

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**  
**FAKULTA EKONOMICKÁ**

Diplomová práce

**Mezinárodní migrace pracovní síly**

**International labor migration**

Bc. Yuliya Zakharava

Plzeň 2018

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Yuliya ZAKHARAVA**

Osobní číslo: **K16N0041K**

Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**

Název tématu: **Mezinárodní migrace pracovní síly**

Zadávající katedra: **Katedra financí a účetnictví**

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

1. Popište historické důvody mezinárodní migrace.
2. Popište současné příčiny a typy migrace pracovních sil, hlavní centra přitažlivosti migrantů, kvantitativní ukazatele a důsledky pracovní migrace pro hostitelské a dárcovské země.
3. Charakterizujte současné mezinárodní migrační toky a migrační procesy v České republice.
4. Analyzujte zkušenosti cizinců s pracovní migrací do České republiky a zhodnoťte možnosti pravděpodobného budoucího vývoje migračních toků.
5. Identifikujte důsledky migrace pro Českou republiku a navrhněte možná opatření vedoucí ke snížení negativních dopadů migrace.

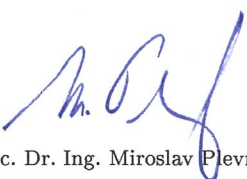


Rozsah grafických prací: **neuveden**  
Rozsah kvalifikační práce: **60 - 80**  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**  
Seznam odborné literatury:

- **PALÁT, Milan.** *Mezinárodní migrace a ekonomika v Evropské unii.* Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2015. ISBN 978-80-7418-230-3.
- **COLLIER, Paul.** *Exodus Jak migrace mění náš svět?* Praha: Libri, 2017. ISBN 978-80-7277-557-6.
- **KELLER, Jan.** *Evropské rozpory ve světle migrace.* Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2017. ISBN 978-80-7419-249-4.
- **UHEREK, Zdeněk, HONUSKOVÁ, Věra, OŠTÁDALOVÁ, Šárka a GUNTER, Vladislav.** *Migrace: historie a současnost.* Ostrava : Občanské sdružení PANT, 2015. ISBN 978-80-905942-9-6.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Marie Černá, Ph.D.**  
Katedra financí a účetnictví

Datum zadání diplomové práce: **23. října 2017**  
Termín odevzdání diplomové práce: **23. dubna 2018**

  
Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný  
děkan



  
Ing. Michaela Krechovská, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Plzni dne 23. října 2017

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

*„Mezinárodní migrace pracovní síly“*

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí diplomové práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň, dne 20. 4. 2018

.....

podpis autora

## **Poděkování**

Tímto bych chtěla poděkovat Ing. Marii Černé, Ph.D za odborné vedení mé diplomové práce. Za veškerý strávený čas, osobní konzultace, užitečné informace, připomínky a rady týkající se diplomové práce.

## Obsah

Úvod.....	7
1 PODSTATA MEZINÁRODNÍ MIGRACE .....	9
1.1 VYMEZENÍ POJMU MIGRACE.....	9
1.2 DŮVODY MIGRACE .....	10
1.2.1 HISTORICKÉ DŮVODY MIGRACE .....	11
1.2.2 SOUČASNÉ DŮVODY MIGRACE.....	12
1.3 DRUHY MIGRACE.....	14
1.3.1 DRUHY A TEORIE PRACOVNÍ MIGRACE .....	17
1.4 HLAVNÍ SMĚRY A CENTRA PŘITAŽLIVOSTI MIGRANTŮ .....	20
1.5 DŮSLEDKY PRACOVNÍ MIGRACE PRO DÁRCOVSKÉ A HOSTITELSKÉ ZEMĚ .....	23
1.6 MEZINÁRODNÍ REGULACE PRACOVNÍ MIGRACE .....	27
2 SVĚTOVÉ UKAZATELE MIGRACE .....	30
2.1 SOUČASNÉ MIGRAČNÍ TOKY A MIGRAČNÍ PROCESY V ZEMÍCH EU .....	32
3 SOUČASNÉ MIGRAČNÍ TOKY A MIGRAČNÍ PROCESY V ČESKÉ REPUBLICE .....	35
3.1 VYMEZENÍ POJMU CIZINEC A POBYT CIZINCE V ČESKÉ REPUBLICE .....	35
3.2 ZÁSADY MIGRAČNÍ POLITIKY .....	37
3.3 POPULAČNÍ VÝVOJ A UKAZATELE MIGRACE .....	38
3.4 NEZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE A CIZÍ PRACOVNÍ SILA .....	40
3.5 NELEGÁLNÍ VSTUP A POBYT OSOB NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY .....	42
4 ZHODNOCENÍ MOŽNOSTÍ PRAVDĚPODOBNÉHO BUDOUCÍHO VÝVOJE MIGRAČNÍCH TOKŮ .	45
5 ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ V ČESKÉ REPUBLICE.....	47
5.1 ZAMĚSTNANECKÁ KARTA A MODRÁ KARTA .....	48
5.2 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ .....	50
5.3 MOŽNOSTI CIZINCŮ NALÉZT INFORMACE O ZAMĚSTNÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE .....	51
6 POLOSTRUKTUROVANÝ ROZHOVOR SE ZAMĚSTNAVATELI ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ. 54	
6.1 SHRNUÍ POLOSTRUKTUROVANÉHO ROZHOVORU SE ZAMĚSTNAVATELI ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ .....	62
7 POLOSTRUKTUROVANÝ ROZHOVOR SE ZAHRANIČNÍMI PRACOVNÍKY .....	63
7.1 SHRNUÍ POLOSTRUKTUROVANÉHO ROZHOVORU SE ZAHRANIČNÍMI PRACOVNÍKY ..	74
8 DŮSLEDKY MIGRACE PRO ČESKOU REPUBLIKU .....	75

8.1 NÁVRH OPATŘENÍ VEDOUCÍCH KE SNÍŽENÍ NEGATIVNÍCH DOPADŮ MIGRACE DO ČESKÉ REPUBLIKY.....	76
ZÁVĚR .....	78
SEZNAM TABULEK.....	80
SEZNAM OBRÁZKŮ .....	81
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK .....	82
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	83
SEZNAM PŘÍLOH .....	86

## Úvod

Aktivně probíhající proces internacionalizace výroby je doprovázen internacionalizací pracovních sil. Pracovní migrace se stala součástí mezinárodních ekonomických vztahů. Migrační toky se přelévají z jednoho regionu a země do druhé. Takový proces vede k některým problémům, ale zároveň poskytuje nesporné výhody jak hostitelským, tak dárcovským zemím. U dárcovských zemí migrace slouží jako prostředek k řešení problému přebytku obyvatelstva, který může vést k chronické nezaměstnanosti, a zároveň jako prostředek ekonomického přežití. Pro hostitelské země je migrace prostředkem kompenzace ztráty práceschopného obyvatelstva a vyplnění ekonomických výklenků, které místní pracovníci považují za neatraktivní.

Téma mezinárodní migrace pracovních sil je aktuální, protože má zásadní význam pro rozvoj sociálně-ekonomického a kulturního života všech států. Jev migrace byl znám již od desátého století a je součástí moderního světového ekonomického systému. Přesun populace ze znevýhodněných a politicky nestabilních oblastí do prosperujících a stabilnějších oblastí je globálním procesem. Velkou část migračních toků tvoří uprchlíci a žadatelé o azyl, avšak hlavními představiteli mezinárodních migrantů jsou migrující pracovníci. Zhruba dvě pětiny (40 %) mezinárodních migračních toků se uskutečňuje na stranách třetích zemí, zatímco tři pětiny těchto toků (60 %) směřují do průmyslově vyspělých rozvinutých zemí v Evropě a Severní Americe. Mezinárodní migrace odráží hlubokou vzájemnou závislost moderního globalizujícího se světa.

Problém migrace se za poslední dobu stal jedním z nejdůležitějších pro Evropskou unii (EU). Od roku 2015 se jedná o prioritní téma vzájemných setkání vedoucích představitelů evropských zemí. Migrační problém způsobil hluboké neshody mezi evropskými vůdci a označil hranice, ve kterých jsou připraveni spolupracovat, což jistě ovlivnilo domácí politickou situaci.

Pracovní migrace je způsobena vnitřním ekonomickým vývojem každé jednotlivé země a vnějšími faktory jako je celkový stav mezinárodní ekonomiky a hospodářské vazby mezi zeměmi. V určitých obdobích mohou politické, vojenské, náboženské, národní, kulturní, rodinné a jiné společenské motivy působit jako faktory a tlačící síly mezinárodní pracovní mobility. Země musí být připraveny na takový pohyb a musí jej umět regulovat.



Cílem diplomové práce je analyzovat a zhodnotit současnou pracovní migraci v České republice (ČR), identifikovat její důsledky a navrhnout opatření vedoucí ke snížení negativních dopadů. Nejprve je provedena literární rešerše a na základě dostupných informací jsou rozebrány základy mezinárodní migrace, zejména typy a příčiny migrace, hlavní centra přitažlivosti migrantů a dopady pracovní migrace na hostitelské a dárcovské země. Dále jsou popsány kvantitativní ukazatele migrace ve světě a EU a poté je analyzována současná migrační situace v České republice. Jako podklad pro analýzu zkušeností cizinců v oblasti pracovní migrace do České republiky byl proveden a zpracován průzkum mezi migranty a společnostmi zaměstnávajícími zahraniční pracovní sílu.

Práce je rozdělena do 8 kapitol. První kapitola představuje základní teoretické pojmy z oblasti migrace, druhá se věnuje kvantitativním ukazatelům ve světě a EU. Třetí kapitola je zaměřena na současné mezinárodní migrační toky a migrační procesy v České republice, ve čtvrté kapitole je umístěno zhodnocení pravděpodobného budoucího vývoje migračních toků ČR. Od páté kapitoly je záměr kladen na specifika spojená se zaměstnáváním cizinců. Šestá a sedmá kapitola se věnují analýze polostrukturovaného rozhovoru. V poslední kapitole jsou popsány důsledky migrace pro Českou republiku a je představen návrh na zlepšení aktuální situace. Text diplomové práce je doprovázen tabulkami a obrázky.

# 1 Podstata mezinárodní migrace

## 1.1 Vymezení pojmu migrace

Může se zdát, že migrace je fenoménem posledních let, ale není tomu tak. Migrace je stará jako lidstvo samo a představuje komplexní společenský jev, který se vyznačuje značným rozsahem a rozmanitostí, zároveň se jedná o jeden z nejlepších ukazatelů sociálně-ekonomického stavu společnosti. Uherek ve své publikaci popisuje všudypřítomnost tohoto jevu: „*Schopností pohybovat se v prostoru je alespoň v nepatrné míře nadán jakýkoliv biologický druh. Pojem je proto běžně užíván v přírodních i společenských vědách. Migrují rostliny, zvířata a na jejich schopnosti migrace a následné adaptace na nové prostředí závisí jejich existence.*“ (Uherek a kol., 2015, str. 4)

Neexistuje jednotná definice pojmu migrace. V literatuře a na stránkách statistických úřadů je možné seznámit se s různými způsoby výkladu tohoto pojmu. Výraz "migrace" (převzato z latinského slova migratio) znamená stěhování nebo přemístění (Lomakin, 2003). Mluvíme-li o migraci pracovních sil, představujeme si pohyb práceschopných lidí s vizí ekonomických benefitů. Předpokládá se, že jedna z prvních vědeckých definicí migrace byla uvedena v letech 1885-1889, anglický vědec Ernst Ravenstein ji tehdy definoval jako dočasnou nebo trvalou změnu místa pobytu. (Shevcova, 2015)

Vorobyova uvádí rozsáhlejší definici, kde popisuje migraci jako jakýkoliv územní pohyb obyvatel spojený s přechodem jak vnějších, tak vnitřních hranic správních a územních celků s cílem změnit trvalé místo pobytu nebo dočasný pobyt na území pro realizaci studijních nebo pracovních činností, bez ohledu na to, jaký vliv mají faktory, které tomu předcházejí. (Vorobyova, 2003)

Statistické služby OSN používají jako definici migrace koncepci pohybu do blízké a vzdálené oblasti. Migrací do blízké vzdálenosti se rozumí takový pohyb, v němž nedochází k významným změnám v ekonomické a sociální situaci migrantů. Při migraci do vzdálených oblastí, naopak nastávají výrazné změny v ekonomickém a společenském postavení migrantů. (Shevcova, 2015)

Národní institut ekonomiky a demografie Francie (INED) definuje migraci jako pohyb osob z místa narození nebo místa trvalého pobytu na jiné trvalé místo pobytu (ined, 2018). Na stránkách statistického úřadu Evropské unie (Eurostat) není k nalezení definice pojmu migrace, ale pouze definice pojmu migrant. Migrant je osoba, která se

přestěhuje do jiné země a tím změní své místo trvalého pobytu nejméně na dobu 12 měsíců (Eurostat, 2018).

Z všech výše uvedených definic vyplývají tři kritéria, která představují hlavní faktory pro určení definice pojmu migrace. První kritérium – teritoriální, druhé – časové, třetí – změna typu pobytu.

Teritoriální kritérium určuje vzdálenost, do které se migrant pohybuje. Jinak řečeno je potřeba brát v úvahu, jak daleko se odstěhuje a překročení kterých hranic bude považováno za migraci. V kontextu mezinárodní pracovní migrace by měly být překročeny hranice územního celku. Migrace uvnitř jednoho státu je také sledována, ale nemá vliv na mezinárodní pohyby osob. Druhé kritérium – časové, odpovídá na otázku, na jak dlouho člověk mění místo svého pobytu a od kdy ho začínáme považovat za migranta. Většina statistických úřadů se shoduje na délce jeden rok. Poslední kritérium je změna typu pobytu, a to je nejdůležitější bod, protože pouze se změnou trvalého pobytu lze hovořit o změnách v ekonomické a sociální struktuře společnosti.

Na základě těchto kritérií, je možné určit definici pojmu mezinárodní migrace jako **pohyb obyvatelstva přes správní hranice územního celku po dobu nejméně jednoho roku se změnou trvalého místa pobytu.**

## 1.2 Důvody migrace

K tomu, aby lidé změnili místo, kde je jejich domov (opustili rodnou zemi trvale nebo dočasně), potřebují obvykle velmi závažný důvod. Přínosy plynoucí z přestěhování by měly být natolik pozitivní, že vyrovnají negativa plynoucí ze změny, kterými mohou být jazyková bariéra, náklady na stěhování, ztráta kontaktu s rodinou a okolím, vzdálenost, kulturní bariéry. Proto je potřeba zmínit hlavní jevy a pocity spjaté s tímto činem (Cihelková, Kunešová, 2006; Keller, 2017):

- Lidé mění své prostředí až tehdy, pokud to původní nenaplnuje jejich životní potřeby.
- Migrace vede k naplnění potřeb, mezi které patří potřeba zajištění potravy a života, ale také potřeba jistoty či seberealizace.
- Migrace může popřít funkčnost naučených stereotypů týkajících se všech oblastí života. Migrací překonávají lidé nejen vzdálenost geografickou, ale také kulturní a

socializační, jako by museli být znovu od počátku vychováváni podle návyků nové hostitelské společnosti.

- Přistěhovalci se někdy mohou jevit jako děti (neumí správně jazyk, nevědí, kde a jak si zařídit základní věci atd.).

### **1.2.1 Historické důvody migrace**

Z historického hlediska migrace představovala nejčastěji stěhování za potravou a lovnou zvěří, za přírodním bohatstvím, či výnosnější zemědělskou půdou, lidé opouštěli své domovy po ničivých přírodních katastrofách, ale často také z náboženských a politických důvodů (Keller, 2015). Všechny velké státy starověké doby byly opakovaně napadány různými nomádkými kmeny, což vedlo nejen k jejich zmizení, ale i k vysídlení velkých skupin obyvatel, jejich asimilaci a formování nových etnických skupin. Ve starověkém Řecku a starověkém Římě se přemísťování často provádělo ve formě útoků, které byly odstartovány vyčerpáním místních zdrojů a potřebou získávat nové otroky pro otrokářskou ekonomiku.

Prvním velkým stěhováním bylo tzv. stěhování národů (germánské, slovanské a jiné kmeny) na území římské říše, které se datuje do 3. až 6. století našeho letopočtu. Tento proces přispěl ke zhroucení římské říše a měl velký vliv na formování moderní etnické mapy Evropy. Dále také stěhování způsobené vpádem Arabů v 7. – 8. století, ale i výboji z Asie, které měla na svědomí Čingischánova Zlatá horda v období kolem 13. století. Později pak výboje Osmanské říše, kdy se Turci dobývali na území střední Evropy, přibližně v období 14. – 16. století. V 17. století se setkáváme s vlnou stěhování rodin i jednotlivců, kdy se již nejednalo o snahu o dobývání území, ale lidé měli pro migraci nejčastěji ekonomické důvody. Důvodem tedy byla především lepší obživa. (Uherek a kol., 2016)

Další významné migrační období je datováno mezi 17. stoletím až do příchodu 2. světové války. Jde o historicky největší migrační vlnu, která byla způsobena stěhováním obyvatel do nově objevené a rozvíjející se Ameriky, ale také do dalších nových kolonizovaných kontinentů, jako byla Afrika a Austrálie. Do Severní a Jižní Ameriky se přestěhovalo přibližně 65 milionů Evropanů a do ostatních zemí necelých 20 milionů Evropanů, kteří zde hledali nový život a nové příležitosti. (Uherek a kol., 2016)

Po příchodu 2. světové války se situace otočila. Docházelo naopak k vysídlování oblastí, nebo k vyvražďování jejich obyvatel (kolem 30 milionů úmrtí) a po jejím skončení opět následovala další vysídlování, mezi která se řadí velmi známý odsun Němců z Českého státu. Mezinárodní migrace pracovních sil začala mít obrovskou roli ve vývoji světové ekonomiky po druhé světové válce. Kolaps Sovětského svazu výrazně zvýšil mobilitu obyvatel bývalých sovětských republik, což vedlo k nárůstu počtu mezinárodních migrujících pracovníků.

Jako další významná migrační vlna se projevilo rozdělení Indie a Pákistánu, které znamenalo přesun necelých 20 milionů osob. V 80. a 90. letech se ve světě opět rozpoutalo několik migračních vln, kdy šlo například o obyvatele Somálska a Etiopie, kteří utíkali před občanskou válkou ale i suchem. Dále několik set tisíc Kurdů opustilo Irák a našli útočiště v nedalekém Turecku a Íránu. Sovětský svaz a jeho totalitní režim taktéž přinutil mnoho obyvatel států východní Evropy k tomu, aby emigrovali na západ, nebo se o to alespoň pokusili. (Uherek a kol., 2016)

### **1.2.2 Současné důvody migrace**

Dnes nejčastěji mluvíme o ekonomické a pracovní migraci, kdy hlavním důvodem je snaha „jít za lepším životem“. Lidé cíleně směřují do zemí, které jim nabízí vyšší životní úroveň (Keller, 2017).

Jedním z motivů mezinárodní migrace pracovních sil může být hledání jakékoliv práce, jen aby člověk „nezemřel hladem“. Tento důvod je nejtypičtější pro migraci nízkokvalifikovaných pracovníků ze zemí s nízkou úrovní hospodářského rozvoje a vysokou nezaměstnaností. K této migraci dochází převážně z asijských a afrických zemí do zemí západní Evropy, z latinskoamerických zemí do USA a Kanady a z jižní a východní Evropy do rozvinutějších zemí západní Evropy. Spolu s tím existuje také migrace, jejímž cílem je dosažení vyšší mzdy či pohodlnějších pracovních a životních podmínek. Jedná se o okolnosti spojené s nerovnoměrným hospodářským rozvojem zemí. Tento druh migrace se vztahuje především k migraci kvalifikovaných odborníků a vědců.

Mezi hlavní příčiny migrace, které vedou ke stěhování, patří (Palát, 2015):

1. **Ekonomické důvody** – lepší práce, vyšší životní standart, možnosti vlastního podnikání.
2. **Politické důvody** – především ohrožení válkou a nedemokratické principy v zemi původu.
3. **Ekologické důvody** – z pohledu požadavků na kvalitu životního prostředí, nebo odsun od konzumní společnosti.
4. **Náboženské důvody** – v důsledku tlaku státu a dominantní náboženské organizace na jiné náboženské a etnické skupiny.
5. **Jiné důvody** – životní styl, naplnění životní vize (například český surfař, který se odstěhuje na Bali).

Tyto migrační příčiny fungují podobně jako marketingová strategie tlaku a tahu – jsou lákadlem v jiné zemi (pull faktor), nebo jsou podmínky v zemi natolik nepřijatelné, že nutí jedince odejít (push faktor). Klíčovým push faktorem je migrace politická, za nejdůležitější pull faktor je považována migrace ekonomická.

Hlavním impulsem pro migraci z politických důvodů je změna moci v zemi původu. Se změnou formy vlády přicházejí také změny v sociální struktuře společnosti. Někdy ten nebo jiný politický režim ve státě odporuje občanskému postavení jednotlivce, a pak se stěhování do jiné země projevuje otevřeným odmítnutím politické situace doma. Zde může být příkladem migrace občanů z fašistického Německa. Migrace je také jedinou možností záchrany, pokud je osoba pronásledována ze strany vládních orgánů a bojí se o svůj život. V takových případech se nejčastěji žádá o azyl v jiné zemi. Například v roce 2016 získala popularitu žádost bývalého důstojníka amerických speciálních služeb E. Snowdena o politický azyl v Rusku.

Pohyb lidí, způsobený ekonomickými důvody, je často nazýván migrace pracovních sil a vyvolává mezinárodní toky směřující do zemí s rozvinutější ekonomikou. Migranti obvykle odchází ze zemí s významným počtem pracovníků do států s velkým objemem kapitálu. Doba pobytu v nové zemi může být od několika měsíců až do několika let.

Hlavní ekonomické příčiny pracovní migrace jsou:

- Rozdílný hospodářský rozvoj států, který je vyjádřen úrovní platů a sociálním zabezpečením.
- Různé pracovní síly a nerovný objem trhu práce.
- Rozpor mezi materiální a technickou základnou státu a počtem pracovníků, jejich stupněm vzdělání.
- Existence nezaměstnanosti v rozvojových zemích (tento fenomén je v poslední době také běžný v postsocialistických zemích).
- Mezinárodní pohyb kapitálu a fungování mezinárodních korporací.

Je potřeba poznamenat, že takzvaný „odliv mozků“ se také vztahuje k ekonomickým příčinám migrace. Stěhování vysoce kvalifikovaných pracovníků bylo dříve směřováno především do rozvinutých zemí, avšak nyní trend posunuje specialisty do rozvojových zemí, kde globální korporace otvírají nové pobočky (nadmárodní podniky).

### 1.3 Druhy migrace

Probíhající migrační procesy jsou heterogenní, mají vlastní specifika, povahu a mění se v čase. Proto je důležité rozlišovat typy migrace. V literatuře se lze setkat s různými klasifikacemi migrace dle různých autorů. V této podkapitole je uvedena obecná klasifikace migrace a jsou popsány kategorie, podle kterých se člení samotní migranti. Shevcova ve své publikaci nabízí následující seskupení migrace dle druhu (Shevcova, 2015):

- Podle teritoriální orientace.
- Podle délky trvání.
- Podle velikosti.
- Podle stupně organizace.
- Podle míry dobrovolnosti.
- Podle sociálně-ekonomického typu osídlení.
- Podle právního stavu.

V závislosti na tom, zda se hranice země protínají, jinak řečeno podle teritoriální orientace, lze rozlišovat **migraci vnitřní** a **migraci mezinárodní**. Vnitřní migrace vede k pohybu pracovních sil mezi regiony a mezi městskými a venkovskými oblastmi, ale

počet obyvatel země se nemění (např. z Plzně do Prahy). Mezinárodní migrace, jinak také nazývaná jako vnější, má přímý vliv na počet obyvatel země, zvyšuje ho podle počtu lidí, kteří se přestěhovali do země, a snižuje počtem těch lidí, kteří zemi opustili (např. z České republiky do Německa). Uvnitř Evropské unie je migrace mezi jednotlivými státy zjednodušena díky existenci základních čtyř práv, mezi něž spadá i volný pohyb osob v rámci Schengenského prostoru (Palát, 2015). Je třeba také rozlišovat pojmy **imigrace**, **emigrace** a **reemigrace**. V případě imigrace se jedná o přistěhovalce do země. Emigrace označuje ty, kteří zemi opouštějí. Při reemigraci mluvíme o migrantech, kteří se po uplynutí určitého času vrátili do své mateřské země.

Podle délky trvání rozlišujeme **migraci neodvolatelnou (konečnou)** a **vratnou**, která se dále člení na **sezónní** a **epizodickou**. Pravidelné, denní nebo týdenní cesty lidí z místa bydliště do pracovního místa (studia) a zpět také představují jeden z typů migrace zvaný **migrace populačního kyvadla**. Nejdůležitější je zde ale migrace neodvolatelná, která přináší změny v ekonomice obou zemí, z a do kterých bylo stěhování uskutečněno. (Shevcova, 2015)

Podle velikosti se rozlišuje migrace **individuální**, **rodinná**, **skupinová** a **masová** (Shevcova, 2015). Klaus považuje za důležité chápání rozdílu mezi migrací individuální a masovou. A to hlavně z pohledu vědomí příčin a důsledků. Individuální migrace znamená vystoupení člověka z jedné entity s plným vědomím, že odchází do jiného cizího světa, ve kterém se bude muset asimilovat a prosadit se. Obvykle představuje dlouhodobě připravovaný čin jednotlivce nebo celé rodiny. Jde o vědomé opuštění svého bývalého světa. Opakem individuální migrace je migrace masová, ve které se jednotlivec přizpůsobuje svému okolí a jeho vlastní myšlení má daleko nižší váhu. (Klaus, 2015)

Podle stupně organizace se rozlišuje migrace **plánovaná** a **neplánovaná** (Shevcova, 2015). Migrace může být buď **dobrovolná** (na základě vlastního rozhodnutí), kterou obvykle nezpůsobují žádné závažné nedostatky v místě původního bydliště. Ale může být také migrace **nedobrovolná**, jíž nejčastěji předchází právě například politické důvody, či pocit životního ohrožení v opuštěné zemi (Palát, 2015).



Podle sociálně-ekonomického typu osídlení se rozlišuje migraci (Shevcova, 2015):

- město – město;
- město – vesnice;
- vesnice – vesnice;
- vesnice – město.

Klasifikace migrace podle právního statusu je rozdělena na **legální** a **nelegální**. Legální forma znamená, že migrant má zákonné právo nacházet se na území jiné země (vízum, povolení k pobytu). Nelegální je jejím opakem. (Shevcova, 2015)

Nyní bude blíže popsáno rozdělení druhů migrantů, v němž se však prameny poněkud liší a neexistuje žádná obecně uznávaná klasifikace. Nejznámější rozdělení se vztahuje k autorům Rabušic a Burjanek (2003), kteří vytvořili sedm kategorií (Palát, 2014):

- Uprchlíci. Migrující osoba je nazvána uprchlíkem nejčastěji v případě perzekuce z politických či náboženských důvodů a s tímto statutem je poté i spojena možnost oprávněného žádání o azyl, jakožto jedna z možností, jak legálně pobývat v nové zemi (Collier, 2017).
- Osoby, které pobývají mimo svou mateřskou zemi a z nějakých důvodů se nemohou nebo nechtějí vrátit. Mají obavy z pronásledování z národnostních, rasových, politických a jiných příčin. Status uprchlíka ale nemají, i když jejich migrační příčiny se shodují.
- Žadatelé o azyl. Stejně jako u předchozích dvou typů migrantů, žadatelé o azyl se stěhují z důvodů náboženských, politických, národních a sociálních. Starají se o své bezpečí. Avšak tyto důvody by měly být zkontrolovány ze strany země, ve které se žádá o azyl. Důvodem také může být sloučení s rodinným příslušníkem, kterému již byl azyl udělen.
- Ilegální migranti, kteří na území státu pobývají nelegálně.
- Dočasní pracovní migranti. Po ukončení pracovní smlouvy se vracejí do své domovské země.
- Vysoce kvalifikovaní migranti. Jedná se o pracující migranty, nejčastěji na vyšších pracovních pozicích, mající vysokoškolské vzdělání.
- Rodinní příslušníci.
- Navrátilci, jinak taky reemigranti.

### 1.3.1 Druhy a teorie pracovní migrace

Migrace pracovní síly je nedílnou součástí migrace mezinárodní. Má však své vlastní specifické typy. Baštýř nabízí následující rozdělení podle charakteru potenciálních migrantů a forem výkonu zaměstnání v zahraničí (Baštýř a kol., 2005):

- **Pobídková** – spojena s výzvou cílového státu. Specialisté migrují ze země, která je méně ekonomicky vyspělá, má omezené možnosti dosažení určitého kariérního růstu a platového ohodnocení, do země s lepší životní úrovní. Rozvinuté země obvykle vyhledávají pracovníky konkrétních profesí (například programátory) a mohou si dovolit nabídnout vyšší plat. Obvykle má tento typ migrace dlouhodobý až celoživotní charakter, tím pádem vzniká riziko odlivu pracovní domácí síly.
- **Poptávková** – důvodem jsou impulsy samotného migranta a chuť pracovat v cílové zemi. Rizikem je ale masový příliv nekvalifikované levné pracovní síly, který vyvolává tlak na snižování mezd a růst nezaměstnanosti.
- **Pobytová** – mluvíme o migrantech, kteří chtějí dlouhodobě, nebo dokonce i trvale změnit místo pobytu. Hlavním faktorem, podle kterého se vybírá cílová země, je výše příjmu. Měla by být tak vysoká, aby přiměla člověka přestěhovat se bez ohledu na to, má-li rodinu a jiné sociokulturní vazby s domovskou zemí. Rozdíl mezi příjmy doma a v zahraničí, který by motivoval člověka změnit místo pobytu, je pro každého individuální a není možné přesně vyjádřit kolikanásobek platu je rozhodující. Baštýř považuje za dostatečný alespoň dvojnásobek reálného čistého příjmu v domácí zemi.
- **Dojížd'ková (pendlerská)** – hlavní odlišností od všech ostatních typů je to, že místo pobytu člověka se nemění a zůstává v mateřské zemi. Migrant buď uskutečňuje každodenní dojíždění, nebo zůstává na pár dnů a poté se opět vrací. Například na pět pracovních dnů odjíždí do vedlejšího státu, ale na víkend je zase doma. Motivy dojíždění dle Baštýře jsou následující: „*Migrant kumuluje tři zvýhodnění – má mzdu vyspělé cílové země, výhodný přepočtení mzdy směnným kurzem na měnu mateřské země a kupní sílu přepočtené mzdy v cenové hladině mateřské země*“ (Baštýř a kol., 2005, str. 92-93). Cílová země obvykle sousedí s mateřskou.

Za vysvětlením příčin migrace pracovních sil stojí mnoho teorií, řada západních vědeckých teorií je dnes považována za klasické. Na těchto teoriích se v současné době staví většina empirických studií a jsou na nich založeny modely státního řízení migračních procesů. Neexistuje však žádná obecně uznávaná teorie migrace. Rabušic ve své publikaci uvádí: „*migrace je velmi složitým fenoménem, v němž se složitě prolínají komponenty mikro, mezo a makrostrukturální. Není tedy divu, že ucelená teorie migrace zatím ještě neexistuje*“ (Rabušic, 2003, str. 10). Za zakladatele teorie migrace je považován anglický geograf Ravenstein, který na konci devatenáctého století zformuloval „Zákony migrace“. Mnoho jeho zákonů zůstává v platnosti až do současnosti, například to, že základem migrace jsou především ekonomické důvody.

Bohužel vývoj teorie migrace byl takový, že výsledek připomíná spíše soubor volně souvisejících teorií, nenavazujících jedna na druhou v postupném logickém řetězci. Důvodem je především to, že teorií migrace se zabývali zástupci různých oblastí vědy – geografie, ekonomie, sociologie, demografie, takže se jejich metody lišily. Migrace je navíc tak rozmanitá a plynulá, že vysvětlení s pomocí jedné teorie není s největší pravděpodobností vůbec možné. Podívejme se stručně na základní migrační teorie (Ivahnuk, 2015):

1. **Neoklasická teorie.** Důvody pro migraci v neoklasické teorii jsou představovány zejména odlišnými úrovněmi příjmu mezi regiony a státy, podmínkami zaměstnání a náklady na případnou migraci. Jedinec se snaží maximalizovat svůj příjem. Tato teorie vznikla na základě obecné neoklasické teorie, která vysvětluje pohyb výrobních faktorů kvůli stávajícím ekonomickým nerovnostem mezi zeměmi. Cíl migrace je takový, že pomáhá tuto nerovnost vyhlazovat. Proto v literatuře, zabývající se migrací získala neoklasická teorie název "vesmírná ekonomická rovnováha" (Castles, Miller, 2003). To znamená, že s rostoucím hospodářským růstem a rostoucí emigrací v dárcovských zemích se mzdová mezera postupně snižuje a snižují se také pobídky k migraci. Bývalá země vyvážející pracovní sílu se může stát čistým dovozcem práce. Příklady takových zemi v Evropě jsou Itálie, Portugalsko, Španělsko, Řecko. V Asii – Singapur, Malajsie, Hong Kong, Tchajwan či Jižní Korea. V Jižní Americe se jedná například o Argentinu, Venezuelu či Chile.

2. **Historicko-strukturalistický přístup.** Je opakem Neoklasické teorie, založen na rozdělení světa na rozvinutější a méně rozvinuté země, které mají odlišný přístup k rozvojovým zdrojům. Kapitalismus, který proniká do méně rozvinutých zemí a přitahuje je do mezinárodních migračních toků, zhoršuje tuto nerovnost. Namísto modernizace a postupného ekonomického pokroku, se kterým se můžeme setkat v neoklasické teorii, jsou zde chudé země zachyceny v zanedbatelné pozici v rámci globální geopolitické struktury. Kořeny této teorie lze nalézt v marxistické politické ekonomice.
3. **Teorie tlaku a tahu.** Ani neoklasická teorie, ani historicko-strukturalistická teorie nevysvětlují, proč se lidé v určitých zemích rozhodují pro migraci a z jakých důvodů si vybírají konkrétní zemi. Odpovědi na tyto otázky se pokusila najít teorie tlaku a tahu. V polovině 60 let vznikla teoretická konstrukce, která předpokládá, že člověk přijímá rozhodnutí o migraci s ohledem na následující tři faktory:

- Faktor určující region / zemi odkud se stěhuje.
- Faktor určující region / zemi kam se stěhuje.
- Mezilehlé okolnosti (migrační politika, vzdálenost, rozvoj dopravní sítě).

