ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Zapojení ČR do mezinárodní migrace pracovních sil

The integration of the Czech Republic into the international migration of labor force

Zdeňka Žatková

Plzeň 2012

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta ekonomická
Akademický rok: **2011/2012**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Zdeňka ŽATKOVÁ**
Osobní číslo:	**K09B0524P**
Studijní program:	**B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor:	**Management obchodních činností**
Název tématu:	**Zapojení ČR do mezinárodní migrace pracovních sil**
Zadávající katedra:	**Katedra marketingu, obchodu a služeb**

Zásady pro vypracování:

1. Vymezte obecné příčiny a důsledky mezinárodního pohybu pracovních sil.
2. Charakterizujte zapojení ČR do mezinárodního pohybu pracovních sil v období 2000 - 2010.
3. Na příkladu konkrétní firmy nebo konkrétního regionu vysvětlete příčiny a důsledky zaměstnávání zahraničních pracovních sil.
4. Zhodnoťte dopady mezinárodní migrace pracovních sil na českou ekonomiku.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **40 - 60**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- **RÁKOCZYOVÁ, M., TRBOLA, R.** *Sociální integrace přistěhovalců v České republice.* **Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. 309 s. ISBN 978-80-7419-023-0.**
- **RÁKOCZYOVÁ, M., TRBOLA, R., VYHLÍDAL, J.; KOFROŇ, P.** *Zaměstnavatelé zahraničních pracovníků v České republice a jejich role v procesu sociální integrace.* **Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2007. ISBN 978-80-87007-92-1.**

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

Datum zadání bakalářské práce: **30. listopadu 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce: **4. května 2012**

Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta ekonomická
L.S.

Doc. Ing. Petr Cimler, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 30. listopadu 2011

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„*Zapojení ČR do mezinárodní migrace pracovních sil*“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v přiložené bibliografii.

V Plzni dne …..... …….

podpis autora

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala své vedoucí bakalářské práce, paní Ing. Haně Kunešové, za podporu, cenné rady a připomínky, kterými přispěla k vypracování mé bakalářské práce.

Moje poděkování rovněž patří panu Ing. Václavovi Valtrovi, předsedovi Kovodružstva v. d. Strážov, který ochotně zodpověděl na všechny mé dotazy.

Obsah

Úvod ... 8
1 Mezinárodní migrace pracovních sil ... 9
1.1 Základní pojmy ... 9
1.2 Typy migračních pohybů ... 9
1.3 Příčiny a formy mezinárodní migrace pracovních sil ... 10
1.4 Legální a nelegální migrace ... 12
1.5 Náklady spojené s migrací ... 13
1.6 Důsledky mezinárodní migrace pracovních sil ... 14
1.6.1 Důsledky pro hostitelské země ... 14
1.6.2 Důsledky pro vysílající země ... 16
2 Migrační politika České republiky ... 19
2.1 Úvod do migrační politiky ČR ... 19
2.2 Období 1990-1992 ... 20
2.3 Období 1993-1998 ... 21
2.4 Období 1999-2002 ... 22
2.5 Období 2003-2009 ... 24
3 Zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR ... 32
3.1 Právní předpisy týkající se zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR ... 32
3.2 Zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska v ČR ... 33
3.3 Zaměstnávání občanů třetích zemí v ČR ... 35
3.3.1 Postup cizince, který směřuje k získání zaměstnání na území ČR ... 35
3.3.2 Postup zaměstnavatele, který směřuje k zaměstnávání uchazeče ze zahraničí ... 37
3.3.3 Zvláštní případy při udělování povolení k zaměstnání cizincům ... 38
3.3.4 Případy, kdy se nevyžaduje povolení k zaměstnání ani zelená nebo modrá karta ... 39
4 Zapojení ČR do migračních toků v letech 2000-2010 ... 40
4.1 Emigrace občanů z České republiky ... 40
4.2 Imigrace cizinců do České republiky ... 41
5 Kovodružstvo v. d. Strážov ... 46
5.1 Představení Kovodružstva v. d. Strážov ... 46
5.2 Kovodružstvo v. d. Strážov jako zaměstnavatel zahraničních pracovníků ... 47

5.2.1 Zprostředkovatelské agentury 48
5.2.2 Zahraniční pracovníci 48
Závěr 52
Seznam tabulek 54
Seznam použité literatury 55
Seznam příloh 60

Úvod

V současné době je role migrace pracovních sil pro rozvoj Evropy klíčová. V nadcházejících letech se v Evropě očekává pokles počtu obyvatel v produktivním věku a k udržení ekonomického růstu EU je považována právě řízená migrace ze strany státu a úspěšné začleňování migrantů jak na trh práce, tak i do společnosti.

Téma mé bakalářské práce je zapojení ČR do mezinárodní migrace pracovních sil. Toto téma je velmi rozsáhlé, a proto jsem se zaměřila na zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice a na problematiku, která je s tím spojená. Podrobné statistiky o zaměstnávání zahraničních pracovníků vede Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. V práci se nezabývám zaměstnáváním českých pracovníků v zahraničí, neboť získání údajů o pracovním uplatnění českých občanů v zahraničí je obtížně dohledatelné.

Cílem práce je charakterizovat zapojení České republiky do mezinárodního pohybu pracovních sil, upozornit na legislativu, která upravuje zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice a na příkladu vybrané organizace ukázat tuto problematiku v praxi.

Práce je členěna do pěti kapitol. První kapitola pojednává o základních pojmech týkajících se mezinárodní migrace pracovních sil a o typech migračních pohybů, příčinách a důsledcích mezinárodní migrace.

Druhá kapitola charakterizuje migrační politiku ČR v období let 1990-2009.

Třetí kapitola uvádí přehled základních právních norem, které upravují zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice.

Ve čtvrté kapitole je popsán vývoj migrace ČR v letech 2000-2010.

Pátá kapitola pojednává o zaměstnávání zahraničních pracovníků v Kovodružstvu v. d. Strážov.

Při zpracování práce jsem využívala materiály Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, statistická data Českého statistického úřadu, studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky a další odborné zdroje. Praktické otázky zaměstnávání zahraničních pracovníků jsem konzultovala v Kovodružstvu v. d. Strážov, kde jsem řadu cenných informací získala od předsedy družstva pana Ing. Václava Valtra.

1 Mezinárodní migrace pracovních sil

První kapitola se zaměřuje na charakteristiku mezinárodní migrace. Dále uvádí typy migračních pohybů. Z největší části se tato kapitola věnuje formám a příčinám migrace a popisuje důsledky, které s sebou migrace přináší.

1.1 Základní pojmy

Migrace je označována jako mechanický pohyb obyvatelstva. Proces migrace znamená stěhování lidí za hranice trvalého bydliště. Za migraci také považujeme i stěhování na přechodnou dobu a s návratem. (Rolný, Lacina, 2004)

Tento pojem můžeme také definovat jako *„přesun jednotlivců i skupin v prostoru, který je spolu s porodností a úmrtností klíčovým prvkem v procesu populačního vývoje a výrazně ovlivňuje společenské a kulturní změny obyvatel na všech úrovních. S ekonomickým rozvojem se intenzita migrace neustále zvyšuje.“* (Ministerstvo vnitra ČR, 2010a)

Rolný, Lacina (2004) uvádějí, že migraci dělíme podle směru na emigraci (vystěhování obyvatelstva) a imigraci (přistěhování obyvatelstva). Také bychom měli zmínit pojem migrant. **Migrant** je *„člověk, který se přesouvá na jiné místo s úmyslem trvale nebo dlouhodobě se tam usadit. Ve světě je považován za migranta ten, kdo překročí hranice a zůstává v jiné zemi déle než jeden rok.“* (Matoušek, 2008, str. 102)

1.2 Typy migračních pohybů

Jak uvádí Matoušek (2008) prvním základním rozdělením migrace je její určení na **vnitrostátní** a **mezinárodní**. Za vnitrostátní migraci považujeme pouze migraci na území jednoho státu, kdy se lidé stěhují z jednoho města do jiného, z jedné vesnice do jiné či se stěhují z města na vesnici a naopak. Migraci, která probíhá mezi jednotlivými státy, nazýváme migrací mezinárodní.

Dle Rolného, Laciny (2004) dělíme migraci dále na:

- **dobrovolnou** – jde o typ pohybu obyvatelstva, který vyplývá z vlastní iniciativy migrantů. K reemigraci dochází v případě, kdy se dřívější emigranti vracejí po určité době zpět do své mateřské země.
- **nedobrovolná** – v tomto případě jsou jednotlivci donucováni ke stěhování veřejnou mocí buď přímo nebo nepřímo

- **individuální** – jde o migraci, kdy se stěhují skupiny jednotlivců či celé rodiny
- **kolektivní** – též masová nebo hromadná, jde o migraci, při které dochází k pohybu většího počtu obyvatelstva

1.3 Příčiny a formy mezinárodní migrace pracovních sil

Na základě pohybu výrobních faktorů vzniká mezinárodní pohyb pracovních sil, který je jednou z forem mezinárodních ekonomických vztahů.[1] Mezinárodní migrace v posledních desetiletích stále roste, ale její motivy mohou být různé. Příčiny, které vedou k mezinárodní migraci pracovních sil, dělíme na **neekonomické** a **ekonomické.**

K neekonomickým příčinám řadíme důvody politické, náboženské, rasové, národností a důvody rodinné. Dalšími důvody mohou být války, nepokoje v mateřské zemi a přírodní katastrofy. (Kunešová, Cihelková a kol., 2006)

Jak uvádí Vavrejnová (2011), mezi neekonomické důvody řadíme také touhu po změně či hledání azylu jak z politických, tak i z etnických důvodů.

Hlavní motivy vedoucí k migraci jsou důvody ekonomické. Dalo by se říci, že společným znakem různých typů migrace za prací do zahraničí je zejména zájem o zvýšení životní úrovně, která je vyvolána nerovnoměrným ekonomickým vývojem jednotlivých zemí. V těchto případech hovoříme o tzv. ekonomické migraci. (Rolný, Lacina, 2004)

Dle Vintrové (in Rolný, Lacina, 2004) lze ekonomickou migraci dále klasifikovat podle okruhu potencionálních migrantů (danou jejich profesionální úrovní a zaměřením) a podle délky a druhu migrace.

U okruhu potencionálních migrantů rozeznáváme migraci „**nabídkovou**“ a „**poptávkovou**“. U nabídkové migrace dochází k odchodu odborníků z mateřské země[2] do cílové země s vyšší životní úrovní. Tento typ migrace nazýváme také **odliv mozků** neboli „brain drain“. Odborníci odcházejí na základě nabídky specializovaných pracovních činností ze strany cílových zemí, aby dosáhli své pracovní kariéry a získali vyšší kvalifikaci. Mezi motivy nabídkové formy migrace neřadíme jen dosažení vyšší úrovně příjmu, ale dále sem můžeme zahrnout motivy, které souvisejí s rozvojem

[1] Dalšími formami mezinárodních ekonomických vztahů jsou mezinárodní pohyb zboží, mezinárodní pohyb služeb, mezinárodní pohyb kapitálu a mezinárodní pohyb vědecko-technických poznatků.
[2] Ve většině případů se jedná o státy s nízkou ekonomickou úrovní.

osobnosti, příležitostí práce v mezinárodním týmu a s prací s nejnovějšími technologiemi. Dalším důvodem odchodu bývá i nedostatek pracovních příležitostí v mateřské zemi. Tato migrace je relativně dlouhodobá, v některých případech je i celoživotní. Mezi cílové země řadíme především USA, Austrálii, Kanadu a Velkou Británii. Cílové země tak získávají produktivní a kvalifikované pracovníky, zatímco mateřské země o tyto pracovníky přichází. V případě většího odlivu kvalifikovaných pracovníků může dojít v mateřské zemi k mezeře na trhu práce a může dále vést k poklesu technické, kulturní i ekonomické úrovně země. Proto dochází v mateřských zemích k vzniku různých podpor, aby motivovaly pracovníky a nedocházelo k jejich odchodu do jiných zemí. (Kunešová, Cihelková a kol., 2006)

Odchod pracovníků běžné kvalifikace je typický u poptávkové migrace. Ti odcházejí po získání informací o situaci na trhu práce v cílové zemi. Pracovníci migrují do cílové země, kde mohou uplatnit své profesní zaměření, kde jsou dostatečné podmínky k získání zaměstnání a také berou v potaz úroveň příjmů z výdělečné činnosti. U poptávkové migrace rozeznáváme dva typy migrantů. Mezi první typ migrantů řadíme ty, kteří se rozhodnou pro trvalé přemístění svého bydliště do ciziny, jde o takzvanou pobytovou migraci.[3] Druhý typ migrantů do svého zaměstnání v zahraničí pouze dojíždí, jde tedy o **přeshraniční migrace** a tito pracovníci se nazývají pendleři. (Rolný, Lacina, 2004) Tato situace může zapříčinit dočasný nedostatek pracovních sil na lokálním trhu práce vysílající země. (Kunešová, Cihelková a kol., 2006)

Dle Kunešové, Cihelkové a kol. (2006) můžeme říci, že migrační toky z ekonomických příčin probíhají většinou ze zemí méně rozvinutých do zemí rozvinutějších. Výrazně méně migrují osoby v opačném směru, tedy z rozvinutějších zemí do zemí méně rozvinutých.

Důvody, které vedou k migraci pracovníků do zemí s nižší ekonomickou úrovní, jsou:

- *„přímé zahraniční investice z rozvinuté země do méně vyspělé, které doprovází příchod zahraničních odborníků a manažerů,*
- *deficit na trhu práce hostitelských zemí v určitých specializovaných oborech (např. nedostatek lektorů anglického jazyka v ČR v 90. letech),*

[3] Z pohledu času se jedná o dlouhodobou migraci a délka pobytu je delší než 2 až 3 roky.

