

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Dopady mezinárodní migrace pracovních sil v konkrétním podniku

Impacts of the international labour migration in a particular company

Anežka Nedvědová

Plzeň 2020

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Anežka NEDVĚDOVÁ**
Osobní číslo: **K17B0265P**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management obchodních činností**
Téma práce: **Dopady mezinárodní migrace pracovních sil v konkrétním podniku**
Zadávající katedra: **Katedra marketingu, obchodu a služeb**

Zásady pro vypracování

1. Charakterizujte mezinárodní migraci, její příčiny a důsledky.
2. Charakterizujte vývoj migrace v okrese Plzeň-jih od roku 2008.
3. Analyzujte zaměstnávání zahraničních pracovníků v konkrétním podniku.
4. Zhodnoťte dopady zaměstnávání zahraničních pracovníků v konkrétním podniku a formulujte doporučení pro daný podnik.

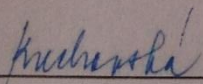
Rozsah bakalářské práce: **40 – 60 stran**
Rozsah grafických prací: **neuveden**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

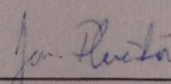
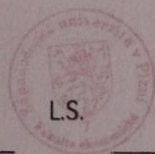
- Břicháček, T. (2016). *UNIE ve víru migrační krize*. Praha: Institut Václava Klause.
- Daněk, M., Vyškovská, M., & Fojtíková, J. (2018). *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG.
- Kunešová, H., & Cihelková, E. a kol. (2006). *Světová ekonomika. Nové jevy a perspektivy*. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Čestmír Jarý**
Katedra ekonomie a kvantitativních metod

Datum zadání bakalářské práce: **22. října 2019**
Termín odevzdání bakalářské práce: **22. dubna 2020**



Doc. Ing. Michaela Krechovská, Ph.D.
děkanka



Ing. Jan Tluchoř, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 22. října 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Dopady mezinárodní migrace pracovních sil v konkrétním podniku“

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

Plzeň dne 5. 5. 2020.

.....
podpis autorky

Poděkování

Touto cestou bych chtěla poděkovat panu PhDr. Čestmíru Jarému za cenné rady, připomínky a konzultace poskytnuté při psaní mé bakalářské práce.

Poděkování také patří zaměstnancům personálního oddělení podniku za vstřícný přístup, ochotu, poskytnuté informace a materiály, které mi velmi pomohly ke zpracování této práce.

Děkuji také své rodině a přátelům za podporu během celého studia.

Obsah

Úvod.....	9
1 Mezinárodní migrace	11
1.1 Základní termíny	11
1.2 Formy mezinárodní migrace	12
1.3 Příčiny mezinárodní migrace	13
1.4 Důsledky mezinárodní migrace.....	11
1.4.1 Důsledky pro hostitelskou ekonomiku	14
1.4.2 Důsledky pro vysílající ekonomiku.....	16
2 Vývoj migrace v okrese Plzeň-jih od roku 2008 až po současnost.....	18
2.1 Vývoj migrace po roce 2006 v okrese Plzeň-jih	19
2.2 Vývoj migrace po roce 2011 v okrese Plzeň-jih	20
2.3 Vývoj migrace po roce 2016 a současná situace v okrese Plzeň-jih.....	22
3 Analýza zaměstnávání zahraničních pracovníků v konkrétním podniku	24
3.1 Představení firmy	24
3.2 Historie společnosti v Přešticích	24
3.3 Popis vybraných produktů.....	25
3.3.1 Přístrojové panely a konzoly.....	25
3.3.2 Dvevní systémy	26
3.3.3 Headliner a režijní systémy	26
3.4 IAC Group s. r. o. a zaměstnanci	26
3.4.1 Důvody zaměstnávání zahraničních pracovníků.....	26
3.4.2 Zaměstnanci z EU v IAC Group s. r. o.	27
3.4.3 Zaměstnanci ze třetích zemí v IAC Group s. r. o.	29
3.4.4 Proces získávání zahraničních zaměstnanců.....	33
3.4.5 Agenturní zaměstnávání cizinců v IAC Group s. r. o. v roce 2019.....	36

3.4.6 Zahraniční pracovníci na počátku roku 2020 v IAC Group s. r. o. a motivační programy pro zaměstnance	39
4 Dotazníkové šetření provedené ve vybraném podniku	42
4.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření	42
5 Dopady mezinárodní migrace pracovních sil	50
5.1 Makroekonomické dopady.....	50
5.2 Dopady mezinárodní migrace pracovních sil v konkrétním podniku.....	51
5.2.1 Návrhy na zlepšení spolupráce s cizinci v konkrétním podniku.....	52
Závěr	53
Seznam použitých zdrojů	55
Seznam tabulek	58
Seznam obrázků	59
Seznam použitých zkratk a značek.....	60
Seznam příloh.....	61
Přílohy	
Abstrakt	
Abstract	

Úvod

Migrace doprovázela lidstvo již od počátku jeho existence. Lidé nejčastěji migrovali za lepšími ekonomickými a životními podmínkami, aby uchránili sebe i své rodiny před bídou, hladomorem, válkami či náboženským pronásledováním a zajistili tak lepší budoucnost nejen pro sebe, ale i pro své potomky.