Také bylo ověřeno, že migrační toky konkrétního regionu / země vznikají z důvodu informačních toků, které se vracejí z regionu / země, kam se lidé odstěhovali a ovlivňují tím rozhodnutí o migraci ostatních občanů. V důsledku tohoto toku informací na dvou pólech migračního vektoru vzniká koncepce přitahovacích a tlačících faktorů, která určuje rozhodnutí lidí o migraci.

4. **Nová ekonomická teorie migrace.** Rozhodnutí o migraci přijímají kolektivně členové rodiny a je součástí celkové strategie rodiny (Stark, 1991). V tomto případě je migrace považována za způsob, jak nejen maximalizovat očekávaný individuální příjem, ale také minimalizovat rizika spojená s hospodařením. Přičemž minimalizace rizik může být dokonce silnějším podnětem pro účast v mezinárodní migraci než existence rozdílů v úrovni příjmů. Jeden z členů rodiny může být poslán do práce v jiné zemi, aby se mohl dostat na trh práce a podpořit rodinu pomocí peněžních převodů.

## **1.4 Hlavní směry a centra přitažlivosti migrantů**

Moderní lidstvo se nachází v neustálém pohybu. Každý rok kolem 2,5-3 milionů lidí cestuje mimo svůj stát a hledá lepší práci. Migrující pracovníci posílají své rodině více než 450 miliard dolarů ročně. Podíl migrace, připadající na evropské země tvoří 33 % mezinárodních pracovních migrantů, asijské země zaujímají kolem 28 %, země severní Ameriky – 24 %. Zbývající regiony představují přibližně 12 % (ilo.org, 2017).

### **Migrace pracovních sil je fenomén, který se týká všech regionů světa.**

V současnosti jsou mezi migranty zastoupeni nejvíce obyvatelé Afghánistánu a Palestiny, kde je nepříznivá situace pro klidný život a každá z těchto zemí má v zahraničních zemích přibližně kolem 4 milionů emigrantů. V současné době však prudce roste počet uprchlíků, kteří mají status žadatele o azyl, jelikož důvod jejich odchodu je útěk před násilím a ohrožením života z důvodu válek a nepokojů na blízkém východě. Dokonce byl poprvé překročen jejich rekordní počet z konce druhé světové války. Hlavním důvodem tohoto nárůstu je trvající občanská válka v Sýrii a také prudký rozvoj krizí v Africe, kde lidé utíkají ze zemí, jako je Súdán a Kongo. To jsou nejdramatičtější místa, z nichž lidé odchází do sousedních zemí, ale i do Evropy, jak uvádí na svých webových stránkách organizace spojených národů (OSN). Směr těchto žadatelů o azyl je pak nejčastěji do Spolkové republiky Německo, která tradičně přijímá výrazně nejvíc žádostí o azyl. Mezi další země, kde uprchlíci o azyl nejčastěji žádají, pak patří Spojené státy americké, Velká Británie, Jihoafrická republika, Francie či Švédsko. (un.org, 2017)

**Tab. č. 1: Top 10 zemí s největším počtem emigrantů k 25. 4. 2017 (v osobách)**

Pořadí	Země	Počet emigrantů ročně
1	Sýrie	4 029 996
2	Indie	2 598 218
3	Bangladéš	2 226 481
4	Čína	1 800 000
5	Pákistán	1 081 918
6	Súdán	800 000
7	Filipíny	700 000
8	Indonésie	700 000
9	Španělsko	593 069
10	Mexiko	523 585

Zdroj: worldatlas.com, 2017

Mnoho vysoce rozvinutých zemí potřebuje migrující pracovníky, kteří jsou ochotni provádět nekvalifikovanou práci, neboť jejich původní obyvatelé jsou čím dál méně ochotni vykonávat tuto práci. Například v USA potřebují zdravotní sestry (650 000 osob), sociální pracovníky domácí péče (400 000 osob), uklízečky (530 000 osob), tyto pracovní pozice většinou zajímají spíše migranty. Neustálý tok migrujících pracovníků je také potřebný pro země Evropské unie. Například v Itálii roste počet pracovních míst (kolem 40 %), které nevyžadují žádné pracovní zkušenosti nebo speciální vzdělání. Takové výklenky jsou obsazeny převážně pracovními migranty. V mnoha zemích jsou odvětví, která už nedokážou fungovat bez pracovních migrantů. Taková odvětví zahrnují výstavbu, zemědělství, lékařskou péči, sociální a komunální služby, maloobchod, hotely, restaurace. V Nizozemsku se na službách podílí přibližně 30 % migrujících pracovníků. V Řecku je ve stavebnictví zaměstnáváno přibližně 29 % migrantů. Více než 29 % pracovních míst ve výrobním a těžebním průmyslu v Německu zaujímají migranti. Ve Spojených státech pracuje asi 16 % migrantů ve vzdělávací sféře. V Norsku tvoří migranti asi 24 % celkového počtu zaměstnanců v odvětví sociálních služeb a ve zdravotnictví. Rychlý růst migračních toků je zaznamenán v zemích asijského regionu. (ilo.org 2017).

Je zcela přirozené, že země s vysokou úrovní příjmů jsou pro pracovní migranty atraktivnější, tyto země představují přibližně 62-65 % celkového toku mezinárodních migrantů. Hlavní směry mezinárodní migrace pracovních sil se nacházejí mezi

rozvojovými a vyspělými zeměmi. Tradiční střediska přitažlivosti pro migranty jsou stejně jako dříve ekonomicky silné země, jako jsou Spojené státy, Kanada, Austrálie a Nový Zéland. V boji proti nelegálním přistěhovalcům a terorismu Spojené státy v posledních desetiletích zpřísnily svou migrační politiku, avšak i nyní je migrace do této země obrovská. Migraci do USA můžeme rozdělit na dvě hlavní složky. První z nich jsou "světové mozky", lidé se vzděláním, kteří jsou zastoupeni západní Evropou, Ruskem, Indií. Nízkokvalifikovaní pracovníci nejčastěji pocházejí z Latinské Ameriky, Asie. Ke konci dvacátého století se západní Evropa stala novým střediskem pro přilákání řady pracovních migrantů z rozvojových zemí. Ve Francii, Švýcarsku, Švédsku a v Německu pracovali ve výrobě na náročných pracovních pozicích sami zahraniční pracovníci. Velký počet migrantů přitahuje rychle rostoucí ekonomika některých jihoamerických zemí, například Argentiny, Brazílie a Venezuely. Relativně nové oblasti pracovní migrace jsou Izrael, země na Středním východě produkující ropu a některé rychle se rozvíjející země v Asii. Pracovat do Spojených arabských emirátů jdou i Američané. Jeden z nejvyšších počtů zahraničních pracovníků má Rusko. Je přirozeným centrem přitažlivosti pracovních zdrojů ze Střední Asie, Běloruska a Ukrajiny. (un.org, 2017)

**Tab. č. 2: Top 10 zemí s největším počtem imigrantů k 25. 4. 2017 (v osobách)**

Pořadí	Země	Počet imigrantů
1	Spojené státy	45 785 090
2	Rusko	11 048 064
3	Německo	9 845 244
4	Saudská Arábie	9 060 433
5	Spojené arabské emiráty	7 826 981
6	Spojené království	7 824 131
7	Francie	7 439 086
8	Kanada	7 284 069
9	Austrálie	6 468 640
10	Španělsko	6 466 605

Zdroj: worldatlas.com, 2017

Vezmeme-li v úvahu světové hospodářství jako celek, je možné vymezit tyto hlavní toky pracovní migrace:

- Z rozvojových do rozvinutých zemí.
- Mezi rozvinutými zeměmi.
- Mezi rozvojovými zeměmi.
- Z postsocialistických zemí do rozvinutých zemí.
- Stěhování vědců a kvalifikovaných odborníků z rozvinutých zemí do rozvojových zemí.

### **1.5 Důsledky pracovní migrace pro dárcovské a hostitelské země**

Migrace pracovních sil má jak pozitivní, tak i negativní důsledky. Odliv vědců a kvalifikovaných pracovníků z méně rozvinutých zemí oslabuje jejich ekonomiku, zpomaluje jejich rozvoj, a navíc posiluje postavení již tak silných konkurentů. To vede k další polarizaci, čímž se rozšiřuje propast mezi bohatými a chudými zeměmi. Co ve výsledku dostávají země, z nichž odcházejí pracující obyvatelé? Pracovníci, kteří pobírají platy v zahraničí, neplatí daně do rozpočtu své země a ta se stává závislou na migrační politice toho státu, ve kterém jsou zaměstnání její občané. Ale protože velká část obyvatelstva řeší své ekonomické problémy v zahraničí a příjmy utratí doma, snižuje to sociální napětí. K rozvoji a vytváření vlastních pracovišť neexistují ani zdroje, ani předpoklady. Souhrnná pozitiva a negativa vyplývající z migrace pracovní síly jsou zobrazeny v tabulce č. 3.



**Tab. č. 3: Důsledky migrace pro zemi původu**

POZITIVA	NEGATIVA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Snížení nezaměstnanosti způsobené odlivem pracujících/uchazečů o práci, kteří navíc v jiné destinaci mohou získat i mnohem perspektivnější zaměstnání.</li> <li>• Rozvoj plynoucí z napojení na hostitelské země skrze emigranty – ti v zahraničí tvoří komunity, ale zároveň udržují vztahy s lidmi v zemi původu, což podporuje tok zboží, služeb, informací a investic mezi hostitelskými zeměmi a zemí původu, kterou to rozvíjí a obohacuje o finance, technologie, informace z úspěšnějšího a průkopnického zahraničí atd.</li> <li>• Nárůst v oblasti devizových zdrojů v případě, že emigranti finančně podporují členy rodiny v zemi původu (posílají jim peníze).</li> <li>• Možnost zlepšení obchodních vztahů mezi hostitelskou i domácí zemí.</li> <li>• Pokud se emigranti vrací zpět, obvykle jsou znalejší, schopnější a obohaceni přínosem zahraničního pracovního pobytu, což je přínosem pro zemi hostitelskou, kam se takto obohaceni vrátili.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Odliv kvalifikované pracovní síly, která pak v zemi chybí (věda, výzkum, zdravotnictví, školství, průmysl, ...) a zpomalení hospodářského růstu a produktivity práce. Tyto kvalifikované profese jsou pak velmi poptávané a může zde docházet k neúměrným rozdílům ve mzdě mezi nedostatkovými profesemi a těmi ostatními.</li> <li>• Do kvalifikovaných pracovníků (kteří odchází) bylo vloženo mnoho prostředků, zejména na jejich vzdělání, které se již nevrátí tím, že by zde tito lidé pracovali a přispívali odvody do státního rozpočtu.</li> <li>• V případě návratu migrantů po určité době zpět do rodné země se stává to, že požadují neúměrně vysoké mzdové ohodnocení, na které byli zvyklí v hostitelské zahraniční zemi.</li> </ul>

Zdroj: Cihelková, Kunešová, 2006; Collier, 2017

Země, kde se nachází velký počet migrantů, zvyšují konkurenci na trhu práce, což vede k poklesu mezd a nezaměstnanosti. V důsledku toho roste nespokojenost místního obyvatelstva.

Příliv kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí umožňuje "posunout" ekonomiku a vědecký a technologický pokrok bez výdajů na vzdělávání odborníků. Výrobky vyráběné za pomoci levné pracovní síly jsou na světovém trhu konkurenceschopnější. Kromě toho přijíždějí cizinci, kteří kupují místní zboží.

Kromě ekonomických důsledků migrace existuje mnoho dalších, které ovlivňují prakticky veškeré aspekty života. Například migrace mění demografický obraz či omlazuje stárnoucí státy Evropy. Růst kriminality, spojený s vysokou koncentrací migrantů v některých regionech, vede k podněcování mezietnických konfliktů. Celá pracovní migrace je však prospěšná pro všechny její účastníky: pro jednoho pracovníka a pro stát. Souhrnná pozitiva a negativa spojená s migrací pracovní síly jsou popsána v tabulce č. 4.

**Tab. č. 4: Důsledky migrace pro hostitelskou zemi**

POZITIVA	NEGATIVA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaplnění volných míst na trhu práce, která mohou být méně atraktivní (např. práce ve stavebnictví, pohostinství, zdravotnictví).</li> <li>• Růst agregátní poptávky po zboží a službách, to způsobí i nárůst HDP, nárůst agregátní nabídky a celkový ekonomický růst.</li> <li>• Vzájemné předání znalostí, zkušeností a pracovních dovedností mezi migranty a domácími obyvateli. Možnost získání kvalifikovaných a vyškolených pracovníků bez nákladů na jejich vzdělávání.</li> <li>• Imigranti bývají čistými plátcí do státního rozpočtu – přicházejí v produktivním věku (kdy již státu pominuly náklady na jejich zabezpečení) a jsou pracujícími, tudíž přispívají státu ze své mzdy na sociální výdaje státu na jeho domácí obyvatele a stárnoucí populaci (tzn. je to pro stát a jeho hospodaření výhodné).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociální problémy a nespokojenost domácího obyvatelstva se zahraničními dělníky, možnost vzniku konfliktů. Společnost je odmítá, ale zároveň potřebuje zaplnit neatraktivní volná pracovní místa.</li> <li>• Možnost skryté diskriminace a také nízké mzdy pro zahraniční dělníky. Pouze v případě, že obdrží např. za dělnickou práci výrazně vyšší mzdu než v zemi původu, jsou ochotni slevit z využití své kvalifikace, pracovních podmínek, úrovně bydlení a stravování atd. a vykonávat jinak neatraktivní, a i pro ně podřadnou práci (pokud mají vyšší kvalifikaci).</li> <li>• Zaměstnávání cizinců může působit proti růstu mezd v dané zemi a celkově nízkému tlaku na zaměstnavatele, aby zlepšovali pracovní podmínky. Proto je třeba prověřovat situaci a pracovní povolení vydávat pouze oprávněně.</li> <li>• Možnosti konfliktů a střetů mezi domácími obyvateli a zahraničními přistěhovalci z nejrůznějších důvodů (rasová nesnášenlivost, kultura, tradice, náboženství, výtržnosti atd.).</li> </ul>

Zdroj: Cihelková, Kunešová, 2006; Collier, 2017

## 1.6 Mezinárodní regulace pracovní migrace

Je patrné, že procesy takového rozsahu jako mezinárodní migrace nepochybně mají vliv na ekonomiky jednotlivých zemí, a dokonce i na celé regiony a měly by být regulované. Migrační politika je soubor opatření pro státní regulaci migračních toků obyvatel na legislativním základě. Cílem mezinárodní regulace pracovní migrace obyvatel je dosažení imigrační škály žádoucí pro hostitelskou zemi a výběr správných pracovníků z celkového toku potenciálních migrantů. Regulace pracovní migrace se provádí prostřednictvím dvoustranných a mnohostranných mezivládních dohod. Tyto dohody určují počet migrantů, v některých případech jejich věk, pohlaví, povolání, zdravotní stav. Vzhledem k tomu, že vláda každé země má právo stanovit směry a cíle migrační politiky, je nezbytné dodržovat určité právní normy a normy stanovené v dokumentech mezinárodních organizací při vytváření souboru opatření upravujících procesy vnější migrace pracovníků.

Zpočátku byly procesy mezinárodní migrace pracovních sil více spontánní. Ale časem se hostitelské země snažily zavést ji do organizačního rámce. Proto již koncem 19. a počátkem 20. století bylo rozšířeno najímání dočasných zahraničních pracovníků na dobu určitou v takových zemích jako Německo, Francii a Švýcarsko. Ve Spojených státech amerických byla od konce 19. století zavedena kontrola imigrace. V současné době prakticky všechny země světa aktivně ovlivňují procesy vývozu a dovozu práce. Státní regulace má za cíl maximalizovat pozitivní dopady mezinárodní migrace a minimalizovat negativní dopady tohoto fenoménu jak pro dárcovské, tak pro hostitelské země. (Vorobyova, 2003)

Přijímající země uplatňují následující omezení pro vstup pracovních migrantů (Frolova, 2010):

- Odborná kvalifikace (diplom, praxe).
- Věková kvalifikace (obvykle mezi 20-40 lety).
- Zdravotní stav (zákaz vstupu drogově závislých, pacientů s AIDS a duševními chorobami).
- Sociální a politická omezení (není dovoleno přistěhovaectví osob dříve odsouzených za trestné činy, stejně jako členů stran totalitního typu).

Rigidní metodou státní regulace pracovní migrace jsou kvantitativní kvóty, které představují legislativní stanovení maximálního podílu zahraniční pracovní síly v ekonomice jako celku, v jednotlivých průmyslových odvětvích a podnicích.

Ekonomická regulace pracovní migrace zahrnuje (Frolova, 2010):

- Zavedení pracovních poplatků pro přistěhovalce.
- Prioritní přijetí přistěhovalců, kteří investují do ekonomiky přijímající země.
- Daň z podnikání.
- Lhůta pro pobyt cizinců v hostitelské zemi.

Emigrační politika zahrnuje následující nástroje (Frolova, 2010):

- Vydávání úvěrů na zahájení vlastního podnikání.
- Vydávání půjček a poskytování dávek imigrantům na výstavbu a nabytí bydlení.
- Omezení vydávání cestovních pasů.
- Zavedení emigračních kvót.
- Stanovení lhůt pro povinnou práci v zemi po ukončení vzdělání.
- Přísné požadavky na firmy (zprostředkovatele), které se zabývají přijímáním pracovních sil, na jejich schopnost poskytovat finanční a právní záruky zaměstnání a tvorba normálních životních podmínek pro emigranty.
- Poskytnutí privilegií na měnové vklady (vyšší úroky z vkladů, osvobození od daní, preferenční poštovní tarify na převody v cizích měnách atd.).
- Prodej nezdanitelných cenných papírů migrujícím pracovníkům.
- Provádění celní politiky zajišťující celní výsady pro návrat emigrantských pracovníků.
- Rozvoj pracovního programu pro emigranty.

Dosažení cílů emigrační politiky je založeno na následujících zásadách:

- Zaručení možnosti návratu migrantů do země původu.
- Zajištění vstupu do země a účinného využívání devizových transferů migrujících pracovníků.
- Pomoc při zmírňování "vnitřní" nezaměstnanosti odchodem těch skupin pracovníků, kteří na tomto trhu nejsou žádaní.
- Omezení odchodu zaměstnanců v některých odvětvích hospodářství.

- Zlepšení domácího trhu práce prostřednictvím přijímání repatriantů, kteří během svého pobytu v zahraničí zvýšili svou kvalifikační úroveň.

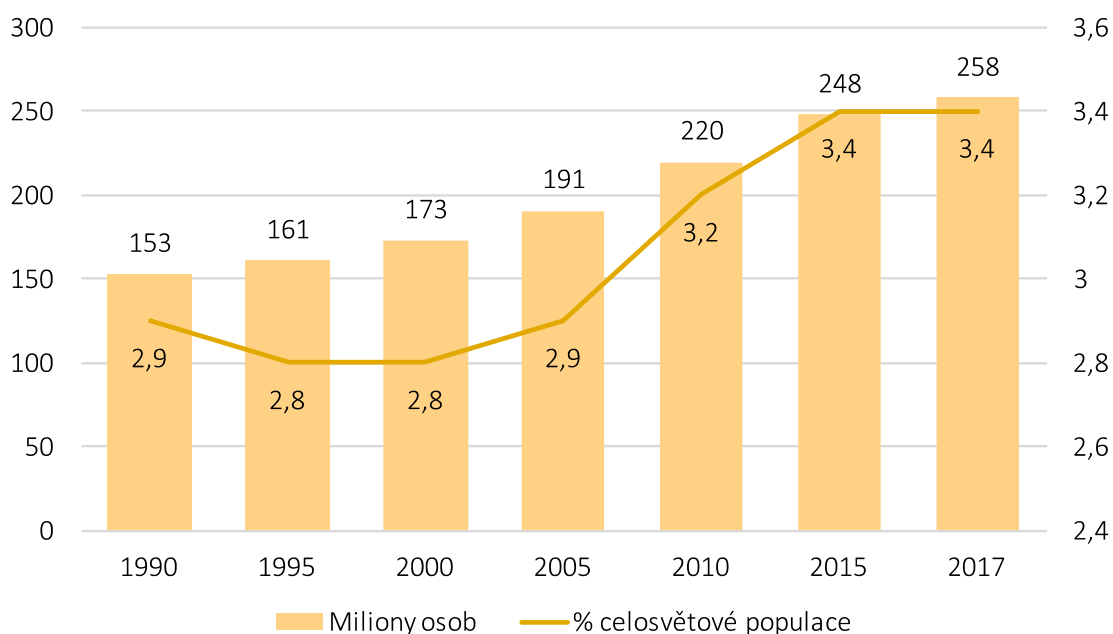
Dále existuje systém mezistátní regulace migračních procesů, který zahrnuje mezinárodní dohody o využívání pracovní síly migrantů a jejich sociálních a ekonomických práv, či také činnost mezinárodních hospodářských organizací, jako jsou Mezinárodní organizace práce (ILO), Světová zdravotnická organizace (WHO), Mezinárodní organizace pro migraci (MOM) a další. Mezinárodní organizace práce působí v oblasti sociálního rozvoje, podpory zaměstnanosti a ochrany zaměstnaných migrantů. Cílem světové zdravotnické organizace je starat se o zdraví všech lidí, odstranit nemoci, hlavně infekční. Mezinárodní organizace pro migraci vyvíjí dlouhodobé programy pro regulaci migračních toků, poskytuje pomoc při organizaci migrace, spolupráci, předcházení odlivu mozků, reemigraci, poskytování odborných služeb atd.

## 2 Světové ukazatele migrace

Cílem této kapitoly je uvést celkový počet migrantů ve světě a jeho rozvoj v čase. Podle nejnovějších údajů OSN počet mezinárodních migrantů po celém světě v posledních letech i nadále rychle roste, v roce 2017 dosáhl 258 milionů, což je 3,5 % světové populace. (un.org, 2018)

Jak je patrné z obrázku č. 1., obzvlášť výrazný nárůst počtu mezinárodních migrantů se vyskytl v letech 2005-2010, kdy došlo k nárůstu mezinárodních migrantů o 29,5 milionů osob (o 15,5 %). Růst v letech 2010-2015 činil 27,6 milionu osob (12,5 %) a v letech 2000-2005 17,9 milionů lidí (10,4 %). V devadesátých letech byl nárůst počtu zahraničních migrantů mírnější (o 5,3 % v letech 1990-1995 a o 7,4 % v letech 1995-2000). V důsledku toho se podíl mezinárodních migrantů na celkové světové populaci v 90. letech mírně snížil (na 2,8 % v roce 1995 a v roce 2000 oproti 2,9 % v roce 1990), avšak v roce 2000 se začal znovu zvyšovat na 3,4 % v letech 2015 a 2017. (un.org, 2018)

**Obr. č. 1: Počet mezinárodních migrantů (v milionech osob) a jejich podíl na celosvětové populaci (%) v polovině roku 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015 a 2017**

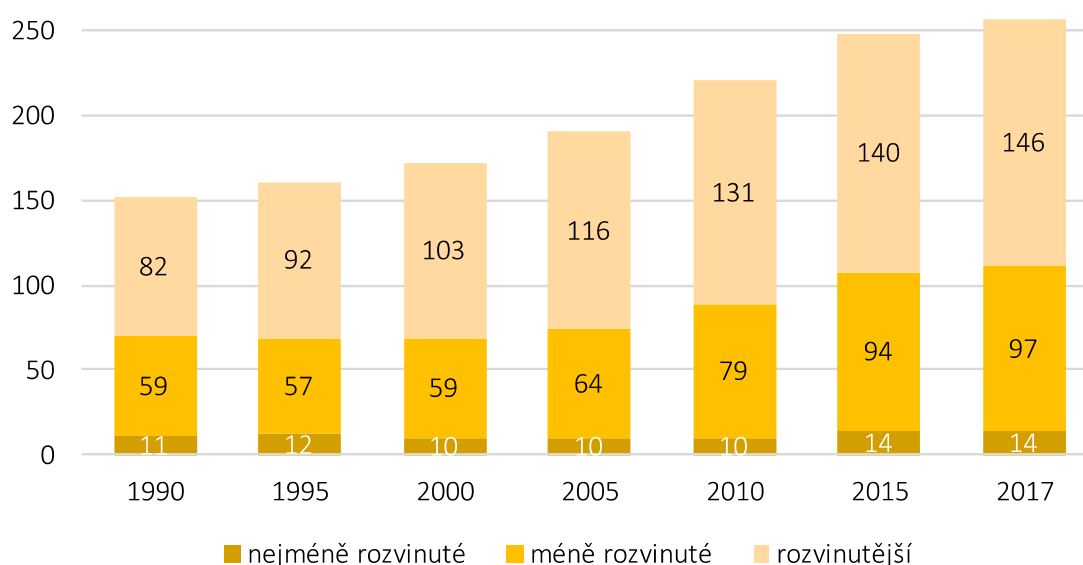


Zdroj: un.org, 2018

Jak je patrné z obrázku č. 2 většina zahraničních migrantů žije ve vyspělých zemích světa. Mezi roky 1990 a 2017 se počet mezinárodních migrantů žijících ve vyspělých zemích zvýšil o 63,6 milionů (+ 77 %), v rozvojových zemích o 38,2 milionu (+ 65 %) a v nejméně rozvinutých zemích světa – o 3,4 milionu lidí (+ 30 %). (un.org, 2018)

Z celkového počtu mezinárodních migrantů (258 milionů lidí v roce 2017) se 38 % narodilo v jedné z méně rozvinutých zemí světa a žilo v jiné rozvojové zemi (migrace "jih-jih"). Dalších 35 % mezinárodních migrantů také pochází z jiných méně rozvinutých zemí, ale žijí v jedné z rozvinutých zemí (migrace "jih-sever"). Přibližně 20 % zahraničních migrantů se narodilo v jedné z rozvinutějších zemí, ale žije v jiné rozvinuté zemi na světě (migrace "sever-sever"). Dalších 6 % zahraničních migrantů se také narodilo v jedné z rozvinutějších zemí, ale žijí v jedné z méně rozvinutých zemí světa (migrace "sever-jih"). (un.org, 2018)

**Obr. č. 2: Počet mezinárodních migrantů (v milionech osob) podle hlavních cílových zemí v polovině roku 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015 a 2017**



Zdroj: un.org, 2018

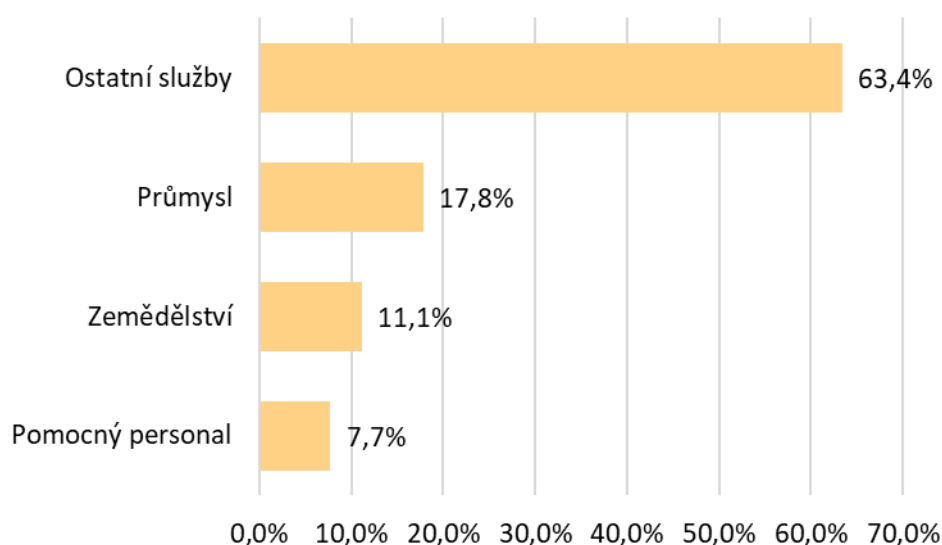
Světové data o pracujících migračních sbírají Mezinárodní organizace práce (ILO) a Mezinárodní organizace pro migranty (MOM). Byly tyto údaje naposledy aktualizovány v roce 2013. Podle statistik z roku 2013 je ve světě 150,3 milionu migrujících pracovníků. Pojem "migrující pracovník" odkazuje na všechny mezinárodní migranty, kteří jsou v současné době zaměstnaní nebo jsou nezaměstnaní a hledají zaměstnání v



současné zemi pobytu. Mezi migrujícími pracovníky je 83,7 milionu mužů a 66,6 milionů žen, což odpovídá 55,7 procentům a 44,3 % z celkového počtu. (ilo, 2018)

Data na obrázku č. 3 ukazují koncentraci migrantů v různých hospodářských odvětvích. Většina migrujících pracovníků na světě v roce 2013 byla v činnostech 106,8 milionů z celkového počtu 150,3 milionů, což představuje 71,1 %. Průmysl včetně výroby a stavebnictví 26,7 milionů (17,8 %) a zemědělství o 16,7 milionů (11,1 %) (ilo, 2018).

**Obr. č. 3: Odvětví nejčastěji zaměstnávající zahraniční pracovní sílu (v %)**



Zdroj: ilo.org, 2018

## 2.1 Současné migrační toky a migrační procesy v zemích EU

Současná demografická situace v EU je charakterizována pokračujícím růstem populace. Velikost populace EU v roce 2016 vzrostla o 1,5 milionu obyvatel a dosáhla celkového počtu 511,8 milionu lidí. Zvýšení počtu obyvatel během roku 2016 bylo nižší, než počet zaznamenávaný v roce 2015, kdy počet obyvatel EU vzrostl o 1,7 milionu. Důvodem je to, že počet úmrtí v Evropě v roce 2016 mírně převýšil počet nově narozených, což směřovalo k mírnému poklesu počtu obyvatel. **Zvýšení o 1,5 milionu lidí bylo tedy dosaženo jen díky příchodu nových občanů ze zahraničí do zemí EU.** (Eurostat, 2018)

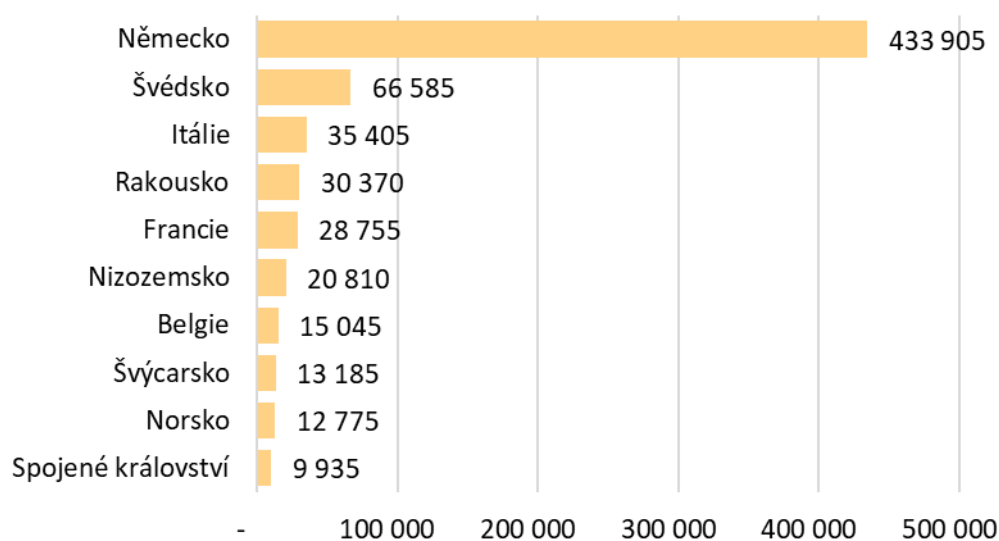
Rok 2015 zůstane v historii EU jako období bezprecedentní migrační krize na jižních a jihovýchodních hranicích Evropy. Od září 2015 přišlo do Evropy přes Středozemní moře téměř 350 tisíc lidí, což je o 60 % více než ve stejném období v roce 2014. Podle

Úřadu Vysokého komisaře OSN pro uprchlíky (UNHCR) je převážná většina těchto osob tzv. „Osobami, které potřebují ochranu a pomoc“. Především jsou to nucení migranti, kteří opustili regiony, které se vyznačují obzvláště nestabilní vojenskou a politickou situací, včetně Afghánistánu, Sýrie, kde probíhá občanská válka či Eritrey, země s přísným diktátorským režimem. (un.org, 2018)

Německo je nejvíce zavaleno žádostmi o azyl a ze zahraničních národností, které v něm žijí, jsou v současnosti nejsilnější skupinou Turci (kolem 20 %), dále ale také Poláci, Řekové, Rumuni a Italové. Ostatní národnosti tvoří zbývajících 60 % zahraničních přistěhovalců v Německu. (Eurostat, 2018)

Na obrázku č. 4 je uvedeno 10 evropských zemí, které přijaly nejvíce žádostí o azyl v roce 2016. Česká republika zaujímá 22. místo a přijala za rok 2016 pouze 435 žádostí. (statista.com, 2018)

**Obr. č. 4: Počet přijatých žadatelů o azyl prvního stupně v Evropě (v osobách) v roce 2016 podle zemí**



Zdroj: statista.com, 2018

Do Spojeného království přišla většina přistěhovalců z Indie a sousedé z Německa se přestěhovali do Švýcarska a Rakouska. Je třeba poznamenat, že Poláci se nejvíce přesunuli do Norska, zatímco migranti ze severní a kontinentální Afriky, včetně Alžírsko, Angoly a Maroka, byli registrováni ve Francii, Portugalsku a Španělsku. Kromě toho mnoho z migrantů není oficiálně registrováno.

Evropa se stala centrem přitažlivosti uprchlíků, protože neexistuje kontrola vnitřních hranic v rámci Schengenské dohody. Jinými slovy, stačí se dostat do jakékoli země EU a poté se volně pohybovat po celé Evropské unii. Stimulačním faktorem je politika poskytování sociálních dávek a možnost získat práci. V rámci Dublinské dohody největší odpovědnost za přistěhované uprchlíky nese ta země, přes jejíž hranice se uprchlíci dostali dál, to znamená hraniční státy Evropy – Itálie, Řecko a Maďarsko.