- *nedostatek pracovních příležitostí v rozvinutých zemích pro kvalifikované pracovníky v některých oborech (což je však výjimečný důvod).“* (Kunešová, Cihelková a kol., 2006, str. 86)

V současné době je celkový počet imigrantů kolem 215 milionů lidí, což je přes 3% světové populace. Podíl imigrantů na obyvatelstvu činí ve vyspělých zemích kolem 10%. Za vyspělé země jsou považovány všechny země Evropy, Austrálie, Nový Zéland, Japonsko a USA. Afrika, Latinská Amerika, Asie (mimo Japonsko), Karibská oblast, Melanésie, Mikronésie a Polynésie jsou pokládány za méně vyvinuté a podíl imigrantů na obyvatelstvu v těchto zemích tvoří méně než 2%. (Vavrejnová, 2011)

1.4 Legální a nelegální migrace

Výše popsané typy migrací mohou probíhat legálně či nelegálně. Evropská komise ve svém sdělení z roku 2000[4] vyjmenovala tři hlavní kategorie legální migrace do prostoru EU:

- migraci z humanitárních důvodů,
- migraci z důvodu slučování rodin,
- migraci z ekonomických důvodů. (Scheu a kol., 2011)

Migranti, kteří odcházejí z mateřské země z důvodů ekonomických do České republiky, musejí mít platné povolení k pobytu a k zaměstnání nebo musí být držitelem zelené nebo modré karty, aby mohli pobývat a pracovat na území České republiky legálně. V opačném případě, kdy migranti nemají platná povolení, pobývají na území České republiky nelegálně. Mluvíme tedy o **nelegální migraci**. Pod pojmem nelegální migrace také chápeme případy, ve kterých dochází k nedovolenému překročení státních hranic. Nelegální migrace zahrnuje zjištěné případy neoprávněných vstupů cizinců na území ČR, jsou známy i případy, kdy cizinci území nedovoleným způsobem opouštějí nebo se prokazatelně pokoušejí o neoprávněný přechod státních hranic. K realizaci nelegální migrace dochází pomocí neregulérních cestovních dokladů či přechodů státních hranic s pomocí převaděčů. Jsou známy také případy, kdy jsou osoby nalezeny v úkrytech dopravních prostředků. (Český statistický úřad, 2012a)

Práce nelegálních pracovníků představuje pro takzvané černé zaměstnavatele značné výhody, např. cizinec neuplatňuje nárok na dovolenou, pracuje i mimo pracovní dny

[4] COM (2000) 757 final. (in Scheu, Aslan, Babická et al.,2011)

a nežádá žádné příplatky. Dále černý zaměstnavatel neplatí za své nelegální zaměstnance zdravotní a sociální pojištění, neodvádí za ně daň z příjmů. Cizinci bývají více motivováni k práci a jsou ochotni vykonat i práci, na kterou nebyli původně sjednáni. Požadavky cizinců na stravu a byt jsou také skromné. (Kunešová, Cihelková a kol., 2006)

Dle Vavrejnové (2011) se nejvyšší počty nelegálních imigrantů odhadují v Německu, Francii, Itálii, Španělsku, Nizozemsku a ve Velké Británii. Nelegální imigranti pracují zejména v zemědělství, službách pro domácnost, stavebnictví, v hotelech a dalších službách. Obecně lze říci, že nejvíce jich pracuje v malých podnicích. Tato odvětví se vyznačují sezónní prací, kde je velký zájem o flexibilní pracovníky a to hlavně z důvodů, že je mohou bez problémů propustit. Ilegální pracovníky je obtížné zjistit vzhledem k rozdrobenosti těchto odvětví.

Co se týče přesného počtu nelegálně pobývajících cizinců, je téměř nemožné zjistit tento počet. Protože mnohá data jsou založená pouze na odhadech a tím jsou údaje velmi nepřesné. (Horáková, 2003)

1.5 Náklady spojené s migrací

Rozhodnutí přestěhovat se z ekonomických důvodů můžeme analyzovat stejným způsobem jako každé jiné investiční rozhodnutí. Jako i jiné investice i migrace s sebou přináší náklady a přínosy. Do nákladů zahrnujeme výdaje, které migranti museli vynaložit na dopravu, nesmíme dále zapomenout na ušlou mzdu v období, kdy se migranti stěhovali a hledali svá zaměstnání v nové zemi. Musíme také zmínit, že existují i nekvantifikovatelné náklady, ty souvisejí s odloučením od rodiny a přátel. K těmto nákladům řadíme i potřebu migrantů naučit se novým zvyklostem a nové řeči. Migranti často odcházejí do cílových zemí i v případě možných rizik, která jsou spojená s nalezením práce nebo ubytováním apod. (Rolný, Lacina, 2004)

Někteří migranti tato rizika řešit nemusí, protože v cílové zemi mají kontakty s předešlými emigranty, kteří jim mohou pomoci najít práci a mohou jim poskytnout bydlení. Další faktory, které ovlivňují migrační zisk imigranta, jsou jazykové znalosti. (Vavrejnová, 2011)

1.6 Důsledky mezinárodní migrace pracovních sil

Dopady mezinárodní migrace se projevují jak v zemích vysílajících (zemích emigrace) tak i v zemích hostitelských (zemích imigrace). Migrace osob má pro vysílající a hostitelské země pozitivní i negativní důsledky.

1.6.1 Důsledky pro hostitelské země

Pozitivní důsledky spojené s přílivem zahraničních migrantů:

- Kunešová, Cihelková a kol. (2006) i Vavrejnová (2011) uvádějí, že imigranti mohou zaplnit mezery na trhu práce. Jedná se především o oblasti, které nejsou kvůli pracovním podmínkám pro domácí pracovníky atraktivní. A jde také o profese, o které nemají zájem domácí pracovníci a nejsou ochotni je vykonávat. Např. práce v pohostinství, stavebnictví, zemědělství a méně kvalifikované práce ve zdravotnictví.
- Příliv migrantů má vliv na agregátní poptávku po zboží a službách tím, že dochází k jejímu zvýšení. Tato situace vede k růstu HDP.
- Zvyšující se počet zahraničních pracovníků přispívá k vyšší agregátní nabídce a tím i k ekonomickému růstu.
- Příchodem kvalifikovaných pracovníků hostitelská země ušetří na společenských nákladech na vzdělání, neboť země získá již vyškolené pracovníky.
- Zahraniční migranty obvykle označujeme jako čisté plátce do veřejných rozpočtů. Neboť daně a poplatky, které odvádějí do veřejných rozpočtů, jsou vyšší než náklady, které na ně musí stát vynaložit. Většina zahraničních imigrantů je v produktivním věku a v zemích se stárnoucí populací pomáhají řešit problémy s financováním sociálního zabezpečení svými platbami do veřejných rozpočtů.
- Domácí pracovníci mohou získat od zahraničních pracovníků nové poznatky, pracovní dovednosti a znalosti. Záleží také na oboru, ve kterém pracují.
- Zahraniční migranti mohou danou hostitelskou zemi obohatit o nové kulturní, vědecké, etické a jiné poznatky. (Kunešová, Cihelková a kol., 2006)
- Hatzkigeorgiou (in Vavrejnová, 2011) uvádí, že rozvoj zahraničního obchodu má také pozitivní efekt na pohyb obyvatelstva. *„Imigranti přinášejí informace*

o zemích původu, snižují tím obchodní náklady na získání těchto informací, evokují rozšiřování nových obchodních spojů a vytvářejí poptávku po určitých druzích zboží.“ (Vavrejnová, 2011, str. 12)

Negativní důsledky spojené s přílivem zahraničních migrantů:

- Zahraniční pracovníci se stávají konkurenty domácích pracovníků a ti mají pocit, že jim imigranti berou práci. To vyvolává v hostitelské zemi sociální neklid a nespokojenost a dále to může vést až k nesnášenlivosti cizinců. I když společnost cizince odmítá, stále využívá jejich levnějších služeb.
- Zaměstnavatelé snižují své požadavky na kvalifikaci pracovníků a zvyšují nároky na pracovní výkon a to z toho důvodu, že mají k dispozici levnou a přizpůsobivou zahraniční pracovní sílu. To může vést až k nezájmu některých zaměstnavatelů zavádět nové technologie a k nezájmu zvyšovat tak produktivitu práce domácích pracovníků.
- Může docházet ke skryté diskriminaci zahraničních pracovníků na trhu práce. Skrytá diskriminace v některých případech působí na snižování mezd cizinců.
- Pokud v hostitelské zemi získají zahraniční pracovníci vyšší reálnou mzdu, než kterou by obdrželi ve své zemi, jsou ochotni svoji zemi opustit i v případě, že nebudou vykonávat práci své kvalifikace. Klesají také jejich nároky na pracovní prostředí, úroveň bydlení a stravování. Tato pracovní síla se stává velmi atraktivní pro podnikatelskou sféru, oproti tomu je pro instituce, které chrání domácí pracovní trh, už méně přijatelná. Instituce na příchod těchto pracovních sil reagují zpřísněním podmínek pro získání pracovního povolení.
- K negativním společenským projevům může docházet po příchodu většího počtu migrantů z jiného regionu. Odlišnou mentalitou, kulturou, tradicemi a náboženstvím dochází ke střetu dvou civilizací a dále to může vést až k národnostní nebo rasové nesnášenlivosti. (Kunešová, Cihelková a kol., 2006)
- V případě, kdy dojde k nezaměstnanosti imigrantů, dochází k zatěžování státní pokladny vyplácením sociálních dávek. To pociťují především ty hostitelské země, kde se nejvíce vyskytují velké imigrantské rodiny s dětmi.

- Ztratí-li imigrant v hostitelské zemi zaměstnání a do své rodné země se nechce nebo nemůže vrátit, vede tato situace k zvýšení počtu nelegálních imigrantů. Postavení těchto imigrantů se prudce zhoršuje a vznikají podmínky pro trestnou činnost. (Vavrejnová, 2011)

1.6.2 Důsledky pro vysílající země

Pozitivní důsledky spojené s odchodem pracovní síly:

- Po odchodu migrantů se ve vysílající zemi snižuje nabídka pracovních sil a následně může dojít k poklesu míry nezaměstnanosti. Emigranti mohou v cílové zemi získat pracovní příležitosti, které jsou pro ně v mateřské zemi málo dostupné.
- Migranti i po odchodu do cizí země udržují své vztahy s příbuznými a širším okruhem osob ve své mateřské zemi. Emigranti v cizině vytvářejí zahraniční komunity, které nazýváme **diaspory**. Tyto komunity podporují pohyb zboží, služeb, investic a informací mezi mateřskou a hostitelskou zemí, což vede k zvýšení obchodu mezi těmito zeměmi. Díky aktivitám své úspěšné zahraniční komunity má mateřská země lepší přístup k získání moderní technologie, přímým zahraničním investicím a získání finanční podpory.
- Dochází-li k odchodu pracovníků do zahraničí, podněcuje to mateřskou zemi k investicím do lidského kapitálu.
- Pokud migrant odejde do cizí země a po určité době se vrátí, přináší s sebou zpět do mateřské země vědecké poznatky a pracovní zkušenosti. Přínosy, které plynou z návratu migrantů, závisí na mnoha faktorech. Záleží na tom, o jaké specialisty se jedná, jak dlouho a v jakých oborech v zahraničí působili a jaký je jejich důvod k návratu.
- Významným pozitivem pro vysílající země jsou takzvané **remitence.** Jde o devizové platby, které plynou ze zahraničí do domácí země, pokud migrant (živitel rodiny) ze zahraničí finančně podporuje svou rodinu ve vysílající zemi. Tímto tedy dochází k růstu devizových plateb ve vysílající zemi, které mají vliv na životní úroveň a ekonomický rozvoj chudších zemí. (Kunešová, Cihelková a kol., 2006)

  Částky remitencí však nemohou být přesně zjištěny, stejně tak jako počty migrujícího obyvatelstva. Bývá to z důvodů, že peníze jsou posílány

různými cestami, v malých částkách a velkým počtem osob. Většina peněz je posílána neoficiálně (např. přes příbuzné, známé či řidiče autobusů), protože bankovní převody jsou drahé. V některých případech musí platit obě strany, odesílatel i příjemce (např. v Mongolsku). Odhaduje se, že přibližně 80-90% peněz je využito v zemích příjemců na spotřebu domácností, na výdaje na zdravotnictví a vzdělání. (Vavrejnová, 2011)

Následující tabulka uvádí deset zemí, které jsou největšími příjemci a největšími odesílateli remitencí dle Světové banky:

Tab. č. 1: Příjemci a odesílatelé největších objemů remitencí (v mld. USD)

Země - příjemci	**2009**	**2010 (odhad)**	**Země - odesílatelé**	**2009**	**2010 (odhad)**
Indie	49,2	55,0	Spojené státy	48,8	48,3
Čína	48,7	51,0	Saudská Arábie	21,7	26,0
Mexiko	22,2	19,8	Švýcarsko	19,0	19,6
Filipíny	21,3	22,6	Rusko	26,1	18,6
Bangladéš	10,5	11,0	Německo	14,9	15,9
Nigérie	9,6	10,0	Španělsko	14,8	12,6
Polsko	8,8	9,1	Itálie	12,7	13,0
Egypt	7,2	7,7	Lucembursko	10,8	10,6
Vietnam	6,6	7,2	Kuvajt	10,3	9,9
Rusko	5,4	5,6	Nizozemsko	8,1	8,3

Zdroj: Migration and Remittance Factbook 2011-Data/The World Bank (in Vavrejnová, 2011)

Negativní důsledky spojené s odchodem pracovní síly:

- Odchod vysoce kvalifikovaných pracovníků mívá nežádoucí dopady na řadu oborů, nejvíce to ovlivňuje sektor služeb a průmyslu. Nejčastěji odcházejí lidé z vědy a výzkumu, ze zdravotnictví a školství. Touto situací dochází k zpomalení ekonomického růstu a k zpomalení růstu produktivity práce.
- Odlivem pracovníků může ve vysílající zemi docházet ke zvýšení tlaku na růst mezd v odvětvích a oborech, ve kterých byli tito pracovníci dříve zaměstnáni. Toto je důsledek vyšší poptávky po deficitních profesích. Také k této situaci může docházet z důvodu příchodu reemigrantů, ti po návratu domů mívají vyšší nároky na své mzdy.

- Migrace ovlivňuje ve vysílající zemi důchody obyvatelstva a to tím, že dochází k růstu rozdílů mezi důchody.
- Po odchodu pracovníků vysílající země přichází o daně, neboť tito pracovníci odvádějí daně v jiné zemi.
- Pokud dojde k trvalému odchodu, vysílající zemi se nevrátí investované peníze, které vložila do vzdělání emigrantů.
- Emigranti můžou poskytovat finanční pomoc jen nějaký čas. (Kunešová, Cihelková a kol., 2006)
- Vavrejnová (2011) také uvádí, že remitence ve vysílající zemi můžou mít i negativní efekt. V některých případech můžou remitence příjemce demotivovat k vyvíjení vlastních aktivit na podporu rozvoje své země.