### **3 Současné migrační toky a migrační procesy v České republice**

Může se zdát, že Česká republika není pro přistěhovalce příliš atraktivní, ale není tomu tak. Počet cizinců, žijících v České republice rok od roku neustále roste. Podle údajů Ministerstva vnitra České republiky k 1. 1. 2016 je celkový počet cizinců v zemi 469 197, z toho 262 710 cizinců zde žije trvale a 206 487 přechodně (mvr.cz, 2018). V této kapitole je popsána současná migrační situace v České republice a její vývoj v průběhu posledních několika let. Nejdříve je uvedeno vymezení pojmu cizinec a pobyt cizince v České republice a hlavní zásady migrační politiky. Dále je kladen důraz na vybrané kvantitativní ukazatele populačního vývoje a migrace. Je řešena otázka, jak může cizí pracovní síla vyřešit problém nezaměstnanosti a kolik nelegálních migrantů proniká do České republiky.

#### **3.1 Vymezení pojmu cizinec a pobyt cizince v České republice**

Podle Českého statistického úřadu se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním příslušníkem České republiky. Zákon č.186/2013 Sb., o státním občanství České republiky od roku 2014 umožňuje existenci dvojího státního občanství. Pobyt cizinců v České republice se řídí zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a pro specifické skupiny cizinců zákonem č. 325/1999 Sb., o azylu. (ČSU, 2018)

Lze rozeznat následující kategorie cizinců pobývajících v České republice (ČSU, 2018):

- Občané EU a jejich rodinní příslušníci:
  - Občané zemí EU a jejich rodinní příslušníci, kteří jsou sami občané EU, bez potvrzení o přechodném pobytu na území nebo povolení k trvalému pobytu.
  - Občané zemí EU s potvrzením o přechodném pobytu na území a jejich rodinní příslušníci, kteří nejsou sami občané zemí EU, s povolením k přechodnému pobytu.
  - Občané zemí EU a jejich rodinní příslušníci s povolením k trvalému pobytu.
- Občané zemí mimo EU:
  - Občané třetích zemí pobývajících v ČR krátkodobě (obecně do 90 dnů) bez víz.
  - Občané třetích zemí pobývajících v ČR na základě krátkodobých víz.
  - Občané třetích zemí pobývajících v ČR na základě dlouhodobých víz.
  - Občané třetích zemí s povolením k dlouhodobému pobytu.

- Občané třetích zemí s povolením k trvalému pobytu.
- Cizinci s uděleným azylem.
- Cizinci s udělenou doplňkovou ochranou.
- Cizinci pobývající v ČR v rámci dočasné ochrany.
- Ostatní cizinci (bez ohledu na státní příslušnost).
  - Žadatelé o mezinárodní ochranu.
  - Žadatelé o dočasnou ochranu.

Důležité je také rozlišovat typy pobytů. Pro cizince ze třetích zemí (mimo EU) s vízovou povinností existují následující typy pobytů (mvcr.cz, 2018):

1. **Krátkodobá víza (k pobytu do 90 dnů)** – uděluje právo vstoupit do Schengenského prostoru a pobývat v něm až do uplynutí doby platnosti (víza s jedním vstupem) nebo několik vstupů v průběhu dvou let s dobou pobytu do třech měsíců celkem (víza pro více vstupů). Žádost lze podat nejdříve tři měsíce před plánovaným datem odjezdu. Rozhodovací období se pohybuje od 10 do 30 kalendářních dnů, může být prodlouženo ve zvláštních případech. Žádost se podává na zastupitelském úřadu České republiky v zemi původu cizince.
2. **Dlouhodobá víza (k pobytu nad 90 dní)** – dávají nárok na vstup a pobyt v České republice nebo několik vstupů během doby platnosti víza, které nepřesahuje 1 rok. Taková dlouhodobá víza se vydávají do 120 dnů ode dne podání žádosti. Žádost se podává na zastupitelském úřadu České republiky v zemi původu cizince.
3. **Dlouhodobé pobyty** – za účelem podnikání, zaměstnanecká karta, za účelem společného soužití rodiny na území České republiky.
4. **Trvalý pobyt** – se vydává cizincům, kteří se nepřetržitě nacházeli v České republice po dobu 5 let.

Pro občany EU a pro cizince, kteří nejsou ze zemí EU, ale jsou rodinnými příslušníky občana EU, existuje také **přechodný pobyt**. Takový pobyt se vydává za účelem pobytu na území České republiky po dobu delší než 3 měsíce.

### 3.2 Zásady migrační politiky

Dne 29. července 2015 bylo přijato usnesení č. 621, kterým vláda České republiky schválila níže uvedené klíčové zásady migrační politiky. Zásady migrační politiky formulují priority České republiky v oblasti migrace, integrace a mezinárodní ochrany. Dokument také stanovuje základní a dlouhodobé cíle v oblasti migrace na národní a unijní úrovni a definuje konkrétní nástroje k jejich dosažení. Tyto zásady slouží jako východisko pro budování moderní koncepce migrační politiky České republiky, vyjadřují ochotu České republiky aktivně se zabývat migrační politikou a respektovat závazky plynoucí z mezinárodních smluv (mvcr.cz, 2018).

Definice zásad migrační politiky (mvcr.cz, 2018):

- 1. Integrace cizinců.** Snažit se zajistit občanům v rámci migrační politiky klidné soužití s cizinci, a prostřednictvím účinné integrace zabránit vzniku negativních společenských jevů.
- 2. Nelegální migrace a návratová politika.** Zajišťovat bezpečnost svých občanů a účinně aplikovat zákon o nelegální migraci, návratové politice a organizované trestné činnosti související s obchodováním s lidmi.
- 3. Mezinárodní ochrana.** Plnit své azylové závazky a poskytovat flexibilní kapacitu svého systému.
- 4. Vnější dimenze migrace (včetně rozvojových a humanitárních aspektů).** Posílit opatření na pomoc uprchlíkům v zahraničí a související prevenci dalších migračních toků, včetně podpory rozvoje zemí v boji proti migračním krizím.
- 5. Volný pohyb osob v rámci EU a schengenského prostoru.** Přispívat k zachování výhod volného pohybu osob v Evropské unii a v Schengenském prostoru.
- 6. Legální migrace.** Podporovat legální migraci, která bude prospěšná státu a jeho občanům, aby Česká republika mohla pružně reagovat na potřeby svého pracovního trhu a odrážet dlouhodobé potřeby státu.
- 7. Provázanost se společnými politikami EU v oblasti migrace.** Plnit mezinárodní a evropské závazky v oblasti migrace a aktivně se účastnit celoevropských debat a hledání společných řešení.

### 3.3 Populační vývoj a ukazatele migrace

Počet obyvatel se v České republice za posledních deset let se zvýšil o 324 500 osob. Dle Eurostatu celkový počet pro rok 2017 činí 10 578 820 osob (Eurostat, 2018). Největší počet živě narozených dětí byl zaznamenán v roce 2008, počítáno od roku 1993. Průměrná délka života mužů v České republice je 74 let. Ženy v průměru žijí déle, a to 80 let. Mladých chlapců je v zemi více než dívek, ale v dospělosti je poměr mužů a žen téměř stejný (ČSU, 2018).

Jak pro celou Evropu, tak i pro Českou republiku je růst populace ovlivněn migranty. Současně existuje tendence ke stárnutí národa a tlak na zvyšování pracovní kvalifikace, který způsobuje prodloužení doby přípravy na povolání. Nejvíce obyvatel se řadí k věkové skupině 40-44 let (ČSU, 2018). Všechny tyto faktory mohou vést k velkému nedostatku pracovních sil a jedním z možných řešení je migrace.

Celkový počet migrantů v České republice dosáhl pro rok 2016 celkem 493 441 osob, což je o 28 771 více než v roce 2015. Nejoblíbenějším městem pro cizince je Praha (184 264), dále se velký počet migrantů umístil ve Středočeském kraji (64 815), Plzeňský kraj dosáhl v roce 2016 počtu 29 331 osob. Při pohledu na tabulku č. 1 je patrné, že počet lidí přistěhovalých do České republiky se pro rok 2016 zvýšil o 2 581 na 37 503 lidí. Počet vystěhovalých se naopak snížil o 1 506 na 17 439. Za posledních deset let byl největší objem zahraničního stěhování zaznamenán v roce 2006. (ČSU, 2018)

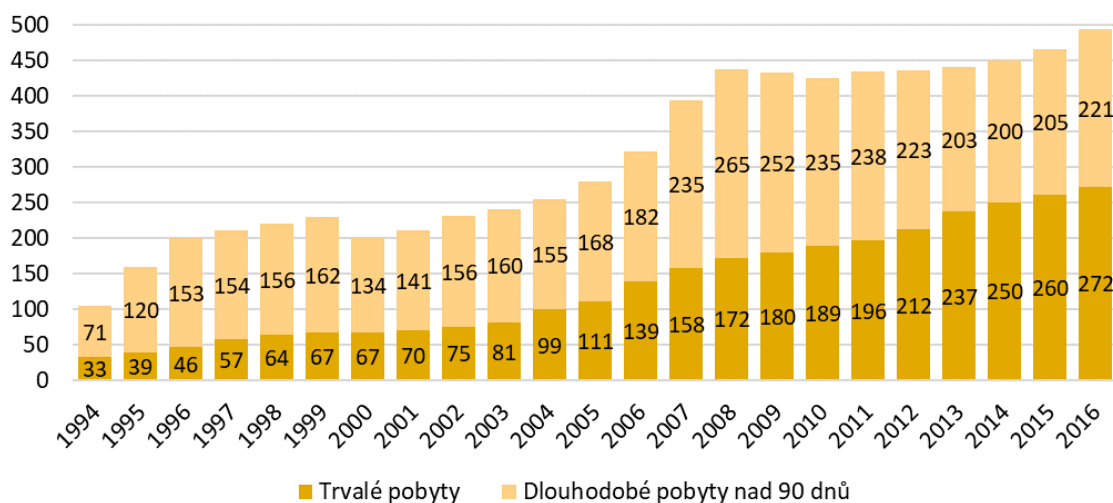
**Tab. č. 5: Zahraniční migrace, 2006–2016 (v osobách)**

	2006	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Přistěhovalí	68 183	22 590	30 298	29 579	41 625	34 922	37 503
Vystěhovalí	33 463	5 701	20 005	30 876	19 964	18 945	17 439
Objem zahraničního stěhování	101 646	28 291	50 303	60 455	61 589	53 867	54 942

Zdroj: ČSU, 2018

Na obrázku č. 5 jsou zachyceny počty migrantů v jednotlivých letech podle typu pobytu. Je patrné, že počet cizinců s trvalým pobytem rovnoměrně roste rok od roku. Pro porovnání byla zvolena data od roku 1994 těsně po otevření hranic až do roku 2016, to je poměrně dlouhá doba na to, aby bylo možné sledovat přirozené migrační tendence.

**Obr. č. 5: Vývoj počtu cizinců v České republice podle typu pobytu (v tisících osob), 1994 – 2016**

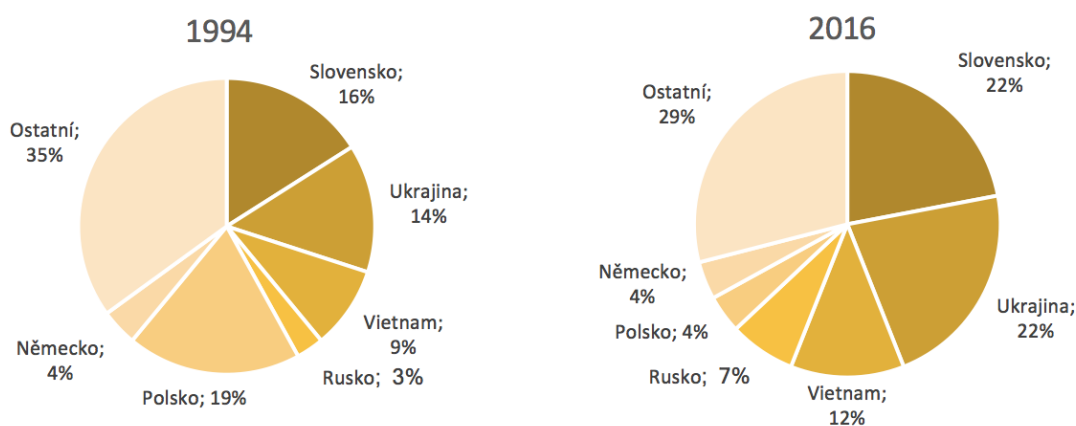


Zdroj: ČSU, 2018

Dalším bodem, který je důležité zmínit, je zastoupení migrantů dle země původu. Na obrázku č. 6 jsou uvedeni migranti, kteří jsou nejvíce zastoupeni v České republice, bez rozdělení na to, zda se jedná o trvalý nebo dlouhodobý pobyt. Pro porovnání byl zvolen rok 1994. Největší zastoupení migrantů v současné době mají Ukrajinci (22 %) a Slováci (22 %), zatímco v roce 1994 pocházeli cizinci nejčastěji z Polska (19 %). Občané Slovenska mají mezi migranty v České republice zvláštní postavení, jelikož v letech 1918-1939 a 1945-1992 se jednalo o občany společného československého státu. Po roce 1993 získal velký počet občanů Slovenské republiky české státní občanství. Občané Ukrajiny hledají na území České republiky především pracovní uplatnění, a to z důvodu dlouhodobé hospodářské krize a vojenských činů na Ukrajině. Třetí nejpočetnější skupinou cizinců tvoří v současné době občané Vietnamu (12 %), kteří začali přicházet na území České republiky již v 50. letech a jejich migrace byla podporována i ze strany vietnamské vlády. Méně významnou skupinou cizinců jsou občané Ruska (7 %), největší koncentrace Rusů je v Praze, Středočeském a Karlovarském kraji. Odliv domorodé populace je obvykle směřován do USA, Německa, Kanady a Rakouska. (ČSU, 2018)



**Obr. č. 6: Nejčastější státní občanství cizinců v České republice (v %), v roce 1994 a 2016**



Zdroj: ČSU, 2018

Z hlediska příčin migrace je dominujícím důvodem zaměstnání a podnikání. Podle dat českého statistického úřadu pro rok 2016 tvoří tento důvod 41,8 %, a to mezi cizinci z třetích zemí s povoleným přechodným pobytem. Oproti roku 2015 se však podíl tohoto důvodu o něco snížil (z 44,6 %). Je důležité podotknout, že v roce 2015 zde byl historicky nejvyšší počet zahraničních pracovníků – a to 407 106 osob, z kterých bylo zaměstnaných 323 244 a 83 862 držitelů živnostenského oprávnění. Je zřejmé, že většina cizinců, kteří v České republice pobývají, je ekonomicky aktivní. Dalším účelem migrace bývají rodinné důvody, které tvoří 27,7 % a v neposlední řadě také dochází k migraci s cílem studovat v dané zemi. Tento důvod zaujímá 21,6% podíl z. „Občané Ukrajiny a Vietnamu jsou mezi těmi, kteří získávají povolení k přechodnému pobytu nejčastěji za účelem zaměstnání a podnikání. Důvod pobytu z rodinných důvodů je více zastoupen mezi občany Číny. Pobyt z důvodu studia pak dominuje u občanů Kazachstánu, USA, Ruska a Běloruska.“ (ČSU, 2018)

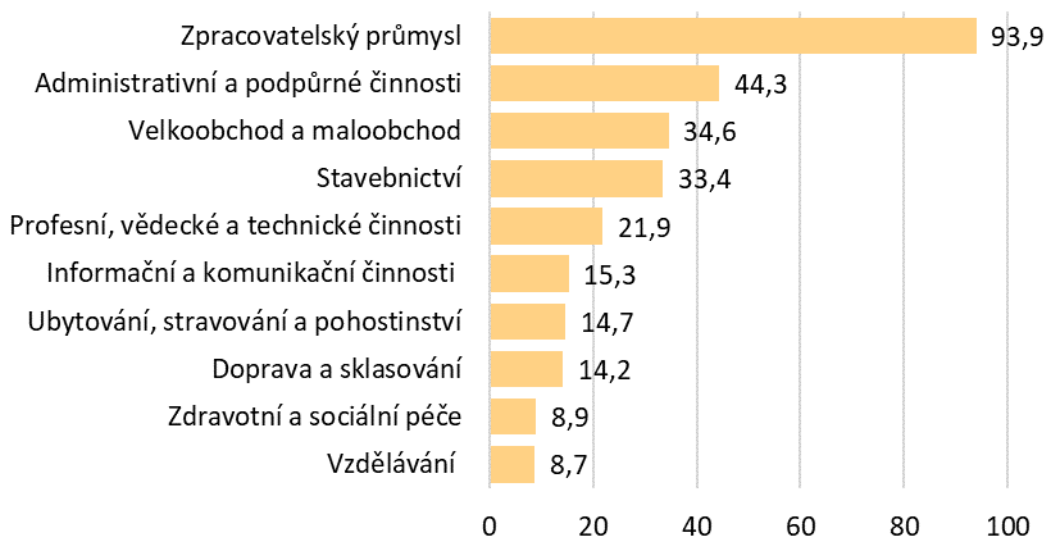
### 3.4 Nezaměstnanost v České republice a cizí pracovní síla

V říjnu 2017 nabyla nezaměstnanost v České republice nejnižších hodnot za posledních 20 let, 271 173 obyvatel republiky nemělo práci. Průměrný věk oficiálně evidovaných nezaměstnaných je 42 let. Míra nezaměstnanosti činila 3,6 %. Počet volných pracovních míst se zvýšil a dosáhl 210 000 volných pracovních míst. Hlavními příčinami poklesu nezaměstnanosti jsou pokračující růst české ekonomiky a průmyslové výroby, stejně jako rozšíření sezónní práce v mnoha oblastech: stavebnictví, zemědělství, rekreačních oblastech a cestovním ruchu. Předpokládá se, že míra nezaměstnanosti bude i nadále

klesat. Úřad práce v současné době také upozorňuje na nový problém – nedostatek práce. Nedostatek zaměstnanců zpomaluje růst ekonomiky a škodí české výrobě. Největší poptávka je po pracovnících v oblasti stavebnictví, řidičů kamionů, kuchařů, údržbářů, zámečníků, svářečů, montérů a provozovatelů výrobních zařízení. Regionem s nejnižší nezaměstnaností je Plzeňský kraj (2,3 %), s nejvyšší – Moravský kraj (5,6 %). V Praze se míra nezaměstnanosti v říjnu snížila o 0,2 % na 2,5 %. (ČSU, 2018)

Volná pracovní místa jsou nabízena především domácím uchazečům o zaměstnání. Cizinci mají nejčastěji omezenou škálu pracovních příležitostí a jsou přijímáni na nižší pracovní pozice. Existují výjimky, pokud mluvíme o mezinárodních firmách, kde mohou cizinci zaujímat nejvyšší pozice, a to převážně občané zemí OECD. Na obrázku č. 7 je vidět počet cizinců zaměstnaných v jednotlivých hospodářských odvětvích.

**Obr. č. 7: Odvětví nejčastěji zaměstnávající zahraniční pracovní sílu v ČR (v tisících osob)**



Zdroj: ČSU, 2018

K boji s nezaměstnaností využívá stát cizí pracovní síly. Momentálně v České republice běží několik projektů zaměřených na podporu migrace (mpsv.cz, 2018):

- Projekt „Fast Track“ – zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné a lokalizované zaměstnance zahraničních investorů. Projekt byl zahájen v roce 2012, hlavním cílem je zlepšení procedury vstupu a zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v rámci vnitropodnikového přesunu.

- Projekt „Welcome Package pro investory“ – efektivní procedura vstupu pro klíčové cizince ze třetích zemí, kteří v rámci investování vlastních prostředků získají pobytové a pracovní povolení do České republiky. Projekt běží od roku 2013.
- Projekt „Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované pracovníky z Ukrajiny“ – dává účastníkům přednostní přístup na velvyslanectví při podávání žádostí o kartu zaměstnanců. Projekt byl zahájen v listopadu roku 2015, je momentálně omezen na 500 migrantů ročně. Minimální velikost firmy pro účast v projektu byla snížena na tři zaměstnance.
- Projekt „Zvláštní zacházení pro kvalifikované pracovníky z Ukrajiny“ – zahájen v srpnu 2016 s kapacitou 3 800 odborných pracovníků ročně. Vzhledem k vysokému zájmu byla v únoru 2017 kapacita zvýšena.

### **3.5 Nelegální vstup a pobyt osob na území České republiky**

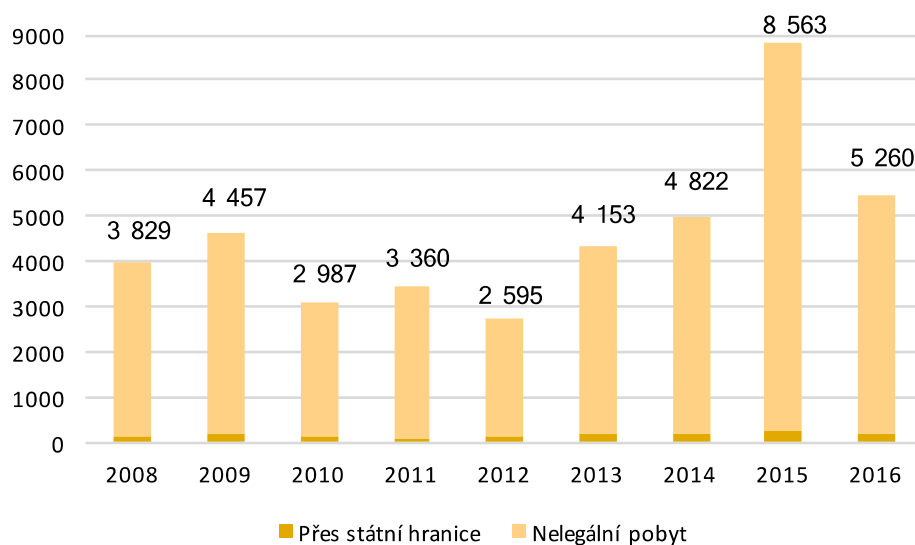
V roce 2008 Česká republika vstoupila do schengenského prostoru, v důsledku čehož bylo změněno pojetí definice nelegální migrace na území ČR. Rok 2008 se proto považuje za nultý a není možné srovnávat data s roky předešlými. (ČSU, 2018)

Od roku 2008 se nelegální migrace na území České republiky rozděluje do dvou základních kategorií (ČSU, 2018):

- Nelegální překročení vnější schengenské hranice České republiky
- Nelegální pobyt

Podle aktuálních dat českého statistického úřadu, dochází v České republice měsíčně k více než 30 případům nelegální migrace. Zároveň roste počet uprchlíků, kteří mají zájem o legální pobyt, například během roku 2016 se zdvojnásobil počet žádostí o mezinárodní ochranu. Při pohledu na obrázku č.8, je patrné, že největší počet nelegálních migrantů od roku 2008 připadá na rok 2015. Během prvních 9 měsíců roku 2016 evidovala cizinecká policie v České republice celkem 4 166 nelegálních cizinců. To je o 3055 osob méně než ve stejném období v roce 2015. (ČSU, 2018)

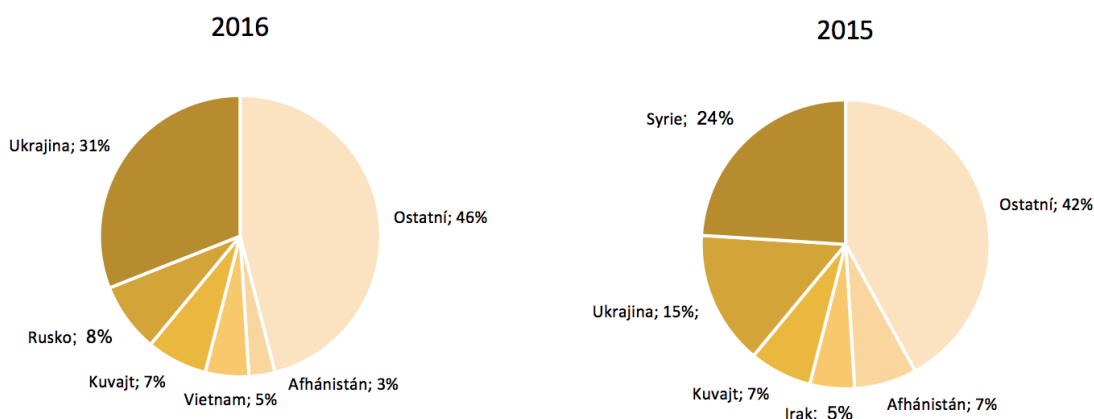
**Obr. č. 8: Nelegální migrace cizinců (v tisících osob), 2008–2016**



Zdroj: ČSU, 2018

Nejvíce nelegálních migrantů v České republice pochází z Ukrajiny. Dle dat pro rok 2016 se jedná o 1155 lidí. Ve srovnání s rokem 2015 se počet zadržovaných občanů Sýrie, Afghánistánu a Iráku výrazně snížil. Migranti ze Sýrie představovali zhruba čtvrtinu všech nelegálních migrantů v České republice. Od ledna do konce září roku 2015 bylo v zemi zadrženo 1920 občanů Sýrie, kdežto za stejné období roku 2016 bylo zadrženo pouze 144 těchto migrantů. V roce 2016 bylo v České republice zadrženo 152 Afghánců, což je o 393 méně než v roce 2015. Počet zadržovaných Iráčanů byl také v roce 2016 třikrát nižší než v roce 2015. (ČSU, 2018)

**Obr. č. 9: Nelegální pobyt na území České republiky (v %), v roce 2015 a 2016**



Zdroj: ČSU, 2018

Ukrajinci se do České republiky nejčastěji dostanou legálně, ale poté překročí povolenou dobu pobytu a nadále pracují nelegálně nebo využívají padělaných dokumentů. Po Ukrajincích převažují v počtu nelegálních migrantů na území České republiky občané Ruska, Kuvajtu či Vietnamu. Nelegální migranti na našem území dále pochází také z Afghánistánu, Nigérie, Sýrie, v menší míře z Íránu, Gambie, Ghany, Mosambiku, Rwandy a Senegalu, avšak migranti z uvedených zemí většinou nemají za cíl zůstat v České republice, ale snaží se přes ČR dostat do Německa, Finska, Francie či Dánska.

Každý rok se také uskutečňují tzv. dobrovolné návraty cizinců z České republiky do zemí, ze kterých přišli. V roce 2016 jednalo se téměř o 400 lidí. Specialisté policejního oddělení pro cizince spojují zlepšení migrační situace s novými omezeními na balkánské trase. Mezi ně patří instalace speciálních pltí na hranicích Maďarska, uzavření tranzitní trasy na hranicích Makedonie, zpřísnění podmínek pro vstup na území některých států a posílení hraniční bezpečnosti, na které se podílely různé státy, včetně České republiky.

#### **4 Zhodnocení možností pravděpodobného budoucího vývoje migračních toků**

Migrační toky jsou dynamické a nestabilní, projekce migračních toků je náročná a vysoce nepřesná na rozdíl od projekce úmrtnosti a porodnosti. Jednou z příčin takové chybovosti je nedostatek kvalitních dat o migraci, rozdílné definice migrace a řada nesnadno předvídatelných událostí. Dalším komplikujícím faktorem je rozdílná migrační legislativa a politika jednotlivých států. Také je třeba poznamenat, že chybovost je nižší u krátkodobého prognózování migrace nebo například u migrace uvnitř EU. Nejtěžší je projekce nelegálních migračních toků, protože základní metodou pro prognózování jsou různé typy statistických modelů, které jsou založené na extrapolaci, jinak řečeno předvídají budoucí vývoj na základě stávajících dat. U nelegální migrace obvykle chybí kvalitní data o dosavadních migračních proudech. (Blažejovská, 2015)

Odhady pro Evropskou Unii pro rok 2050 předpokládají příchod 31 milionů lidí (OSN) a 55 milionu lidí pro rok 2060 (Eurostat).

Prognóza často zahrnuje tři varianty – nízkou míru migrace, střední a vysokou míru migrace. Za nejpravděpodobnější se považuje varianta střední. Vysoká míra migrace naopak ukazuje hranice, které by budoucí vývoj neměl překročit. (Burčín a Kučera, 2004)

Dle prognózy českého statistického úřadu zůstane do roku 2050 Česká republika imigrační zemí a do ČR se bude stěhovat více lidí, než se odtud bude stěhovat do jiných zemí. Možnost, že by Česká republika z dlouhodobého hlediska byla migračně ztrátová, je podle českého statistického úřadu nepravděpodobná, a pokud by taková situace nastala, znamenalo by to výrazné úbytky obyvatelstva ČR a ještě intenzivnější demografické stárnutí. Prognóza českého statistického úřadu předpokládá v případě varianty nízké míry migrace příliv ve výši 10 tis. osob ročně, v případě střední varianty 25 tis. osob ročně a za předpokladu vysoké míry migrace by se jednalo o 40 tis. osob ročně (ČSU, 2018). Poslední prognóza evropského výzkumného vědeckého centra CEITEC předpokládá každoroční nárůst migrantů v České republice v objemu 20 tisíc osob do roku 2021.

Jedna z prognóz vývoje migrace pro Českou republiku z dlouhodobého hlediska byla sestavena Burčínem a Kučerou. Horizontem je rok 2065. V roce 2065 by se mělo dle

varianty nízké míry migračních toků přistěhovat 9,9 tis. osob ročně, dle varianty střední 23,9 tis. osob ročně a dle varianty vysoké míry migračních toků 39,3 tis. osob ročně (Burčín a Kučera, 2004).

Prognóza uvedená na stránkách POPIN Czech Republic, je možné nalézt odlišná čísla (viz tabulka č. 9). V prognóze do roku 2050 předpokládají všechny varianty kladné saldo migrace, ale uvedená čísla jsou výrazně odlišná od prognózy, která byla uvedena výše. Prognóza nízké míry migračních toků předpokládá nárůst migrantů o 4 až 5 tisíc osob ročně. Střední varianta počítá s nárůstem mezi 12 a 13 tisíci osob ročně, vysoká míra migrace se pohybuje kolem 20 až 21 tisíc lidí ročně.

**Tab. č. 6: Prognóza migrace pro Českou republiku v tisících osob ročně**

<b>Rok</b>	<b>Nízké</b>	<b>Střední</b>	<b>Vysoká</b>
2020	4,0	13,1	20,3
2030	4,6	13,3	21,1
2040	4,7	12,6	20,5
2050	5,2	12,6	20,8

Zdroj: popin.natur.cuni, 2002

## 5 Zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice

V českých firmách je v současnosti zaměstnáno zhruba 350 tisíc cizinců. Za posledních deset let celkový počet zaměstnanců, kteří mají občanství jiných států, vzrostl o 70 tisíc lidí a podle odborníků se čísla mohou zvyšovat. Česká republika je z hlediska zaměstnávání poměrně atraktivní zemí. Je také potřeba zdůraznit, že uvedené hodnoty se mohou lišit od hodnot skutečných. Ne všichni cizinci, kteří v České republice pracují, k tomu mají potřebná povolení. Jen za loňský rok identifikovala a deportovala cizinecká policie více než 3 000 nelegálně zaměstnaných zahraničních pracovníků. (ČSU, 2018)

Podle výsledků studie agentury pro zaměstnanost Adecco je Česká republika zařazena z hlediska atraktivity pro zaměstnance na 25. místo ze 119 zemí zahrnutých do výzkumného projektu. Česká republika je součástí skupiny států ve střední, východní a jižní části Evropy s nejširší nabídkou pracovního uplatnění a vysokou úrovní pracovních podmínek. Při posuzování pracovních podmínek hraje roli především stupeň bezpečnosti práce a sociálního zabezpečení.

Odměna za vykonanou práci se v České republice blíží úrovni EU, a to především u kvalifikovaných zaměstnanců. V tabulce č.7 jsou srovnány měsíční výdělky podle platové a mzdové sféry rozdělené dle národností cizinců, zaměstnaných v ČR. Platová sféra zahrnuje případy, kdy zaměstnavatelem je stát, obec, kraj, státní fond, příspěvková organizace či například škola. Mzdová sféra představuje průměrné platy v soukromé sféře. Zajímavé je to, že občane Ruska a Slovenska dostávají v České republice víc než občane Česka.

**Tab. č. 7: Mzdy a platy cizinců zaměstnaných v ČR v roce 2015**

Státní občanství	Průměrný plat – platová sféra	Průměrný plat – mzdová sféra
Česká republika	27 928 Kč	27 520 Kč
Slovensko	35 604 Kč	33 226 Kč
Ukrajina	23 196 Kč	20 647 Kč
Polsko	24 084 Kč	28 299 Kč
Rusko	32 067 Kč	26 070 Kč
Bulharsko	26 677 Kč	23 733 Kč
Ostatní	30 180 Kč	44 163 Kč
Celkový průměrný plat	27 971 Kč	27 777 Kč

Zdroj: ČSU, 2018



Počet kvalifikovaných cizinců zaměstnaných v českých firmách roste tam, kde byla zřízena oddělení výzkumu a vývoje. V oblasti IT došlo k velkému nárůstu zahraničních zaměstnanců. Největší je poptávka po zahraničních pracovnících ve zpracovatelském průmyslu a ve stavebních firmách. S těmito průmyslovými odvětvími jsou ale spojené typické problémy, se kterými se musí zaměstnavatelé, přijímající cizince, vypořádat. Vzhledem k problému vízového styku jsou pro mnohé společnosti preferováni zaměstnanci ze zemí EU.

Ministerstvo práce a sociálních věcí je pověřeným orgánem pro koordinaci integrační politiky cizinců v České republice. Na svých oficiálních webových stránkách nabízí seznámení s užitečnými informacemi o zaměstnávání cizinců v České republice. Legislativní základnou v České republice specifikující hlavní podmínky zaměstnávání cizinců jsou zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Tyto a další doprovodné zákony určují, zda bude cizinec potřebovat pracovní povolení a bude-li mu poskytnuto bydliště v České republice nebo zda bude přijat jako český občan.

Od roku 2017 se zpřísnily podmínky pro pobyt cizinců v České republice, což je spojeno s cílem vlády omezit ekonomickou migraci. Odpovědné orgány říkají, že se nejedná o omezení zaměstnávání cizinců a zpřísnění podmínek pro jejich pobyt, ale o touhu stanovit stejná pravidla pro všechny zaměstnance.

## **5.1 Zaměstnanecká karta a modrá karta**

### Zaměstnanecká karta

Cizinci, kteří chtějí pracovat na území České republiky a nejsou občany členských států EU a Švýcarska, ani jejich rodinnými příslušníky, jsou povinni získat povolení k dlouhodobému pobytu a zaměstnání. Může se jednat o tzv. "Zaměstnaneckou kartu", která obsahuje dva typy povolení (pro pobyt a zaměstnání). Je vydávána na dobu určitou, která se většinou vztahuje na dobu trvání pracovně-právního vztahu, nesmí však přesahovat 2 roky. Zaměstnanecká karta má podobu plastové karty s biometrickými prvky a její držitel je oprávněn (mvcr.cz, 2018):

- Pobývat na území ČR.
- Pracovat na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána.
- Pracovat na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra.

Postup zaměstnávání:

1. Cizinec musí předem najít pracovní místo a dohodnout se se zaměstnavatelem.
2. Zaměstnavatel zaregistruje volné pracovní místo na úřadu práce (detailní informace k tomuto kroku je uvedena v následující podkapitole).
3. Úřad práce bude nabízet tuto pozici českým občanům.
4. Ve chvíli, kdy firma prokáže, že nikdo z českých občanů není pro tuto pozici vhodný nebo o ni nikdo nemá zájem, volné pracovní místo může být nabídnuto cizinci.
5. Cizinec podá žádost o zaměstnaneckou kartu. Žádost se podává osobně na zastupitelském úřadu České republiky v zemi původu nebo na území ČR na pracovišti ministerstva vnitra, pokud již daný cizinec na území ČR pobýval za použití víza k pobytu nad 90 dnů nebo povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem.

Cizinec musí k žádosti předložit (mvcr.cz, 2018):

- Platný cestovní doklad.
- Doklad o zajištění ubytování.
- Jednu fotografii.
- Pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti (nebo smlouvu o smlouvě budoucí).
- Doklad prokazující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání.
- Doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů (na požádání).
- Doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění (na požádání).

Všechny doklady musí být předloženy jako originály. Doklady v cizím jazyce musí být zároveň přeloženy do češtiny a úředně ověřeny. Při přijetí žádosti musí být zaplacen poplatek. V případě, že se žádost podávala na zastupitelském úřadě, činí poplatek 1000 Kč, na území České republiky na pracovišti Ministerstva vnitra činí poplatek 1500 Kč a hradí se kolkové známky. Lhůta pro rozhodnutí o žádosti je 60 dnů, ve zvláštních případech může být rozhodnuto do 90 dnů. Formulář k žádosti o zaměstnaneckou kartu je umístěn v příloze A.

## Modrá karta

Modrá karta dává cizincům stejná práva jako zaměstnanecká karta. Jedná se odklad nutný pro dlouhodobý pobyt za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci. Vydává se cizincům s vysokoškolským vzděláním. Dovoluje pobývat na území České republiky déle než 3 měsíce a zároveň být zaměstnán na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, která podle zákona o zaměstnanosti může být obsazena cizincem, který není občanem EU. Postup pro získávání modré karty je stejný jako postup získávání zaměstnanecké karty. Karta se také vydává na dobu maximálně 2 roky a může být prodloužena na vyžádání. Formulář žádosti o modrou kartu je umístěn v příloze B.

Pracovní povolení (zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu) nepotřebují cizinci, kteří získali trvalý pobyt nebo útočiště v České republice. Dále povolení nepotřebují cizinci, kteří budou v České republice pracovat 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo 30 dnů v úhrnu za kalendářní rok, a to v případě umělců, výzkumníků, vývojářů nebo pracovníků, kteří jsou členy vědeckého symposia. Dále není vyžadováno povolení v případě zaměstnávání cizinců, kteří jsou pravidelně školeni v České republice na budoucí povolání nebo jsou na služební cestě v České republice v rámci poskytování služeb v jiné zemi EU. Modrou kartu také nepotřebují cizinci, kteří absolvovali střední školu nebo vysokou školu v České republice, i přes to ale potřebují zaměstnaneckou kartu, kterou dostávají za volnějších podmínek.

## **5.2 Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců**

Pro pracovníky EU/EHP a Švýcarska platí stejná pravidla jako pro Čechy. Podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nejsou občané členských států EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci považováni za cizince, a proto přijetí do zaměstnání probíhá podle standardních pravidel.

Podmínky zaměstnávání cizinců jsou administrativně o něco náročnější. Jak už bylo uvedeno dříve, zaměstnavatel musí registrovat volné pracovní místo na úřadu práce.

Žádost musí obsahovat (mvcr.cz, 2018):

- Identifikační údaje zaměstnavatele.
- Popis pracovního místa.
- Místo výkonu práce.

- Mzdové podmínky.
- Předpokládanou dobu zaměstnaní.

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat úřad o obsazení volného pracovního místa zahraničním pracovníkem, a to nejpozději v den jeho nástupu.

Pokud zaměstnavatel zaměstnává cizince bez pracovního povolení nebo povolení k dlouhodobému pobytu v České republice, je povinen převzít za cizince veškeré náklady. Tyto náklady zahrnují výdaje na ubytování, stravu, přemístění a další povinné platby. Odpovědnosti se může zaměstnavatel vyhnout tak, že úspěšně prokáže, že neví, že povolení k pobytu v České republice předložené cizincem bylo padělané.

Zvláštní kapitolou zákona o zaměstnávání cizinců je zaměstnávání uprchlíků. Zaměstnání žadatele o mezinárodní ochranu do šesti měsíců od podání žádosti není možné podle zákona. Při nedodržování tohoto zákona zaměstnavatel připustí spáchání správního deliktu nebo spáchání trestného činu. Po uplynutí šesti měsíců ode dne podání žádosti o azyl mohou být uprchlíci přijati do práce. Žadatel o azyl musí mít platné pracovní povolení vydané krajským úřadem práce. Osoby pod mezinárodní ochranou (azyl nebo dodatečná ochrana) mají volný přístup na trh práce a nemusejí získávat pracovní povolení.

### 5.3 Možnosti cizinců nalézt informace o zaměstnání v České republice

1. **Internet.** Práce v České republice může být cizincem vyhledána pomocí Internetu. Existují speciální webové stránky, kde jsou rozmístěny inzeráty převážně pro zahraniční pracovníky. Mezi nejznámější patří:

- **portal.mpsv.cz** – oficiální stránky Ministerstva práce ČR. Portál provádí vyhledávání na všech pracovních burzách v České republice a ukazuje volná místa, která umožňují zaměstnání cizince.
- **eurabota.com** – veškeré inzeráty jsou psány v ruštině nebo ukrajinštině, většinou se zde hledá pomocná pracovní síla a takové inzeráty neobsahují speciální požadavky na znalosti a vzdělání.
- **flagma.cz** – nabídka volných pracovních míst bez speciálních požadavků.
- **420on.cz** – populární portál v ruském jazyce, práce je nabízena v různých oblastech.

- **24ru.com** – další web v ruském jazyce, kde mohou cizinci najít inzeráty o pracovních nabídkách v zemích EU.

K vyhledávání práce na českých webech je buď nutná znalost jazyka nebo možnost používat překladač. Nejpopulárnějšími weby jsou:

- jobs.cz,
- volnamista.cz,
- prace.cz,
- dobraprace.cz,
- dzob.cz,
- monster.cz.

2. **Náborová agentura.** Je jedním z nejjednodušších způsobů, jak najít práci v České republice. Jediná věc, které je třeba věnovat pozornost, je výběr spolehlivé agentury. Nejslavnějšími agenturami jsou:

- monster.cz,
- adecco.cz,
- syn.cz,
- hays.cz,
- stimul.cz,
- roberthalf.cz,
- axial.cz.

Nejllepší je vybrat několik agentur a přímo je kontaktovat, zeptat se na práci a zjistit podmínky.

3. **Tisková média.** Pro vyhledávání práce pomocí tiskových médií je vhodné použít nejznámější národní publikace jako: "MF Dnes", "Hospodářské noviny", "Právo". V rubrice "Kariéra" lze nalézt inzeráty v různých jazycích. Mnoho českých médií také zveřejňuje volná pracovní místa na svých webových stránkách:

- kariera.ihned.cz,
- novinky.cz,
- praguemonitor.com.

4. **Burzy práce.** Místní burzy práce mohou využívat Češi nebo cizinci s povolením k pobytu, statutem uprchlíka nebo občané EU. K tomu, aby se uchazeč o zaměstnání dostal k možnostem poskytovaným českou burzou práce je potřeba:

- Prohlášení o zprostředkování zaměstnání (lze nalézt na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí).
- Doklady totožnosti, občanství a povolení k pobytu.
- Osvědčení o ukončení pracovního poměru nebo o pozastavení zaměstnání.
- Doklad o kvalifikaci (diplomy, osvědčení atd.).
- V případě dětí – osvědčení o jejich narození.
- Osoby s omezením zdraví – odpovídající certifikát.

Po registraci na burze práce cizinců se poskytuje sociální a zdravotní pojištění po období vyhledávání vhodné pracovní pozice.

Chce-li cizinec úspěšně najít práci v České republice, měl by brát v úvahu následující kritéria:

1. **Jazyk.** U vysoce kvalifikovaných specialistů je tento požadavek povinný, pro ostatní pracovní místa je také žádoucí český jazyk alespoň na minimální hovorové úrovni. Dále firmy často žádají znalost angličtiny a v menší míře také němčiny.
2. **Vzdělání.** Cizinci ze třetích zemí musí potvrdit své vzdělání na území České republiky pomocí nostrifikace. Nejdříve je třeba vybrat akreditovanou vysokou školu (nebo střední školu, pokud se jedná o potvrzení středoškolského vzdělání), kde existuje podobná fakulta a obor a dále poslat na tuto školu žádost o nostrifikaci. Potvrdit lze pouze diplom státní univerzity nebo školy. V některých případech se provádějí zkoušky.

## **6 Polostrukturovaný rozhovor se zaměstnavateli zahraničních pracovníků**

Polostrukturovaný rozhovor představuje jednu z nejobtížnějších, ale zároveň nejvhodnějších metod pro získání kvalitativních dat. Důležité je nejprve upozornit, že výsledky získané v tomto procesu nelze jednoznačně promítnout do větší skupiny lidí, s nimiž nebyly rozhovory provedeny. Navíc informace, které byly získány prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru nemohou být analyzovány matematickými způsoby, jako například při volbě dotazování. Polostrukturovaný rozhovor směřuje pouze k odhalení trendu, nikoliv k získání statistiky.

Celkový proces sběru dat zahrnoval několik kroků, přípravu otázek na téma zaměstnávání zahraničních pracovníků, výběr vhodných respondentů odpovídajících podmínkám průzkumu, provedení samotného rozhovoru a analýzu výsledků. Otázky nebyly vázány pevnou strukturou, v průběhu rozhovoru se k základním otázkám přidávaly doplňující otázky, někdy bylo měněno pořadí otázek. Všechny rozhovory byly vedeny osobně a jejich délka se pohybovala od 30 minut do 1 hodiny. Rozhovor probíhal v češtině a odpovědi se zapisovaly do předem připravených archů. Seznam otázek a detailní přehled odpovědí je umístěn v příloze.

Pro zlepšení prezentace výsledků, byly vytvořeny základní tématické oblasti:

1. Základní informace o firmě.
2. Důvody zaměstnávání cizinců.
3. Základní informace o zaměstnaných cizincích.
4. Podmínky pro najímání cizinců.
5. Administrativní procesy spojené se zaměstnáváním cizinců.
6. Platové ohodnocení cizinců.
7. Kvalita práce cizinců a význam vzdělávání.
8. Integrace cizinců do pracovního prostředí.
9. Přínosy a rizika spojená se zaměstnáváním cizinců.

## Základní informace o firmě

Celkem se podařilo oslovit 9 společností různé velikosti a s různým oborem podnikání. Každá z firem má zkušenost se zaměstnáváním cizinců a momentálně mezi své pracovníky řadí občany jiných zemí.

Krátká charakteristika respondentů:

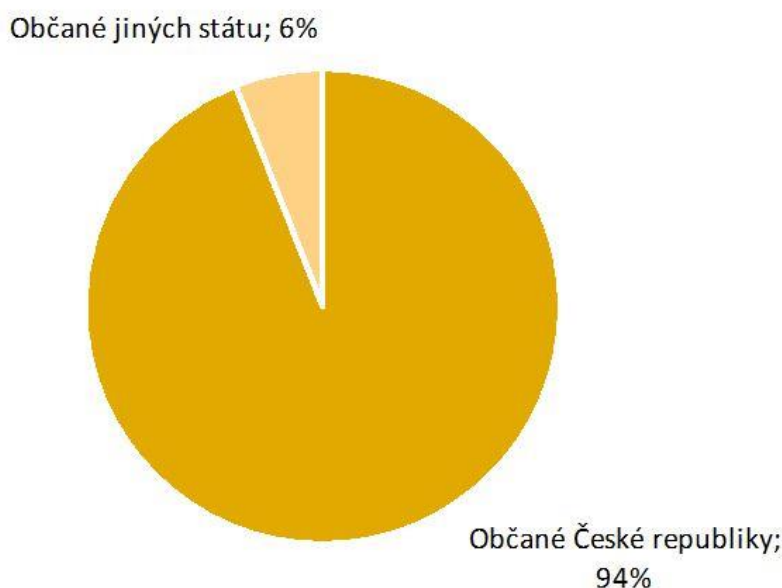
1. Mezinárodní společnost založená v roce 2000. Firma se zabývá consultingem ve sféře logistiky. Má pobočky ve 14 státech a celkový tým se skládá z více než 500 osob. Důraz bude kladen na Plzeňskou pobočku, kde momentálně pracuje 25 osob, 3 jsou občané z jiné země zaměstnaní na stejné pracovní pozici, logistika. Majitelem firmy je občan spolkové republiky Německo.
2. Jedna z předních poradenských společností v oblasti řízení lidských zdrojů a organizací, pomáhá připravit strukturu a hodnocení pracovních funkcí, odměňování a benefitů. Na trhu se nachází od roku 1943, má dlouhou historii a její pobočky jsou rozmístěny po celém světě. V polostrukturovaném rozhovoru bude analyzována Plzeňská pobočka s 240 zaměstnanci a více než 10 migranty na pozicích analytika, administrátora a jiných.
3. Česká společnost, hlavní oblastí podnikání je odvětví vodního hospodářství. Společnost provozuje vodní elektrárny ve střední a východní Evropě, Černém moři a na Kavkaze. Zabývá se také distribucí elektřiny a obchodováním s elektřinou. Jako původně česká společnost se postupně rozšířila do Bulharska, Gruzie a Turecka. Pražská pobočka má kolem 120 pracovníků, mezi kterými je 5 občanů jiné země.
4. Kavárna v Praze, která byla založena před 5 lety, nachází se v centru starého města a mezi zákazníky jsou každodenně turisté a místní obyvatelé. Kromě toho, že kavárna poskytuje místo pro klidné posezení s dezertem, má také nabídku kávy. Momentálně zaměstnává 13 pracovníků, 4 jsou cizinci, mezi kterými je jedna uklízečka, číšník a dva baristé. Jednatel společnosti je občan Ruské federace.
5. Menší hotel v Praze, zaměstnávající momentálně 15 lidí, mezi kterými jsou 3 migranti, pracující na recepci. Hotel má obrovskou zkušenost se zaměstnáváním zahraničních pracovníků.
6. Pražská společnost, zabývající se opravou, údržbou, výkupem a prodejem počítačové techniky. Na trhu působí od roku 2011. Zaměstnává 13 lidí a jednoho cizince z Ruska na pozici servisního technika.



7. Další společnost se nachází ve městě Tachov, jedná se o lokální firmu z oboru energetika a strojírenství. Byla založena v roce 1992 a aktuálně je významným dodavatelem zařízení pro elektrárenský a teplárenský průmysl. Momentálně zaměstnává 5 cizinců, celkový počet pracovníků se pohybuje kolem 150.
8. Plzeňská soukromá společnost zabývající se vývojem, implementací a podporou informačních systémů pro zdravotnictví. Hlavní kancelář se nachází v Plzni, další pobočka je na Moravě. Na trhu se nachází od roku 2002 a celkem za dobu existence zaměstnávala 2 cizince na pozici programátora, momentálně zde pracuje jeden zaměstnanec z Běloruska. Počet všech pracovníků v Plzeňské pobočce je 25 osob.
9. Posledním respondentem je obchod s dámským oblečením v Plzni, majitelem obchodu je Francouz. Celkem zde pracuje 10 lidí, 2 prodavačky jsou občany Ukrajiny.

Na obrázku č. 10 je uveden celkový poměr migrantů k občanům České republiky v dotazovaných firmách celkem.

**Obr. č. 10: Celkový podíl zahraničních pracovníků u dotazovaných firem (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

### **Důvody zaměstnávání cizinců**

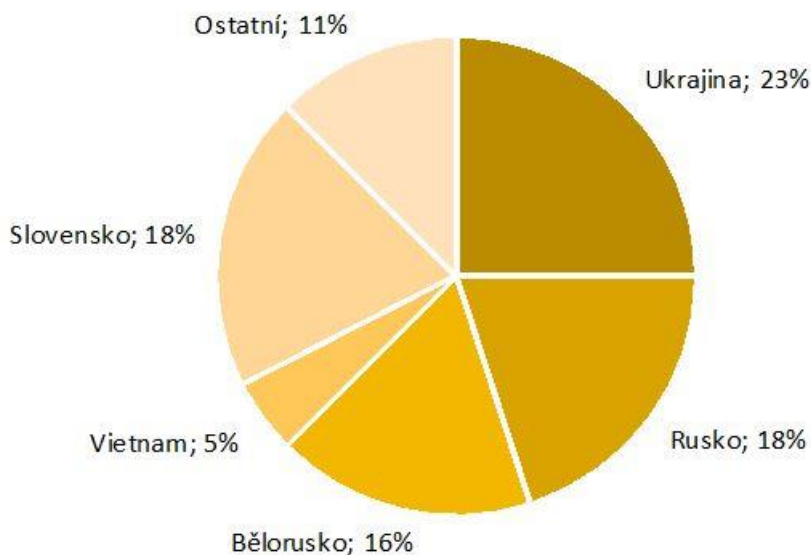
Mezi důvody zaměstnávání cizinců byl nejčastěji jmenován jazyk a jazykové schopnosti. Zvláště u kavárny a hotelu v Praze, kde každodenně dochází ke styku zaměstnanců s velkým počtem turistů. „V hotelu vždy rádi zaměstnáváme cizince, a to nejenom z Ruska, každý další cizí jazyk je pro nás také obrovskou výhodou. Jsme rádi, když se můžeme jednoduše domluvit se všemi klienty,“ říká respondent č. 5. Větší podniky ale také považují znalost cizího jazyka za výhodu, a to z důvodu práce na mezinárodních projektech „Zaměstnání cizince má výhodu – dobré jazykové znalosti zaměstnance. Někdy nám také dokáže přinést zajímavé zkušenosti z jiného kulturního prostředí,“ říká respondent č. 2. Mezi dalšími důvody zazněla pracovitost a jiný názor, který je pracovník z jiné země schopen přinést. Dva ze všech respondentů nemají žádné speciální důvody k zaměstnání cizinců, vybírají pracovníky převážně podle jejich znalosti, kvalifikace a potenciálu, nehledě na občanství a zemi původu uchazeče o práci.

**Komentář autorky:** Praha je velkým turistickým centrem, za rok 2016 ji navštívilo 31,1 miliónu lidí. Pro hotely, kavárny a obchody je výhodou mít mezi svými pracovníky lidi, kteří se mohou domluvit s turisty v jejich rodném jazyce. Kromě toho, že se zahraniční pracovník může lépe domluvit, je schopen pochopit mentalitu a povahu zákazníka, čímž mu pomáhá při rozhodnutí o nákupu. Často se lze setkat s tím, že méně placenou pomocnou práci vykonávají migranti. Na inzeráty pro uklízečky se většinou nehlásí občané Česka, ti většinou vyhledávají lepší nabídky. Nicméně mezi dotazovanými respondenty ani jeden nevedl, že najímá cizince z tohoto důvodu. Příčinou může být složení vzorku dotazovaných firem, kde migranti ve většině případů mají vyšší pracovní postavení.

### **Základní informace o zaměstnaných cizincích**

Zkoumané společnosti, a to jak lokální, tak i nadnárodní, mají dobré zkušenosti se zaměstnáváním migrantů. Na obrázku č. 11 je vidět poměr zahraničních pracovníků podle státního občanství. Na prvních místech jsou občané Ukrajiny (23 %), Ruska (18 %) a Slovenska (18 %). Hned za nimi následuje Bělorusko (16 %) a v menší míře Vietnam (5 %). Do kategorie ostatní spadají Kazachstán, Polsko, Anglie, Holandsko a Argentina.

**Obr. č. 11: Zahraniční pracovníci v oslovených společnostech podle státního občanství (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

**Komentář autorky:** Je možné říci, že zjištění ve firmách odpovídá národním ukazatelům, s výjimkou toho, že relativně velké procento v analyzovaných firmách zaujímají občané Běloruska. Důvodem toho jsou specifika firem, ve kterých se rozhovor uskutečnil.

### **Podmínky pro přijímání cizinců**

Absolutní většina respondentů se shoduje na tom, že podmínky pro přijetí cizince do práce se neliší od všeobecných podmínek. „*U nás ve společnosti se snažíme nedělat rozdíl u výběru zaměstnanců – zda jsou z Česka či jiné země,*“ říká respondent č.1. „*Pohovor provádíme v angličtině a je pro všechny stejný,*“ zaznělo v odpovědi respondenta č. 2. Několik respondentů ale uvedlo, že u cizinců musejí dodatečně zkontrolovat znalost češtiny, obzvlášť v těch oblastech podnikání, kde dochází k osobnímu styku s klienty.

**Komentář autorky:** Požadavky na zahraničního uchazeče o práci se ve většině případů neliší nějak radikálně nebo jsou dokonce stejné, a to vypovídá o rovnosti na českém trhu práce a dobrém postoji českých firem vůči migrantům.

### **Administrativní procesy spojené se zaměstnáváním cizinců**

Cílem otázky bylo dozvědět se, jak moc je náročné přijímat zahraniční pracovníky z administrativního hlediska, kam se firmy obrazejí pro ověření správnosti svých postupů a kdo je za to zodpovědný. *„Ověřujeme si informace s pražskou agenturou, která dělá poradenství v oblasti zaměstnávání cizinců. Dále spolupracujeme s úřadem práce a také dohledáváme informace na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí či cizinecké policie. Najímání cizinců mimo EU je administrativně velice náročné. Musíme zdůvodnit, proč chceme pracovní pozici obsadit cizincem a nikoli kandidátem z Česka,“* říká respondent č. 3. Ani jeden z respondentů neměl žádné větší administrativní problémy. Respondent č. 9 ale vyprávěl případ, kdy chtěli přijmout do práce cizince, který měl povolení k pobytu za účelem studia, a to jim přineslo některé problémy. Podle zákona nemohou zahraniční studenti pracovat na pracovní smlouvu, a proto byla společnost nucena podepsat dohodu o provedení pracovní činnosti. Následně musely být zaměstnanci kontrolovány odpracované hodiny, protože zákon stanovuje určité limity a za jejich překročení musí cizinec zaplatit pokutu.

**Komentář autorky:** Cizinec by vždy měl mít důvody k pobytu v jiné zemi. Není možné přijet na místo a poté se rozhodovat o tom, co zde bude dělat. Dlouhodobý pobyt za účelem studia se vydává cizincům, kteří chtějí studovat v České republice prezenční formou studia a práce je v rozporu s cílem tohoto pobytu. Zároveň pokud má cizinec zaměstnaneckou kartu, musí pracovat, jinak nesplní účel svého pobytu a bude muset opustit zemi.

### **Platové ohodnocení cizinců**

Všichni respondenti mají pro své zaměstnance stejné platové ohodnocení. *„Ano, poskytujeme stejnou mzdu bez ohledu na státní příslušnost. Práce je stejně náročná pro všechny, tudíž neděláme ve finančním ohodnocení rozdíly,“* říká respondent č. 7.

**Komentář autorky:** Z průzkumu vyplývá, že to, že jsou cizinci ochotni pracovat za menší mzdu, není rozhodujícím faktorem pro přijímání migranta do práce. Důležitější je kvalifikace a zkušenosti. To, že na stejné pracovní pozici dostávají migranti nižší mzdy, je aktuálním problémem zejména ve Východních zemích. Často je to spojeno s tím, že migrant nemůže dohledat práci sám, a proto se obrátí na zprostředkovatele, který ve většině případů poskytuje krátkodobou brigádu a vyplatí jen malé procento dohodnuté

částky. Takoví migranti často pobývají na území státu nelegálně, a proto souhlasí s prací za jakýchkoliv podmínek.

### **Kvalita práce cizinců a význam vzdělání**

Otázky spadající pod oblast kvalita práce cizince a význam vzdělání mají za cíl dozvědět se, zda se nějak liší práce, kterou vykonává cizinec od práce, kterou vykonává Čech. Cílem je také zjistit, jak moc je pro společnost důležité, kde cizinec získal vzdělání a jaká je šance, že migrant bude pracovat na vyšší pracovní pozici, má-li vůbec takovou perspektivu. Polovina respondentů zastává názor, že kvalita práce a produktivita je srovnatelná. Dotazované společnosti nemohly najít žádné rozdíly. Druhá polovina respondentů si myslí, že cizinci jsou pracovitější a více si váží práce, kterou mají.

Rozhovor ukázal, že české firmy považují to, kde cizinec získal vzdělání, za ne až tak důležité pro kvalitu jeho práce. *„Samozřejmě má výhodu, pokud se dorozumí česky s ostatními kolegy,“* říká respondent č. 10. Pro některé mezinárodní společnosti ani čeština není povinná, stačí znát jen základy. *„Podmínkou zaměstnání u nás je znalost anglického jazyka, proto předpokládáme, že se všichni bez problému domluví,“* uvádí respondent č. 2. Důležitým bodem je ale ulehčení administrativních procesů, což zaznělo v odpovědi respondenta č. 5: *„České VŠ vzdělání nám může usnadnit zaměstnání cizince, který není z EU.“*

Všechny společnosti se shodly na tom, že cizinec může být přijat na vyšší pracovní pozici. *„Ano může. Pokud by měl potřebné předpoklady. Několik cizinců u nás na vyšší pozici již působí,“* řekl respondent č. 1.

**Komentář autorky:** Důvodem pro výše prezentované názory může být to, že práce v České republice je pro většinu z migrantů cílem jejich stěhování, a proto si získané práce více váží a snaží se udělat vše, aby ji neztratili. Za prací se stěhují jen ti, kteří práci opravdu hledají a pracovat chtějí.

Dále, vzhledem k výsledkům průzkumu, české vysokoškolské vzdělání přináší výhodu jen v podobě snížení administrativní náročnosti přijetí cizince do práce. Jinak pro dotazované společnosti není až tak důležité, v jaké zemi cizinec získal diplom. To, že je pracovník cizinec, není překážkou, aby pracoval na kvalifikovanějších pozicích.

Rozhodujícími jsou jiné faktory, a pokud ovládá češtinu a má potřebnou kvalifikaci, není obsazení zodpovědné pozice problémem.

### **Integrace cizinců do pracovního prostředí**

*„Zahraniční kolegové se integrují naprosto bez problémů. Vždy je samozřejmě lepší, když jsou komunikativní a nebojí se navázat kontakt s ostatními kolegy. Na atmosféru v týmu to může mít pozitivní dopad. Většina lidí je ráda za možnost využití angličtiny i v rámci týmu,“* respondent č. 7. Některé společnosti zastávají názor, že není žádný rozdíl v tom, jestli do kolektivu přichází cizinec nebo občan České republiky, nijak speciálně to neovlivňuje atmosféru v týmu. Respondent č. 3 měl ale jednu nepříjemnou zkušenost. V době, kdy v jejich kanceláři pracovala občanka Běloruska, se to jednomu českému zaměstnanci příliš nelíbilo, říkal nepříjemné věci o ruských lidech a že všichni musí jet zpátky domů. Tato nepříjemná situace pokračovala nějakou dobou, řediteli se nepodařilo konflikt vyřešit a cizinka si nakonec našla jinou práci a odešla.

**Komentář autorky:** Češi jsou velice tolerantní národ ve vztahu k většině pracujících migrantů, stávají se ale výjimky, kdy dochází k takovým situacím, jako je situace popsaná výše. Migrující osoby musí být přepraveny na to, že v každé zemi se mohou potkat s nacionalismem. Tento problém nabývá všude různých rozměrů a je potřeba počítat s touto možností dopředu.

### **Přínosy a rizika spojená se zaměstnáváním cizinců**

Každý z respondentů uváděl skoro stejné přínosy a rizika spojené se zaměstnáváním zahraničních pracovníků. Respondent č. 1 říká: *„Rizika jsou vždy spojena s příslušnou administrativou a obavou, abychom nic neopomněli. Přínos vidím v pestřejším složení týmů, předání nových zkušeností. Pokud může cizinec v kontaktu se zahraničními klienty využít svůj rodný jazyk, je to také přínosem.“* Přínosy a rizika jsou shrnuty v tabulce č. 10.

**Tab. č. 8: Přínosy a rizika spojená se zaměstnáváním cizinců**

<b>Přínosy</b>	<b>Rizika</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pestřejší složení týmů</li><li>• Předání zkušeností</li><li>• Nový pohled na problematiku</li><li>• Jazykové schopnosti</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Administrativa</li><li>• Jazyková bariéra</li><li>• Nacionalismus</li><li>• Rasismus</li></ul>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

**Komentář autorky:** Uvedená rizika mají nižší pravděpodobnost výskytu než pojmenované přínosy. Veškeré dotazované společnosti byly spokojeny s tím, že zaměstnávaly a stále zaměstnávají zahraniční pracovníky. Každá činnost přináší rizika, a pro každou firmu mají tato rizika různou váhu. Při náboru cizince společnosti musí individuálně posoudit svou situaci. Výsledky průzkumu ale ukazují na to, že jak malé lokální firmy, tak velké mezinárodní společnosti vidí určité přínosy spojené se zaměstnáváním zahraničních pracovníků.

## **6.1 Shrnutí polostrukturovaného rozhovoru se zaměstnavateli zahraničních pracovníků**

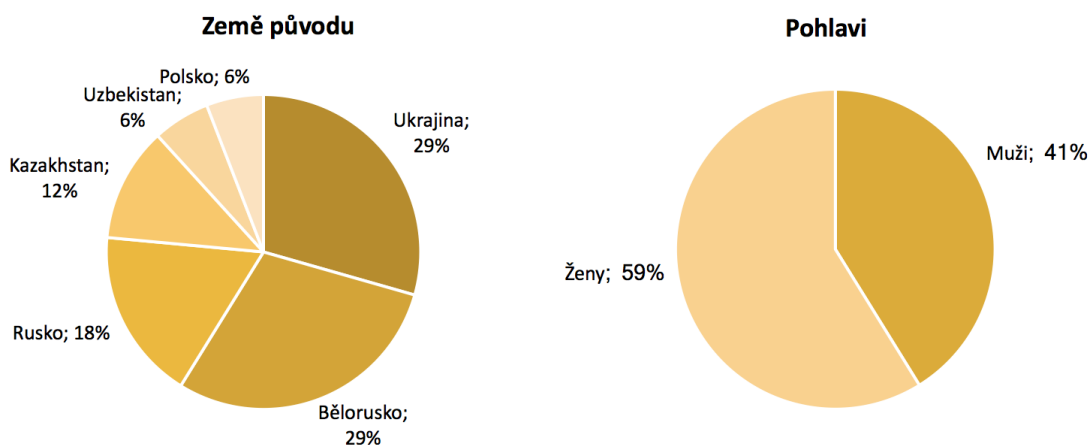
Analýza polostrukturovaného rozhovoru se zaměstnavateli migrantů ukázala, že:

- Nejčastějším důvodem zaměstnávání cizinců jsou jejich jazykové schopnosti.
- Podmínky pro přijímání cizinců a občanů České republiky nejsou odlišné.
- Společnosti nabízí stejné platové ohodnocení jak občanům České republiky, tak migrantům.
- Administrativní procesy spojené se zaměstnáváním cizinců jsou náročné a vyžadují spolupráci společnosti s úřadem práce.
- Zahraniční pracovníci si více vážou práci, ale není to pravidlem.
- Cizinci mohou pracovat i na lépe hodnocených pracovních pozicích.
- Integrace cizince do pracovního prostředí není náročná.

## 7 Polostrukturovaný rozhovor se zahraničními pracovníky

Cílem polostrukturovaného rozhovoru se zahraničními pracovníky bylo analyzovat zkušenosti cizinců s pracovní migrací do České republiky. Dále se blíže seznámit s příčinami a hlavními problémy spojenými s migrací a zjistit názory migrantů na to, jak moc je tento proces složitý, jestli se opuštění domovské země vyplácí a jaké pracovní perspektivy mají cizinci v České republice. Respondenti byli vybíráni mezi pracujícími migranty s dobou pobytu v České republice minimálně 3 roky. Věk dotazovaných osob se pohybuje mezi 27-33 roky. Největší procento respondentů tvoří občané Ukrajiny, Běloruska, Ruska, dále také občané Kazachstánu, Uzbekistánu a Polska (viz. obrázek č. 12). Pro vedení rozhovoru byl připraven okruh otázek na téma migrace, odpovědi byly zapisovány do předem připraveného archu, který byl vyhotoven jak v českém, tak v ruském jazyce. Všechny rozhovory byly provedeny osobně a trvaly vždy kolem jedné hodiny. Respondenti byli předem seznámeni se způsobem využití získaných dat. Celkem se podařilo oslovit 17 lidí. Většinou rozhovory probíhaly v ruštině, jen u dvou respondentů byla použita česká verze připravených otázek. Úplný seznam respondentů, formulář s otázkami ve dvou jazykových verzích a přehled odpovědí je umístěn v příloze.

Obr. č. 12: Státní občanství a pohlaví dotazovaných cizinců (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018



Pro přehlednější analýzu získaných dat byly otázky rozděleny do deseti tematických oblastí:

1. Hlavní příčiny migrace.
2. Očekávání migrantů.
3. Odůvodnění výběru ČR.
4. Složitosti spojené s procesem přestěhování.
5. Hlavní problémy, se kterými se migranti v ČR setkali.
6. Co by se dalo zlepšit v oblasti migrace v ČR.
7. Sociální adaptace.
8. Pracovní příležitosti pro migranty.
9. Vztahy mezi migranty.
10. Spokojenost s přistěhováním do ČR.

### **Hlavní příčiny migrace**

První otázka ukázala, že všichni respondenti se stěhovali ve snaze najít lepší život. Občané Ukrajiny ve svých odpovědích položili velký důraz na špatnou ekonomickou a politickou situaci v jejich zemi. „*Rokem 2014 začínala válka a mobilizace. Právě jsem absolvoval univerzitu a nebyla absolutně žádná práce ani žádné vyhlídky,*“ říká respondent č. 10. Každý chtěl zvýšit kvalitu svého života, najít lepší práci a víc vydělávat. Respondentka č. 7 svůj důvod k opuštění domovské země popsal následovně: „*Touha žít ve stabilní zemi s progresivními hodnotami a svobodami ve společnosti.*“ Mezi sekundárními příčinami zaznělo také: uvidět svět, naučit se novému jazyku, poznat nové lidi a kulturu.