2 Migrační politika České republiky

Migrační politiku lze chápat jako soubor zákonů, nařízení a praktik, které se týkají pohybu mezinárodních migrantů přes státní hranice a jejich pobytu na území cílové země. (Drbohlav a kol., 2010)

2.1 Úvod do migrační politiky ČR

Autoři Baršová, Barša (in Drbohlav a kol., 2010) uvádějí, že migrační politika v sobě zahrnuje i několik odlišných politik (a také jejich realizaci v praxi). Jedná se o emigrační a imigrační politiky, které regulují pohyb migrantů ze země a do země, integrační politiku, která podporuje začleňování migrantů do společnosti, vízovou politiku nebo politiku ochrany státních hranic.

Dle Drbohlava a kol. (2010) lze za součást migrační politiky v širším slova smyslu považovat i názory a postoje různých aktérů jako například politických stran, lobbistických skupin, odborových svazů, neziskových organizací, zaměstnavatelů či veřejnosti.

Zásadní roli v tvorbě české migrační politiky hraje Ministerstvo vnitra České republiky,[5] především odbor azylové a migrační politiky. V poslední době MV ČR tuto svoji úlohu ještě více posiluje, což lze chápat jako znak procesu centralizace rozhodování o migrační politice. Mezi kroky, které ilustrují tuto situaci, bychom mohli zařadit například:

- k srpnu 2008 došlo k převedení odpovědnosti za koordinaci integrační politiky zpět z Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky[6] na MV ČR,
- k 01.01.2009 MV ČR přebralo od Služby cizinecké policie agendy, které vydávají povolení k trvalému pobytu,
- či vydávání zelených karet. (Čižinský in Drbohlav a kol., 2010)

I jiná ministerstva zasahují do oblasti migrační politiky a to z důvodu, že mají také snahu vytvořit si vlastní opatření k řízení migrace. Jedná se především o MPSV ČR,

[5] Dále jen MV ČR.
[6] Dále jen MPSV ČR

Ministerstvo zahraničních věcí České republiky[7] či Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky.[8]

V praxi lze českou migrační politiku ztotožnit s politikou imigrační, protože o emigraci českých občanů český stát nejeví nijak velký zájem a není ani upravena zvláštními legislativními nástroji. (Drbohlav a kol., 2010)

V České republice můžeme od roku 1990 rozlišit několik období migrační politiky. Dle Drbohlava a kol. (2010) rozdělujeme vývoj české migrační politiky do čtyř období: 1. 1990-1992, 2. 1993-1998, 3. 1999-2002, 4. 2003-2009. Toto rozdělení je založené na hlavních změnách v migrační legislativě a obecných postojích k migraci v souvislosti s celkovou ekonomickou situací.

2.2 Období 1990-1992

K zásadním změnám politického a ekonomického prostředí, které se promítly do migrační praxe a politiky, dochází právě v tomto období. Došlo k prolomení migrační izolace země, jak z hlediska imigrace, tak i emigrace. Dále se začala budovat nová institucionální síť subjektů, která řešila problematiku mezinárodní migrace. Kontakty byly navázány s vyspělými imigračními zeměmi Evropy a také se u těchto zemí hledala inspirace z hlediska řízení daného procesu. Vyvrcholení této etapy proběhlo rychlým přijetím nové migrační legislativy. Počátkem 90. let migrační politika postrádala koncepčnost a systematičnost a to především z důvodu upřednostňování rychlosti před propracovaností. V roce 1992 byl přijat zákon č. 123/1992 Sb. (o pobytu cizinců na území České a Slovenské Federativní Republiky) a nahradil tak zákon č. 68/1965 Sb. (o pobytu cizinců na území Československé socialistické republiky) z roku 1965. Nový zákon s sebou přinesl i relativně standardní moderní strukturu pobytových statusů jako například: bylo zavedeno povolení k trvalému pobytu, k dlouhodobému pobytu do jednoho roku a ke krátkodobému pobytu do šesti měsíců. Tento nový zákon povoloval trvalý pobyt pouze rodinným příslušníkům českých občanů a humanitárním případům. Dle tohoto zákona na trvalý pobyt ostatní migranti dosáhnout nemohli. Cizincům tento nový zákon umožňoval podat žádost o povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky. V té době mělo Československo bezvízový styk s většinou nejčastěji zastoupených zemí původu migrantů.

[7] Dále jen MZV ČR.
[8] Dále jen MPO ČR.

Nelegální práce cizinců nebyla brána jako problém, který by vyžadoval jakýkoliv zásah ze strany státu. (Drbohlav a kol., 2010)

2.3 Období 1993-1998

V roce 1993 se Československo rozdělilo a postavení Slováků se změnilo, ti se stali cizinci v nově vzniklé České republice. Důsledkem rozdělení bylo, že téměř 400 000 Slováků požádalo o české občanství. Novou vlnu imigrace Slováků vyvolala smlouva o volném pohybu mezi Českem a Slovenskem. Slováci tak vytvořili největší skupinu trvale usídlených migrantů v České republice. (Drbohlav in Drbohlav a kol., 2010) Pobyt Slováků a podmínky na pracovním trhu práce byly mnohem liberálnější než u ostatních cizinců. Také nemuseli žádat o víza pro dlouhodobý pobyt v Česku a nepotřebovali pracovní povolení, jen se museli zaregistrovat u místního úřadu práce. (Zpráva 2004 in Drbohlav a kol., 2010)

Do České republiky přicházeli další pracovní migranti i z jiných zemí a stále se udržovala velmi liberální pravidla v rámci legislativy i praktických opatření. V tomto období se začala objevovat dílčí restriktivní opatření a to například zákon č. 190/1994 Sb., kdy na státních hranicích mohla policie kontrolovat dostatečnou finanční hotovost cizince pro pobyt v zemi, či nebylo umožněno migrantům dodatečně měnit účel dlouhodobého pobytu.

Podle zvláštních zákonů a jejich dodatků byly upraveny i zaměstnanecké a podnikatelské aktivity cizinců. Cizincům s povolením k trvalému pobytu umožnila novela živnostenského zákona č. 286/1995 Sb. provozovat živnost za stejných podmínek jako občanům České republiky. Živnostenský úřad požadoval od zahraničních fyzických osob doložení dokladů ze země původu o své bezúhonnosti a požadoval tyto doklady i ze států, kde se zahraniční fyzické osoby dlouhodobě[9] nepřetržitě zdržovaly v posledních třech letech.

V letech 1997-1998 se snížil životní standard české populace z důvodu zhoršující se ekonomické situace. Vzrostla míra nezaměstnanosti, která se projevila i na významném snížení počtu cizinců na českém pracovním trhu. V souladu s restriktivní politikou Evropské unie[10] se vyvíjela i legislativa České republiky a začínaly se objevovat obavy z možných negativních dopadů působení cizinců na trhu práce. Od roku 1998 tak začaly

[9] Déle než tři měsíce.
[10] Dále jen EU.

úřady práce uplatňovat přísnější přístupy při vystavování pracovních povolení. (Informace 2000 in Drbohlav a kol., 2010)

V tomto období se Česko začalo připravovat na proces vstupu do struktur EU a to se také odrazilo i v oblasti migrační politiky. *„Mezi hlavní cíle české migrační politiky patřil především boj s nelegální migrací, modernizace azylové politiky a harmonizace migrační politiky se standardy ostatních zemí EU.“* (Drbohlav a kol., 2010, str. 73)

2.4 Období 1999-2002

V tomto období pokračovaly ekonomické problémy, které navazovaly na ekonomickou krizi z let 1997/1998. Tyto ekonomické problémy, dále rostoucí míra nezaměstnanosti a rostoucí počet zahraničních pracovníků, kteří nelegálně působili na českém trhu práce, vedly k aplikaci restriktivních přístupů v české migrační politice. (Horáková in Drbohlav a kol., 2010) Na konci 90. let došlo k zpřísnění pravidel především pro cizince, kteří chtěli v České republice pracovat. Dva klíčové zákony vstoupily v platnost v lednu 2000 a to zákon č. 326/1999 Sb. (o pobytu cizinců na území Česka) a zákon č. 325/1999 SB. (o azylu).

Dle zákona o pobytu cizinců byl zaveden nový vízový a pobytový režim, kvůli kterému museli migranti žádat o vstupní vízum a také o prodloužení pobytového povolení na českých zastupitelských úřadech v zahraničí. Tímto byla zrušena liberální praxe z předešlého období, kdy mohli cizinci podat žádost o vízum na území České republiky. I tato opatření měla vliv na snížení počtu migrantů v Česku. Další nové úpravy se týkaly dvou typů pobytů, a to přechodného (bez víza, na základě krátkodobého či dlouhodobého víza) a trvalého. Zákonem byla zakázána i změna účelu pobytu na území České republiky. Změny se mohly provádět pouze ze zahraničí a to podáním nové žádosti o vízum. Docházelo i k dalším důležitým změnám, například cizinci, kteří žádali o víza na dobu do 90 dnů i o víza přesahující 90 dnů museli na českých hranicích na požádání prokázat, že mají dostatek finančních prostředků k pobytu a že mají uzavřeno zdravotní pojištění. K vízům, která přesahovala 90 dnů, bylo nově požadováno i dodání výpisu z trestního rejstříku a to nejen z Česka, ale i ze země, kde je cizinec občanem nebo kde má cizinec trvalé bydliště. Pokud byla podána žádost o povolení k trvalému pobytu za účelem sloučení rodiny, byla zavedena podmínka českého občanství u osoby, se kterou se cizinec slučuje.

Nový azylový zákon[11] byl přijat v roce 1999. Dle tohoto zákona byla osoba s přiznaným statusem uprchlíka nově nazývaná **azylantem** a osoba, která žádala o status uprchlíka, byla nově označená jako **žadatel o azyl**. V souladu s harmonizací s předpisy EU byly do nového zákona zahrnuty ještě tři takzvané londýnské rezoluce z roku 1992. Na základě těchto rezolucí *„byl definován institut zjevně neodůvodněné azylové žádosti, kdy šlo:*

1. *o žádosti podané pouze z ekonomických důvodů*
2. *o úmyslné udání nesprávných údajů*
3. *žadatel přichází z tzv. bezpečných třetích zemí či z bezpečné země původu.“* (Janská in Drbohlav a kol., 2010, str. 75)

Oproti tomu byla rozšířena explicitně stanovená práva žadatelů o azyl. Žadatelé o azyl měli zaručené právo na pobyt mimo azylová zařízení a k tomu mohli obdržet finanční podporu až do výše životního minima. Po podání žádosti o azyl směli vstoupit na český pracovní trh, aniž by museli podat žádost o pracovní povolení. Tento nový azylový zákon byl pro žadatele o azyl v mnoho ohledech příznivě nakloněn. Mimo azylová zařízení neexistovaly žádné jiné příslušné orgány, které by kontrolovaly žadatele. Do této doby byl integrační program pro azylanty regulován pouze nařízením vlády, nyní se stal už součástí zákona.

V souladu se standardním režimem platným v zemích EU byla v roce 2000 nově zavedena vízová povinnost pro vstup do České republiky vůči některým zemím.[12] Tato nová vízová povinnost se především dotkla cizinců ze třetích zemí, kteří využívali bezvízového styku k nelegálním ekonomickým činnostem na českém trhu práce.

V roce 2001 byla podniknuta dvě rozhodnutí, která liberalizovala českou migrační politiku, nicméně s podstatně menším dopadem. V prvním případě byla provedena novelizace zákona č. 140/2001 Sb. (o pobytu cizinců), která řešila některé nedostatky tohoto zákona.[13] Česká vláda dále v roce 2001 schválila základní rysy pilotního projektu, který nesl název Výběr kvalifikovaných pracovníků. Ti by se pak následně usadili v České republice. Tento projekt reagoval na zhoršující se demografické vyhlídky české populace a také na další očekávaný hospodářský růst státu.

[11] Zákon č. 325/1999 Sb.
[12] Např. Bělorusko, Rusko a Ukrajina.
[13] Např. bylo zavedeno, že doba přechodného pobytu cizince na území České republiky i před 01.01.2000 se začala započítávat do čekací doby na trvalý pobyt.

I v roce 2001 byla přijata velmi významná restriktivní novela zákona,[14] která byla platná od roku 2002. Cílem této novely bylo snížit počet neoprávněných žádostí o azyl. Docházelo k tomu, že azylová procedura byla ve velké míře zneužívána, a to především jako prostředek legalizace pobytu a práce. Tato novela zákona zakázala udělit povolení k zaměstnání žadatelům o azyl, a to po dobu jednoho roku od zahájení řízení. (Drbohlav a kol., 2010)

Co se týče migrační politiky krajanů, v polovině roku 2001 došlo k oficiálnímu zastavení státního programu.[15] V rámci tohoto programu bylo do té doby do České republiky přistěhováno celkem 818 osob z Kazachstánu, Moldavska, Ruska a Uzbekistánu. (Zpráva 2003 in Drbohlav a kol., 2010) Po ukončení tohoto programu se krajané přesidlovali individuálně, museli tak podstoupit standardní imigrační postup bez zvláštní státní podpory. (Drbohlav a kol., 2010)

2.5 Období 2003-2009

Česká republika vstoupila do EU v květnu 2004. Toto lze chápat jako významný mezník z hlediska politického a společenského vývoje státu. Z hlediska migrační politiky přinesla s sebou tato změna důležitý nový aspekt. Jedná se o rozdílný právní přístup k občanům EU[16]/EHP[17] a Švýcarska a jejich rodinným příslušníkům a ke státním příslušníkům třetích zemí. (Janská in Drbohlav a kol., 2010) Ovšem už rok 2003 lze chápat za počátek nového a aktivnějšího období české migrační politiky a to z důvodů, že byly formulovány zásady migrační politiky a byl spuštěn pilotní projekt **Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků**. (Drbohlav a kol., 2010)

Usnesením vlády ze dne 13. ledna 2003 č. 55 byly přijaty zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců. Tyto zásady migrační politiky jsou základním dokumentem a východiskem pro budování moderní Koncepce imigrační politiky České republiky. *„Jsou předznamenáním začlenění České republiky do Evropské unie a výrazem ochoty vlády podílet se na harmonizaci migračních politik jednotlivých států v rámci*

[14] Zákon č. 2/2002 Sb.
[15] Jednalo se o Program návratu krajanů ze vzdálených a ohrožených teritorií.
[16] V současné době ke státům EU patří Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovinsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko a Velká Británie. (Integrovaný portál MPSV, 2012a)
[17] Jedná se o Evropský hospodářský prostor, který se v současné době skládá z 30 států. Kromě 27 členský států EU do něj patří i Island, Lichtenštejnsko a Norsko.