**Komentář autorky:** Praxe potvrzuje teorii, že lidé opouštějí domovské země hlavně kvůli touze zlepšit kvalitu svého života.

### **Očekávání migrantů**

Cílem druhé otázky bylo dozvědět se, co migranti nejvíce očekávali od změny místa pobytu, co doufali, že budou mít po přestěhování kromě lepší práce, a jak si představují, že se změní jejich život. Pouze jeden respondent uvedl, že měl obrovský strach a bál se takového kroku. Další dva řekli, že neměli žádné zvláštní představy, jeli s myšlenkou, že problémy se budou řešit na místě. Absolutní většina byla přesvědčena, že se jejich

životy změni k lepšímu, všechno bude v pořádku, snadné, jednoduché a bez jediného problému. Respondentka č. 5 říká: „*V Rusku se všichni lidé domnívají, že život v Evropě je pohádka. Proto jsem samozřejmě šla za pohádkou.*“ Někteří respondenti uváděli ve svých očekáváních, že budou v bezpečí a potvrzují, že to tak opravdu je. Respondentka č. 17 odpovídala: „*Hlavním očekáváním byl samozřejmě vyšší plat.*“ Jako další očekávání zaznělo získání nových dovedností a možnost cestování.

**Komentář autorky:** Dotazované osoby se nebály stěhovat z důvodu hledání lepšího života. Také je pravdou to, že na východě existuje mylný názor na Evropu jako místo, kde budou všichni šťastní. Ne každý však musí uspět a změna místa pobytu ne vždy vyřeší všechny problémy. V takových situacích může docházet k tomu, že se migranti začínají „zlobit“ na zemi, do které se přestěhovali, protože jejich očekávání nebyla naplněna.

### **Odůvodnění výběru ČR**

Důvody výběru České republiky jako cílové země byly u každého z respondentů jiné. Někdo zvolil ČR po doporučení známých, někomu se zalíbila po rozhodnutí o migraci, tři z respondentů uvedli, že měli příbuzné v České republice, a proto se rozhodli přestěhovat do této země. „*Moji rodiče pracovali v ČR, takže jsem věděla, že mi pomůžou najít práci a znají to tady,*“ odpovídala respondentka č.17. Občané Ukrajiny také kladli důraz na skutečnost, že český jazyk je velmi podobný jazyku ukrajinskému, což evidentně pomáhá rychlejší integraci cizinců. „*Vybíral jsem mezi Českem, Polskem a Brazílií. Velikost mezd v oblasti strojírenského průmyslu a jazyk byly rozhodujícími faktory,*“ říká respondent č. 10.

Na otázku „*Co je v ČR lepší než ve Vaší zemi a co naopak horší?*“ odpovídali respondenti velmi rozdílně. Většina odpovědí je uvedena v tabulce č. 10. U pozitivních hodnocení České republiky je vše jasné, odpovědi respondentů se často shodovaly a neodporovaly si navzájem, opačná situace byla u hodnocení negativních faktorů. Jedním ze zásadních problémů, který často zněl v odpovědích respondentů, je rozdílná kvalita poskytované zdravotní péče, více lhostejnosti ze strany lékařů a zdravotních institucí. Jen jediná respondentka uvedla, že zdravotní péče v České republice je na vysoké úrovni. Další aktivně diskutovaná věc byla mentalita a charakter českého národa. Je potřeba také podotknout, že čtyři respondenti uvedli, že nemohou označit nic, co je v ČR horšího než v jejich domovské zemi.

**Tab. č. 9: Názor respondentů na Českou republiku v porovnání s domovskou zemí**

Pozitiva pobytu a práce v ČR	Negativa pobytu a práce v ČR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Více volných pracovních míst</li> <li>• Více příležitostí</li> <li>• Lepší ekonomická a politická situace</li> <li>• Vyšší mzdy</li> <li>• Lepší sociální podpora</li> <li>• Méně korupce</li> <li>• Možnost pracovat bez vysokoškolského vzdělání</li> <li>• Snadnější cestování</li> <li>• Aktivní lidé a aktivní život</li> <li>• Bezpečnost a nižší kriminalita</li> <li>• Rozumné ceny a větší sortiment v obchodech</li> <li>• Krásná města</li> <li>• Více kulturních akcí</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vztahy mezi lidmi – méně upřímnosti</li> <li>• Mentalita, potírá se rozdíl mezi mužem a ženou</li> <li>• Hektický styl života</li> <li>• Horší dostupnost zdravotnických služeb</li> <li>• Vysoké ceny za nemovitosti</li> <li>• Negativní postoj k rusky mluvícím lidem a celkově k jiným národům, zejména u starší generace</li> <li>• Kvalita potravin</li> </ul>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

**Komentář autorky:** Je zřejmé, že po přestěhování do jiné země se lidé setkávají s jinými postoji, tradicemi, charaktery a zvyky a není vždy snadné okamžitě se přizpůsobit. Je potřeba si uvědomit, že jiný neznamená špatný. Co se týká kvality zdravotních služeb, bohužel je zde situace taková, že pokud migrant nemá kvalitní zdravotní pojištění, je těžké dostat kvalitní zdravotní podporu. Důležité je to, že dotazované osoby mezi pozitivními faktory uváděly více dostupných pracovních míst a vyšší mzdy, protože to je přesně to, za čím se stěhovali a co nejvíce očekávali.

### **Složitosti spojené s procesem přestěhování**

Hlavní věc, kterou je potřeba zařídit před odjezdem je vízum. Většina z respondentů potvrdila, že proces získávání víza je složitý a časově náročný. „Spoustu věcí bylo potřeba zařídit. Placení cesty, víz, hodně papírování, jezdil jsem do jiného města na velvyslanectví, abych získal vízum a stál venku od čtyř hodin rána ve frontách a dlouho čekal na odpověď,“ říká respondent č. 4. Někteří z dotazovaných cizinců používali služby firem, pomáhající s organizováním přestěhování, ale i zde byly zjištěny jisté

problémy. Respondentka č. 1 uvádí: *“Narazila jsem na podvod. Společnost, která nám pomáhala v České republice, ve skutečnosti neexistovala. Dvakrát jsem kvůli tomu dostala rozhodnutí o neudělení víza. Utracené peníze nikdo nevrátil zpět.”* Mezi dalšími složitostmi spojenými s procesem přestěhování byly vyjmenovány hledání bydlení, zařízení pojištění, překlady dokumentů a problémy se zasíláním dokumentů do jiné země. Přesto část respondentů zastávala názor, že proces nebyl tak náročný. *„Obtížné, ale možné, protože veškeré informace jsou k dispozici,”* říká respondent č. 2. Nejjednodušší to měla migrantka z Polska: *„Díky tomu, že ČR a Polsko jsou v Evropské Unii, byla migrace jednoduchá. Nepotřebovala jsem žádné doklady kromě občanského průkazu“.*

**Komentář autorky:** Většina potíží je subjektivního rázu, způsobená byrokratickými procesy, vznikajícími při stěhování a otevření víza. Nejnepříjemnější je případ s podvodem. Nedostatek oficiálních informačních zdrojů vede k tomu, že vznikají takovéto situace. Lidé nevědí, kam se mají obracet. Je těžké zařídit v ČR různé formality, pokud se člověk nachází v jiné zemi.

### **Hlavní problémy, se kterými se migranti v ČR setkali**

V této části bylo klíčové zaměřit se na problémy migrantů v České republice ihned po přestěhování. Na prvním místě u většiny z respondentů byla jazyková bariéra. Dále také neznalost města, nedostatek podpory, nedostatek komunikace a přátel. *„Složitosti s nákupem pojištění – každý se snažil podvést mě a prodat mi pojištění za vyšší cenu. Bylo těžké pochopit, kde je pravda a komu se dá věřit,”* říká respondent č. 2. Problémy s vízy pokračovaly pro mnohé z cizinců i po přestěhování. Vízum musí být obnoveno každý rok a v některých případech každých šest měsíců. Nedostatek informací vytváří určité překážky, jak uvádí respondent č. 8: *„Prvním problémem, se kterým jsem se setkal, bylo to, že se cizinec musí samostatně zaregistrovat na cizinecké policii. Nikdo mě před tím nevaroval, a já se zaregistroval později, než jsem měl a musel jsem proto zaplatit pokutu.“*

**Komentář autorky:** Zjištěné příčiny problémů cizinců po přestěhování jsou pochopitelné. Přestěhování by bylo jednodušší, kdyby konzuláty a velvyslanectví využily efektivní informační kanály. Brožury, které by byly vydány těm, kteří se chystají odjet do zahraničí, by situaci zjednodušily. Stejná brožura by mohla být vytvořena a umístěna na oficiálních stránkách v otevřeném přístupu, aby si ji každý

mohl vytisknout a prostudovat. Informací je mnoho, ale těžko se v nich orientuje, je těžké vybrat to podstatné a aktuální. V další otázce budou uvedeny návrhy s pohledy cizinců na zlepšení služeb podpory migrace do ČR.

### **Co by se dalo zlepšit v oblasti migrace v ČR**

Dva ze všech dotazovaných migrantů měli problémy s tím, aby odpověděli na tuto otázku. Další dva uvedli, že jsou spokojeni se službami poskytovanými pro podporu cizinců a není nic, co by se z jejich pohledu dalo v této oblasti zlepšit. Zajímavý názor měla respondentka č. 16: *„Hodně poradenství, která jsou tvořena pro podporu migrantů, ve většině případů poskytují migranti samotní, a je zde spousta chybných informací. Dělá se to bohužel jenom pro peníze.“* Respondent č. 8 svoji zkušenost se státní bezplatnou službou pro podporu migrantů a uprchlíků popisuje takto: *“Pracovníci centra nevěděli přesné odpovědi na mé otázky, hledali je na stránkách Ministerstva vnitra a později mě přeposílali odpovědi na elektronickou poštu.“* Ostatní odpovědi cizinců zahrnovaly následující body:

- Propagace služeb podpory pro migranty – je jich dostatek, ale málokdo ví, kam se musí obracet.
- Více strukturované a otevřené právní informace pro cizince.
- Více jazykových škol češtiny pro cizince, hlavně v malých městech, protože většina se soustředí v Praze a jiných velkých městech.
- Otevření speciálních center pro migranty, kde by byla možnost komunikovat s lidmi ze svojí země.
- Zjednodušit postup pro získání víz – ulehčit podmínky pro ty, kteří zde žijí a pracují více než rok.
- Zlepšit práci cizinecké policie – jedna z respondentek uvedla, že seděla ve frontě více než 6 hodin.

**Komentář autorky:** Nelze říci, že aktuální stav služeb cizinecké podpory je znepokojující, ale existuje řada věcí, které mohou výrazně zlepšit situaci i při relativně nízkých nákladech. Zejména se to týká oficiálních státních institucí. Jestliže se pracovník služby podpory migrantů nemůže rychle zorientovat na stránkách Ministerstva vnitra a najít odpověď na dotaz, jak by to mohl zvládnout cizinec, který má

navíc jazykovou bariéru. K boji s podvodníky, by mohl být vytvořen seznam služeb organizací pro cizince, které budou ověřeny a schváleny státem.

### **Sociální adaptace**

Pod téma sociální adaptace spadají otázka č. 8 a otázka č. 9. První je zaměřena na blízký okruh lidí, se kterými byli cizinci v kontaktu před odjezdem ze země. Cílem bylo dozvědět se, jestli migranti udržují vztah s těmi, co zůstali v domovské zemi a také jestli se jim podařilo najít přátele v České republice. Většina respondentů je v dobrém kontaktu s příbuznými a známými v domovské zemi. Co se týká České republiky, podařilo se jim najít zde kamarády většinou mezi rusky-mluvícími lidmi, ale některým i mezi Čechy. Respondentka č. 15 říká: *„Ano, už mám přátele z České republiky, ale trvalo to nějakou dobu. Miluji je, protože se od nich liším a oni se liší ode mě. Někdy se na sebe velmi smějeme jen kvůli rozdílům spojeným s národností atd., ale je to velmi laskavé a vždy moc vtipné.“*

Druhá otázka byla zaměřena na rodinu a děti, perspektivu vybudovat rodinu v cizině. Jedna třetina dotazovaných osob už má manžela / manželku v České republice. Skoro všichni plánují a dokážou si představit, že budou vychovávat své děti v České republice. Dvě z dotazovaných osob už mají děti. Jedna respondentka má dceru a je momentálně rozvedená, má špatnou zkušenost s budováním rodiny v cizině, a proto se chce vrátit do domovské země.

**Komentář autorky:** Je důležité, aby migranti měli nejen touhu zůstat v nové zemi, ale také mít rodiny a děti, což může zlepšit demografickou situaci v zemi.

### **Pracovní příležitosti pro migranty**

Pod téma pracovní příležitosti pro migranty byly sloučeny otázky č. 9-12, zahrnující jak informace o nejvyšším dosaženém vzdělání, tak o procesu hledání práce, integrace do pracovního prostředí a například i zájem cizinců mít v České republice vlastní podnikání. Skoro každý z respondentů má vysokoškolský titul, někdo dokonce i dva. Většina souhlasila s tím, že jsou spokojeni s prací, kterou mají. Někteří uvedli, že jsou spokojeni jen částečně. Tři z dotazovaných cizinců jsou si jisti, že jejich kvalifikace neodpovídá pracovní pozici, kterou zastávají a chtěli by dosáhnout zlepšení. *„Nikdo mě tady nechce přijímat na lepší práce,“* říká respondentka č. 6.

Co se týká doby vyhledávání zaměstnání, získané informace vymezují dobu od jednoho dne do půl roku. „*Hledání práce proběhlo pomocí internetu a trvalo jeden den. Rozeslala jsem svůj životopis a motivační dopis do několika společností, a hned druhý den se ozvalo několik společností,*“ sděluje své pozitivní zkušenosti respondentka č. 14. Opačnou situaci zažila respondentka č. 1: „*Je těžké najít práci v oboru. Hledala jsem 4 měsíce na internetu. Využila jsem také služeb náborové agentury, ale ani tohle mi nepomohlo. Ze začátku agentura přijala moje údaje, ale později zavolali a řekli, že nebudou moci najít vhodné pracovní místo.*“ Část respondentů se shodovala na tom, že není těžké najít práci, ale získat potřebné dokumenty, aby měli možnost být oficiálně zaměstnaným v České republice.

Vyhledávání práce probíhalo pomocí následujících zdrojů a zprostředkovatelů:

1. Inzeráty na internetu (jobs.cz, práce.cz).
2. Přímé kontaktování firem přes email.
3. Pomoc známých a příbuzných.
4. Náborové agentury.

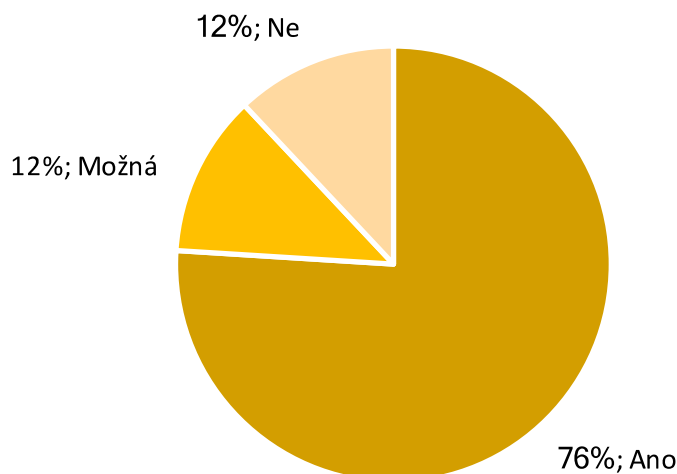
Všichni respondenti se shodli na tom, že zahraniční pracovníci mají v České republice dobré perspektivy. Respondentka č. 11 ale měla opačný názor: „*Perspektivy existují, pouze pokud pracujete v mezinárodní společnosti. V České lokální firmě neexistují žádné perspektivy pro cizince.*“ Svoji odpověď odůvodnila tím, že občan České republiky bude preferovat při náboru do zaměstnání Čechy stejně jako při povýšení zaměstnance do jiné pracovní pozice. Je třeba podotknout, že tento názor je subjektivní a nebyl popsán dalšími dotazovanými osobami.

Integrace cizinců do pracovního prostředí proběhla u všech dotazovaných osob úspěšně. Někdo měl trochu větší strach a velkou jazykovou bariéru, někdo skoro žádnou, ale nikdo to neoznačil jako velký problém. Respondent č. 17 říká: „*Můžu nazvat své kolegy kamarády. Rychle jsme našli společný jazyk.*“

Na obrázku č. 13 je patrné, že většina dotazovaných osob by chtěla na území České republiky podnikat a zároveň se shodují na tom, že podmínky pro vznik vlastního podnikání jsou stejně náročné jak pro cizince, tak i pro občana České republiky. Problém může vytvořit jen jazyková bariéra. Respondenti, kteří odpovídali opačně, momentálně bydlí v Plzni a mezi důvody nechuti k založení vlastního podnikání

uváděli, že vlastní podnikání má smysl zvažovat jenom v Praze. „V Plzni na tom víc utratím, než vydělám,“ říká respondent č. 12.

**Obr. č. 13: Odpovědi respondentů na otázku „Chtěl(a) byste podnikat v ČR?“ (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

**Komentář autorky:** Internet je cizinci při hledání práce aktivně využíván a jak je patrné z rozhovoru – skutečně pomáhá. Význam tištěných publikací klesá, nikdo z dotazovaných osob neoznačil tento způsob hledání práce. Dále měla jedna respondentka špatnou zkušenost s náborovou agenturou. Prvním důvodem pro vznik takové situace může být to, že se obrátila na nespolehlivou agenturu. Druhým důvodem mohou být přehnaná očekávání respondentky a nadstandardní požadavky, jež agentura nemohla naplnit. Účinným způsobem vyhledávání práce se ukázalo být přímé kontaktování firem. Obrovskou výhodou také mají migranti, kteří se mohou obrátit na známé a příbuzné v cílové zemi.

I přesto, že někteří respondenti nejsou spokojeni se svou aktuální pracovní pozicí, všichni si myslí, že mají v České republice dobré perspektivy, což je pozitivním zjištěním. Stejně jako to, že většina dotazovaných zde chce podnikat. Takový přístup může podpořit rozvoj ekonomiky a podnikatelského sektoru ČR.



### **Vztahy mezi migranty**

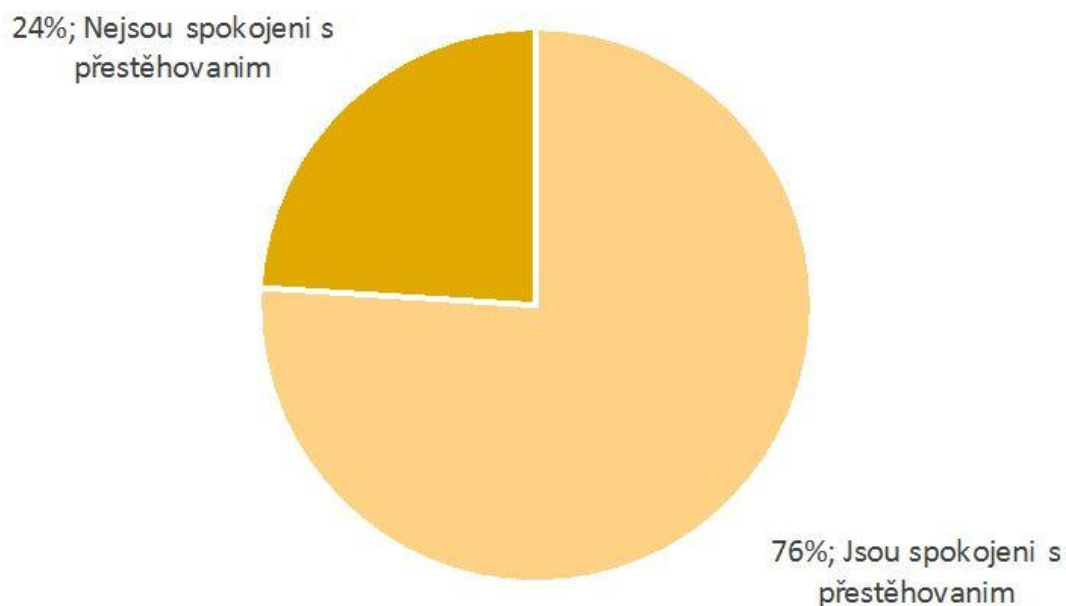
Odpovědi na tuto otázku byly odlišné. Někdo uváděl, že nerozděluje lidi v okolí na migranty / ne migranty. Někdo říkal, že se k ostatním migrantům chová loajálně, protože chápe, že jsou stejní jako on sám. Část respondentů má pozitivní vztah k migrantům, většina ale odpovídala negativně. Respondentka č. 3 uvádí: *‘Mám negativní vztah k ostatním migrantům. 80 % z nich jsou nevdělaní a agresivní. Podporuji Čechy, kteří nemají rádi migranty a rozumím jim. Znáám spoustu lidí, kteří píšou na sociální síti a ptají se, jak se přestěhovat do České republiky a žádají o pomoc. Tito lidé chtějí změnit svůj život a domnívají se, že s jejich přemístěním zmizí všechny jejich problémy. To se však nestává.’* V odpovědích respondentů bylo také možné vysledovat negativní postoj vůči části migrantů, kteří se chovají nevhodným způsobem, a tím zhoršují postoj občanů ČR k sobě a k zemi, ze které se přestěhovali.

**Komentář autorky:** Negativní postoj k ostatním migrantům může být spojen s mnoha faktory. Zaprvé je to agresivní chování migrantů, o kterém se mluvilo výše. Cizinci by měli respektovat zemi, do které se přestěhovali a její místní obyvatelstvo. Druhou příčinou může být konkurence, kterou pocítují migranti, když se potkávají s ostatními migranty. Také se stává, že lidi, kteří hledají nový život, mění práci, místo pobytu, očekávají významné změny ve svém okolí, a proto neradi potkávají lidi ze své domovské země.

### **Spokojenost s přistěhováním se do ČR**

Na obrázku č. 14 jsou zachyceny odpovědi respondentů na poslední otázku: jak jsou spokojeni s přestěhováním se do České republiky.

**Obr. č. 14: Spokojenost dotazovaných osob s přistěhováním se do ČR (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování, 2018

**Komentář autorky:** Ne všichni jsou spokojeni s přestěhováním, ne u všech došlo k naplnění jejich očekávání. Migrace není stoprocentní zárukou zlepšení životní úrovně a dosažení vyšší úrovně spokojenosti. Největším problémem je nedostatek perspektiv, ten nutí lidi stěhovat se tam, kde perspektivy reálně jsou. Někdy ale kvůli těmto změnám ztrácejí přátele a rodinu.

## **7.1 Shrnutí polostrukturovaného rozhovoru se zahraničními pracovníky**

Analýza polostrukturovaného rozhovoru se zahraničními pracovníky pomohla lépe pochopit problematiku migrace, detailněji popsat tento proces, seznámit se se zkušenostmi různých lidí a identifikovat individuální názory každého z respondentů na zkoumané téma. V důsledku se podařilo získat určitý obrázek situace, zahrnující následující body:

- Hlavním důvodem migrace je snaha zlepšit životní úroveň.
- Česká republika je lákavou cílovou zemí pro migraci pracovní síly.
- Existují ale určité věci, které by se daly zlepšit (oblast podpory migrantů).
- Zajistit migraci z třetích zemí je dlouhý a náročný proces.
- Každý přistěhovalec se setkává s problémem jazykové bariéry.
- Přistěhovalci mají zájem budovat rodinu a mít děti v cizině.
- Pro cizince není problém najít práci v České republice.
- Integrace cizince do pracovního prostředí většinou není tak náročná.
- Každý v České republice má dobré kariérní perspektivy.
- Většina migrantů je spokojená s tím, že se přestěhovali do České republiky a plánují zde zůstat i nadále.

Důležité je také připomenout, že analýza byla provedena mezi kvalifikovanými pracujícími migranty. Výsledky rozhovoru by mohly být jiné při výběru jiného vzorku osob. Důraz byl kladen především na dotazování mezi vzdělanými pracujícími migranty v České republice.

## 8 Důsledky migrace pro Českou republiku

I přesto, že Česká republika podporuje pracovní migraci a vytváří projekty pro snadnější stěhování pracovníků z Ukrajiny, na trhu stále existuje nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců. Na druhou stranu migrace pomáhá řešit problém stárnutí obyvatelstva, avšak jen z krátkodobého hlediska. Zároveň tak ekonomika dostává nový impuls pro další rozvoj. Díky zaměstnávání migrantů je stát schopen ušetřit na důchodech: cizinci pracují, platí daně a pojistné, což má za následek růst objemu finančních prostředků na vyplácení důchodů. Přínosy využití zahraniční pracovní síly pro Českou republiku lze shrnout do následujících bodů:

1. Řešení problému nedostatku pracovních sil, doplnění pracovních zdrojů.
2. Řešení problému stárnutí obyvatelstva.
3. Daně, které přistěhovalci směřují do státní pokladny.
4. Zaplacení pracovních víz.
5. Impuls pro rozvoj ekonomiky.

Negativní jevy v ekonomice spojené s přítomností migrantů v zemi zahrnují:

1. Část příjmu migrantů odchází do zemí, odkud přijeli.
2. Únik z placení daní v případě nelegálních migrantů.
3. Rozvoj nekontrolovaných sektorů hospodářství.
4. Zvýšení sociálního napětí ve společnosti.
5. Zvýšení kriminality.

Průzkum provedený evropskou agenturou Eurobarometr mezi občany všech členských států EU na konci roku 2016 ukázal, že pouze 14 % občanů České republiky má pozitivní vztah k migraci, průměr za celou Evropu tvoří 66 %. Pouze 23 % Čechů věří, že jejich země by měla pomoci uprchlíkům. Přínosy v migraci spatřuje 12 % Čechů, v průměru v EU je to ale 44 % obyvatel. 95 % českých občanů se pak domnívá, že je třeba silněji bojovat s nelegální migrací. (ec.europa.eu, 2018)

## **8.1 Návrh opatření vedoucích ke snížení negativních dopadů migrace do České republiky**

Hlavní problémy, které migrace přináší, souvisí s její nezákonnou složkou. Jakmile migrant získá právní postavení v zemi nového pobytu, začne vykonávat povinnosti v souladu s právními předpisy, a proto získá stejná práva a odpovědnost jako občané České republiky. Následující opatření ovlivňující nelegální migraci mohou být v případě vzniku problémů účinná.

1. Migrační amnestie. Jedná se o proces legalizace stavu nelegálních migrantů. Během určitého období začínají fungovat usnadněné podmínky pro získání statusu legálního pracovního migranta. Při podání žádosti nese nelegální přistěhovalý minimální rizika a získá právní základ pro pracovní činnost. Na konci tohoto období dochází ke zpřísnění opatření pro nelegální pobyt v zemi a nezákonné pracovní činnosti. Pozitivní zkušenosti s migrační amnestií ukazují země jako USA, Itálie a Španělsko, Řecko, které poprvé úspěšně provedly takové opatření.
2. Zvyšování povědomí potenciálních a skutečných migrantů o skutečné migrační legislativě a možných důsledcích nezákonného pobytu a práce v hostitelské zemi. Potenciální migranti si často nejsou vědomi možných důsledků nezákonného pobytu v hostitelské zemi a ti, kteří již zákon porušili a jsou si toho vědomi, často zveličují možné důsledky a prostě se obávají oznámit své postavení úřadům. To vytváří určitý začarovaný kruh. Zvyšováním povědomí obyvatel o opatřeních pro legislativní úpravu migračních otázek by v prostředí migrantů pomohlo snížit náklady na stíhání nelegálních migrantů.
3. Zvýšená kontrola zaměstnavatelů, zvýšená odpovědnost za nezákonné využívání pracovních sil a zavedení pobídek pro řádné dodržování zákonů při používání práce cizinců.
4. Zavedení kontroly hranic v rámci schengenského prostoru. Schengenská pravidla umožňují dočasné obnovení kontrol na vnitřních hranicích, které provedlo 8 zemí EU. Španělsko a Maďarsko obnovilo kontroly, aby odradily nelegální přistěhovalce a začaly stavět ploty na svých hranicích.
5. Poslední bod se netýká nelegální migrace, ale je důležité jej do seznamu zahrnout. Jedná se o pomoc při sociální adaptaci, která by měla vést k tomu, aby migranti měli zájem nejen pracovat v České republice, ale také tu žít, mít rodinu a děti. V takovém

případě by se o Českou republiku starali, protože je pro ně důležité, v jaké zemi budou vyrůstat jejich děti.

## **Závěr**

Mezinárodní migrace pracovní síly je komplexní ekonomicky-společensko-politický proces spojený s pohybem práceschopného obyvatelstva z jedné země do druhé. Každoročně se migračního procesu účastní miliony lidí. Hlavním důvodem pracovní migrace je obtížná ekonomická situace v domovské zemi migrantů a jejich touha jít za lepším životem. Hlavními cíli migračních toků jsou ekonomicky rozvinuté státy jako USA, Kanada, Velká Británie, země západní Evropy. Jak pro hostitelské země, tak i pro dárcovské země přináší migrace řadu pozitivních a negativních vlivů. Hlavním pozitivem pro hostitelskou zemi je fakt, že přistěhovalci jsou levnou pracovní silou. Existují však také negativa migrace, která jsou vyjádřena zejména sociálním napětím. Pro dárcovské země je hlavním přínosem převod peněz emigrantů do domovské země.

Cílem předložené diplomové práce bylo analyzovat a zhodnotit současnou pracovní migraci v České republice, identifikovat její důsledky a navrhnout opatření vedoucí ke snížení negativních dopadů migrace. V první části práce byly shromážděny a utříděny základní informace o mezinárodní migraci pracovní síly. Bylo využito množství dostupných informačních zdrojů jak českých, tak zahraničních. Pro analýzu kvantitativních ukazatelů byly využity databáze Statistického úřadu Evropské Unie, Organizace spojených národů, Českého statistického úřadu a jiných.

Druhá část práce je zaměřena na analýzu situace v oblasti migrace v České republice, kde byly provedeny polostrukturované rozhovory jak se zaměstnavateli zahraničních pracovníků, tak i s migranty pracujícími na území ČR. Polostrukturovaný rozhovor pomohl lépe pochopit postoj firem k zahraničním pracovníkům a zároveň se podívat na aktuální situaci z pohledu migrantů, dozvědět se o jejich zkušenostech s přestěhováním se za prací a o názorech, které mají na hostitelskou zemi, tedy ČR.

Pomocí všech shromážděných informací se podařilo vytvořit celkový obraz o aktuální situaci v oblasti pracovní migrace v České republice. Hlavním problémem migrace je její nelegální forma. V práci byla navržena níže uvedená opatření pro zlepšení migrační situace v České republice, vedoucí ke snížení negativních dopadů migrace:

- Provedení migrační amnestie.
- Zvyšování povědomí o skutečné migrační legislativě a možných důsledcích nezákonného postavení.

- Zvýšená kontrola zaměstnavatelů, zvýšená odpovědnost za nezákonné využívání pracovních sil a zavedení pobídek pro řádné dodržování zákonů při využívání práce cizinců.
- Zavedení kontroly hranic v rámci schengenského prostoru.
- Pomoc při sociální adaptaci migrantů.

Většina států aktivně bojuje proti negativním jevům v oblasti migrace a podniká kroky k reformě migrační politiky. Jak ukazuje praxe, výsledky tohoto boje nejsou zdaleka vždy žádoucí. Znamý vědec, G. Becker, řekl, že jediným rozumným řešením tohoto problému je usnadnit vstup migrantů do hostitelské země a pomoci jim najít zaměstnání.



## Seznam tabulek

Tab. č. 1: Top 10 zemí s největším počtem emigrantů k 25. 4. 2017 (v osobách) .....	21
Tab. č. 2: Top 10 zemí s největším počtem imigrantů k 25. 4. 2017 (v osobách).....	22
Tab. č. 3: Důsledky migrace pro zemi původu .....	24
Tab. č. 4: Důsledky migrace pro hostitelskou zemi.....	26
Tab. č. 5: Zahraniční migrace, 2006–2016 (v osobách) .....	38
Tab. č. 6: Prognóza migrace pro Českou republiku v tisících osob ročně.....	46
Tab. č. 7: Mzdy a platy cizinců zaměstnaných v ČR v roce 2015.....	47
Tab. č. 8: Přínosy a rizika spojená se zaměstnáváním cizinců .....	62
Tab. č. 9: Názor respondentů na Českou republiku v porovnání s domovskou zemí.....	66

## Seznam obrázků

Obr. č. 1: Počet mezinárodních migrantů (v milionech osob) a jejich podíl na celosvětové populaci (%) v polovině roku 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015 a 2017 .....	30
Obr. č. 2: Počet mezinárodních migrantů (v milionech osob) podle hlavních cílových zemí v polovině roku 1990, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015 a 2017.....	31
Obr. č. 3: Odvětví nejčastěji zaměstnávající zahraniční pracovní sílu (v %) .....	32
Obr. č. 4: Počet přijatých žadatelů o azyl prvního stupně v Evropě (v osobách) v roce 2016 podle zemí.....	33
Obr. č. 5: Vývoj počtu cizinců v České republice podle typu pobytu (v tisících osob), 1994–2016 .....	39
Obr. č. 6: Nejčastější státní občanství cizinců v České republice (v %), v roce 1994 a 2016 .....	40
Obr. č. 7: Odvětví nejčastěji zaměstnávající zahraniční pracovní sílu v ČR (v tisících osob).....	41
Obr. č. 8: Nelegální migrace cizinců (v tisících osob), 2008–2016.....	43
Obr. č. 9: Nelegální pobyt na území České republiky (v %), v roce 2015 a 2016 .....	43
Obr. č. 10: Celkový podíl zahraničních pracovníků u dotazovaných firem (v %) .....	56
Obr. č. 11: Zahraniční pracovníci v oslovených společnostech podle státního občanství (v %) .....	58
Obr. č. 12: Státní občanství a pohlaví dotazovaných cizinců (v %) .....	63
Obr. č. 13: Odpovědi respondentů na otázku „ <i>Chtěl(a) byste podnikat v ČR?</i> “ (v %)...	71
Obr. č. 14: Spokojenost dotazovaných osob s přistěhováním se do ČR (v %).....	73

## Seznam použitých zkratek

AIDS	Syndrom získaného selhání imunity
CEITEC	Evropský výzkumný vědecký centr
ČR	Česká republika
ČSU	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
EHP	Evropský hospodářský prostor
Eurostat	Statistický úřad Evropské unie
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce
INED	Národní institut ekonomiky a demografie Francie
IT	Informační technologie
MOM	Mezinárodní organizace pro migraci
MVCR	Ministerstvo vnitra České republiky
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSN	Organizace spojených národů
POPIN	Population Information
UNHCR	Úřad vysokého komisaře OSN pro uprchlíky
USA	Spojené státy americké
WHO	Světová zdravotnická organizace

## Seznam použité literatury

### Bibliografie

RABUŠIC, Ladislav, BURJANEK, Aleš. *Imigrace a imigrační politika jako prvek řešení české demografické situace?* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2003. 58 s. ISBN 8023922572.