Evropské unie a efektivním řízení migrace v Evropě. Znění jednotlivých zásad vyjadřuje vůli České republiky aktivně a zodpovědně se zabývat migrační politikou při respektování závazků plynoucích z mezinárodních úmluv, smluv a doporučení mezinárodních organizací pro oblast migrace." (Usnesení vlády České republiky, 2003)

Jedná se o těchto šest zásad politiky vlády v oblasti migrace cizinců:

- ***„Zásada 1:*** *Česká republika s ohledem na mezinárodní závazky, které pro ni vyplynou z členství v Evropské unii, důsledně prosazuje řídící roli státu v oblasti migrace.*
- ***Zásada 2:*** *Migrační politika státu je založena na koordinovaném postupu všech státních orgánů, orgánů územní a zájmové samosprávy a na podpoře ze strany dalších subjektů zabývajících se migrací.*
- ***Zásada 3:*** *Migrační politika státu je zaměřena na odstraňování všech forem nelegální migrace a jiných nelegálních aktivit a to jak opatřeními na poli mezinárodní spolupráce, tak i opatřeními národními.*
- ***Zásada 4:*** *Migrační politika státu neklade překážky legální migraci, a podporuje imigraci, která je pro stát a společnost v dlouhodobé perspektivě přínosná.*
- ***Zásada 5:*** *Realizace migrační politiky státu předpokládá široké zapojení nevládních a dalších organizací občanské společnosti.*
- ***Zásada 6:*** *Česká republika se spolupodílí na úsilí světového a evropského společenství na řešení migračních důsledků humanitárních krizí a na odstraňování příčin těchto jevů."* (Usnesení vlády České republiky, 2003)

Autoři Baršová, Barša (in Drbohlav a kol, 2010) zastávají názor, že tyto zásady byly navrženy jako základ pro formulování komplexní migrační strategie Česka, ale doposud nebyla tato strategie zpracována. Dále tito autoři uvádějí, že jsou tyto zásady celkově příliš obecné a nejasné a nemají reálný dopad na tvorbu migrační politiky.

Od července 2003 byl realizován projekt **Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků**[18] a původně byl plánován na pět let. V roce 2008 bylo schváleno další pokračování tohoto projektu. Na projektu pracovalo MPSV ČR. Cílem projektu bylo

[18] Dále jen projekt.

přitáhnout kvalifikované zahraniční pracovníky, kteří by byli schopni přispívat k rozvoji ekonomiky a kteří by se společně se svými rodinami natrvalo usadili v České republice. (Ministerstvo vnitra ČR, 2010b) Od roku 2008 se mohli projektu zúčastnit občané z 51 zemí[19] (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2012) a dále i absolventi českých středních nebo vysokých škol ze všech třetích zemí. Další podmínkou pro zařazení do projektu bylo, že zájemce musel mít ukončené alespoň středoškolské vzdělání, vízum k pobytu a pracovní povolení v Česku. Zájemci byli vybíráni na základě bodového systému, který obsahoval několik kritérií.[20] Výhodou pro účastníky projektu bylo, že mohli zažádat o povolení k trvalému pobytu v České republice dříve než je dnes stanovených pět let. Vysoce kvalifikovaní pracovníci[21] směli zažádat o povolení k trvalému pobytu už po 1,5 roce života a práce v České republice a kvalifikovaní pracovníci směli zažádat po 2,5 letech. I rodinní příslušníci pracovníků mohli získat povolení k trvalému pobytu. (Drbohlav a kol., 2010) Zpráva 2009b (in Drbohlav a kol., 2010) uvádí, že v roce 2008 se projektu zúčastnilo 1281 osob, celkem s rodinnými příslušníky jich bylo kolem 2600 osob. Ukončení tohoto projektu bylo schváleno usnesením vlády České republiky ze dne 7. prosince 2010 č. 880. Ke dni 31.12.2010 bylo ukončeno přijímání nových žádostí o zařazení do projektu. Pro cizince, kteří byli zařazeni do projektu už dříve anebo podali žádost do uvedeného dne o zařazení do projektu, neměla tato změna žádný vliv. (Integrovaný portál MPSV, 2012b)

Během roku 2003 proběhly další novelizace zákonů[22], které se vstupem České republiky do EU vstoupily v platnost. Mezi nejvýznamnější změny řadíme ty, které se týkaly občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků. Ti jsou od té doby osvobozeni od povinnosti podávat žádosti jak o povolení k pobytu tak o pracovní povolení. Téhož roku došlo i k liberalizaci novely zákona o pobytu cizinců, ta se týkala občanů třetích zemí. Tím došlo k přetvoření systému pobytových povolení a zavedení institutu povolení k dlouhodobému pobytu, které je vydáváno už po roce pobytu v zemi.

[19] Kunešová, Cihelková a kol. (2006) uvádějí např. Bělorusko, Bulharsko, Chorvatsko, Kazachstán, Moldávii, Kanadu a Ukrajinu.
[20] Např. věk, jazykové schopnosti, vzdělání a pracovní zkušenosti.
[21] Pracovníci, kteří jsou vysokoškolsky vzdělání a kteří v České republice pracovali na pozici, která odpovídala jejich vzdělání.
[22] Především zákonu č. 217/2002 Sb. a zákonu č. 222/2003 Sb.

V roce 2004 byl schválen nový zákon o zaměstnanosti[23], který upřesnil podmínky zaměstnávání cizích státních příslušníků.

V roce 2005 byla zavedena nová povinnost pro držitele víz, ti při vstupu do České republiky museli mít platné zdravotní pojištění.

Novele zákona č. 161/2006 Sb. proběhla v roce 2006, tato změna způsobila zkrácení doby, která byla potřebná k získání povolení k trvalému pobytu. Do roku 2006 mohl cizinec získat povolení k trvalému pobytu až po deseti letech, nyní získá povolení už po pěti letech pobytu. Tímto také došlo ke zkrácení doby, kdy cizinec čekal na udělení českého občanství. Dříve bylo české občanství obvykle udělováno až po pěti letech trvalého pobytu, celkově až po 15 letech. Po roce 2006 bylo tedy cizinci uděleno české občanství už po 10 letech pobytu v České republice.

K 21.12.2007 se Česká republika stala součástí schengenského prostoru[24] a byly zrušeny všechny kontroly podél celé pozemní hranice se sousedními státy. Zachovány byly pouze hraniční kontroly na mezinárodních letištích. Od 30. března 2008 byly i tyto kontroly zrušeny, ale pouze pro lety uvnitř rozšířeného Schengenu. (Ministerstvo vnitra ČR, 2010c) V současné době ho tvoří Česká republika a dalších 25 států.[25] (Euroskop, 2012) *„Členství v Schengenu znamená plné zapojení do schengenské spolupráce, která zahrnuje harmonizovaná pravidla týkající se ochrany vnějších hranic, vízových a konzulární záležitostí, policejní spolupráce i ochrany osobních údajů.“* (Ministerstvo vnitra ČR, 2010c) Tímto byla koncem roku 2007 přijata novela zákona č. 379/2007 Sb. (o pobytu cizinců), která začlenila nezbytnou legislativu EU. (Drbohlav a kol., 2010)

Mezi hlavní změny, které souvisejí se vstupem České republiky do Schengenu, patří:

- *„překračování pozemních hranic bez hraničních kontrol a bez zastavení,*
- *nové účinné nástroje pro potírání kriminality,*
- *využívání Schengenského informačního systému (SIS),*
- *zjednodušené cestování cizinců.“* (Ministerstvo vnitra ČR, 2010c)

[23] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
[24] Jedná se o prostor volného pohybu osob.
[25] Belgie, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Island, Itálie, Lichtenštejnsko, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko a Švýcarsko

Za jeden z posledních aktivizačních kroků české migrační republiky dle Drbohlava a kol. (2010) lze považovat **projekt zelených karet**. Podnět k vytvoření projektu zelených karet vydalo MPO ČR v roce 2007. Začátkem roku 2009 vstoupil projekt zelených karet v platnost.[26]

„Zelená karta je povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnávání na území České republiky ve zvláštních případech.“ (Integrovaný portál MPSV, 2012c) Zelená karta tedy slouží ke zjednodušení přístupu cizinců s požadovanou kvalifikací na český trh práce. Zelené karty jsou vydávány na konkrétní volné pracovní místo v České republice, tato volná pracovní místa musí být uvedena v evidenci volných pracovních míst, která se obsazují držiteli zelené karty. Volná pracovní místa pro držitele zelených karet jsou taková, která se nedaří obsadit pracovníky z České republiky nebo EU. Zelené karty představují jak povolení k pobytu tak i povolení k zaměstnání.

Zelené karty jsou určeny pouze pro občany z konkrétních zemí a tyto země nejsou členy EU. Sem řadíme tyto státy: Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko, Ukrajina.

Zelené karty rozlišujeme na tři typy:

- typ A: je určen pro kvalifikované pracovníky, kteří mají vysokoškolské vzdělání, a pro klíčový personál
- typ B: je určen pro pracovníky na pracovních pozicích, kde je minimální požadavek vyučen
- typ C: je pro ostatní pracovníky

Platnost zelených karet je 2-3 roky. U zelených karet typů A a B lze jejich platnost za určitých podmínek prodloužit až o 3 roky. (Integrovaný portál MPSV, 2012c)

Baršová (in Drbohlav a kol. 2010) uvádí, že tento projekt zelených karet by měl podporovat legální krátkodobou pracovní migraci a dále byl vnímán jako preventivní nástroj k boji proti nelegálnímu zaměstnávání zahraničních pracovníků.

Dalším typem povolení, které se podobá povolení k pobytu a k zaměstnání, jsou **modré karty**. Tyto modré karty jsou vydávány Českou republikou. Jedná se o povolení

[26] Zákon č. 382/2008 Sb.

k dlouhodobému pobytu na území České republiky za účelem zaměstnání. Modré karty jsou určeny pouze pro cizince, kteří mají vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání a pochází ze zemí, které nejsou součástí EU. Tito zahraniční pracovníci musí mít pracovní smlouvu alespoň na dobu jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu, dále musí mít sjednanou hrubou roční mzdu, která musí odpovídat alespoň 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy v České republice. Platnost modré karty se shoduje s dobou výkonu zaměstnání, která je stanovená v pracovní smlouvě, plus 3 měsíce. Ale je vydávána nejdéle na 2 roky. (Integrovaný portál MPSV, 2012d)

Dle zákona č. 382/2008 (in Drbohlav a kol., 2010) byla pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají zahraniční pracovníky, od roku 2008 zrušena povinnost vlastnit povolení k získávání pracovníků ze zahraničí. Pro zahraniční pracovníky byl zaveden institut tzv. ochranné lhůty v délce 60 dnů. Byl především pro zahraniční pracovníky, kteří ne svojí vinou přišli o zaměstnání, aby mohli setrvat po danou dobu na území České republiky a mohli si hledat nové zaměstnání.

Ve třetí čtvrtině roku 2008 se v plné síle začala v České republice projevovat globální finanční a ekonomická krize. Její počátky se začaly projevovat od poloviny roku 2007 v USA. (Nanto in Drbohlav a kol., 2010) Awad (in Drbohlav a kol., 2010) uvádí, že tato krize měla a má závažné důsledky pro národní ekonomiky, firmy i pro samotné pracovníky v rozvinutých i rozvojových zemích a také pro cizince. Právě cizinci pracující na nekvalifikovaných místech a v odvětvích[27], která jsou náchylná k podobným otřesům, patří mezi nejvíce ohrožené ztrátou zaměstnání. Proto Česká republika v souvislosti s probíhající krizí zavedla určitá opatření jak vůči cizincům obecně tak i specificky vůči těm ekonomicky aktivním.

Na zastupitelských úřadech v Mongolsku, Moldavsku, Ukrajině, Vietnamu a Thajsku bylo od 01.04.2009 dočasně pozastaveno přijímání žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za vybranými účely. Také byla od srpna do října 2008 pozastavena výběrová řízení žadatelů v projektu Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků. (Drbohlav a kol., 2010) Úřadům práce bylo ze strany MPSV ČR doporučeno, aby důsledně kontrolovaly trh práce a aby vydávaly povolení k zaměstnávání pro cizince se zvýšenou opatrností (povolení k zaměstnání se měla prodlužovat jen cizincům, kteří pracovali na takových pracovních místech, která jsou těžko obsažitelná českými občany či pracovníky

[27] Např. stavebnictví, služby či zpracovatelský průmysl.

EU/EHP a Švýcarska). Také byl zvýšen počet kontrol u firem, které zaměstnávají zahraniční zaměstnance, zda je dodržována pracovněprávní legislativa. (Filipová in Drbohlav a kol., 2010)

Dalším restriktivním opatřením byl **projekt dobrovolných návratů**, který byl schválen usnesením vlády České republiky ze dne 9. února 2009 č. 171 k zajištění bezpečnosti situace České republiky v souvislosti s propouštěním zahraničních pracovníků v důsledku hospodářské krize. Cílem projektu dobrovolných návratů bylo pomoci zahraničním pracovníkům, kteří byli propuštěni v důsledku hospodářské krize. Smyslem projektu dobrovolných návratů bylo poskytnout pomoc cizincům z třetích zemí, kteří pobývali legálně na území České republiky a kteří se ocitli vinou ekonomické situace bez pracovního uplatnění. Tito cizinci se chtěli vrátit zpět do své vlasti, ale nebyli schopni si tuto cestu uhradit sami. Proto mnoho z nich využilo možnost zúčastnit se projektu dobrovolných návratů, kdy jim Česká republika v rámci tohoto projektu dobrovolných návratů poskytla nouzové ubytování, zaplacení letenky, organizační zajištění letu, předodjezdové a tranzitní asistence a také finanční příspěvek. Celkem byly realizovány 2 fáze projektu dobrovolných návratů.

1. fáze projektu byla zahájena 16. února 2009 a 24. července byla ukončena. Finanční příspěvek v 1. fázi projektu byl ve výši 500 EUR pro dospělou osobu a 250 EUR pro děti do 15 let. Do projektu se během této doby registrovalo celkem 1871 cizinců a 97% z těchto cizinců již opustilo území České republiky. Rozpočet projektu činil 60,7 mil. Kč.