BARŠA, Pavel, BARŠOVÁ, Andrea. *Přistěhovalectví a liberální stát, imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku.* Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005. 270 s. ISBN 80-210-3875-6.

BURCIN, Boris, KUČERA, Tomáš. *Perspektivy populačního vývoje České republiky na období 2003-2065.* Praha: DemoArt, 2004. 32 s. ISBN 80-86746-01-1.

CASTLES, Stephen, MELLER, Mark. *The Age of Migratio.* London: MacMillan Press Ltd., 2003. 338 s. ISBN 1572309008.

COLLIER, Paul. *Exodus: jak migrace mění náš svět?* Praha: Libri, 2017. 258 s. ISBN 978-80-7277-557-6.

KUNEŠOVÁ, Hana, CIHELKOVÁ, Eva a kol. *Světová ekonomika nové jevy a perspektivy.* 2. dopl. a přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C.H. Beck, 2006. 88 s. ISBN 80-7179-455-4.

KELLER, Jan. *Evropské rozpory ve světle migrace.* Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2017. 227 s. ISBN 978-80-7419-249-4.

KIREEV, Aleksei. *Mezhdunarodnaya ekonomika: dvizhenie tovarov i faktorov proizvodstva.* Moskva: Mezhdunarodnye otnoshenia, 1997. 426 s. ISBN 5-7133-0899-5.

KLAUS Václav, WEIGL Jiří. *Stěhování národů s.r.o. – Stučný manuál k pochopení současné migrační krize.* Praha: Olympia, 2015. 88 s. ISBN 978-80-7376-422-7.

LOMANIK, Viktor. *Mirovaya ekonomika: uchebnik dlya vuzov.* Moskva: Unity-dana, 2007. 317 s. ISBN 5-238-01121-0.

PALÁT, Milan. *Determinanty vzniku migrace a statistiky cizinců v Evropské unii*. Vyd. 1. Ostrava: KeyPublishing, 2014. 72 s. ISBN 978-80-7418-228-0.

PALÁT, Milan. *Mezinárodní migrace a ekonomika v Evropské unii*. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2015. Monografie. 94 s. ISBN 978-80-7418-230-3.

SHEVCOVA, Elena. *Migracionnaya politika: uchebnoje posobie*. Novosibirsk: SIBAGS, 2015. ISBN 978-5-8036-0673-4.

STARK, Oded. *The Migration of Labor*. Oxford: Blackwell Pub, 1991. 320 s. ISBN 1557860300.

UHEREK, Zdeněk, HONUSKOVÁ, Věra, OŠŤÁDALOVÁ, Šárka a GUNTER, Vladislav. *Migrace: historie a současnost*. Ostrava: Občanské sdružení PANT, 2015. 143 s. ISBN 978-80-905942-9-6.

VOROBYOVA, Olga, TOPILIN, Anatoly, MUKOMEL, Vladimir. *Migracia naleseniya: teoria i politika*. Moskva: Ekonomicheskoe obrazovanie, 2012. 364 s. ISBN 978-5-7425-0160-2.

### **Elektronické zdroje**

BLAŽEJOVSKÁ, M. *Možnosti odhadu vývoje migračních toků aneb kolik migrantů ještě přijde?* Odborný podklad think-thanku Evropské hodnoty, 2015. Dostupné z: <http://www.evropskehodnoty.cz/>

Český statistický úřad. [online] Praha: Český statistický úřad, 2018. Aktualizace 19. 4. 2018 [cit. 10.3.2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

IVAHNUK, Irina. Razvitie migracionnoj teorii v usloviyach globalizacii. *Intelros: Vek globalizacii*. [online časopis]. 2015, 7(1), 36-51 [cit. 21. 3. 2018]. ISSN 1994-9065 Dostupné z: [http://www.intelros.ru/pdf/Veck%20globalizastii/2015\\_1/3.pdf](http://www.intelros.ru/pdf/Veck%20globalizastii/2015_1/3.pdf)

Ministerstvo vnitra České republiky. [online] Praha. Ministerstvo vnitra České republiky, 2018. Aktualizace leden 2018 [cit. 18.3.2018]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/>

POPIN Czech Republic (2002). *Czech republic population development forecast until 2050*. Cit. 4.3.2018, dostupné z:

[http://popin.natur.cuni.cz/html2/publications/papers/popdev02cz\\_en/forecast.pdf](http://popin.natur.cuni.cz/html2/publications/papers/popdev02cz_en/forecast.pdf)

*Statista*. [online] The statistics portal for market data, market research and business intelligence, 2018. [cit. 20.3.2018]. Dostupné z: <https://www.statista.com/>

*Statistický úřad Evropské unie*. [online] Statistický úřad Evropské unie, 2018.

Aktualizace 19. 4. 2018 [cit. 14.3.2018]. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

*United Nations Database*. [online] United Nations Database, 2018. Aktualizace 19.4.2018 [cit. 15.3.2018]. Dostupné z: <http://www.un.org/en/databases/index.html>

Worldatlas (2018). *20 Countries With The Largest Emigration*. Cit. 1.3.2018, dostupné z: <https://www.worldatlas.com/articles/20-countries-with-the-largest-net-movements-of-people-emigrating-to-resettle-abroad.html>

Worldatlas (2018). *Highest immigrant population in the world*. Cit. 1.3.2018, dostupné z: <https://www.worldatlas.com/articles/highest-immigrant-population-in-the-world.html>

## **Seznam příloh**

**Příloha A:** Formulář žádosti o zaměstnaneckou kartu

**Příloha B:** Formulář žádosti o modrou kartu

**Příloha C:** Otázky polostrukturovaného rozhovoru se zaměstnavateli

**Příloha D:** Seznam respondentů pro rozhovory se zaměstnavateli

**Příloha E:** Rozhovory se zaměstnavateli

**Příloha F:** Otázky polostrukturovaného rozhovoru s migranty – česká verze

**Příloha G:** Otázky polostrukturovaného rozhovoru s migranty – ruská verze

**Příloha H:** Seznam respondentů pro rozhovory s migranty

**Příloha I:** Rozhovory s migranty

## Příloha A: Formulář žádosti o zaměstnaneckou kartu

Číslo žádosti <sup>1)</sup> / Application number <sup>1)</sup>	podací razítko / submission stamp

### Žádost o zaměstnaneckou kartu Request for Employee Card

#### A. Žádost / Application:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the given options.

- o povolení / for a permit
- o prodloužení<sup>2)</sup> / for a renewal<sup>2)</sup>
- o souhlas se změnou zaměstnavatele / for a consent to a change of employer
- o souhlas se změnou pracovního zařazení u současného zaměstnavatele / for a consent to a change of employment placement
- o souhlas se zaměstnáním cizince na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele<sup>2)</sup> / for a consent with the employment of a foreigner in another workposition with current employer or with another employer<sup>2)</sup>

Typ požadované pracovní pozice / Type of work position requested:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the given options.

- požadovaná pracovní pozice je v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty / the requested work position is in central records of job vacancies fillable by employment card holders:

Číslo volného místa <sup>3)</sup> / Vacancy number <sup>3)</sup>

- na požadovanou pracovní pozici bylo vydáno povolení k zaměstnání / a work permit has been issued for the requested work position:

Vydala krajská pobočka ÚP ČR / Issued by regional branch of the Czech Labour Office:	
Č.j. ÚP ČR / Ref. No. of Czech Labour Office:	Vydáno dne / Issued on: . . 20

- na požadovanou pracovní pozici byla podána žádost o povolení k zaměstnání / an application for a work permit has been submitted for the requested work position:

Přijala krajská pobočka ÚP ČR / Received by regional branch of the Czech Labour Office:	
Č.j. ÚP ČR / Ref. No. of Czech Labour Office:	Zažádáno dne / Requested on: . . 20

- žadatel má podle § 98 zákona o zaměstnanosti volný přístup na trh práce ČR / under Section 98 of the Employment Act the applicant has free access to the Czech labour market

#### B. Žadatel o zaměstnaneckou kartu / Applicant for employee card:

Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
Ostatní jména / Other names:	
Všechna dřívější příjmení / All previous surnames:	
Telefon / Telephone:	E-mail / E-mail:

Datum narození<sup>4)</sup> / Date of birth<sup>4)</sup>:  Stát narození (kód)<sup>5)</sup> / Country of birth (code)<sup>5)</sup>:

Místo narození / Place of birth:

1) Vyplní zastupitelský úřad ČR nebo pracoviště Ministerstva vnitra. / To be completed by an embassy of the Czech Republic or an office of the Ministry of the Interior.

2) Při žádosti o prodloužení nebo o souhlas se změnou zaměstnavatele nebo pracovního zařazení nebo zaměstnáním cizince na další pracovní pozici nebo u dalšího zaměstnavatele nevyplňujte sekci D, G, H, I, J, K, L, M, N, pokud nedošlo ke změně od předchozí žádosti. / When applying for a renewal or consent to a change of employer or employment placement, or employment of a foreigner in another work position or with another employer, please do not fill in sections D, G, H, I, J, K, L, M and N, unless changes have occurred since your last application.

3) Číslo volného místa, na které je žádáno vydání povolení nebo souhlasu se změnou zaměstnavatele nebo zařazení. Nevyplňujte v případě, že máte podle § 98 zákona o zaměstnanosti volný přístup na trh práce v ČR nebo na požadovanou pracovní pozici bylo vydáno rozhodnutí o povolení k zaměstnání. / The number of the vacancy for which the issuance of a permit or consent to the change of employer or placement is required. Do not fill in if you have free access to the Czech labour market under Section 98 of Employment act or the work permit has been issued for the requested work position.

4) Datum zapíšte ve formátu (DD.MM.RRRR). / Write the date in the following format (DD.MM.YYYY).

5) Vybete kód státu ze seznamu v sekci V. / Select the country code from the list in Section V.



Pohlaví / Sex:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the following options.

muž / male

žena / female

Státní občanství (kód)<sup>5)</sup> / Nationality (code)<sup>5)</sup>:

Rodinný stav / Marital status:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the following options.

svobodný(-á) / single

ženatý (vdaná) / married

rozvedený(-á) / divorced

vdovec (vdova) / widowed

Nejvyšší dosažené vzdělání / Education:

Povolání / Occupation:

**C. Požadované zaměstnání na území České republiky / Requested employment in the Czech Republic:**

1.	Zaměstnavatel / Employer:	IČO / CRN:
	Sídlo (adresa) / Business address:	
	Pracovní zařazení / Position:	
	Místo výkonu práce (adresa) / Place of employment (address):	
Pracovní smlouva <sup>4)</sup> od / Employment contract <sup>4)</sup> from: . . 20 do <sup>4)</sup> / until <sup>4)</sup> : . . 20		
2.	Zaměstnavatel / Employer:	IČO / CRN:
	Sídlo (adresa) / Business address:	
	Pracovní zařazení / Position:	
	Místo výkonu práce (adresa) / Place of employment (address):	
Pracovní smlouva <sup>4)</sup> od / Employment contract <sup>4)</sup> from: . . 20 do <sup>4)</sup> / until <sup>4)</sup> : . . 20		
3.	Zaměstnavatel / Employer:	IČO / CRN:
	Sídlo (adresa) / Business address:	
	Pracovní zařazení / Position:	
	Místo výkonu práce (adresa) / Place of employment (address):	
Pracovní smlouva <sup>4)</sup> od / Employment contract <sup>4)</sup> from: . . 20 do <sup>4)</sup> / until <sup>4)</sup> : . . 20		

**D. Poslední zaměstnání před příchodem na území České republiky<sup>2)</sup> / Last employment before arrival in the Czech Republic<sup>2)</sup>:**

Zaměstnavatel / Employer:
Pracovní zařazení / Position:
Obec / Municipality: ..... Část obce / Municipal district: .....
Ulice / Street: ..... Č. / No.: ..... PSČ / Post code: .....
Stát (kód) <sup>5)</sup> / Country (code) <sup>5)</sup> : .....

**E. Adresa místa pobytu na území České republiky / Residence address in the Czech Republic:**

Obec / Municipality: ..... Část obce / Municipal district: .....
Ulice / Street: ..... Č. / No.: ..... PSČ / Post code: .....

**F. Adresa pro doručování / Delivery address:**

Nepovinná položka. Vypíšte adresu, je-li odlišná od místa pobytu. / Optional section. Fill in the address, if different from the place of residence.

Obec / Municipality: ..... Část obce / Municipal district: .....
Ulice / Street: ..... Č. / No.: ..... PSČ / Post code: .....
Stát (kód) <sup>5)</sup> / Country (code) <sup>5)</sup> : .....

**G. Poslední bydliště v cizině<sup>2)</sup> / Last residence abroad<sup>2)</sup>:**

Obec / Municipality: ..... Část obce / Municipal district: .....
Ulice / Street: ..... Č. / No.: ..... PSČ / Post code: .....
Stát (kód) <sup>5)</sup> / Country (code) <sup>5)</sup> : .....

H. Předchozí pobyt na území České republiky delší než 3 měsíce<sup>2)</sup> / Previous stay in the Czech Republic longer than 3 months<sup>2)</sup>:

Pobyt od<sup>4)</sup> / Stay from<sup>4)</sup>:

do<sup>4)</sup> / until<sup>4)</sup>:

Důvod a místo pobytu / Purpose and place of stay:

I. Příchod na území České republiky<sup>2)</sup> / Arrival in the Czech Republic<sup>2)</sup>:

Předpokládaný den vstupu na území České republiky<sup>4)</sup> / Anticipated arrival date in the Czech Republic<sup>4)</sup>:

Číslo cestovního dokladu / Travel document number:

Stát, který doklad vydal (kód)<sup>5)</sup> / Country of issue of the document (code)<sup>5)</sup>:

Platnost cestovního dokladu<sup>4)</sup> / Travel document valid until<sup>4)</sup>:

J. Manžel(ka)<sup>2)</sup> / Spouse<sup>2)</sup>:

Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
Ostatní jména / Other names:	
Všechna dřívější příjmení / All previous surnames:	
Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	
Stát narození (kód) <sup>5)</sup> / Country of birth (code) <sup>5)</sup> :	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :
Místo narození / Place of birth:	
Povolání / Occupation:	
Bydliště / Residence address	
Obec / Municipality: ..... Část obce / Municipal district: .....	
Ulice / Street: ..... Č. / No.: ..... PSČ / Post code: .....	
Stát (kód) <sup>5)</sup> / Country (code) <sup>5)</sup> : .....	

K. Děti<sup>2)</sup> / Children<sup>2)</sup>:

1.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
2.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
3.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
4.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	

L. Otec<sup>2)</sup> / Father<sup>2)</sup>:

Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
Ostatní jména / Other names:	
Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :
Povolání / Occupation:	
Bydliště / Residence address	
Obec / Municipality: .....	Část obce / Municipal district: .....
Ulice / Street: .....	Č. / No.: ..... PSČ / Post code: .....
Stát (kód) <sup>5)</sup> / Country (code) <sup>5)</sup> : .....	

M. Matka<sup>2)</sup> / Mother<sup>2)</sup>:

Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
Ostatní jména / Other names:	
Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :
Povolání / Occupation:	
Bydliště / Residence address	
Obec / Municipality: .....	Část obce / Municipal district: .....
Ulice / Street: .....	Č. / No.: ..... PSČ / Post code: .....
Stát (kód) <sup>5)</sup> / Country (code) <sup>5)</sup> : .....	

N. Sourozenci<sup>2)</sup> / Brothers and sisters<sup>2)</sup>:

1.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
2.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
3.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
4.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	

O. Přílohy / Attachments:

--

P. Doplňující informace / Additional information:

--

Q. Poučení pro žadatele / Instructions for applicants:

1. Údaje v žádosti musí být vyplněny latinkou (ne azbukou nebo jiným písmem) strojem nebo hůlkovým písmem v českém jazyce. V případě nedostatku místa v příslušných rubrikách uveďte údaje na zvláštní přílohu.
  2. Práva a povinnosti cizinců, spojená s pobytem na území ČR jsou upravená zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Řízení o žádosti je zahájeno dnem, kdy došla věcně a místně příslušnému správnímu orgánu.
  3. Osobní údaje cizince jsou zpracovávány službou cizinecké policie pro účely řízení dle zákona č. 326/1999 Sb., a ve stanovených případech Ministerstvem vnitra v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů. Rozsah osobních údajů, který je cizinec povinen uvést v žádosti dle zákona č. 326/1999 Sb., stanoví § 70 odst. 1 téhož zákona. Dle § 159 odst. 1 a 2 zákona č. 326/1999 Sb. lze osobní údaje cizince poskytnout cizinci samotnému a dále tomu, kdo je potřebuje k plnění úkolů stanovených zákonem. Cizinec je oprávněn, pokud zjistí nebo se domnívá, že orgán služby cizinecké policie nebo Ministerstvo vnitra zpracovává jeho osobní údaje v rozporu se zákonem č. 101/2000 Sb., požadovat od tohoto orgánu vysvětlení případně odstranění vzniklého stavu (zejména provedení opravy, doplnění nebo likvidaci osobních údajů). V případě, že nebude tomuto požadavku vyhověno, má cizinec právo podle § 21 odst. 4 zákona č. 101/2000 Sb. obrátit se na Úřad pro ochranu osobních údajů přímo.
1. This application must be completed in the Latin alphabet (not Cyrillic or any other alphabet) either typed or in block capitals in Czech. If you require more space to complete a section, include this information on a separate sheet of paper.
  2. The rights and duties of foreigners residing in the Czech Republic are defined in Act No. 326/1999, on the Residence of Foreigners in the Czech Republic and Amending Certain Related Acts, as amended. The proceedings are deemed to be initiated on the date of delivery of the application to the competent authority.
  3. The personal data of foreigners is processed by the Foreign Police for the purposes of proceedings in terms of Act No. 326/1999 and, in specified cases, by the Ministry of the Interior in compliance with Act No. 101/2000, on the Protection of Personal Data, as amended. The range of personal data to be disclosed in this application is defined in Section 70 (1) of Act No. 326/1999. According to Section 159 (1) and (2) of Act No. 326/1999, a foreigner's personal data may be released to the foreigner himself/herself and to authorities that require them for the purpose of tasks set by law. If the foreigner finds or believes that the processing of his/her personal data by the Foreign Police or by the Ministry of the Interior is inconsistent with Act No. 101/2000, he/she is entitled to request the processing authority to explain or rectify the situation (in particular to correct, add or destroy personal data). If the processing authority fails to comply with such a request, the foreigner is entitled to seek the assistance of the Personal Data Protection Office. The foreigner may directly contact the Personal Data Protection Office with reference to Section 21 (4) of Act No. 101/2000.

Svým podpisem potvrzuji úplnost a pravdivost uvedených údajů v žádosti. / I declare that I have answered all questions in this application fully and truthfully.

Souhlasím<sup>6)</sup> se zpracováním svých osobních údajů pro účely vydání zaměstnanecké karty včetně odeslání vybraných osobních údajů (jméno, příjmení, rok narození, pohlaví, státní občanství, nejvyšší dosažené vzdělání) zaměstnavateli uvedenému v části C. / I consent<sup>6)</sup> to the processing of my personal data for the purpose of issuing an employee card, including the sending of my personal information (name, surname, year of birth, sex, nationality, highest education achieved) to the employer specified in section C.

Místo / Place	Dne <sup>4)</sup> / Date <sup>4)</sup>	. . 20	Podpis / Signature:
---------------	--	--------	---------------------

6) Neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů je překážkou pro podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty. / Not providing or revoking consent to the processing of personal data is an impediment for submitting an application for the issuing of an employee card.

R. Žádost přijal a podle dokladů ověřil / Application received and documentation checked by:

Místo / Place Dne<sup>4)</sup> / Date<sup>4)</sup> . . 20

Razítko a podpis / Stamp and signature

S. Zaměstnaneckou kartu pro cizince předal / Foreigner's employee card handed over by:

Místo / Place Dne<sup>4)</sup> / Date<sup>4)</sup> . . 20

Razítko a podpis / Stamp and signature

T. Potvzuji převzetí zaměstnanecké karty / I confirm receipt of the employee card:

Číslo karty / Card No.:

Místo / Place Dne<sup>4)</sup> / Date<sup>4)</sup> . . 20 Podpis / Signature:

U. Úřední záznamy / For office use only:

KOLKOVÁ  
ZNÁMKA

REVENUE  
STAMP

V. Seznam kódů států a oblastí / Index of country and territory codes:

Afgánistán	AFG	Indonésie	IDN	Pacifické ostrovy	PCI
Alandy (Finsko)	XFA	Irák	IRQ	Pákistán	PAK
Albánie	ALB	Irsko	IRL	Palau	PLW
Alžírsko	DZA	Islámská republika Írán	IRN	Palestina	PSE
Americká Samoa	ASM	Island	ISL	Panama	PAN
Americké Panenské ostr.	VIR	Itálie	ITA	Papua Nová Guinea	PNG
Andorra	AND	Izrael	ISR	Paraguay	PRY
Angola	AGO	J. Georgie a J. Sandw. os.	SGS	Peru	PER
Anguilla	AIA	Jamajka	JAM	Pitcaim	PCN
Antarktida	ATA	Japonsko	JPN	Pobřeží slonoviny	CIV
Antigua a Barbuda	ATG	Jemen	YEM	Polsko	POL
Argentina	ARG	Jersey (Velká Británie)	XJE	Portoriko	PRI
Arménie	ARM	Jihoafriická republika	ZAF	Portugalsko	PRT
Aruba	ABW	Jordánsko	JOR	Rakousko	AUT
Austrálie	AUS	Kajmánské ostrovy	CYM	Republika Kosovo	RKS
Ázerbájdžán	AZE	Kambodža	KHM	Republika srbská	SRB
Bahamy	BHS	Kamerun	CMR	Réunion	REU
Bahrajn	BHR	Kanada	CAN	Rovníková Guinea	GNQ
Bangladéš	BGD	Kapverdy	CPV	Rumunsko	ROM
Barbados	BRB	Katar	QAT	Ruská federace	RUS
Belgie	BEL	Kazachstán	KAZ	Rwanda	RWA
Belize	BLZ	Keňa	KEN	Řád Malétských rytířů	XMR
Bělorusko	BLR	Kiribati	KIR	Řecko	GRC
Benin	BEN	Kokosové ostrovy	CCK	Saint Pierre a Miquelon	SPM
Bermudy	BMU	Kolumbie	COL	Salvador	SLV
Bez státní příslušnosti	XXA	Komory	COM	Samoa	WSM
Bhútán	BTN	Kongo	COG	San Marino	SMR
Bolívie	BOL	Kongo, demokrat. repub.	ZAR	Saúdská Arábie	SAU
Bosna a Hercegovina	BIH	Korea, lid. dem. rep.	PRK	Senegal	SEN
Botswana	BWA	Korejská republika	KOR	Severní Mariany	MNP
Bouvetův ostrov	BVT	Kostarika	CRI	Seychely	SYC
Brazílie	BRA	Kuba	CUB	Sierra Leone	SLE
Britská chráněná osoba	GBP	Kuvajt	KWT	Singapur	SGP
Britské indickooce. území	IOT	Kypr	CYP	Slovensko	SVK
Britské Panenské ostr.	VGB	Kyrgyzstán	KGZ	Slovinsko	SVN
Britské zámořské území	GBO	Laos	LAO	Somálsko	SOM
Britské závislé území	GBD	Lesotho	LSO	Spojené arabské emiráty	ARE
Britský občan (v zámoří)	GBN	Libanon	LBN	Spojené království	GBR
Brunej Darussalam	BRN	Libérie	LBR	Spojené národy	UNO
Bulharsko	BGR	Libye	LYB	Spojené státy	USA
Burkina Faso	BFA	Lichtenštejnsko	LIE	Společenství nezáv. st.	SUN
Burundi	BDI	Litva	LTU	Srbsko a Černá Hora	SCG
Cookovy ostrovy	COK	Lotyšsko	LVA	Sri Lanka	LKA
Čad	TCD	Lucembursko	LUX	Středoafrická republika	CAF
Černá Hora	MNE	Macao	MAC	Súdán	SDN
Česká republika	CZE	Madagaskar	MDG	Surinam	SUR
Československá republika	CSK	Maďarsko	HUN	Sv. Vincenc a Grenadiny	VCT
Čínská lidová republika	CHN	Makedonie	MKD	Svalbard a o. Jan Mayen	SJM
Dánsko	DNK	Malajsie	MYS	Svatá Helena	SHN
Dominika	DMA	Malawi	MWI	Svatá Lucie	LCA
Dominikánská republika	DOM	Maledivy	MDV	Svatý Kryštof a Nevis	KNA
Džibutsko	DJI	Mali	MLI	Svatý stolec	VAT
Egypt	EGY	Malta	MLT	Svatý Tomáš	STP
Ekvádor	ECU	Maroko	MAR	Svazjsko	SWZ
Erítriea	ERI	Marshallovy ostrovy	MHL	Syrská arabská republika	SYR
Estonsko	EST	Martinik	MTQ	Šalamounovy ostrovy	SLB
Etiopie	ETH	Mauricius	MUS	Španělsko	ESP
Evropské společenství	XEU	Mauritánie	MRT	Švédsko	SWE
Faerské ostrovy	FRO	Mayotte	MYT	Švýcarsko	CHE
Falklandy (Malvíny)	FLK	Mensí odleh. ostrovy USA	UMI	Tádžikistán	TJK
Fidži	FJI	Metropolitní Francie	FXF	Tanzanie	TZA
Filipíny	PHL	Mexiko	MEX	Thajsko	THA
Finsko	FIN	Mikronésie	FSM	Tchaj-wan	TWN
Francie	FRA	Moldavsko	MDA	Tichomořské ostrovy pod správou USA	PUS
Francouzská Guyana	GUF	Monako	MCO	Togo	TGO
Francouzská jižní území	ATF	Mongolsko	MNG	Tokelau	TKL
Francouzská Polynésie	PYF	Montserrat	MSR	Tonga	TON
Gabon	GAB	Mosambik	MOZ	Trinidad and Tobago	TTO
Gambie	GMB	Myanmar	MMR	Tunisko	TUN
Ghana	GHA	Nambie	NAM	Turecko	TUR
Gibraltar	GIB	Nauru	NRU	Turkmenistán	TKM
Grenada	GRD	Německo	DEU	Turks a Caicos	TCA
Grónsko	GRL	Nepál	NPL	Tuvalu	TUV
Gruzie	GEO	Nestanoveno	NNN	Uganda	UGA
Guadeloupe	GLP	Neutrální zóna	NTZ	Ukrajina	UKR
Guam	GUM	Nezjištěno	OOO	Uprchlíci	XXB
Guatemala	GTM	Niger	NER	Uruguay	URY
Guernsey (Velká Brit.)	XGG	Nigérie	NGA	Uzbekistán	UZB
Guinea	GIN	Nikaragua	NIC	Vánoční ostrov	CXR
Guinea-Bissau	GNB	Niue	NIU	Vanuatu	VUT
Guyana	GUY	Nizozemské Antily	ANT	Venezuela	VEN
Haiti	HTI	Nizozemsko	NLD	Vietnam	VNM
Heardův o. a McDonald o.	HMD	Norfolk	NFK	Východní Timor	TMP
Honduras	HND	Norsko	NOR	Wallis a Futuna	WLF
Hongkong	HKG	Nová Kaledonie	NCL	Zambie	ZMB
Chile	CHL	Nový Zéland	NZL	Západní Sahara	ESH
Chorvatsko	HRV	Omán	OMN	Země královny Maud	ATN
Indie	IND	Ostrov Man	IMY	Zimbabwe	ZWE

## Příloha B: Formulář žádosti o modrou kartu

Číslo žádosti<sup>1)</sup> / Application number<sup>1)</sup>:

podací razítko / submission stamp

### Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání na území České republiky vyžadujícího vysokou kvalifikaci („modrá karta“) Application for a long-term stay permit for the purpose of employment in the Czech Republic, requiring a high level of qualification („blue card“)

#### A. Žádost / Application:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the given options.

o povolení / for a permit

Číslo volného místa<sup>2)</sup> / Vacancy number<sup>2)</sup>:

o prodloužení<sup>3)</sup> / for a renewal<sup>3)</sup>

Platná modrá karta<sup>4)</sup> / Valid blue card<sup>4)</sup>:

o souhlas se změnou zaměstnavatele nebo  
zařazení<sup>3)</sup> / for a consent to a change of  
employer or placement<sup>3)</sup>

Číslo karty / Card No.:

Platí od<sup>5)</sup> / Valid from<sup>5)</sup>: . . 20 do<sup>5)</sup> / until<sup>5)</sup>: . . 20

Vydána státem (kód)<sup>6)</sup> / Country that issued the document (code)<sup>6)</sup>:

#### B. Žadatel o modrou kartu / Blue card applicant:

Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
Ostatní jména / Other names:	
Všechna dřívější příjmení / All previous surnames:	
Telefon / Telephone:	E-mail / E-mail:

Datum narození<sup>5)</sup> / Date of birth<sup>5)</sup>:

Stát narození (kód)<sup>6)</sup> / Country of birth (code)<sup>6)</sup>:

Místo narození / Place of birth:

Pohlaví / Sex:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the following options.

muž / male

žena / female

Státní občanství (kód)<sup>6)</sup> / Nationality (code)<sup>6)</sup>:

Rodinný stav / Marital status:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the following options.

svobodný(-á) / single

ženatý (vdaná) / married

rozvedený(-á) / divorced

vdovec (vdova) / widowed

Nejvyšší dosažené vzdělání / Education:

Povolání / Occupation:

1) Vyplní zastupitelský úřad ČR nebo pracoviště Ministerstva vnitra. / To be completed by an embassy of the Czech Republic or an office of the Ministry of the Interior.

2) Číslo volného místa, na které je žádáno vydání povolení nebo souhlasu se změnou zaměstnavatele nebo zařazení. / The number of the vacancy for which the issuance of a permit or consent to the change of employer or placement is required.

3) Při žádosti o prodloužení nebo o souhlas se změnou zaměstnavatele nebo pracovního zařazení nevyplňujte sekci D, G, H, I, J, K, L, M, N, pokud nedošlo ke změně od předchozí žádosti. / When applying for a renewal or consent to a change of employer or employment placement, please do not fill in sections D, G, H, I, J, K, L, M, and N, unless changes have occurred since your last application.

4) Pokud jste držitelem platné modré karty, uveďte její číslo, stát, který jí vydal, a období její platnosti. / If you currently hold a valid blue card, please state its number, the country that issued it, and its expiration date.

5) Datum zapíše ve formátu (DD.MM.RRRR). / Write the date in the following format (DD.MM.YYYY).

6) Vyberte kód státu ze seznamu v sekci V. / Select the country code from the list in Section V.

C. Požadované zaměstnání na území České republiky / Requested employment in the Czech Republic:

Zaměstnavatel / Employer:
Pracovní zařazení / Position:
Obec / Municipality: ..... Část obce / Municipal district: .....
Ulice / Street: ..... Č. / No.: ..... PSČ / Post code: .....
Pracovní smlouva <sup>5)</sup> od / Employment contract <sup>5)</sup> from: . . 20 do <sup>5)</sup> / until <sup>5)</sup> : . . 20

D. Poslední zaměstnání před příchodem na území České republiky<sup>3)</sup> / Last employment before arrival in the Czech Republic<sup>3)</sup>:

Zaměstnavatel / Employer:
Pracovní zařazení / Position:
Obec / Municipality: ..... Část obce / Municipal district: .....
Ulice / Street: ..... Č. / No.: ..... PSČ / Post code: .....
Stát (kód) <sup>6)</sup> / Country (code) <sup>6)</sup> : .....

E. Adresa místa pobytu na území České republiky / Residence address in the Czech Republic:

Obec / Municipality: ..... Část obce / Municipal district: .....
Ulice / Street: ..... Č. / No.: ..... PSČ / Post code: .....

F. Adresa pro doručování / Delivery address:

Nepovinná položka. Vypíšte adresu, je-li odlišná od místa pobytu. / Optional section. Fill in the address, if different from the place of residence.

Obec / Municipality: ..... Část obce / Municipal district: .....
Ulice / Street: ..... Č. / No.: ..... PSČ / Post code: .....
Stát (kód) <sup>6)</sup> / Country (code) <sup>6)</sup> : .....

G. Poslední bydliště v cizině<sup>3)</sup> / Last residence abroad<sup>3)</sup>:

Obec / Municipality: ..... Část obce / Municipal district: .....
Ulice / Street: ..... Č. / No.: ..... PSČ / Post code: .....
Stát (kód) <sup>6)</sup> / Country (code) <sup>6)</sup> : .....

H. Předchozí pobyt na území České republiky delší než 3 měsíce<sup>3)</sup> / Previous stay in the Czech Republic longer than 3 months<sup>3)</sup>:

Pobyt od<sup>5)</sup> / Stay from<sup>5)</sup>:  do<sup>5)</sup> / until<sup>5)</sup>:

Důvod a místo pobytu / Purpose and place of stay:

--

I. Příchod na území České republiky<sup>3)</sup> / Arrival in the Czech Republic<sup>3)</sup>:

Předpokládaný den vstupu na území České republiky<sup>5)</sup> / Anticipated arrival date in the Czech Republic<sup>5)</sup>:  . . 20

Číslo cestovního dokladu / Travel document number:

Stát, který doklad vydal (kód)<sup>6)</sup> / Country of issue of the document (code)<sup>6)</sup>:

Platnost cestovního dokladu<sup>5)</sup> / Travel document valid until<sup>5)</sup>:  . . 20



J. Manžel(ka)<sup>3)</sup> / Spouse<sup>3)</sup>:

Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
Ostatní jména / Other names:	
Všechna dřívější příjmení / All previous surnames:	
Datum narození <sup>5)</sup> / Date of birth <sup>5)</sup> :	
Stát narození (kód) <sup>6)</sup> / Country of birth (code) <sup>6)</sup> :	Státní občanství (kód) <sup>6)</sup> / Nationality (code) <sup>6)</sup> :
Místo narození / Place of birth:	
Povolání / Occupation:	
Bydliště / Residence address	
Obec / Municipality: ..... Část obce / Municipal district: .....	
Ulice / Street: ..... Č. / No.: ..... PSČ / Post code: .....	
Stát (kód) <sup>6)</sup> / Country (code) <sup>6)</sup> : .....	