2. fáze projektu dobrovolných návratů byla schválena usnesením vlády České republiky ze dne 4. května 2009 č. 588 o projektu Dobrovolné návraty – II. fáze. Cizinci se nadále registrovali do tohoto projektu za stejných podmínek, jako které byly v 1. fázi. Jen s tím rozdílem, že ubytování jim bylo poskytnuto pouze na poslední noc před odletem a finanční příspěvek jim byl snížen na 300 EUR pro dospělou osobu a 150 EUR pro děti do 15 let. 2. fáze projektu byla zahájena 27. července a 15. prosince 2009 skončila. Přepokládané náklady by měly činit 50,7 mil. Kč.

Ministerstvo vnitra s velkou pozorností sleduje také cizince, kteří se nacházejí na území České republiky bez platného pobytového oprávnění. Proto v období od 15. září do 15. prosince 2009 byl realizován jednorázový projekt pro řešení situace těchto osob dle usnesení vlády České republiky ze dne 4. května 2009 č. 587 o projektu Dobrovolné

návraty nelegálně pobývajících cizinců. Tento projekt je zaměřen na státní příslušníky třetích zemí, kteří neoprávněně pobývají na území České republiky a kteří vstoupili na území legálně, ale platnost jejich pobytového oprávnění již vypršela nebo kteří vstoupili na území neoprávněně a nadále zde pobývají v rozporu s platnou právní úpravou. V rámci tohoto projektu byla cizincům nabídnuta úhrada nákladů, které byly spojené s vycestováním leteckou dopravou, a dále i možnost ubytování na poslední noc před odletem z České republiky. (Ministerstvo vnitra ČR, 2010d)

3 Zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR

V případě zaměstnávání zahraničních pracovníků je důležité rozeznávat, zda jde o občany Evropské unie nebo o občany třetích zemí. V této kapitole je popsána legislativa, která souvisí se zaměstnáváním zahraničních pracovníků. Dále je zde uvedeno, jak postupovat v případě zaměstnávání cizinců či co musejí učinit cizinci, kteří chtějí pracovat v České republice.

3.1 Právní předpisy týkající se zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR

Dle portálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR řadíme k právním předpisům, které upravují zaměstnávání zahraničních pracovníků, následující:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů
- Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení (správní řád), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích (dále jen „zákon o správních poplatcích“)
- Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 383/2010 Sb., o kolkových známkách
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

- Zákon ČNR č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích o orgánech, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení Rady (EEC) č. 2434/92 z 27. července 1992 pozměňující Část II Nařízení (EEC) č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství
- Zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška Ministerstva vnitra č. 461/2008 Sb.
- Vyhláška Ministerstva vnitra č. 429/2010 Sb. (Integrovaný portál MPSV, 2012e)

3.2 Zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska v ČR

Dle § 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění se již od 01.05.2004 za cizince nepovažují občané EU/EHP a Švýcarska. Z hlediska tohoto zákona mají občané EU/EHP a Švýcarska stejné právní postavení jako občané České republiky.

Toto platí i pro rodinné příslušníky občana států EU/EHP a Švýcarska a také pro rodinné příslušníky občana České republiky, kteří nejsou státními příslušníky

České republiky ani jiného členského státu EU, ti všichni mají také stejné právní postavení jako občané České republiky.

Horáková (2003) dále uvádí, že rodinný příslušník občana EU má stejné právní postavení v právních vztazích jako občan České republiky bez ohledu na svou státní příslušnost, pokud je rodinným příslušníkem občana EU, který:

a) *„na území České republiky vykonává zaměstnání nebo je osobou samostatně výdělečně činnou,*
b) *má povolení k trvalému pobytu na území České republiky, není zaměstnán ani nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ale využil v souladu s právem Evropských společenství právo zůstat na území České republiky po skončení zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti,*
c) *má povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu podle zvláštního právního předpisu.“* (Horáková, 2003, str. 85)

Rodinným příslušníkem občana EU/EHP a Švýcarska se rozumí jeho manžel nebo manželka, partner nebo partnerka, se kterým občan EU/EHP a Švýcarska uzavřel registrované partnerství na základě právních předpisů členského státu, jejich potomci, pokud jsou mladší 21 let nebo pokud jsou na svých rodičích závislí. Za rodinného příslušníka se také považují příbuzní, kteří jsou na dané osobě závislí. I cizinec, který hodnověrným způsobem doloží příslušným orgánům MV ČR, že má s občanem EU/EHP a Švýcarska trvalý vztah, který je obdobný rodinnému, a žije s ním ve společné domácnosti, se považuje za rodinného příslušníka občana EU/EHP a Švýcarska. (Integrovaný portál MPSV, 2012a)

Rozhodnou-li se občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci pracovat na území České republiky, nemusí mít povolení k zaměstnání. V případě, že jde o rodinného příslušníka, který není občanem EU/EHP, ani Švýcarska, musí příslušnému úřadu práce předložit doklad, který potvrzuje, že je rodinným příslušníkem občana EU/EHP nebo Švýcarska. (Integrovaný portál MPSV, 2012f)

Zaměstnavatel, který zaměstnává tyto zahraniční pracovníky, je povinen písemně informovat o této skutečnosti příslušnou krajskou pobočku úřadu práce podle místa výkonu práce. Toto je povinen učinit nejpozději v den nástupu těchto zaměstnanců. V případě ukončení zaměstnání je zaměstnavatel také povinen oznámit tuto událost

příslušnému úřadu práce nejpozději do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání. (Integrovaný portál MPSV, 2012g)

3.3 Zaměstnávání občanů třetích zemí v ČR

Situace u zaměstnávání občanů třetích zemí na území České republiky je odlišná oproti zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska. Má-li občan třetích zemí zájem o zaměstnání v České republice, musí získat pracovní povolení, pokud je toto povolení podle zákona o zaměstnanosti potřebné, a povolení k pobytu. Tato povolení musí také obdržet cizinec, který byl vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem do České republiky z důvodu výkonu práce za účelem plnění smlouvy, která byla uzavřená s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. (Integrovaný portál MPSV, 2012h)

3.3.1 Postup cizince, který směřuje k získání zaměstnání na území ČR

O povolení k zaměstnávání se rozhoduje ve správním řízení, ve kterém cizinec vystupuje jako účastník. V tomto řízení může být cizinec zastoupen zaměstnavatelem nebo jiným zplnomocněným zástupcem na základě písemné plné moci. Cizinec musí písemně požádat o povolení k zaměstnání příslušnou krajskou pobočku úřadu práce zpravidla ještě před svým příchodem na území České republiky.

Žádost o povolení k zaměstnání obsahuje:

- *„identifikační údaje cizince (tj. jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště),*
- *adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,*
- *číslo cestovního dokladu a název orgánu, který cestovní doklad vydal,*
- *identifikační údaje budoucího zaměstnavatele (název, sídlo, identifikační číslo),*
- *druh práce,*
- *místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,*
- *případně další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.“* (Integrovaný portál MPSV, 2012ch)

K žádosti se ještě přikládá fotokopie části cestovního dokladu, která obsahuje základní identifikační údaje cizince a vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstnává. Dále ještě cizinec dokládá úředně ověřenou kopii dokladu o profesní způsobilosti v oboru,

ve kterém bude na území České republiky pracovat. Přílohy, které jsou v cizích jazycích, se předkládají v originálním znění nebo v jejich úředně ověřených kopiích, které jsou doplněné o jejich úřední překlad do českého jazyka.

Povolení k zaměstnávání se cizincům uděluje s ohledem na situaci na trhu práce a v případě, pokud jsou na trhu práce volná pracovní místa[28]. K vydávání povolení k zaměstnanosti je kompetentní krajská pobočka úřadu práce, v jehož obvodu bude cizinec zaměstnání vykonávat. (Integrovaný portál MPSV, 2012ch)

Povolení k zaměstnání:

- *„obsahuje identifikační údaje cizince, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, dobu, na kterou se vydává a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání;*
- *je nepřenosné a vydává se na dobu určitou, maximálně však na dobu dvou let; cizinec může žádat o vydání povolení k zaměstnání i opakovaně;*
- *u sezónních zaměstnanců zaměstnávaných činnostmi závislými na střídání ročních období se vydává nejdéle na dobu šesti měsíců v kalendářním roce a je možno je vydat i opakovaně za podmínky, že mezi jednotlivými zaměstnáními uplyne doba nejméně šesti měsíců;*
- *je platné pouze pro zaměstnání u zaměstnavatele, který je uveden v rozhodnutí; týká se i druhu a místa výkonu práce. Má-li dojít v době před ukončením platnosti povolení k zaměstnání ke změně některých podmínek uvedených v tomto povolení, cizinec musí požádat místně příslušnou krajskou pobočku ÚP o vydání nového povolení k zaměstnání;*
- *se vyžaduje pro všechny pracovněprávní vztahy ve smyslu zákoníku práce vykonávané cizincem na území ČR, tj. pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, a to i tehdy, dochází-li k souběhu těchto pracovněprávních vztahů.“* (Integrovaný portál MPSV, 2012ch)

Jak je výše uvedeno, platnost povolení k zaměstnání se může prodlužovat opakovaně, ale ve všech případech nejdéle na dobu dvou let. Cizinec je oprávněn zažádat o prodloužení povolení k zaměstnání příslušný úřad práce nejdříve 3 měsíce

[28] Volné pracovní místo je takové, které zaměstnavatel nově vytvořil nebo které se uvolnilo. (Integrovaný portál MPSV, 2012i)

a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti vydaného povolení k zaměstnání. (Finance media, 2011)

3.3.2 Postup zaměstnavatele, který směřuje k zaměstnávání uchazeče ze zahraničí

Pokud zaměstnavatel zamýšlí zaměstnávat cizince, musí nejprve nahlásit volné pracovní místo na příslušném úřadu práce. Zde nahlašuje charakteristiku volného pracovního místa, která se musí shodovat s charakteristikou místa, kde bude zaměstnání vykonáváno. *„Základní charakteristikou se rozumí druh práce, místo výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a dále informace, zda jde o zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou a jeho předpokládanou délku.“* (Integrovaný portál MPSV, 2012i)

Cizinec může být zaměstnán na taková volná pracovní místa, která nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Zaměstnavatel je povinen svůj záměr zaměstnávat cizince[29] oznámit a projednat s příslušnou pobočkou úřadu práce. Pokud je cizinci vydáno povolení k zaměstnávání bez ohledu na situaci na trhu práce nebo se u něho povolení k zaměstnávání nevyžaduje, není zaměstnavatel povinen ohlásit tuto skutečnost. Toto platí i pro případy, kdy cizinec žádá o prodloužení povolení k zaměstnání nebo je zaměstnán jako držitel zelené nebo modré karty.

Zaměstnavatel může zaměstnávat pouze cizince, kteří mají:

- *„platné povolení k zaměstnání od příslušného úřadu práce,*
- *platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání, případně povolení ke krátkodobému nebo dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání,*
- *písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, písemně uzavřenou dohodu o pracovní činnosti nebo písemně uzavřenou dohodu o provedení práce, a za předpokladu, že zaměstnavatel cizince přihlásil k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění.“* (Integrovaný portál MPSV, 2012i)

[29] Dále je povinen oznámit počet cizinců, druh práce, kterou budou vykonávat a předpokládanou dobu výkonu práce cizince.

Povinností zaměstnavatele je písemně informovat příslušnou krajskou pobočku úřadu práce o nástupu cizince do zaměstnání nejpozději v den nástupu této osoby k výkonu práce. Dále je zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušný úřad práce, že cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, nenastoupil do práce, ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno, nebo bylo zaměstnání ukončeno okamžitým zrušením nebo výpovědí. V případě ukončení zaměstnání dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením je zaměstnavatel povinen uvést i důvod, který vedl k ukončení tohoto zaměstnání. Všechny tyto případy musí zaměstnavatel písemně nahlásit na příslušném úřadu práce nejpozději do 10 dnů ode dne, kdy nastaly tyto situace. (Integrovaný portál MPSV, 2012i)

3.3.3 Zvláštní případy při udělování povolení k zaměstnání cizincům

Povolení k zaměstnání se vydává s ohledem na situaci na trhu práce nebo bez ohledu na situaci na trhu práce.

Povolení k zaměstnání s ohledem na situaci na trhu práce se vydává pouze cizincům, kteří budou po dobu šesti měsíců v kalendářním roce sezónními zaměstnanci, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními uplyne doba nejméně šesti měsíců.

„Povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce se vydává cizinci

- *který bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), avšak na dobu nejdéle jednoho roku. Toto období může být prodlouženo, nejdéle však na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v České republice;*
- *do 26 let věku zaměstnaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní;*
- *který je duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti registrované v ČR;*
- *o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána;*
- *kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu podle pobytového zákona nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu, nebo*

- *který je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany podle zákona o azylu, nebo kterému bylo uděleno vízum k pobytu nad 90 dní za účelem strpění pobytu, nejdříve však po uplynutí 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu;*
- *který bude vykonávat práci na území ČR na základě svého zvolení nebo jmenování do funkce; v tomto případě zaměstnavatel písemně doloží, že se jedná o pracovní místo obsazované volbou nebo jmenováním.“* (Integrovaný portál MPSV, 2012j)

3.3.4 Případy, kdy se nevyžaduje povolení k zaměstnání ani zelená nebo modrá karta

U cizinců, kteří mají platná povolení k trvalému pobytu na území České republiky, nebo jim byl udělen azyl, se nevyžaduje povolení k zaměstnání ani zelená nebo modrá karta. Toto se týká také cizinců, kteří jsou výkonnými umělci, akademickými pracovníky vysoké školy, sportovci nebo studenty do 26 let. Toto jsou jen některé body z výjimek, které jsou uvedeny v § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kdy se nevyžaduje povolení k zaměstnání. Zvláštní případy, kde se nevyžaduje povolení k zaměstnání ani zelené nebo modré karty, jsou součástí přílohy.

4 Zapojení ČR do migračních toků v letech 2000-2010

Tato kapitola se zabývá emigrací občanů z České republiky a imigrací občanů do České republiky, především s ohledem na zaměstnávání těchto občanů v letech 2000-2010. Z větší části se tato kapitola zabývá příchodem zahraničních pracovníků do České republiky, neboť tito pracovníci jsou ze strany státu statisticky sledováni.

4.1 Emigrace občanů z České republiky

Údaje o české emigraci se v posledních letech přestaly v České republice statisticky sledovat, protože není povinnost hlásit odchody obyvatelstva a MV ČR tak nemá podklady pro zpracování této informace. Tímto tedy dojde k zmenšení možností sledovat migrační proudy. Je sice možné spolehnout se na statistické informace cílových zemí, ty mají větší zájem o sledování imigračních proudů a mají i podrobnější informace. Avšak v tomto případě nemá česká imigrace pro cílové země tak velký význam, protože není početná. (Vavrejnová, 2011)

Dle šetření MPSV z roku 2001 (in Horáková, 2003) je počet občanů České republiky, kteří pracují v zahraničí, odhadován na 20 000-30 000 osob. Tento počet je v porovnání s počtem cizinců zaměstnaných v České republice relativně nízký. Většina českých občanů pracuje v Německu, Rakousku nebo na Slovensku. Někteří občané ČR vyhledávají zaměstnání i mimo Evropu, např. USA, Kanadě, Austrálii.

Dle Vavrečkové a kol. (in Horáková, 2003) získalo zkušenost s prací v zahraničí v uplynulém desetiletí přibližně 5% ekonomicky aktivní populace.

Ani evidence o občanech ČR, kteří pracují v zahraničí, není vedena. Pouze počty českých občanů, kteří jsou zaměstnaní v rámci bilaterálních dohod[30] se Slovenskou republikou a Německou spolkovou republikou, jsou evidovány správou služeb zaměstnanosti MPSV ČR. Dle evidence MPSV ČR (in Horáková, 2003) se celkový počet českých občanů zaměstnaných v Německu snížil z 12 000 v roce 1993 na necelé 4 000 v roce 2002. K tomuto je ještě potřeba přičíst 3 000-5 000 pendlerů, ti do Německa za prací pouze dojíždějí. I tento počet osob dojíždějících do Německa za prací není v České republice evidován. Oproti tomu se počet českých občanů

[30] Bilaterální dohoda je dohoda, která řeší obchodní nebo politické vztahy mezi dvěma stranami.

pracujících na Slovensku zvýšil z 1 400 na konci roku 1993 na 2 000 na konci roku 2002.

Počet českých občanů, kteří jsou zaměstnáni v EU, byl v roce 2000 odhadován přibližně na 18 000. Ti pracovali převážně v sektoru služeb (55%), průmyslu či stavebnictví (40%) nebo zemědělství a lesnictví (5%). (Stiftung in Horáková, 2003)

Tab. č. 2: Počet českých občanů zaměstnaných v zemích EU v roce 2000

stát	počet zaměstnaných českých občanů
Německo	8 800
Rakousko	3 725
Itálie	2 300
Irsko	956
Francie	870
Nizozemí	625
Velká Británie	510
Švédsko	253
Belgie	77
Finsko	29
Portugalsko	2

Zdroj: "Naše společná vize Evropy, Volný pohyb pracovních sil ve sjednocené Evropě, možnosti a výzvy", RRA, Friedrich Ebert Stiftung, EURO Inforcentre, leden 2003 (in Horáková, 2003)

4.2 Imigrace cizinců do České republiky

Dle Horákové (2003) k posouzení zaměstnanosti cizinců do roku 2004, je důležité rozlišit cizince s trvalým a přechodným pobytem. Do analýzy zaměstnanosti cizinců jsou zahrnuti cizinci s povolením k přechodnému pobytu a ti se dále dělí na tři skupiny:

- cizinci s povolením k zaměstnání
- občané Slovenska registrovaní úřady práce
- cizinci s živnostenským oprávněním.

Občané Slovenska k zaměstnání na území České republiky nemusejí mít platné povolení k zaměstnání už od roku 1993, kdy došlo k rozdělení Československa. Mají ale povinnost být registrováni na úřadu práce. Toto je také důvod, proč občané Slovenska patří k nejpočetnější skupině cizinců, kteří jsou zaměstnáni na území České republiky. Jak můžeme vidět v tabulce č. 3.

Cizinci s povolením k trvalému pobytu nejsou samostatně evidováni, neboť se řadí mezi obyvatelstvo České republiky.

V následující kapitole jsou v tabulkách uvedeny pouze statistiky zaměstnávání občanů, kteří vlastní platná povolení k zaměstnání.

Tab. č. 3: Cizinci v ČR podle státního občanství v letech 2000 až 2003, pouze 12 zemí s nejvyšším počtem občanů, kteří jsou zaměstnáni v ČR

země	2000	2001	2002	2003
Slovensko	63 567	63 555	56 558	58 053
Ukrajina	15 753	17 473	19 958	22 489
Polsko	7 679	6 661	7 338	7 403
Bulharsko	1 523	1 863	1 985	1 792
Německo	1 452	1 218	1 306	1 412
Moldavsko	1 446	1 377	1 412	1 509
Spojené státy	1 356	1 279	1 435	1 408
Bělorusko	1 139	1 028	1 191	967
Spojené království	1 112	989	1 005	1 018
Rusko	1 016	887	930	867
Rumunsko	908	764	724	689
Vietnam	75	63	150	237

Zdroj: Český statistický úřad, 2012

Většina ekonomicky aktivních cizinců na území České republiky v období 2000-2003 pocházela ze severovýchodní Evropy. MPSV ČR na konci roku 2002 evidovalo 44 600 povolení k zaměstnání a 56 600 registrací občanů Slovenska, MPO ČR evidovalo 60 500 živnostenských oprávnění. V tomto roce bylo z celkového počtu 162 000 ekonomicky aktivních cizinců 101 200 cizinců zaměstnáno na pracovní smlouvu a necelých 61 000 cizinců podnikalo. Z toho pouze 4% zahraničních pracovníků v České republice pocházela z členských zemí EU, 45% ze zemí, které se v následujících letech staly také členy EU, a 51% z ostatních zemí.

Dále v roce 2002 pracovalo 40% cizinců s povolením k zaměstnání na pozici řemeslníků a kvalifikovaných pracovníků, 20% cizinců bylo zaměstnáno jako pomocný a nekvalifikovaný pracovník, 11% cizinců obsluhovalo stroje a zařízení, 10% cizinců

bylo vědců a duševních pracovníků, 6,3% cizinců bylo technických, zdravotních a pedagogických pracovníků, 6,2% cizinců bylo vedoucích a řídících pracovníků, 4% cizinců bylo kvalifikovaných dělníků v zemědělství a lesnictví, 2% cizinců bylo provozních pracovníků ve službách a obchodě a 0,8% cizinců bylo nižších administrativních pracovníků. (Horáková, 2003)

Následující tabulka uvádí 10 zemí EU s nejvyšším počtem osob, které pracují na území České republiky.

Tab. č. 4: Vývoj zaměstnanosti občanů EU/EHP a Švýcarska po vstupu ČR do EU, pouze 10 zemí s nejvyšším počtem osob, kteří jsou zaměstnáni v ČR

stát	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Slovensko	59 818	75 297	91 355	101 233	100 223	98 192	100 727
Polsko	8 882	12 635	17 149	23 642	20 680	20 278	19 049
Bulharsko	1 651	1 732	1 953	5 393	5 108	4 578	5 667
Německo	1 303	1 743	2 383	2 847	2 774	2 989	3 070
Spojené království	741	1 119	1 584	1 804	2 075	2 177	2 382
Rumunsko	590	929	1 240	4 313	3 605	3 780	4 815
Francie	509	671	1 067	1 250	1 502	1 608	1 726
Rakousko	390	474	604	720	794	822	875
Itálie	202	287	461	615	844	1 001	1 140
Maďarsko	131	165	253	457	524	601	656

Zdroj: Integrovaný portál MPSV ČR, 2012k

Když v roce 2004 vstoupila České republika do EU, vstup občanů na český trh práce se zjednodušil, neboť občané EU/EHP a Švýcarska k zaměstnání na území ČR už nepotřebovali platná povolení k zaměstnání. Od roku 2004 se zaměstnanost cizinců v ČR každý rok zvyšovala. Tedy až do roku 2008, kdy se začala projevovat ekonomická krize.

V České republice i nadále po vstupu do EU bylo nejvíce zaměstnáváno pracovníků ze Slovenska.

V tabulky č. 4 jsou použity i údaje o počtech pracovníků z Bulharska a Rumunska z let 2004-2006, i když tyto země vstoupily do EU až v roce 2007. Jak je možné vidět z tabulky č. 4 právě vstup těchto zemí do EU, zapříčinil větší příchod pracovníků

z těchto zemí do České republiky oproti roku 2006. Především je to dáno, že tito pracovníci nemuseli už žádat o povolení k zaměstnání na území České republiky.

Tab. č. 5: Vývoj zaměstnanosti občanů třetích zemí po vstupu ČR do EU, pouze 10 zemí s nejvyšším počtem osob, kteří jsou zaměstnáni v ČR

stát	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ukrajina	22 399	40 060	46 155	61 592	81 072	57 478	42 139
Mongolsko	1 585	1 800	2 814	6 897	12 990	4 205	3 548
Moldavsko	1 483	2 710	3 369	5 503	8 635	5 706	3 497
Spojené státy	1 160	1 195	1 224	1 316	1 711	1 647	1 712
Rusko	1 078	2 447	2 380	2 488	3 314	3 612	3 658
Bělorusko	815	968	1 035	1 209	1 410	1 235	1 145
Japonsko	528	576	609	968	835	689	647
Makedonie	405	423	596	968	1 421	946	647
Čína	322	935	876	1 074	1 555	356	1 121
Vietnam	528	256	692	5 425	16 254	3 670	3 132

Zdroj: Integrovaný portál MPSV ČR, 2012k

Tabulka č. 5 nám ukazuje 10 zemí, jejichž občané jsou nejvíce zaměstnáváni na území České republiky od roku 2004. Počty zaměstnaných občanů třetích zemí v ČR v dalších letech nadále stoupal, i když podmínky pro zaměstnávání zůstaly stejné, nadále tito pracovníci museli mít platné povolení k zaměstnání a k pobytu. Dalším důvodem proč se zvyšovaly počty zahraničních pracovníků, byl, že na českém trhu práce chyběla kvalifikovaná pracovní síla.

K nejpočetnějším zaměstnancům ze třetích zemí patří občané ze zemí Ukrajiny, Mongolska, Moldavska, Ruska a od roku 2008 i občané Vietnamu.

Od roku 2007 mohli být občané z třetích zemí na území České republiky zaměstnáni také díky zeleným kartám, kdy jde také o povolení k zaměstnání. Zelené karty využili občané ze zemí Japonska, Makedonie, Spojených států a Ukrajiny. V roce 2009 bylo v České republice prostřednictvím zelených karet zaměstnáno 7 občanů ze Spojených států, 39 občanů z Ukrajiny a 1 občan z Makedonie. V roce 2010 bylo zelených karet vydáno více, na základě nich přijelo do České republiky za prací 91 občanů z Ukrajiny, 25 občanů ze Spojených států, 2 občané z Japonska a 1 občan z Makedonie. (Integrovaný portál MPSV ČR, 2012k)

V České republice k 31.12.2006 bylo zjištěno 250 797 ekonomicky aktivních cizinců, přičemž 185 075 cizinců bylo evidováno na úřadech práce a 65 722 osoby měly platné živnostenské oprávnění. K 31.12.2007 činila celková zaměstnanost občanů 309 027 osob. 240 242 těchto cizinců bylo evidováno na úřadech práce a 68 785 cizinců vlastnilo platné živnostenské povolení. 361 709 ekonomicky aktivních cizinců bylo zjištěno k 31.12.2008, kdy 284 551 cizinců bylo evidováno na úřadech práce a 77 158 mělo platné povolení k zaměstnání. K 31.12 2009 bylo v ČR zjištěno 318 362 ekonomicky aktivních cizinců, na úřadech práce bylo evidováno 230 709 a 87 753 cizinců mělo platné živnostenské povolení. V roce 2009 došlo k poklesu zaměstnávání zahraničních pracovníků, oproti předešlým letům, kdy docházelo k nárůstu ekonomicky aktivních cizinců. Tento pokles byl zapříčiněn probíhající ekonomickou krizí. Kdy úřady práce pozastavily vydávání povolení k zaměstnání a pozastavily také prodlužování povolení k zaměstnání. Docházelo také k situaci, že zahraniční pracovníci se vraceli do svých mateřských zemí. Tito cizinci, kteří se rozhodli pro odchod z České republiky, mohli využít projektu dobrovolných návratů, který byl zahájen 16.2.2009. Tento projekt nabízel cizincům finanční pomoc při odchodu z ČR, jak bylo uvedeno v kapitole 2.5. K 31.12 2010 bylo v ČR zjištěno 306 350 ekonomicky aktivních cizinců, kdy 215 367 bylo evidováno na úřadech práce a 90 983 mělo platné živnostenské povolení. I v tomto roce došlo také k poklesu ekonomicky aktivních cizinců, především kvůli ještě probíhající ekonomické krize. (Český statistický úřad, 2012b)

5 Kovodružstvo v. d. Strážov

Kovodružstvo výrobní družstvo Strážov sídlí ve městě Strážov na Šumavě. Kovodružstvo je 100% česká firma. Založením tohoto výrobního družstva vznikla řada pracovních příležitostí pro místní obyvatele.

5.1 Představení Kovodružstva v. d. Strážov

Počátek výrobního družstva se datuje rokem 1945. Pod názvem „Družstvo pro výrobu kovového a dřevěného zboží“ bylo 30. listopadu 1945 zapsáno u okresního soudu v Plzni. V roce 1946 získalo družstvo výrobní prostory v bývalé koželužně a ihned se začalo s prací. V té době pracovalo v družstvu 10-20 dělníků. Vyráběli karbidové lampy, uhláky, stojany pod umyvadla, elektrické vařiče, plechy na pečení a podobné drobné výrobky. Dne 31. ledna 1950 valná hromada schválila přejmenování družstva na „Kovodružstvo Strážov“. Tehdy v družstvu pracovalo už 30 pracovníků a činnost družstva začala řídit Krajská rada družstev a Okresní družstevní rada. V tomto období začalo družstvo s výrobou senometů a specializovalo se na výrobu zemědělských strojů. Od roku 1952 byla výroba doplněna o výrobu stavebních koleček, pilinových kamen, výrobků z bakelitu a různých plechových rour pro zemědělce. V roce 1953 se družstvo přejmenovalo na „Kovodružstvo, lidové družstvo Strážov“. V této době pracovalo v družstvu 66 pracovníků a výroba byla rozšířena o zhotovování čerpadel a zahradnické nářadí. V roce 1955 byla zahájena výstavba nového závodu na kraji města, neboť stávající provoz byl zastaralý a nevyhovující. Od roku 1958 pracovalo v družstvu už 195 členů. Rok 1959 byl pro družstvo jedním z nejúspěšnějších, účastnilo se se svými výrobky výstav a veletrhů doma i za hranicemi, např. v Jugoslávii, v Albánii, v Sýrii. V roce 1968 začalo družstvo s výrobou ventilátorů. V roce 1973 byla dokončena další etapa výstavby závodu, která zahrnovala novou administrativní budovu, garáže, pracoviště povrchové úpravy, olejové hospodářství, nové vytápění, hlavní sklad hořlavin. Rozvoj družstva nabral po počátečních skromných začátcích na tempu, takže v roce 1989 bylo družstvo garantem poměrného blahobytu a životních jistot ve Strážově.