K. Děti<sup>3)</sup> / Children<sup>3)</sup>:

1.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>5)</sup> / Date of birth <sup>5)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>6)</sup> / Nationality (code) <sup>6)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
2.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>5)</sup> / Date of birth <sup>5)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>6)</sup> / Nationality (code) <sup>6)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
3.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>5)</sup> / Date of birth <sup>5)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>6)</sup> / Nationality (code) <sup>6)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
4.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>5)</sup> / Date of birth <sup>5)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>6)</sup> / Nationality (code) <sup>6)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	

L. Otec<sup>3)</sup> / Father<sup>3)</sup>:

Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
Ostatní jména / Other names:	
Datum narození <sup>5)</sup> / Date of birth <sup>5)</sup> :	Státní občanství (kód) <sup>6)</sup> / Nationality (code) <sup>6)</sup> :
Povolání / Occupation:	
Bydliště / Residence address	
Obec / Municipality: ..... Část obce / Municipal district: .....	
Ulice / Street: ..... Č. / No.: ..... PSČ / Post code: .....	
Stát (kód) <sup>6)</sup> / Country (code) <sup>6)</sup> : .....	

**M. Matka<sup>3)</sup> / Mother<sup>3)</sup>:**

Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
Ostatní jména / Other names:	
Datum narození <sup>5)</sup> / Date of birth <sup>5)</sup> :	Státní občanství (kód) <sup>6)</sup> / Nationality (code) <sup>6)</sup> :
Povolání / Occupation:	
Bydliště / Residence address	
Obec / Municipality: ..... Část obce / Municipal district: .....	
Ulice / Street: ..... Č. / No.: ..... PSČ / Post code: .....	
Stát (kód) <sup>6)</sup> / Country (code) <sup>6)</sup> : .....	

**N. Sourozenci<sup>3)</sup> / Brothers and sisters<sup>3)</sup>:**

1.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>5)</sup> / Date of birth <sup>5)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>6)</sup> / Nationality (code) <sup>6)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
2.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>5)</sup> / Date of birth <sup>5)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>6)</sup> / Nationality (code) <sup>6)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
3.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>5)</sup> / Date of birth <sup>5)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>6)</sup> / Nationality (code) <sup>6)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
4.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>5)</sup> / Date of birth <sup>5)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>6)</sup> / Nationality (code) <sup>6)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	

**O. Přílohy / Attachments:**

--

**P. Doplnující informace / Additional information:**

--

**Q. Poučení pro žadatele / Instructions for applicants:**

1. Údaje v žádosti musí být vyplněny latinkou (ne azbukou nebo jiným písmem) strojem nebo hůlkovým písmem v českém jazyce. V případě nedostatku místa v příslušných rubrikách uveďte údaje na zvláštní přílohu.
2. Práva a povinnosti cizinců, spojená s pobytem na území ČR jsou upravená zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Řízení o žádosti je zahájeno dnem, kdy došla věcně a místně příslušnému správnímu orgánu.
3. Osobní údaje cizince jsou zpracovávány službou cizinecké policie pro účely řízení dle zákona č. 326/1999 Sb., a ve stanovených případech Ministerstvem vnitra v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů. Rozsah osobních údajů, který je cizinec povinen uvést v žádosti dle zákona č. 326/1999 Sb., stanoví § 70 odst. 1 téhož zákona. Dle § 159 odst. 1 a 2 zákona č. 326/1999 Sb. lze osobní údaje cizince poskytnout cizinci samotnému a dále tomu, kdo je potřebuje k plnění úkolů stanovených zákonem. Cizinec je oprávněn, pokud zjistí nebo se domnívá, že orgán služby cizinecké policie nebo Ministerstvo vnitra zpracovává jeho osobní údaje v rozporu se zákonem č. 101/2000 Sb., požadovat od tohoto orgánu vysvětlení případně odstranění vzniklého stavu (zejména provedení opravy, doplnění nebo likvidaci osobních údajů). V případě, že nebude tomuto požadavku vyhověno, má cizinec právo podle § 21 odst. 4 zákona č. 101/2000 Sb. obrátit se na Úřad pro ochranu osobních údajů přímo.

1. This application must be completed in the Latin alphabet (not Cyrillic or any other alphabet) either typed or in block capitals in Czech. If you require more space to complete a section, include this information on a separate sheet of paper.
2. The rights and duties of foreigners residing in the Czech Republic are defined in Act No. 326/1999, on the Residence of Foreigners in the Czech Republic and Amending Certain Related Acts, as amended. The proceedings are deemed to be initiated on the date of delivery of the application to the competent authority.
3. The personal data of foreigners is processed by the Foreign Police for the purposes of proceedings in terms of Act No. 326/1999 and, in specified cases, by the Ministry of the Interior in compliance with Act No. 101/2000, on the Protection of Personal Data, as amended. The range of personal data to be disclosed in this application is defined in Section 70 (1) of Act No. 326/1999. According to Section 159 (1) and (2) of Act No. 326/1999, a foreigner's personal data may be released to the foreigner himself/herself and to authorities that require them for the purpose of tasks set by law. If the foreigner finds or believes that the processing of his/her personal data by the Foreign Police or by the Ministry of the Interior is inconsistent with Act No. 101/2000, he/she is entitled to request the processing authority to explain or rectify the situation (in particular to correct, add or destroy personal data). If the processing authority fails to comply with such a request, the foreigner is entitled to seek the assistance of the Personal Data Protection Office. The foreigner may directly contact the Personal Data Protection Office with reference to Section 21 (4) of Act No. 101/2000.

Svým podpisem potvrzují úplnost a pravdivost uvedených údajů v žádosti. / I declare that I have answered all questions in this application fully and truthfully.

Souhlasím<sup>7)</sup> se zpracováním svých osobních údajů pro účely vydání modré karty včetně odeslání vybraných osobních údajů (jméno, příjmení, rok narození, pohlaví, státní občanství, nejvyšší dosažené vzdělání) zaměstnavateli uvedenému v části C. / I consent<sup>7)</sup> to the processing of my personal data for the purpose of issuing a blue card, including the sending of my personal information (name, surname, year of birth, nationality, highest education achieved) to the employer specified in section C.

Místo / Place	Dne <sup>5)</sup> / Date <sup>5)</sup>	. . 20	Podpis / Signature:
---------------	--	--------	---------------------

7) Neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů je překážkou pro podání žádosti o vydání modré karty. / Not providing or revoking consent to the processing of personal data is an impediment for submitting an application for the issuing of a blue card.

R. Žádost přijal a podle dokladů ověřil / Application received and documentation checked by:

Místo / Place Dne<sup>5)</sup> / Date<sup>5)</sup> . . 20

Razítko a podpis / Stamp and signature

S. Modrou kartu pro cizince předal / Foreigner's blue card issued by:

Místo / Place Dne<sup>5)</sup> / Date<sup>5)</sup> . . 20

Razítko a podpis / Stamp and signature

T. Potvrzuji převzetí modré karty / I confirm receipt of the blue card:

Číslo karty / Card No.:

Místo / Place Dne<sup>5)</sup> / Date<sup>5)</sup> . . 20 Podpis / Signature:

U. Úřední záznamy / For office use only:

KOLKOVÁ  
ZNÁMKA

REVENUE  
STAMP

V. Seznam kódů států a oblastí / Index of country and territory codes:

Afghánistán	AFG	Indonésie	IDN	Pacifické ostrovy	PCI
Alandy (Finsko)	XFA	Irák	IRQ	Pákistán	PAK
Albánie	ALB	Irsko	IRL	Palau	PLW
Alžírsko	DZA	Islámská republika Írán	IRN	Palestina	PSE
Americká Samoa	ASM	Island	ISL	Panama	PAN
Americké Panenské ostr.	VIR	Itálie	ITA	Papua Nová Guinea	PNG
Andorra	AND	Izrael	ISR	Paraguay	PRY
Angola	AGO	J.Georgie a J.Sandw.os.	SGS	Peru	PER
Anguilla	AIA	Jamajka	JAM	Pitcairn	PCN
Antarktida	ATA	Japonsko	JPN	Pobřeží slonoviny	CIV
Antigua a Barbuda	ATG	Jemen	YEM	Polsko	POL
Argentina	ARG	Jersey (Velká Británie)	XJE	Portoriko	PRI
Arménie	ARM	Jihoafriická republika	ZAF	Portugalsko	PRT
Aruba	ABW	Jordánsko	JOR	Rakousko	AUT
Austrálie	AUS	Kajmánské ostrovy	CYM	Republika Kosovo	RKS
Azerbájdžán	AZE	Kambodža	KHM	Réunion	REU
Bahamy	BHS	Kamerun	CMR	Rovníková Guinea	GNQ
Bahrajn	BHR	Kanada	CAN	Rumunsko	ROM
Bangladéš	BGD	Kapverdy	CPV	Ruská federace	RUS
Barbados	BRB	Katar	QAT	Rwanda	RWA
Belgie	BEL	Kazachstán	KAZ	Rád Maltézských rytířů	XMR
Belize	BLZ	Keňa	KEN	Řecko	GRC
Bělorusko	BLR	Kiribati	KIR	Saint Pierre a Miquelon	SPM
Benin	BEN	Kokosové ostrovy	CCK	Salvador	SLV
Bermudy	BMU	Kolumbie	COL	Samoa	WSM
Bez státní příslušnosti	XXA	Komory	COM	San Marino	SMR
Bhútán	BTN	Kongo	COG	Saúdská Arábie	SAU
Bolívie	BOL	Kongo, demokrat.rep.	ZAR	Senegal	SEN
Bosna a Hercegovina	BIH	Korea, lid.dem.rep.	PRK	Severní Mariany	MNP
Botswana	BWA	Korejská republika	KOR	Seychely	SYC
Bouvetův ostrov	BVT	Kostarika	CRI	Sierra Leone	SLE
Brazílie	BRA	Kuba	CUB	Singapur	SGP
Britská chráněná osoba	GBP	Kuvajť	KWT	Slovensko	SVK
Britské indickooce.území	IOT	Kypr	CYP	Slovinsko	SVN
Britské Panenské ostr.	VGB	Kyrgyzstán	KGZ	Somálsko	SOM
Britské zámořské území	GBO	Laos	LAO	Spojené arabské emiráty	ARE
Britské závislé území	GBD	Lesotho	LSO	Spojené království	GBR
Britský občan (v zámoří)	GBN	Libanon	LBN	Spojené národy	UNO
Brunej Darussalam	BRN	Libérie	LBR	Spojené státy	USA
Bulharsko	BGR	Libye	LYB	Společenství nezáv. st.	SUN
Burkina Faso	BFA	Lichtenštejnsko	LIE	Republika srbská	SRB
Burundi	BDI	Litva	LTU	Srbsko a Černá Hora	SCG
Cookovy ostrovy	COK	Lotyšsko	LVA	Srí Lanka	LKA
Čad	TCO	Lucembursko	LUX	Středoafrická republika	CAF
Černá Hora	MNE	Macao	MAC	Súdán	SDN
Česká republika	CZE	Madagaskar	MDG	Surinam	SUR
Československá republika	CSK	Maďarsko	HUN	Sv.Vincenc a Grenadiny	VCT
Čínská lidová republika	CHN	Makedonie	MKD	Svalbard a o. Jan Mayen	SJM
Dánsko	DNK	Malajsie	MYS	Svatá Helena	SHN
Dominika	DMA	Malawi	MWI	Svatá Lucie	LCA
Dominikánská republika	DOM	Maledivy	MDV	Svatý Kryštof a Nevis	KNA
Džibutsko	DJI	Mali	MLI	Svatý stolec	VAT
Egypt	EGY	Malta	MLT	Svatý Tomáš	STP
Ekvádor	ECU	Maroko	MAR	Svazijsko	SWZ
Eritrea	ERI	Maršhallovy ostrovy	MHL	Syrská arabská republika	SYR
Estonsko	EST	Martinik	MTQ	Šalamounovy ostrovy	SLB
Etiopie	ETH	Mauricius	MUS	Španělsko	ESP
Evropské společenství	XEU	Mauritánie	MRT	Švédsko	SWE
Faerské ostrovy	FRO	Mayotte	MYT	Švýcarsko	CHE
Falklandy (Malvíny)	FLK	Menší odleh.ostrovy USA	UMI	Tádžikistán	TJK
Fidži	FJI	Metropolitní Francie	FXX	Tanzanie	TZA
Filipíny	PHL	Mexiko	MEX	Thajsko	THA
Finsko	FIN	Mikronésie	FSM	Tchaj-wan	TWN
Francie	FRA	Moldavsko	MDA	Tichomořské ostrovy pod správou USA	PUS
Francouzská Guyana	GUF	Monako	MCO	Togo	TGO
Francouzská jižní území	ATF	Mongolsko	MNG	Tokelau	TKL
Francouzská Polynésie	PYF	Montserrat	MSR	Tonga	TON
Gabon	GAB	Mosambik	MOZ	Trinidad and Tobago	TTO
Gambie	GMB	Myanmar	MMR	Tunisko	TUN
Ghana	GHA	Namibie	NAM	Turecko	TUR
Gibraltar	GIB	Nauru	NRU	Turkmenistán	TKM
Grenada	GRD	Německo	DEU	Turks a Caicos	TCA
Grónsko	GRL	Nepál	NPL	Tuvalu	TUV
Gruzie	GEO	Nestanoveno	NNN	Uganda	UGA
Guadeloupe	GLP	Neutrální zóna	NTZ	Ukrajina	UKR
Guam	GUM	Nezjištěno	OOO	Uprchlíci	XXB
Guatemala	GTM	Niger	NER	Uruguay	URY
Guernsey (Velká Brit.)	XGG	Nigérie	NGA	Uzbekistán	UZB
Guinea	GIN	Nikaragua	NIC	Vánoční ostrov	CXR
Guinea-Bissau	GNB	Niue	NIU	Vanuatu	VUT
Guyana	GUY	Nizozemské Antily	ANT	Venezuela	VEN
Haiti	HTI	Nizozemsko	NLD	Vietnam	VNM
Heardův o.a McDonald o.	HMD	Norfolk	NFK	Východní Timor	TMP
Honduras	HND	Norsko	NOR	Wallis a Futuna	WLF
Hongkong	HKG	Nová Kaledonie	NCL	Zambie	ZMB
Chile	CHL	Nový Zéland	NZL	Západní Sahara	ESH
Chorvatsko	HRV	Omán	OMN	Země královny Maud	ATN
Indie	IND	Ostrov Man	IMY	Zimbabwe	ZWE

### Příloha C: Otázky polostrukturovaného rozhovoru se zaměstnavateli

Polostrukturovaný rozhovor	
Název firmy:	
Datum	
1. Základní informace o firmě. Počet pracovníků, předmět a místo podnikání, vlastnictví lokální nebo nadnárodní.	
2. Jaké jsou Vaše důvody pro zaměstnávání cizinců?	
3. Kolik zahraničních pracovníků a na jakých pracovních pozicích jste zaměstnával a aktuálně zaměstnáváte? Jaká je jejich země původu?	
4. Jsou podmínky pro zaměstnávání cizinců a občanů České republiky odlišné nebo stejné? Uveďte prosím důvody, které Vás vedou k této odpovědi.	
5. Jak moc obtížné z administrativního hlediska je zaměstnávat cizince? Kde zjišťujete informace o povinnostech zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců? S jakými problémy jste se v souvislosti s uvedenou problematikou setkávali?	
6. Poskytuje Vaše firma stejnou mzdu na určité pracovní pozici bez ohledu na to, zda je pracovník cizincem nebo občanem České republiky? Svoji odpověď prosím zdůvodněte.	
7. Porovnejte produktivitu a kvalitu práce zahraničních a českých pracovníků ve Vaší firmě.	
8. Existuje rozdíl v práci cizince, který má české vzdělání a který má zahraniční vzdělání? Jak moc je to pro Vaši společnost důležité? Svoji odpověď zdůvodněte.	
9. Jste ochotni přijmout cizince i na vyšší (kvalifikovanější) pracovní pozice nebo ne? Proč?	
10. Jak se, z Vašeho pohledu, zahraniční pracovníci integrovali do pracovního prostředí ve Vaší firmě? Jak to ovlivnilo atmosféru v týmu?	
11. Jaké přínosy a jaká rizika jsou podle Vašeho názoru spojena se zaměstnáváním zahraničních pracovníků?	

## Příloha D: Seznam respondentů pro rozhovory se zaměstnavateli

	Město	Vlastnictví	Počet pracovníků celkem	Počet zaměstnaných cizinců
Respondent 1	Plzeň	Nadnárodní	25	3
Respondent 2	Plzeň	Nadnárodní	240	10
Respondent 3	Praha	Lokální	120	5
Respondent 4	Praha	Lokální	13	4
Respondent 5	Praha	Lokální	15	3
Respondent 6	Praha	Lokální	13	1
Respondent 7	Tachov	Lokální	150	5
Respondent 8	Plzeň	Lokální	25	1
Respondent 9	Plzeň	Lokální	10	2

## Příloha E: Rozhovory se zaměstnavateli

Odpovědi na otázku č.2 „*Jaké jsou Vaše důvody pro zaměstnávání cizinců?*“:

1. Je to jedno jestli uchazeč cizinec nebo občan ČR, hlavní jsou jeho pracovní schopnosti.
2. Zaměstnání cizince má výhodu dobré jazykové znalosti. Někdy nám dokáže přinést zajímavé zkušenosti z jiného kulturního prostředí.
3. Je to výhoda při práci na mezinárodních projektech – znalost ruštiny a angličtiny je obrovskou výhodou pro naši společnost. Máme spoustu mezinárodních projektů.
4. Jazykové schopnosti především. Často máme mezi zákazníky turisty, proto je ruština a angličtina velice vítaná.
5. V hotelu vždy rádi zaměstnáváme cizince, a to nejenom z Ruska, každý další cizí jazyk je pro nás také obrovskou výhodou. Jsme rádi, když se můžeme jednoduše domluvit se všemi klienty.
6. Zaměstnáváme převážně podle schopností lidí, ale v Praze mezi klienty máme i rusky mluvící lidi, proto je znalost ruského jazyka výhodou.
7. Máme rusky mluvící klienty.
8. Jiný názor a pracovitost.
9. Žádné speciální příčiny. Jestli má schopnost pracovat a má potenciál, tak ho bereme. Je to jedno jestli je cizinec nebo Čech.

Odpovědi na otázku č.3 „*Kolik zahraničních pracovníků a na jakých pracovních pozicích jste zaměstnával a aktuálně zaměstnáváte? Jaká je jejich země původu?*“:

1. V naší společnosti už dlouhou dobu pracují zahraniční pracovníci. Plzeňská pobočka momentálně zaměstnává 3 cizince. Původně jsou z Ruska, Slovenska a Vietnamu. Všichni pracují na stejné pracovní pozici – logistik.
2. Momentálně je na pobočce 11 zahraničních kolegů. Pocházejí ze Slovenska, Polska, Holandska, Anglie, Argentiny, Ukrajiny či Běloruska.
3. Pokud budeme mluvit o Pražské pobočce, tak tady mezi 120 pracovníky máme 5 cizinců, 3 jsou z Ukrajiny, dále jeden občan Slovenska a jeden z Ruska.
4. Momentálně zaměstnáváme 13 pracovníků, 4 jsou cizinci, mezi kterými je jedna uklízečka, číšník a dva baristé.
5. Máme celkem 15 lidí, mezi kterými jsou 3 migranti, pracující na recepci.

6. Mezi 13 pracovníků máme jednoho cizince z Ruska na pozici servisního technika.
7. Momentálně zaměstnáváme 5 cizinců na různých pracovních pozicích, celkový počet pracovníků se pohybuje kolem 150.
8. Počet pracovníků v Plzeňské pobočce je 25 osob. Momentálně zaměstnáváme jednoho zahraničního pracovníka z Běloruska na pozici programátor, dřív u nás na stejné pozici také pracoval cizinec z Běloruska. Více cizinců jsme zatím nezaměstnávali.
9. Momentálně u nás pracuje 10 lidí, 2 prodavačky jsou občany Ukrajiny.

Odpovědi na otázku č.4 „*Jsou podmínky pro zaměstnávání cizinců a občanů České republiky odlišné nebo stejné?*“:

1. U nás ve společnosti se snažíme nedělat rozdíl u výběru zaměstnanců – zda jsou z Česka či jiné země.
2. Pohovor provádíme v angličtině a je pro všechny stejný
3. Pohovor je stejný pro všechny uchazeče o práci.
4. U cizinců navíc kontrolujeme češtinu, je to důležité pro komunikaci s klienty.
5. Podmínky jsou stejné.
6. Hlavně aby se uměl domluvit česky, vždy se při pohovoru snažíme zkontrolovat jazykové schopnosti.
7. Žádný rozdíl, všichni mají stejné podmínky.
8. Stejně, žádné složitosti se zaměstnáním cizince nevidím.
9. Jestli umí česky, žádný problém.

Odpovědi na otázku č.5 „*Jak moc obtížné z administrativního hlediska je zaměstnávat cizince? Kde zjišťujete informace o povinnostech zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců? S jakými problémy jste se v souvislosti s uvedenou problematikou setkávali?*“:

1. Samozřejmě zaměstnání cizince je pro nás administrativně náročnější, obzvlášť, když pochází ze země mimo EU. Vždy musíme spolupracovat s místním úřadem práce.
2. Zaměstnání cizince je vždy administrativně náročné. Spolupracujeme s úřadem práce, také hledáme informace na stránkách ministerstva vnitra. Důležité je to, odkud cizinec pochází a jaké má povolení k pobytu, v závislosti na tom se liší postupy, které musíme učinit.
3. Ověřujeme si informace s pražskou agenturou, která dělá poradenství v oblasti zaměstnávání cizinců. Dále spolupracujeme s úřadem práce a také dohledáváme informace na stránkách ministerstva práce a sociálních věcí či cizinecké policie. Najímání cizince mimo EU je velice administrativně náročné. Musíme zdůvodnit, proč chceme pracovní pozici obsadit cizincem a nikoli kandidátem z Česka.
4. Neřekl bych, že zaměstnávání cizince je velice obtížné z administrativního hlediska. Samozřejmě musíme si ověřit, zda má platné povolení k pobytu, aby mohl být oficiálně zaměstnán, podat informace na úřad práce, ale žádné velké problémy jsme zatím nezažili.
5. Cizince zaměstnáváme už dlouhou dobu, veškeré potřebné informace si ověřujeme s úřadem práce a ministerstvem vnitra ČR. Proces je více náročnější v případě podpisu pracovní smlouvy, většinou zahraničním pracovníkům nabízíme dohodu o provedení činnosti. Naštěstí jsme neměli se zaměstnáváním cizinců žádné problémy.
6. Samozřejmě, proces zaměstnávání cizince je o něco složitější, spolupracujeme s úřadem práce a cizineckou policií.



7. Spolupracujeme s místním úřadem práce, veškeré informace ověřujeme tam, a zároveň na stránkách ministerstva práce. Administrativa je vždy náročná, v případě zaměstnání cizince musíme veškeré informace zkontrolovat dvakrát, abychom si byli stoprocentně jistý, že jsme na nic nezapomněli. Žádné problémy vyjmenovat nemůžu.
8. Pro nás zaměstnávání cizince nikdy nebylo obtížné. Oba dva zahraniční pracovníci měli volný vstup na trh práce, a proto stejné podmínky jako občané ČR.
9. Ano, je to vždy administrativně náročné. Jednou jsme se setkali s tím, že uchazeč o práci na plný úvazek měl povolení k pobytu za účelem studia. Neřekl nám o tom hned na pohovoru, pak jsme se ale dozvěděli, že ze zákona nemůže mít v České republice pracovní smlouvu, jelikož je to v rozporu s účelem jeho pobytu. Problém jsme vyřešili tím, že jsme s ním podepsali dohodu o provedení činnosti, odpracované hodiny ale měl striktně kontrolované.

Odpovědi na otázku č.6 „*Poskytuje Vaše firma stejnou mzdu na určité pracovní pozici bez ohledu na to, zda je pracovník cizincem nebo občanem České republiky?*“:

1. Samozřejmě.
2. Ano.
3. Ano, všichni mají stejné podmínky a za stejnou pracovní pozici nabízíme stejné platové ohodnocení. Není důvod dělat v tom nějaké rozdíly.
4. Ano, práce je stejná pro všechny.
5. Samozřejmě.
6. Ano.
7. Ano, poskytujeme stejnou mzdu bez ohledu na státní příslušnost. Práce je stejně náročná pro všechny, tudíž neděláme ve finančním ohodnocení rozdíly.
8. Ano, nerozdělujeme pracovníky podle jejich státní příslušnosti.
9. Ano.

Odpovědi na otázku č.7 „*Porovnejte produktivitu a kvalitu práce zahraničních a českých pracovníků ve Vaší firmě.*“:

1. Produktivita a kvalita se neliší až tak moc, ale někdy bych řekl, že se zahraniční pracovníci snaží o něco víc. Možná je to proto, že si svojí pracovní pozice více váží a bojí se ztratit zaměstnání.
2. Produktivita a kvalita práce je srovnatelná. Nevidím rozdíl.
3. Jsme spokojeni s cizinci, které zaměstnáváme. Jsou určitě pracovití. Produktivita a kvalita je těžko srovnatelná, nemůžu uvést rozdíly.
4. Je stejná, záleží spíše na charakteru pracovníka, než na zemi odkud pochází.
5. Žádné rozdíly.
6. Zahraniční pracovníci jsou schopní a snaží se dokázat své znalosti, proto je jejich produktivita někdy i vyšší.
7. Produktivita a kvalita práce zahraničních pracovníků se liší. Není to pravidlem, ale dalo by se říct, že jsou více zodpovědní. Pracovitost je také na vysoké úrovni. Samozřejmě záleží na každé osobě zvlášť.
8. Více pracovitosti.
9. Nevidím žádné rozdíly. Nemyslím si, že produktivita je spojena se státní příslušností.

Odpovědi na otázku č.8 „Existuje rozdíl v práci cizince, který má české vzdělání a který má zahraniční vzdělání? Jak moc je to pro Vaši společnost důležité?“:

1. Nekoukáme na to, kde uchazeč získal vzdělání, spíš na jeho zkušenosti a pracovní schopnosti.
2. Podmínkou zaměstnání u nás je znalost anglického jazyka, proto předpokládáme, že se všichni bez problému domluví. Nerozlišujeme pracovníky podle místa získání vzdělání.
3. To, kde cizinec získal vzdělání není až tak důležité pro kvalitu jeho práce.
4. Nevidím rozdíly.
5. České VŠ vzdělání nám může usnadnit zaměstnání cizince, který není z EU. Jinak na kvalitě práce se to neodráží.
6. Není to pro nás důležité.
7. Nemyslím si, že existuje rozdíl, nesledujeme to, a proto nemůžu dát přesnou odpověď.
8. Zaměstnávali jsme cizince pouze s českým vzděláním, proto nemůžu porovnat.
9. Samozřejmě má výhodu, pokud se dorozumí česky s ostatními kolegy. Proto cizinec, který studoval v českém jazyce, má výhodu.

Odpovědi na otázku č.9 „Jste ochotni přijmout cizince i na vyšší (kvalifikovanější) pracovní pozice nebo ne? Proč?“:

1. Ano, mohli. Pokud by měl potřebné předpoklady. Několik cizinců u nás na vyšší pozici již působí.
2. Ano, každý pracovník má v naší společnosti možnost karierního růstu.
3. Samozřejmě, jestli má odpovídající kvalifikaci.
4. Ano.
5. Ano.
6. Ano.
7. Ano, momentálně zaměstnáváme cizince i na vyšších pracovních pozicích.
8. Ano, záleží na zkušenostech.
9. Ano, nevidím problém.

Odpovědi na otázku č.10 „Jak se, z Vašeho pohledu, zahraniční pracovníci integrovali do pracovního prostředí ve Vaší firmě? Jak to ovlivnilo atmosféru v týmu?“:

1. Naprosto v pořádku, nevidím žádné rozdíly.
2. Cizinci se integrují bez problémů, neovlivnilo to atmosféru v týmu.
3. Měli jsme problém v době, kdy jsme zaměstnávali cizinku z Běloruska. Jeden z našich pracovníků na ni začal agresivně reagovat, a to zejména kvůli odlišné statní příslušnosti. Bohužel tento konflikt se nepodařilo odstranit a cizinka si nakonec našla jinou práci a odešla.
4. Žádné problémy, integrace probíhá v pořádku, jsme zvyklí na cizince v kolektivu.
5. Všechno v pořádku, integrace je bezproblémová.
6. Integrace proběhla naprosto v pořádku, na atmosféru v týmu to mělo pozitivní dopad.
7. Zahraniční kolegové se integrují naprosto bez problémů. Vždy je samozřejmě lepší, když jsou komunikativní a nebojí se navázat kontakt s ostatními kolegy. Na atmosféru v týmu to může mít pozitivní dopad. Většina lidí je ráda za možnost využití angličtiny i v rámci týmu

8. Neovlivnilo to atmosféru v týmu.
9. Bez problém, atmosféra v týmu se nezměnila.

Odpovědi na otázku č.11 „*Jaké přínosy a jaká rizika jsou podle Vašeho názoru spojena se zaměstnáváním zahraničních pracovníků?*“:

1. Rizika jsou vždy spojena s příslušnou administrativou a obavou, abychom nic neopomněli. Přínos vidím v pestřejším složení týmů, předání nových zkušeností. Pokud může cizinec v kontaktu se zahraničím využít svůj rodný jazyk, je to také přínosem.
2. Zahraniční pracovník dokáže přinést nový pohled na problematiku. Znalost cizího jazyka je také přínosem. Rizika mohou být spojena s nedorozuměním, a to buď kvůli jazykové bariéře nebo jiné mentalitě.
3. Problém nacionalizmu a rasizmu. Mezi přínosy vidím jazykové schopnosti a zkušenosti, které může předat ostatním pracovníkům.
4. Přínosem jsou jazykové schopnosti. Rizika nevidím žádná.
5. Znalost cizího jazyka je pro nás obrovskou výhodou a přínosem zaměstnání cizince.
6. Přínosem je pracovitost. Rizika mohou být spojena s administrativou.
7. Rizikem je jazyková bariéra, důležité je, aby se pracovník mohl domluvit, aby dobře chápal procesy a úkoly.
8. Mezi přínosy bych zařadil jiný pohled na věc. Nevidím žádná rizika.
9. Přínosem může být znalost cizího jazyka v případě, že náš obchod navštíví turisté, to se ale nestává často, mezi zákazníky máme převážně občany ČR.

**Příloha F: Otázky polostrukturovaného rozhovoru s migranty – česká verze**

Polostrukturovaný rozhovor		
Příjmení a jméno	Země původu	Věk
Datum		
1. Jaké byly Vaše důvody pro migraci? Co bylo hlavní příčinou?		
2. Jaká byla Vaše očekávání spojená s migrací? Co bylo pro Vás kriticky důležité?		
3. Proč jste si vybral(a) jako cíl ČR? Co je v ČR lepší než ve Vaší zemi a co naopak horší?		
4. Co jste potřeboval(a) zajistit k uskutečnění migrace (jaké doklady, peníze)? Jak moc to bylo náročné?		
5. S jakými problémy jste se setkal(a) po přestěhování?		
6. Co by se dalo v ČR zlepšit, mluvíme-li o podpoře migrantů?		
7. Zůstal(a) jste v kontaktu s přáteli a známými v zemi odkud pocházíte? Máte přátele v ČR?		
8. Máte rodinu, děti? Chtěl(a) byste mít rodinu, děti v ČR?		
9. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Odpovídá Vaše práce Vaší kvalifikaci?		
10. Jak těžké bylo najít si práci v ČR? Jak dlouho a jakým způsobem jste práci hledal(a)? Myslíte si, že mají cizinci v ČR dobrou karierní perspektivu, nebo vidíte určité bariéry?		
11. Jak jste se integroval(a) do pracovního kolektivu? Měl(a) jste problémy plynoucí z Vaší odlišné státní příslušnosti, existovala (existuje) jazyková bariéra?		
12. Chtěl(a) byste podnikat v ČR? Jak náročné je z Vašeho pohledu pro cizince podnikat v ČR?		
13. Jaký máte vztah k ostatním migrantům?		
14. Jak moc jste spokojen(a) s přestěhováním do ČR? Plánujete zůstat v ČR i nadále?		

**Příloha G: Otázky polostrukturovaného rozhovoru s migranty – ruská verze**

Полоструктурированный разговор		
Фамилия и Имя	Национальность	Возраст
Дата		
1. Какие были у Вас причины миграции? Что было основной?		
2. Какие были Ваши ожидания связанные с миграцией? Чего Вы ожидали более всего?		
3. Почему Вы выбрали Чехию? Что в Чехии лучше, чем в Вашей стране и что наоборот хуже?		
4. Какие вопросы Вам нужно было решить, чтобы реализовать свой переезд (документы, деньги)? Было ли это тяжело сделать?		
5. С какими проблемами Вы встретились после переезда в Чехию?		
6. Что на Ваш взгляд можно было бы улучшить в Чехии касательно поддержки мигрантов?		
7. Поддерживаете ли Вы контакт с друзьями и знакомыми, кто остался на родине? Удалось ли Вам завести друзей в Чехии?		
8. Имеете ли Вы семью, детей? Хотели ли бы Вы завести семью в Чехии?		
9. Какое у вас образование? Соответствует ли Ваша работа Вашей квалификации?		
10. Насколько тяжело было найти работу в Чехии? Как долго и каким способом Вы ее искал(а)? На Ваш взгляд, имеют ли иностранцы в Чехии хорошую карьерную перспективу или видите в этом некоторые барьеры?		
11. Легко ли Вам было влиться в рабочий коллектив? Были ли у Вас проблемы связанные с Вашей национальностью, языковой барьер?		
12. Хотели ли бы Вы иметь свой бизнес в Чехии? Насколько это тяжело открыть собственное дело для иностранца?		
13. Как вы относитесь к остальным мигрантам?		
14. Довольны ли Вы своим переездом? Планируете оставаться в Чехии и далее?		