V současné době družstvo zaměstnává 105 zaměstnanců a hlavním výrobním programem je výroba ventilátorů, vzduchotechniky, zakázková výroba plechových dílů,

ocelové svařované konstrukce, výrobky pro zemědělství, drobné plechové díly a zahradní nářadí. Družstvo je od roku 2008 držitelem certifikátu kvality ISO 9001. (Kovodružstvo v. d. Strážov, 2011)

5.2 Kovodružstvo v. d. Strážov jako zaměstnavatel zahraničních pracovníků

Na českém trhu práce je velký nedostatek kvalifikované pracovní síly, především je nedostatek kvalifikovaných zámečníků a svářečů. Tito pracovníci jsou často poptáváni ze strany družstva, ale žádní čeští pracovníci se na tyto pozice nehlásí. Proto se družstvo od roku 2006 rozhodlo zaměstnávat zahraniční pracovníky.

Následující tabulka uvádí počty zahraničních pracovníků v jednotlivých měsících, tedy k červnu a prosinci, kteří v letech 2006-2010 v družstvu pracovali.

Tab. č. 6: Zaměstnaní cizinci podle země původu zaměstnaní v Kovodružstvu v. d. Strážov

	Slovensko		Rumunsko		Litva		Ukrajina	
rok	**červen**	**prosinec**	**červen**	**prosinec**	**červen**	**prosinec**	**červen**	**prosinec**
2006	9	6	1	1	-	-	1	1
2007	3	2	1	2	-	-	5	3
2008	4	5	2	2	-	-	6	4
2009	1	1	2	2	-	-	-	-
2010	-	-	2	2	1	-	2	3

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat poskytnutých předsedou družstva, 06.04.2012

Z tabulky je patrné, že nejpočetnější skupina pracovníků pochází ze Slovenska, Ukrajiny a Rumunska. Co se týká států Slovenska, Rumunska a Litvy, ti jsou součástí EU, Ukrajina nikoliv. Slovensko a Litva vstoupily do EU v roce 2004 spolu s Českou republikou. Rumunsko přistoupilo do EU až v roce 2007. (Evropská unie, 2012) Občané z těchto zemí k práci na území České republiky nemusejí mít povolení k zaměstnání, ale pracovníci z Ukrajiny toto povolení mít musí a dále potřebují i platné povolení k pobytu.

Když se družstvo rozhodlo zaměstnávat zahraniční pracovníky, nejprve muselo ohlásit volná pracovní místa na Úřadě práce v Klatovech. Jelikož se na tato místa nehlásili žádní zahraniční pracovníci, rozhodlo se družstvo využít služeb zprostředkovatelských agentur. (Valter, 06.04.2012)

5.2.1 Zprostředkovatelské agentury

Agentury práce nabývají právní moci dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů na základě rozhodnutí MPSV ČR. Podle ustanovení § 58 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění jsou zprostředkovatelskými agenturami fyzické nebo právnické osoby, které vlastní platné povolení ke zprostředkování zaměstnání. Scheu a kol. (2011) dále uvádějí, že zprostředkovatelskými agenturami nejsou jen ty subjekty, které mají platné povolení ke zprostředkování zaměstnání, ale jsou to také subjekty, které se zabývají vyhledáváním zaměstnání pro potencionální zaměstnance anebo vyhledáváním zaměstnanců pro potencionální zaměstnavatele. Zprostředkovatelské agentury jsou tedy zaměstnavateli zahraničních pracovníků a dle českého pracovního práva mají povinnost platit zaměstnancům alespoň minimální mzdu, odvádět za cizince zdravotní a sociální pojištění, platit za ně daně a dále dodržovat pracovněprávní předpisy. Firmy, které užívají výsledky práce cizince, si cizince od agentury pouze najímají a agenturám platí domluvený poplatek. O dodržení zákonných podmínek nenesou firmy žádnou odpovědnost.

5.2.2 Zahraniční pracovníci

Družstvo zprvu agentury práce nevyhledávalo, protože zaměstnanci z agentur práce přijeli do družstva a sami jim nabídli, zda by neměli zájem o jejich služby a jejich zahraniční zaměstnance. Družstvo tedy využilo této možnosti. První věc, kterou družstvo zajistilo, bylo sepsání podmínek pro zaměstnávání zahraničních pracovníků. Na základě těchto požadavků pak agentury nabízí zahraniční pracovníky, kteří tyto požadavky splňují. Zahraniční pracovníci jsou na pozice zámečníků a svářečů pečlivě vybíráni. Dle ústní dohody jsou pak zahraniční pracovníci vyslání do družstva, kde jsou na jeden den „na zkoušku“. V ten den má družstvo možnost ověřit si, zda vyslaný pracovník splňuje všechny požadavky a zda umí pracovat se stroji, které ke své práci potřebuje. Pokud je družstvo s daným pracovníkem spokojeno, uzavře ihned

s agenturou práce rámcovou dohodu o dočasném přidělení zaměstnanců. Družstvo si zahraniční pracovníky samo ověřuje, především z důvodu, že má i takovou zkušenost, že mu agentura práce poskytla pracovníka, který neměl požadovanou kvalifikaci a s pracovními stroji vůbec neuměl zacházet. V dalších letech družstvo využilo služeb od více agentur práce, se kterými sepsalo rámcové dohody o dočasném přidělení zaměstnanců.

V současné době má družstvo uzavřené rámcové dohody o dočasném přidělení zaměstnanců, které jsou uzavřené podle § 308 a § 309 Zákoníku práce v platném znění, s agenturami Dineos s.r.o., Aspendale Assets s.r.o. a Pitador s.r.o. Dle těchto rámcových dohod účtuje družstvo práci zahraničních zaměstnanců jako služby a platí agenturám za počet hodin, které zahraniční pracovníci odpracovali, žádné jiné poplatky za zprostředkování zahraničních pracovníků družstvo agentuře neplatí. Družstvo si zahraniční pracovní síly pouze najímá, jelikož zaměstnavatelem zahraničních pracovníků jsou nadále jednotlivé agentury. Družstvo tedy za zahraniční pracovníky neodvádí ani zdravotní ani sociální pojištění, neboť to je povinností jednotlivých agentur práce. Zahraniční pracovníci dostávají svůj plat od agentur práce, jaká je výše platu a zda jsou zahraničním pracovníkům strhávány další peníze za zprostředkování zaměstnání, se autorce bohužel nepodařilo zjistit. Vedení družstva nemá o tomto žádné informace a agentury práce ani sami zahraniční pracovníci nebyli ochotni autorce tyto informace poskytnout. Povinnost písemně informovat příslušnou pobočku úřadu práce o zaměstnávání zahraničních pracovníků mají také zprostředkovatelské agentury.

Zahraniční pracovníci, kteří byli novými zaměstnanci družstva, si museli zařídit své ubytování, aby měli po dobu své práce ve Strážově „přechodné bydlení“. Ale nebyli na to sami, družstvo jim s hledáním nového bydlení pomohlo. Doporučilo jim pár bytů, které jsou ve Strážově k pronajmutí a zahraniční pracovníci se už jen rozhodli, kde by chtěli bydlet. Následně se už pracovníci domlouvali pouze s majiteli nemovitostí, se kterými jsou dohodnuti na době a výši nájemného.

Vztah družstva k zahraničním pracovníkům je stejný jako k českým zaměstnancům. Jak bylo zmíněno výše hlavními skupinami občanů, kteří jsou zaměstnáni v družstvu, jsou pracovníci ze Slovenska, Rumunska a Litvy. Tyto státy patří k EU a tudíž podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti mají tito občané stejné právní postavení jako

občané České republiky. U pracovníků z Ukrajiny se to liší pouze v tom, že pokud mají zájem pracovat na území České republiky, musejí nejprve zažádat o povolení k zaměstnávání na Úřadě práce v Klatovech, pokud chtějí být zaměstnáni na Klatovsku a teprve po vydání platného povolení k zaměstnání smí být zaměstnáni v Česku, dále musejí mít i povolení k pobytu. Další možností, jak mohou tito občané pracovat v České republice, je, že tito občané jsou držiteli zelené nebo modré karty. Toto platilo i pro občany Rumunska, že museli mít platné povolení k zaměstnání a pobytu, ale po vstupu Rumunska v roce 2007 do EU už tato povolení mít nemusejí. Jak tabulka uvádí, ani vstup Rumunska do EU neovlivnil větší příchod těchto pracovníků.

Jak uvádí Valter (06.04.2012), všichni pracovníci z Ukrajiny vlastní platné povolení k pobytu a k zaměstnání. Především uplynutí doby platnosti povolení k zaměstnání a její neprodloužení, bylo příčinou odchodu ukrajinských pracovníků zpět do své rodné země v roce 2011. Hlavním důvodem, proč ukrajinští pracovníci přišli pracovat do Česka, byla především snaha finančně podporovat své rodiny na Ukrajině. Těmto pracovníkům ale v roce 2011 skončila platnost povolení k zaměstnání a důvod proč neměli zájem si platnost povolení prodloužit, bylo zdlouhavé vyřizování tohoto prodloužení a dále, že celý tento proces k získání prodloužení byl pro tyto pracovníky finančně náročný. Pracovat v České republice už nebylo pro tyto pracovníky tak finančně výhodné a po zvážení nákladů na vyřizování k prodloužení povolení se rozhodli pro návrat.

V období června – srpna má družstvo nejvíce zakázek, a proto si v tomto období také najímá zahraniční pracovníky. Ve většině případů zahraniční pracovníci pracují v družstvu v tomto období a v období prosince – ledna odjíždějí za svými rodinami do své rodné země. Tato situace byla typická pro pracovníky ze Slovenska v letech 2006 a 2007 a pro pracovníky z Ukrajiny v letech 2007 a 2008.

V době probíhající krize v roce 2009, mělo družstvo velmi málo zakázek k práci, a proto se rozhodlo nezaměstnávat tolik zahraničních pracovníků jako v předešlých letech. V té době v družstvu nepracovali žádní pracovníci z Ukrajiny i pracovníků ze Slovenska bylo méně. Pouze pracovníci z Rumunska pokračovali dále s prací v družstvu.

V roce 2010 získávalo družstvo nové zakázky a rozhodlo se opět o uzavření rámcových dohod o dočasném přidělení zahraničních pracovníků s agenturami. O práci v družstvu, ale měli nadále zájem pouze pracovníci z Ukrajiny a nově i pracovník z Litvy.

Práci zahraničních pracovníků si družstvo chválí a je s nimi velmi spokojeno. Díky zahraničním pracovníkům má družstvo obsazená pracovní místa, o která nemají zájem čeští pracovníci. A hlavním přínosem pro družstvo je, že dokáže plnit požadované termíny svých zákazníků, které jsou někdy časově velice krátké.

Jedinou negativní věcí na zaměstnávání zahraničních pracovníků je jazyková bariéra. Ne všichni pracovníci z Ukrajiny a Rumunska umí česky, neumí ani jiný jazyk, se kterým by se s pracovníky družstva mohli domluvit. Naštěstí se vždy najde nějaký zahraniční pracovník, který rozumí česky a tím pádem se stává překladatelem mezi družstvem a zahraničním pracovníkem. Družstvo chtělo zakoupit nějaké slovníky pro snadnější domluvu, ale Rumunsko-český slovník není v celé České republice k dispozici.

Závěr

Cílem práce bylo charakterizovat zapojení České republiky do mezinárodního pohybu pracovních sil, upozornit na legislativu, která upravuje zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice a na příkladu vybrané organizace ukázat tuto problematiku v praxi.

V první kapitole jsou vysvětleny základní pojmy, příčiny, formy a důsledky mezinárodní migrace pracovních sil. Příčiny, které vedou k mezinárodní migraci, dělíme na ekonomické a neekonomické. Podrobně jsou rozebírány důsledky, pozitivní i negativní, které ovlivňují jak hostitelské tak vysílající země. Je důležité brát v potaz jak legální zaměstnávání zahraničních pracovníků, tak nelegální práci zahraničních imigrantů.

Druhá kapitola je zaměřena na vývoj migrační politiky ČR v období 1990-2009. Důležitou roli při tvorbě migrační politiky má Ministerstvo vnitra ČR. V těchto letech bylo přijímáno mnoho nových zákonů a jejich pozdějších novel a vznikaly projekty podporující příchod kvalifikovaných zahraničních pracovníků, především se jedná o projekty: Výběr kvalifikovaných zaměstnanců, Zelené a Modré karty. Během tohoto období došlo k významným událostem, které ovlivnily postoj České republiky k mezinárodní migraci obyvatelstva. V roce 1993 došlo k rozdělení Československa, ale ani tato událost nezapříčinila odchod pracovníků ze Slovenska. Tito pracovníci po rozdělení Československa k zaměstnání v ČR nepotřebovali povolení k zaměstnávání. Jiní zahraniční pracovníci toto povolení k zaměstnání mít museli. K významné změně došlo v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie – ČR od 01.05.2004 nevyžaduje povolení k zaměstnání od občanů ze států EU/EHP a Švýcarska. Dalším významným mezníkem, který ovlivnil počet zahraničních pracovníků v ČR, byl rok 2008 – rok, kdy se v ČR začala silně projevovat ekonomická krize, a docházelo k zvýšení nezaměstnanosti českých a zahraničních pracovníků. To byl důvod, proč byl schválen projekt dobrovolných návratů, který pomáhal zahraničním pracovníkům navrátit se z ČR zpět do své rodné země. Tento projekt skončil k 15. prosinci 2009 a veškeré informace o jeho realizaci a výsledcích, které byly na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR k dispozici, byly

následně odstraněny. Pokusila jsem se spojit se zaměstnanci ministerstva, kteří mají kompetenci řešit tento problém, ale doposud se mi nepodařilo získat bližší informace o výsledcích realizace tohoto projektu.

Ve třetí kapitole jsou uvedeny právní předpisy týkající se zaměstnávání zahraničních pracovníků. V případě zaměstnávání těchto pracovníků je důležité rozeznávat, zda jde o občany EU/EHP a Švýcarska nebo o občany třetích zemí. Ti k zaměstnání na území České republiky musí mít platné povolení k zaměstnání a i k pobytu. Občané EU/EHP a Švýcarska tato povolení mít nemusí. Tato kapitola dále uvádí postup zaměstnance, který chce pracovat v České republice, a postup zaměstnavatele, který má zájem zaměstnávat zahraniční pracovníky.