## Příloha H: Seznam respondentů pro rozhovory s migranty

	Země původu	Věk	Pohlaví	Pracovní pozice	Aktuální město pobytu
Respondent 1	Ukrajina	25	Žena	Učitelka ruského a českého jazyka	Plzeň
Respondent 2	Bělorusko	33	Muž	Programátor analytik	Plzeň
Respondent 3	Rusko	32	Muž	Plánovač logistiky	Plzeň
Respondent 4	Rusko	29	Muž	Pomocník kameramanů	Praha
Respondent 5	Rusko	31	Žena	Konstruktérka	Praha
Respondent 6	Bělorusko	25	Žena	Prodavačka	Praha
Respondent 7	Bělorusko	28	Žena	Frontend and backend developer	Plzeň
Respondent 8	Bělorusko	25	Muž	Datový analytik	Praha
Respondent 9	Kazakhstan	33	Muž	Programátor CNC strojů	Plzeň
Respondent 10	Ukrajina	26	Muž	Inženýr konstruktér	Plzeň
Respondent 11	Bělorusko	25	Žena	Reporting Consultant	Praha
Respondent 12	Ukrajina	32	Žena	Všeobecná sestra	Plzeň
Respondent 13	Ukrajina	25	Žena	Vedoucí prodejny	Plzeň
Respondent 14	Uzbekistan	29	Žena	Finance Controller	Plzeň
Respondent 15	Kazakhstan	25	Žena	Všeobecná sestra	Plzeň
Respondent 16	Ukrajina	25	Žena	Finance Manager	Praha
Respondent 17	Polsko	27	Žena	Datový analytik	Plzeň

## Příloha I: Rozhovory s migranty

Odpovědi na otázku č.1: „*Jaké byly Vaše důvody pro migraci? Co bylo hlavní příčinou?*“:

1. Лучшее будущее и лучшее образование. Главной причина была финансовая и политическая ситуация на Украине.
2. Жена жила и училась в Чехии. Ехал к ней и за лучшей жизнью.
3. Улучшить жизнь.
4. Посмотреть мир, пожить в другой стране, выучить новый язык.
5. В поисках лучшей жизни.
6. Не хотелось учиться и жить в родной стране.
7. Желание жить в стабильной стране с прогрессивными ценностями и свободами в обществе.
8. Увидеть новую страну, узнать новых людей, получить европейское образование.
9. Переселение на историческую родину своих предков.
10. Ужасная политическая и экономическая ситуация в начале 2014 года, начиналась война и мобилизация. Я как раз оканчивал Университет, и совсем не было работы и перспектив.
11. Родители отправили.
12. Родственники живут в Чехии.
13. Лучшая ситуация в стране. Переезд по причине возвращение на родину предков.
14. Lepší práce.
15. Хотелось больше возможностей для карьерного роста, высший уровень медицины.

16. У меня здесь живут родственники, ехала за лучшей карьерой.
17. Prijela jsem do České Republiky hlavně kvůli práci. Původně měla to být několika měsíční brigáda.

Odpovědi na otázku č.2: „*Jaká byla Vaše očekávání spojená s migrací? Co bylo pro Vás kriticky důležité?*“:

1. То, что здесь смогу найти работу по специальности.
2. Что все будет хорошо, легко, просто и никаких проблем. Ни о чем особо не думал, ехал и по факту решал все дела.
3. Лучше жизнь, проще, безопаснее. Так и есть.
4. Важно – хорошо выучить язык, вписаться в новое общество. Ждал много новых знакомых, информации, путешествий, знаний.
5. В России все люди считают, что жизнь в Европе – это сказка. Соответственно и я ехала за сказкой. Более всего ожидала – высоких зарплат, порядка во всем, справедливости
6. Красивая Прага и вообще абсолютно другая жизнь.
7. Улучшение качества жизни.
8. Был огромный интерес, новая страна, новые знакомые.
9. Безопасность.
10. Ожиданий не было никаких, было понятно, что будет непросто.
11. Лучше уровень жизни и легче найти работу.
12. Ожидала, что будем жить лучше чем на родине
13. Боялась переезда, было страшно менять жизнь.
14. Naučit se českému jazyku.
15. Конечно же я хотела устроиться по специальности и получать удовольствие от того, чем занимаюсь. Сейчас я могу сказать, что я действительно на своём месте, моя работа меня наполняет.
16. Не было никаких особых представлений, но я знала, что жизнь здесь лучше. Критически важно было выучить чешский язык и научиться интегрироваться в чешское общество.
17. Hlavním očekáváním byl samozřejmě vyšší plat. Potřebovala jsem si ušetřit na školu a v Polsku v městě z kterého pocházím nebylo tolik pracovních možností.

Odpovědi na otázku č.3 „*Proč jste si vybral(a) jako cíl ČR? Co je v ČR lepší než ve Vaší zemi a co naopak horší?*“:

1. Думаю, что Чехия идеальная страна для людей из стран СНГ. Потому что здесь похожий язык и радушные люди. Лучшее – больше свободных рабочих мест, есть возможность работать без высшего образования, так как Чехия входит в ЕС, можно свободно путешествовать и отправиться на выходные например в Париж или Вену. Хуже – овощи и продукты, их качество, хуже еда.
2. По совету знакомых. Лучше – здесь проще жить, легче, больше возможностей и более активные люди. Хуже – чехии более консервативные, но другие не значит хуже.
3. Нравилась Чехия за долго до переезда сюда. Лучше – здесь намного безопаснее, если сравнить с Питером и Москвой, спокойнее. Хуже – отношение между людьми, меньше искренности, больше лицемерия.

4. Чехия – центр Европы. Демократические цены, схожие язык и менталитет. Лучше – чище, красивее, удобно путешествовать, вкусное пиво. Хуже – сложно найти схожих по духу людей.
5. Сходство языка, центр Европы. Лучше – ниже уровень преступности. Хуже – доступность медицины, соотношения зп и уровня жизни.
6. Я не выбирала, она сама меня выбрала. А если серьезно – дело случая. Родители предложили – я не отказалась.
7. Бесплатное образование, легкость изучения языка. Лучше – общество, экономика, образование. Ничего хуже.
8. Бесплатное высшее образование. Лучше – красивее, проще, больше перспектив, легче путешествовать, больше выбор в магазинах, больше событий и развлечений, больше культурных мероприятий и интересных мест в городе, активная жизнь. Хуже – немного другие традиции, не празднуются некоторые праздники, которые празднуем мы, но это не значит, что хуже, просто непривычно. Так же бы выделил более высокие цены на недвижимость, уровень медицинского обслуживания.
9. Здесь живут родственники со стороны отца.
10. Я выбирал между Чехией, Польшей и Бразилией. Размер заработной платы в сфере машиностроения, промышленность, язык похожий на украинский. На самом деле я даже не знаю, что в Украине лучше, чем в Чехии, на самом деле там все намного хуже.
11. Язык проще в изучении. Лучше – легко путешествовать по Европе, выше уровень жизни. Хуже – менталитет (стирается разделение мужчина / женщина), пессимисты, медицина (больше безраличия), отношение к русскоязычным и вообще к другим нациям, особенно у старшего поколения.
12. В Чехию, потому что знакомый ехал в Чехию.
13. Так как были родственники чехи – бабушка с дедушкой. Лучше – уровень жизни, больше рабочих перспектив, нету взяток. Хуже – отношение людей друг к другу, чехи более заиклены на себе, меньше помогают другим, не любят русскоязычных, всегда куда-то спешат.
14. Měla jsem v ČR par známých. ČR je více rozvinutá země, než je má rodná.
15. Чехия мне всегда нравилась. Я думаю сравнивать Казахстан и Чехию просто не имеет смысла, жизнь совершенно другая. В Чехии у человека больше возможностей и уверенности в завтрашнем дне. Но опять же, все зависит от ситуации и того, чем он занимается. Огромным плюсом лично для меня это наличие мед. страховки, человек всегда знает, что его будут лечить в любом случае, какая бы страшная болезнь его не настигла. И конечно же высокий уровень медицины. Я думаю очень важно привыкнуть к иному стилю жизни и это все, у кого-то получается, у кого-то нет, и наверное не всегда причиной является то, если здесь лучше или хуже. Все зависит от конкретного человека.
16. В Чехии проще найти работу, накопить на квартиру. Я приехала в 2014 году, когда на Украине началась война и было довольно небезопасно там находится. Мое любимое слово, которым я могу описать разницу между Чехией и Украиной это „возможности“.
17. Moji rodiče pracovali v ČR takže věděla jsem, že mi pomůžou najít práci a znají to tady. Určitě v ČR je lepší sociální podpora než v Polsku. Lidí jsou víc otevření novým věcem.



Odpovědi na otázku č.4 „Co jste potřeboval(a) zajistit k uskutečnění migrace (jaké doklady, peníze)? Jak moc to bylo náročné?“:

1. Деньги и виза было тяжело. Были проблемы с посылкой документов, когда ее посылали из Чехии. Так же наткнулись на мошенников с языковыми курсами. Дважды было отказано в визе. Потеряли деньги на курсы в Чехии, которые на самом деле оказалось, что не существуют, деньги никто не вернул.
2. Виза, найти жилье, купить страховку. Надо было найти человека, который живет в Чехии и мог бы со всем этим помочь. Нет, не было сложно. Либо так – сложно, но возможно. Потому что вся информация доступна.
3. Очень сложно, много страха. Не было понятно, получу ли визу, смогу ли уехать из России, примут ли в Чехии. Надо было собрать много документов.
4. Очень много всего, уже и не помню. Оплата курсов, виз, много бумажной волокиты, ездил в другой город в посольство, чтобы получить визу, стоял с 4 утра в очереди, очень долго ждал ответа.
5. Заработать денег на переезд как минимум на 1ый год жизни нетяжело. Выучить язык нетяжело. Но тяжело получить визу.
6. Нужно было выучить язык.
7. Переводы документов, нострификация, пересылка документов, организация поездки, деньги. Было тяжело.
8. Не было сильно тяжело, все возможно. Да, нужны были документы, деньги, визовый процесс был довольно длительным.
9. Согласие на переезд.
10. Как и всем иностранцам: процесс получения визы. Коррупционность в системе регистрации для записи на подачу документов. Было тяжело финансово.
11. Ничего тяжелого. Помогали в Чехии все организовать языковые курсы.
12. Не было больших трудностей с документами.
13. Тяжело, много документов и денег. Очень долго ждать.
14. Potřebovala jsem si zařídit vízum. Nebylo to moc náročné.
15. Собрать документы не было проблемой, для этого есть специальные организации, которые мне в этом очень помогли.
16. Много бумажной валокиты, было тяжело.
17. Díky tomu, že ČR a Polsko jsou v Evropské Unii tak migrace byla jednoduchá. Nepotřebovala jsem žádné doklady kromě občanky. Už v Polsku jsem bydlel při českých hranicích, takže zajistit českou korunu nebyl problém.

Odpovědi na otázku č.5 „S jakými problémy jste se setkal(a) po přestěhování?“:

1. Языковой барьер и незнание города, все было новое. Нету никакой помощи, все нужно делать самостоятельно.
2. Со страховкой – все пытались обмануть, продать за более высокую цену. Тяжело было разобраться, где правда и кому можно доверять. Так же недостаток общения.
3. Язык.
4. Не было времени смотреть город, знакомиться. Сложно договориться в государственных учреждениях без языка. Не понятно что сколько должно стоить.
5. Различия менталитета, культуры. Бюрократия (постоянно и везде надо подавать письменные запросы и заявления)

6. Очень тяжело с чешским языком.
7. Язык, деньги.
8. Первая проблема с которой мне пришлось столкнуться это то, что иностранец должен сам регистрироваться на полиции. Никто не предупредил и я зарегистрировался позже, чем положено, пришлось платить штраф. Так же нельзя не выделить языковой барьер. Проблема с покупкой страховки – тяжело найти добросовестные фирмы. Все, кто хочет помочь иностранцам, чаще всего просто хотят получить с них много денег, сильно не помогают.
9. Языковой барьер.
10. Каждый год продлевать визу.
11. Ничего.
12. Языковой барьер, ну и все вокруг было не так как я себе представила.
13. Языковой барьер. Не было друзей.
14. Chybějící rodina a přátelé.
15. Классика: языковой барьер, другой ритм и стиль жизни, совершенно другое воспитание. Самой главной проблемой была мед. страховка, с наличием которой просто не было возможным заболеть.
16. Языковой барьер это самое тяжелое. А так же найти новый круг знакомых.
17. Hlavní problém byla samozřejmě jazyková bariéra. I když slovanské jazyky jsou podobné, bylo to na začátku náročné.

Odpovědi na otázku č.6 „Co by se dalo v ČR zlepšit, mluvíme-li o podpoře migrantů?“:

1. Лучшее условия страхования.
2. Есть службы поддержки мигрантов, но мало кто о них знает, нужна пропаганда. Еще можно было бы создать клубы мигрантов, где можно было бы общаться с людьми из твоей страны.
3. Нету поддержки. Не хватает русских людей для общения. Хотелось бы центр русскоязычных в Пльзни.
4. Упростить процедуру получения виз.
5. Помощь иностранным студентам в университете (например как у студентов программы Erasmus).
6. Хотелось бы улучшить работу полиции иностранных дел. Я как-то сидела в очереди больше 6 часов. Медицина – никуда не обратиться, если заболел. У меня до сих пор нету своего врача, в Чехии живу 7 лет.
7. Больше структурированной и открытой правовой информации для иностранцев.
8. Никто нигде не знает правильную информацию. В иностранной полиции в разные дни и разные люди могут тебе предоставить разную информацию. Складывается впечатление, что они сами ни в чем неуверенны. Хотелось бы иметь какой-то информационный центр, куда можно в любое время обратиться и знать, что тебе точно помогут. Пусть даже платный, если это будет действительно помогать.
9. Затрудняюсь ответить.
10. Упростить получение рабочей визы для иностранцев находящихся на долгосрочной визе в Чехии. Всегда тяжело собирать много бумаг для продления, каждый год.
11. Все есть, но хотелось бы больше центров знакомств.
12. Сейчас здесь все хорошо – у меня в городе есть и бесплатные курсы и помощь для иностранцев – куда можно обратиться за помощью и разобраться и

сопроводить, правда не знаю, на сколько они реально помогают, на сколько реально понимают иностранцев и что им надо. Не думаю что иностранцам надо еще что-то.

13. Чешские курсы для русских есть не во всех городах.
14. Měla jsem postačující podporu. Integrace cizinců v České republice je na dobré úrovni.
15. Наверное возможности мед. страховки, хотя я понимаю, что это практически нереально. Что касается Праги так это конечно расширить возможности миграционной полиции, очереди там на месяца вперед, плюс полугодовые опоздания с биометрией. А в целом, я считаю, поддержка достаточно хорошая.
16. Много служб, которые предоставляются мигрантам, предоставляют мигранты, поэтому там много ошибочных информации и делается это только для денег.
17. Určitě vybavování čehokoliv na cizinecké polici mohlo by být jednodušší a rychlejší.

Odpovědi na otázku č.7 „Zůstal(a) jste v kontaktu s přáteli a známí v zemi odkud pocházíte? Máte přátele v ČR?“:

1. Конечно общаюсь. Да, удалось.
2. Да, но очень мало и редко. Да.
3. С мамой и бабушкой да, друзей уже там не осталось. В Чехии есть хороший друг, да, удалось завести друзей.
4. Да и да.
5. Друзья в России – да, в полном объеме. Друзья тут – мало и все русскоговорящие.
6. Поддерживаю. Тяжело сказать, один человек да.
7. Да. Да.
8. Только с родителями. Да, но только среди русскоговорящих.
9. Да. Да.
10. Только с другом детства. Да.
11. Нет. Да, но русскоязычных, чехов нет.
12. Контакты поддерживаю, и в интернете и лично. И здесь есть, но не Чехи, и уже не Украинцы, которых знала с детства, сейчас подруги из России, но общаемся и видимся очень редко.
13. Да. Да.
14. Určitě, jsme neustále v kontaktu. Mám hodně přátel v ČR.
15. Да, я поддерживаю связь со своими друзьями, не так часто как иногда хотелось бы, но мы по прежнему созваниваемся, переписываемся и в курсе событий из жизни друг друга. Расстояние иногда сближает. У меня уже теперь есть друзья из Чехии, но это был вопрос времени. Я люблю их за то, что они отличаются от меня, а я от них, иногда мы очень смеёмся друг над другом как раз из-за различий, связанных именно с национальностью и т.д, но это очень по доброму и всегда остроумно! Я думаю люди могут в этом случае друг от друга научиться много хорошему.
16. Я почти не общаюсь с людьми из Украины, очень редко. У меня другие интересы. Да, у меня много друзей в Чехии, они из разных стран.
17. Samozřejmě v Polsku mám ještě rodinu, takže jezdím tam na návštěvy. Mám tam kamarády, ale taku mám známých tady v ČR.

Odovědi na otázku č.8 „*Máte rodinu, děti? Chtěl(a) byste mít rodinu, děti v ČR?*“:

1. Нет семьи, да хочу.
2. Есть жена. Да, хотим детей в Чехии.
3. Пока нет. Да, планирую семью и детей в Чехии.
4. Когда приехал в Прагу, обзавелся семьей (жена).
5. Семья сейчас – родители. Хотелось бы завести мужа и детей в Чехии.
6. Семью бы хотела и место не важно. Если это будет Чехия, то тоже хорошо.
7. Не имею, состою в отношениях.
8. Нет. Да.
9. Женат на гражданке Чехии, дети в плане.
10. Нет. В перспективе да.
11. Нет. Не уверена насчет Чехии.
12. Есть дочка. Семью хочу, но с русскоязычным, и уже не в Чехии.
13. Нет. Да.
14. Mám partnera.
15. Нет, у меня пока что нет ни семьи, ни детей, но я бы хотела завести их в Чехии.
16. Нет, но хочу и планирую.
17. Mám tady přátele a mamu spolu dítě.

Odovědi na otázku č.9 „*Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Odpovídá Vaše práce Vaší kvalifikaci?*“:

1. Среднее общеобразовательное. Нет, хотелось бы лучше.
2. Высшее – бакалавр. Да, соответствует.
3. Два высших образование – две магистратуры закончено в России. Нет, хотелось бы лучше.
4. Высшее образование – в России учился 5 лет, в Чехии Карлов университет подтвердил как бакалавра, то есть 3 года. Работа на более низкой позиции, чем могла бы. Но так же не по профессии.
5. Высшее техническое получено в России. Незаконченное высшее в Чехии. Соответствие квалификации – частично.
6. Высшее в Чехии – бакалавр. Нет, не соответствует. Я тут никому не нужна.
7. Высшее. Да.
8. Высшее в Чехии – магистр. Да, соответствует.
9. Высшее, частично соответствует.
10. Оконченное высшее, по нострификации бакалавр. Да.
11. Высшее – магистр. Соответствует.
12. Средняя медицинская школа – училась в Чехии, плюс "регистрация", которая разрешает работать медсестрой в целом ЕС. Работаю и всегда работала по профессии.
13. Высшее – бакалавр. Да, соответствует.
14. Vysokoškolské vzdělání. Ano, odpovídá. Pracuju ve svém oboru – ve financích.
15. Я получила высшее образование в Чехии и работаю по специальности.
16. Высшее. Да.
17. Středoškolské s maturitou. Myslím, že odpovídá.

Odpovědi na otázku č.10 „*Jak těžké bylo najít si práci v ČR? Jak dlouho a jakým způsobem jste práci hledal(a)? Myslíte si, že mají cizinci v ČR dobrou karierní perspektivu, nebo vidíte určité bariéry?*“:

1. Тяжело найти работу по специальности. Искала 4 месяца с помощью интернета. Так же обращалась в специальные службы по поиске работы, вначале приняли всю информацию, но позже сказали, что не смогут найти подходящее рабочее место. Перспективы хорошие, барьеров не вижу.
2. По шкале от 0 до 100 это около 60. Интернет, ярмарки фирм, прямой контакт с работодателем по мейл. Месяц поисков. Не вижу барьеров, зависит все от человека. Если ты не можешь найти работу здесь, ты и у себя на родине сидел бы без дела
3. Не тяжело, тяжелее это получить документы на то, чтобы официально работать. Если есть язык и виза, то нет никаких проблем найти работу. Через интернет, знакомых, отправлял резюме в фирмы. Примерно месяц. Нет барьеров, если ты себя хорошо проявляешь, то нет проблем.
4. Специфика моей работы (работы в кино) не позволяет объективно ответить на данный вопрос. Работаю на проектах, работы мало, ищется всегда очень сложно. Думаю, что иностранцы занимают позиции хуже, чем могли бы по разным причинам.
5. Тяжело. Искала 3 месяца. Интернет (job.cz) и ярмарки вакансий в университете. Карьерные перспективы – да. Барьеры если только в голове у самого человека, извне барьеров нет.
6. Нереально тяжело. Искала на jobs.cz и подобных сайтах, на сайтах фирм. Как долго, почти все время, что я здесь. Для себя пока не вижу никакой перспективы.
7. Поиск работы по специальности был такой же, как и у чехов по времени и сложности. Посылала резюме напрямую в фирму. Зависит от квалификации и языкового уровня иностранца.
8. Не было тяжело. Меньше месяца. Через интернет. Никаких барьеров нет, все зависит от самого человека.
9. Минимальные усилия. Неделю. Бюро по трудоустройству. Языковой барьер.
10. Первый год я не искал работу по специальности, через 2 месяца по приезду подрабатывал охранником на складе, на стройке, в кинотеатре в ночную смену. Искал через знакомых, которые начинали появляться. Уже более двух лет работаю по специальности. Перспективы есть, барьеров не вижу.
11. Не проблема, ярмарки рабочих возможностей. Есть перспективы, если ты работаешь в международной фирме. В чешской нет перспектив.
12. В Чехии легче найти работу особенным группам, например молодым до 30 лет, мамам в декретном до 4 лет ребенка, инвалидам, стоящим долго на бирже труда, передпенсионным над 55 лет и даже ностранцу. Обыкновенному человеку нереально устроиться. Так как есть государственные и европейские дотации на рабочие места для особенных и для новых рабочих мест – то есть берут на работу только на испытательный срок (3 мес.), или договора на пол года и все. Еще и практики у меня небыло, регистрацию собирала по кусочкам, поменяла много работ (не по своей воле), часто была на бирже труда, хоть все знают, что медсестер недостаток, но это не так. Без знакомств тоже тяжело устроиться, люди учатся а потом им устроиться некуда. И профессии, для которых не надо образование, зарабатывают гораздо больше и исчут работников. Поэтому это исключение – работать иностранцу по

профессии, и не очень хочется, потому что мало оплачиваемая. Ну и работодателю абсолютно не надо большая нервозность с документами, и там, где работает иностранец, может быть отлив клиентов. Чехи не любят иностранцев, тем более русскоязычных (в связи с историей).

13. Не было тяжело. Через знакомых очень быстро нашла работу. Перспективы есть у всех, если знают язык и если работоспособны.
14. Hledání práci proběhlo pomocí internetu a trvalo jeden den. Rozeslala jsem svůj životopis a motivační dopis do několika společností, a hned druhý den se ozvalo několik firem s nabídkami. Pokud mají potřebné dovednosti, které jsou požadované v této době na trhu, určitě je tam perspektiva.
15. Тяжело мне не было, я получала предложения в течении своих практик в больницах, а потом выбрала то, что мне подходит. Я просто была старательной и я люблю учиться, думаю это такие качества, которые всем по душе, поэтому предложений было достаточно и даже на отделения, на которые сложно попасть на работу. На счёт перспективы не могу ответить однозначно. Я знала, что моя специальность пользуется спросом, мне повезло, что я хотела учиться именно на неё. Наверное все зависит от обстоятельств, к сожалению знаю очень много иностранцев, которые не работают по специальности.
16. Не было сильно тяжело, я люблю общаться с людьми и в моем окружении есть те, кто могут помочь найти работу. Мне помог знакомый. Перспектива есть, если знают язык.
17. První práci pomohla mi najít máma. Byla to práce vybavena cez pracovní agenturu. Myslím že jedinou bariérou může být komunikace. Ale při znalosti češtiny anebo angličtiny myslím že cizinci mají dobrou kariérní perspektivu.

Odpovědi na otázku č.11 „*Jak jste se integroval(a) do pracovního kolektivu? Měl(a) jste problémy plynoucí z Vaší odlišné státní příslušnosti, existovala (existuje) jazyková bariéra?*“:

1. Да. Нет.
2. Да, легко. Могу назвать своих коллег друзьями. Мы достаточно легко нашли общий язык. Нет, не было проблем.
3. Да. Вне работы да, на работе нет.
4. Языковой барьер конечно есть. Работаю в кино – всегда больше стресс – нужно быстро реагировать, коммуницировать с большим количеством людей на 2-3 языках сразу. Неидеальный чешский может быть помехой.
5. Нет. Не было проблем влиться в коллектив и не было проблем с языком.
6. Нетрудно. Коллектив маленький.
7. Да, легко. С национальностью нет, языковой барьер иногда бывает.
8. Было тяжело. Сильный языковой барьер, боялся разговаривать. С национальностью проблем не было.
9. Очень легко. По началу языковой барьер.
10. Мне с коллективом повезло, влился быстро. Проблемы с национальностью нет, языковой барьер иногда мешает и по сегодняшний день.
11. Были проблемы, один коллега неприятно высказывался в мою сторону фразами типа „понаехали русские“.
12. Думаю больше зависит на сколько иностранец сумеет схитрить и принять ихний менталитет за свой.
13. Да. Нет, никогда не было таких проблем.

14. Mám skvělý kolektiv. Žádné problémy jsem neměla.
15. Сначала легко мне не было, я очень сильно переживала, но плюс был в том, что на этом отделении я была на практике, так же меня знали и хотели, чтобы я работала с ними. Проблемы были, но незначительные, я никогда не обижалась на это, просто была максимально искренней и асертивной. Иногда я подшучиваю сама над собой, когда например не могу вспомнить какое-то слова, люди с удовольствием помогают и у меня с ними совершенно нет проблем, касающихся именно моей принадлежности к другой национальности. Языковой барьер был и иногда есть до сих пор, я постоянно стараюсь совершенствоваться и ничего не вижу плохого в том, что иногда барьер ощутим.
16. С такими проблемами я не сталкивалась.
17. Bariéra existovala ale docela rychle naučila jsem se mluvit český. Pracovala jsem v mladém kolektivu, takže lidi byli spíš zvědaví moji odlišnou státní příslušností.

Одповіді на otázku č.12 „Chtěl(a) byste podnikat v ČR? Jak náročné je z Vašeho pohledu pro cizince podnikat v ČR?“:

1. Конечно. Так же, как и для чеха.
2. Да. Думаю то же самое, как для остальных, нет разницы.
3. Да, так же как и для чеха. Языковой барьер, чтобы найти нужную информацию.
4. Не могу ответить на данный вопрос.
5. Не хотела бы.
6. Хотела бы. Не сталкивалась – не знаю.
7. Возможно. С бизнесом иностранец сначала должен решить визовые вопросы, если хочет жить в Чехии.
8. Да. Так же, как и для любого другого человека.
9. Есть свой бизнес. Не вижу никаких проблем.
10. В будущем да. Не узнавал.
11. Если остаться жить тут, то да. Не пробовала, не знаю.
12. Бизнес в Чехии советую не открывать, может кроме Праги. Будете работать в убыток. Маленький поток людей, мало зарабатывают.
13. Да. Не проблема.
14. Zatím nechci podnikat. Myslím, že v ČR jsou vytvořené dobré podmínky, aby cizinci mohli podnikat. Je spousta podnikajících cizinců v ČR.
15. Возможно хотела бы в будущем, не знаю насколько это тяжело. У нас, иностранцев, в этом смысле есть как и свои минусы, так и плюсы.
16. Да, хотела бы. Зависит на каждом человеке в отдельности, думаю, что в этом нет никаких барьеров.
17. Asi nechtěla. Nevím, jak náročný to může být ani co bych k tomu potřebovala.

Одповіді на otázku č.13 „Jaký máte vztah k ostatním migrantům?“:

1. Лояльно. Они такие же, как и я. Иногда только встречаю на себе косые взгляды от русских.
2. К некоторым положительно, тем, кто понимает, что находится в другой стране и уважает ее. К некоторым сильно отрицательно, например, к украинцам, которые напьются и кричат на улице неприятные высказывания в адрес страны и людей.

3. Плохо. 80 % необразованные, агрессивные. Поддерживаю чехов, которым не нравятся мигранты и понимаю их. Мне очень много людей пишут в соц сетях с вопросом как переехать в Чехию, просят помощи. Такие люди хотят поменять свою жизнь и думают, что с переездом исчезнут все их проблемы. Однако этого не происходит и они начинают злиться на страну, в которую переехали. Был неприятный случай на улице с украинкой, я заступился, чтобы помочь одному человеку, в итоге получил сам.
4. Не различаю людей по такому признаку. Хотя бывает стыдно за людей, которые приехали в чужую страну и пытаются навязать свой жизненный уклад, жалуются, мусорят и тд.
5. Высококвалифицированные мигранты – хорошо. Дешевая рабочая сила – плохо. Плохое отношение ко вторым связано напрямую с условиями получения рабочей визы. Условия одинаковые как для первой, так и для второй группы. Однако, на мой взгляд, для первой группы нужно ввести упрощения.
6. К Украинцам плохо.
7. Положительно пока они ведут себя уважительно в принявшей их стране.
8. Не очень хорошо к украинцам. Но если люди ведут себя уважительно, то нет никак проблем. Я прекрасно понимаю, что тоже отношусь к мигрантам и стараюсь уважать страну, в которой нахожусь.
9. Положительно.
10. Нейтрально.
11. Хорошо ко всем отношусь. Но не нравятся русские, которые выпендирваются. Дети из богатых семей, неуважительное отношение.
12. Сейчас заметно поменялся состав мигрантов. Всем советую сюда не ехать, или уезжать обратно. И мнение, что сильные остаются дома.
13. Нормально. К беженцам правда не очень хорошо отношусь. Те, кто приезжают и ничего тут не делают, а живут на социальные давки.
14. Neutrální.
15. Нейтрально, для меня неважна национальность, все зависит от человека. Есть вещи, которые мне не нравятся в наших людях и наоборот. На это я всегда обращаю внимание.
16. Нейтрально. Я стараюсь не делать акцент на том, что я мигрантка.
17. Myslím že dobrý, nezajímá mne odkud člověk pochází. Poznala jsem tady lidi z různých koutů světa.

Odpovědi na otázku č.14 „Jak moc jste spokojen(a) s přestěhováním do ČR? Plánujete zůstat v ČR i nadále?“:

1. Довольна. Возвращаться не собираюсь и не вижу смысла.
2. Доволен, уезжать не планирую.
3. Не знаю, с самого начала был доволен, сейчас уже сложно сказать. Слишком много было проблем. Хорошо там, где нас нет.
4. В целом меня все устраивает кроме безумно долгого и сложного процесса получения виз. Да, планирую.
5. Недовольна переездом. Может быть вернуться.
6. Не совсем, поэтому затрудняюсь ответить на вопрос о дальнейшем проживании тут.
7. Да, довольна. Возможно перееду из-за работы.



8. Доволен. Я возможно планирую еще пожить в другой стране, но после вернуться в Чехию.
9. Да. Здесь уже больше 10 лет и возвращаться не планирую.
10. Доволен. Планирую оставаться.
11. Не жалею точно, переездом довольна, но возможно поеду куда-то еще дальше.
12. Думаю мне бы не хуже жилось дома. И планирую отсюда уехать прямо туда, от куда мой род. Над этим вопросом реально работаю и продвигаю.
13. Да. Чехия нравится и могу представить, что буду жить здесь. Но хочется еще увидеть мир, возможно попутешествовать и вернуться.
14. Zatím jsem spokojena. Uvidíme.
15. Довольна и планирую оставаться здесь в ближайшем будущем.
16. На 70 % довольна. Мне нравится другая погода, больше солнце. В остальном я довольна Чехией.
17. Plánuji zůstat na ČR na stále. S přítelem kupili jsme tady být. Náš syn se tady narodil. Máme tady rodinu i žije se nám tady dobře.

## **Abstrakt**

**ZAKHARAVA, Y.** Mezinárodní migrace pracovní síly. Diplomová práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 72 s., 2018.

**Klíčová slova:** migrace, pracovní migrace, mezinárodní migrace, zahraniční pracovník

Předložená diplomová práce je zaměřena na mezinárodní migraci pracovní síly. Hlavním cílem práce je analyzovat a zhodnotit současnou pracovní migraci v České republice, identifikovat její důsledky a navrhnout opatření vedoucí ke snížení negativních dopadů.

Důvodem výběru tohoto tématu je zvyšující se potřeba věnovat pozornost této problematice, která má zásadní význam pro rozvoj sociálně-ekonomického a kulturního prostředí všech států.

První část diplomové práce se zabývá teorií dané problematiky a na základě dostupných českých i zahraničních zdrojů popisuje základy mezinárodní migrace, zejména typy a příčiny migrace, hlavní centra přitažlivosti migrantů a dopady pracovní migrace na hostitelské a dárcovské země. Druhá část práce se věnuje analýze současné situace pracovní migrace v České republice. Jako podklad pro analýzu zkušeností cizinců v oblasti pracovní migrace do České republiky byl proveden a zpracován průzkum mezi migranty a společnostmi zaměstnávajícími zahraniční pracovní sílu. Dále jsou identifikovány důsledky migrace pro Českou republiku. V závěru jsou prezentovány návrhy opatření vedoucích ke snížení negativních dopadů migrace do České republiky.

## **Abstract**

**ZAKHARAVA, Y.** International labor migration. Diploma thesis. Pilsen: Faculty of Economics University of West Bohemia in Pilsen, 72 p., 2018.

**Key words:** migration, labor migration, international migration, foreigner worker

The presented diploma thesis is focused on international labor migration. The main goal is to analyze and evaluate current labor migration in the Czech Republic, to identify its consequences and to propose measures to reduce negative impacts.

The reason for choosing this topic is an increasing need to devore this issue, which is crucial fot the development of socio-economic and cultural environment in all countries.

The first part of the diploma thesis introduces theoretical terms of this issue and based on the available Czech and foreign sources describes the basics of international migration, especially the types and causes of migration, the main centers of attraction for migrants and the impact of labor migration on host and donor countries. The second part represents the analysis of the current situation of labor migration in the Czech Republic. The analyzing of experience of foreigners in the area of labor migration to the Czech Republic is carried out using the semi-structures interviews with migrants and companies employing foreign labor. Then the identification of consequences of migration for the Czech Republic follow. In conclusion are presented possible proposal for measures to reduce the negative impact of migration to the Czech Republic.