Čtvrtá kapitola se zaměřuje na vývoj pracovní migrace ČR. Podrobněji je zde popsána imigrace zahraničních pracovníků, neboť do České republiky přichází více cizinců a údaje o jejich zaměstnávání jsou podrobně evidovány. Statistiky českých pracovníků zaměstnaných v zahraničí nejsou v ČR vedeny a počty těchto pracovníků jsou pouze odhadovány. V současné době jsou v České republice nejvíce zaměstnáváni pracovníci ze Slovenska, Ukrajiny, Polska, Bulharska a Rumunska. Ani probíhající krize v roce 2008 výrazně neovlivnila počet těchto zaměstnanců do ČR.

V páté kapitole je představeno Kovodružstvo v. d. Strážov jako zaměstnavatel zahraničních pracovníků. Družstvo zaměstnává pracovníky ze zahraničí od roku 2006. Rozhodlo se tak především z důvodu, že na českém trhu práce je nedostatek kvalifikovaných svářečů a zámečníků. Zahraniční pracovníci jsou v družstvu zaměstnáni prostřednictvím agentur práce, zaměstnavatel těchto pracovníků jsou tedy jednotlivé agentury práce a družstvo si pracovníky pouze najímá. Práci zahraničních pracovníků družstvo hodnotí velmi kladně. Dalším pozitivem pro družstvo představuje splňování požadovaných termínů svých zákazníků.

Příchod zahraničních pracovníků do České republiky je z velké části brán jako pozitivní důsledek, jelikož zaplňují volná pracovní místa, o která nejeví čeští zaměstnanci zájem. Dalším pozitivem je příchod vysoce kvalifikovaných pracovníků, neboť ti přicházejí do České republiky s celou svoji rodinou a zvyšují počet ekonomicky aktivních lidí a mají vliv na demografický vývoj v České republice.

Seznam tabulek

Tab. č. 1: Příjemci a odesílatelé největších objemů remitencí (v mld. USD) 17

Tab. č. 2: Počet českých občanů zaměstnaných v zemích EU v roce 2000 41

Tab. č. 3: Cizinci v ČR podle státního občanství v letech 2000 až 2003, pouze 12 zemí s nejvyšším počtem občanů, kteří jsou zaměstnáni v ČR 42

Tab. č. 4: Vývoj zaměstnanosti občanů EU/EHP a Švýcarska po vstupu ČR do EU, pouze 10 zemí s nejvyšším počtem osob, kteří jsou zaměstnáni v ČR 43

Tab. č. 5: Vývoj zaměstnanosti občanů třetích zemí po vstupu ČR do EU, pouze 10 zemí s nejvyšším počtem osob, kteří jsou zaměstnáni v ČR 44

Tab. č. 6: Zaměstnaní cizinci podle země původu zaměstnaní v Kovodružstvu v. d. Strážov 47

Seznam použité literatury

Tištěné publikace

DRBOHLAV, Dušan a kol. *Migrace a (i)migranti v Česku: Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010, 207 s., ISBN 978-80-7419-039-1

KASKOUN, Otto a kol. *Z historie Strážova a jeho okolí*. 1. vydání, Klatovy: Typos, 1995, 127s.,

KUNEŠOVÁ, Hana, CIHELKOVÁ, Eva a kol. *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy*. 2. doplněné a přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2006, 319 s., ISBN 80-7179-455-4

MATOUŠEK, Oldřich *Slovník sociální práce.* 2. přepracované vydání, Praha: Portál, 2008, 272 s., ISBN 978-80-7367-368-0

RÁKOCZYOVÁ, Miroslava, TRBOLA, Robert a kol. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009, 309 s., ISBN 978-80-7419-023-0

RÁKOCZYOVÁ, Miroslava, TRBOLA, Robert a kol. *Zaměstnavatelé zahraničních pracovníků v České republice a jejich role v procesu sociální integrace*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, ISBN 978-80-87007-92-1

ROLNÝ, Ivo, LACINA, Lubor *Globalizace – etika - ekonomika.* 2. rozšířené vydání, Věrovany: Jan Piszkiewicz, 2004, 298 s., ISBN 80-86768-04-X

SCHEU, Harald Christian a kol. *Migrace a kulturní konflikty*. 1. Vydání, Praha: Auditorium, 2011, 321 s., ISBN 978-80-87284-07-0

VAVREJNOVÁ, Marie *Migrace obyvatelstva jako faktor ekonomického rozvoje*. Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky (5/2011), Praha: Nakladatelství ČVUT, 2011, 79 s., ISBN 978-80-86729-66-4

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

Osobní sdělení

VALTER, Václav, 06.04.2012, Strážov, předseda Kovodružstva v. d. Strážov

Internetové zdroje

Český statistický úřad. [online]. *Nelegální migrace – Metodika, legislativa*, Praha: Český statistický úřad, 2012a, Aktualizace 12.12.2008, [cit. 2012-02-28] Dostupné na www: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_nelegalni_migrace-metodika,_legislativa>

Český statistický úřad. [online]. *Cizinci: Zaměstnanost – Popis aktuálního vývoje*, Praha: Český statistický úřad, 2012b, Aktualizace 13.03.2012, [cit. 2012-04-26] Dostupné na www: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_zamestnanost-popis_aktualniho_vyvoje>

Euroskop. [online]. *Co je Schengen*, Praha: Vláda České republiky, 2012, [cit. 2012-04-12] Dostupné na www: <http://www.euroskop.cz/300/sekce/co-je-schengen/>

Evropská unie. [online]. *Jednotlivé země*, Praha: Evropská unie, 2012, [cit. 2012-04-23] Dostupné na www: <http://europa.eu/about-eu/countries/index_cs.htm>

Finance media. [online]. *Povolení k zaměstnání cizince*, Praha: Finance media, 2011, [cit. 2012-04-25] Dostupné na www: <http://firmy.finance.cz/zamestnanci/informace/zamestnavani-cizincu/povoleni-k-zamestnavani-cizince/>

HORÁKOVÁ, Milada, *Mezinárodní migrace a migrace cizí pracovní síly* [online]. Praha: VÚPS, 2003 [cit. 2012-02-28] Dostupné na www: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/mezmigr.pdf>

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. *Právní postavení občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků z hlediska zákona o zaměstnanosti*, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2012a, [cit. 2012-04-12] Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_prav_postaveni>

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. *Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků*, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2012b, Aktualizace 12.03.2012 [cit. 2012-04-07] Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/projekt_vzkp>

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. *Zelené karty pro cizince v České republice,* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2012c, [cit. 2012-04-07] Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/ciz#coje>

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. *Modré karty pro cizince v České republice,* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2012d, [cit. 2012-04-07] Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz#coje>

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. *Právní předpisy*, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2012e, Aktualizace 11.01.2012 [cit. 2012-04-09] Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/pravnipredpisy_zz>

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. *Možnost vstupu na trh práce pro občany EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinné příslušníky*, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2012f, [cit. 2012-04-13] Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_trh_prace>

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. *Povinnost zaměstnavatele nebo právnické nebo fyzické osoby, ke které jsou občané EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci vysláni k výkonu práce*, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2012g, [cit. 2012-04-13] Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_zamest>

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. *Vstup cizinců na trh práce v ČR*, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2012h, [cit. 2012-04-13] Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_moznosti>

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. *Postup cizince směřující k realizaci jeho zaměstnání na území ČR*, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2012ch, [cit. 2012-04-13] Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zamest_ciz>

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. *Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí*, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2012i, [cit. 2012-04-13] Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_ziskavani>

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. *Zvláštní případy při udělování pobolení k zaměstnání cizinci*, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2012j, [cit. 2012-04-13] Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zvlastni>

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. *Zaměstnávání cizích státních příslušníků*, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2012k, [cit. 2012-04-25] Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl>

Kovodružstvo v. d. Strážov. [online]. *O nás*, Strážov: Kovodružstvo v. d. Strážov, 2011, [cit. 2012-04-13] Dostupné na www: <http://www.kovostrazov.cz/onas.htm>

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. [online]. *O českém projektu Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků se ve světě ví,* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2012, Aktualizace 19.02.2009 [cit. 2012-04-05] Dostupné na www: <http://www.mpsv.cz/cs/6295>

Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. *Terminologický slovník,* Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2010a, [cit. 2012-02-28] Dostupné na www: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovnik.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. *Přístup České republiky k legální migraci,* Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2010b, [cit. 2012-04-05] Dostupné na www: <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. *Česká republika se stala součástí schengenského prostoru,* Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2010c, [cit. 2012-04-07] Dostupné na www: <http://www.mvcr.cz/clanek/eu-schengen-ceska-republika-se-stala-soucasti-schengenskeho-prostoru.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. *Projekt dobrovolných návratů,* Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2010d, [cit. 2012-04-09] Dostupné na www: <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx?q=Y2hudW09MTA%3d>

Vláda České republiky. [online]. *Usnesení vlády České republiky ze dne 13. ledna 2003 č. 55*, Praha: Vláda České republiky, 2012, [cit. 2012-02-28] Dostupné na www: <http://kormoran.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/D376DFB23057E7E6C12571B60070FBF3>

Seznam příloh

Příloha A: Zvláštní případy, kdy se nevyžaduje povolení k zaměstnávání ani zelená nebo modrá karta

Příloha A: Zvláštní případy, kdy se nevyžaduje povolení k zaměstnávání ani zelená nebo modrá karta

„Povolení k zaměstnání se nevyžaduje u cizince

a. *s povoleným trvalým pobytem na území ČR,*
b. *který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, pokud je mezinárodní smlouvou sjednanou jménem vlády ČR zaručena vzájemnost,*
c. *kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana*
d. *který je*
    - *výkonným umělcem,*
    - *pedagogickým pracovníkem,*
    - *akademickým pracovníkem vysoké školy,*
    - *vědeckým pracovníkem, který je účastníkem vědeckého setkání,*
    - *žákem nebo studentem do 26 let věku,*
    - *sportovcem,*
    - *osobou, která v ČR zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává, nebo*
    - *osobou, která provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce,*
    - *a jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce,*
e. *který je zaměstnán na území ČR podle mezinárodní smlouvy, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je ČR vázána,*
f. *který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelných pohrom a v případě humanitární pomoci,*
g. *který je zaměstnán v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území ČR vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,*
h. *který je akreditován v oblasti sdělovacích prostředků,*

i. *který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona,*
j. *který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání,*
k. *který je vyslán na území České republiky v rámci poskytovaných služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie,*
l. *který pobývá na území České republiky na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem sloučení rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem podle výše uvedeného písmene a) nebo c),*
m. *který pobývá na území České republiky na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie za účelem zaměstnání, pokud od vydání tohoto povolení uplynulo více než 12 měsíců,*
n. *který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu,*
o. *který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách,*
p. *který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem, jenž má statut dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství na území nebo dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství na území jiného členského státu Evropské unie a který během tohoto pobytu byl na území České republiky zaměstnán na základě povolení k zaměstnání minimálně po dobu 12 měsíců, nebo*
q. *který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem, který má statut dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství na území - bývalého*

držitele modré karty, nebo statut dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství na území jiného členského státu Evropské unie, jenž je bývalým držitelem modré karty.

V případě zaměstnání cizince podle bodu a) až e) a bodu j) až r) je však zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které byl cizinec svým zaměstnavatelem vyslán na základě smlouvy k výkonu práce, povinen písemně informovat o této skutečnosti příslušnou krajskou pobočku ÚP nejpozději v den nástupu tohoto cizince k výkonu práce.“

Zdroj: Integrovaný portál MPSV ČR, 2012

Abstrakt

ŽATKOVÁ, Z. Zapojení ČR do mezinárodní migrace pracovních sil. Bakalářská práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 60 s., 2012

Klíčová slova: migrace pracovních sil, migrant, migrační politika, zahraniční pracovníci, zprostředkovatelské agentury.

Bakalářská práce na téma Zapojení ČR do mezinárodní migrace pracovních sil je zaměřena na problematiku zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice. V první části práce jsou definovány základní pojmy, které s migrací souvisejí, a dále jsou zde uvedeny příčiny, formy a důsledky migrace pracovních sil, které jsou spojené s příchodem a odchodem zahraničních pracovníků. Druhá kapitola práce popisuje migrační politiku České republiky a její vývoj od roku 1990 do roku 2009. Tato kapitola také popisuje projekty, které souvisejí s migrací pracovních sil. Třetí kapitola se zabývá konkrétními podmínkami zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice, přičemž jsou uváděny podmínky zvlášť pro občany Evropské unie a pro občany třetích zemí. Čtvrtá kapitola popisuje vývoj migrace České republiky a z větší části se zaměřuje na vývoj zaměstnávání cizinců na území České republiky. Následující kapitola uvádí příčiny, které vedly k zaměstnávání zahraničních pracovníků v Kovodružstvu v. d. Strážov, a popisuje vývoj zaměstnávání těchto pracovníků. Dále jsou v této kapitole blíže popsány zprostředkovatelské agentury práce. V závěru práce jsou zhodnoceny dopady migrace pracovních sil na českou ekonomiku.

Abstract

ŽATKOVÁ, Z. The integration of the Czech Republic into the international migration of labor force. Bachelor thesis. Pilsen: Faculty of Economics, University of West Bohemia in Pilsen, 60 p., 2012

Key Words: labor migration, migrant, migration policy, foreign workers, agencies

This bachelor thesis with the topic of participation of the Czech Republic in the international labor migration is focused on employing of foreign workers in the Czech Republic. In the first part of the thesis there are defined the basic concepts which are connected with migration and there are mentioned causes, forms and consequences of labor migration, which are connected with coming and leaving of foreign workers. The second chapter describes migration policy of the Czech Republic and its development from 1990 to 2009. This chapter also describes projects which are connected with labor migration. The third chapter deals with particular conditions of employing of foreign workers in the Czech Republic. The conditions are mentioned separately for both – the citizens of European Union and other countries. The fourth chapter describes the development of migration in the Czech Republic and it is focused particularly on the development of employing of foreigners in the Czech Republic. The following chapter mentions the causes which have led to employing of foreigners in Kovodružstvo v. d. Strážov and it describes the development of employing of these workers. There are also described workers´agencies. In the final part of the thesis there are evaluated the impacts of labor migration on Czech economics.