Migrace se zvláště rozšířila díky fungování jednotného trhu Evropské Unie, který byl zahájen v lednu v roce 1993 a jehož jednou ze čtyř svobod je volný pohyb pracovních sil, díky níž mají občané členských zemí EU možnost svobodně pracovat a usazovat se v jakékoli zemi EU bez pracovního povolení, pouze tedy na základě platného cestovního dokladu, a pobírat dávky sociálního zabezpečení jako domácí občané.

Proto přítomnost cizinců na kterémkoli území státu EU je zcela běžná a cizinci se stali součástí společnosti dané země. Občané hostitelských zemí je mohou vidat ve školách, v obchodech, v dopravních prostředcích, ale i na pracovištích. V České republice jsou rozšířeni většinou zejména Vietnamci, kteří na našem území především podnikají v potravinovém nebo kosmetickém průmyslu. Žije tu ale i poměrně hodně cizinců pocházejících ze zemí východní Evropy, konkrétně z Rumunska, Bulharska nebo Ukrajiny. Ti pracují zejména v podnicích podnikajících v automobilovém či jiném výrobním odvětví.

Cílem této bakalářské práce je charakterizovat dopady zaměstnávání zahraničních pracovních sil v konkrétním podniku a to na základě analýzy zaměstnávání cizinců v konkrétním podniku a dotazníkového šetření, které je zaměřené na vnímání cizinců na pracovišti českými zaměstnanci. Na základě tohoto šetření budou navržena případná opatření zajišťující zlepšení spolupráce mezi českými a zahraničními pracovníky vybraného podniku. Práce se zabývá zahraničními pracovníky ve společnosti International Automotive Components Group s. r. o. se sídlem v Přešticích, která se řadí mezi přední dodavatele komponent pro automobilový průmysl a je významným zaměstnavatelem cizinců v okrese Plzeň-jih.

Bakalářská práce je rozdělena do pěti kapitol. V první kapitole jsou podrobně vysvětleny termíny související s mezinárodní migrací, jsou zde charakterizovány formy a příčiny migrace, ale také pozitivní a negativní důsledky jak pro vysílající, tak hostitelskou ekonomiku. Pro zpracování této kapitoly je použita základní literatura uvedena v zadání této práce, ale i další doplňující zdroje zabývající se danou problematikou.

Druhá kapitola se zabývá vývojem migrace v okrese Plzeň-jih od roku 2006. V úvodu jsou stručně představeny firmy a odvětví zaměstnávající zahraniční dělníky v tomto okrese. Následuje vývoj migrace v okrese Plzeň-jih v klíčových okamžicích světové ekonomiky, tedy po roce 2008, kdy došlo k hospodářské krizi, po roce 2011, kdy v zemích Blízkého východu vypuklo politické hnutí označované jako Arabské jaro a po roce 2016, kdy v Evropě na základě událostí spojených s Arabským jarem došlo k migrační krizi. Ke zpracování této kapitoly jsou použity informace získané osobním rozhovorem na Úřadu práce pro okres Plzeň-jih, ale především statistiky vydávané Ministerstvem vnitra České republiky.

Třetí kapitola již přechází z teoretické do praktické části práce. V úvodu je představena vybraná společnost, její stručná historie a některé vybrané produkty. Dále se kapitola zabývá již pouze zaměstnáváním zahraničních pracovníků, kteří jsou rozděleny na pracovníky pocházející ze států EU a na pracovníky ze třetích zemí. Je zde také popsán proces získávání zahraničních pracovníků, jejich školení, ale i veškeré dokumenty, které cizinci k zaměstnání potřebují. Kapitola je také věnována agenturním zaměstnancům ve vybraném podniku, je zde popsán princip fungování agentury práce, vývoj počtu agenturních pracovníků v jednotlivých měsících v roce 2019, ale i jejich národnostní složení. V samotném závěru této kapitoly je stručně charakterizována současná situace v podniku, co se týče zaměstnávání cizinců, a jsou zde představeny motivační programy pro zaměstnance. Pro zpracování této kapitoly jsou použity především interní materiály podniku získané na personálním oddělení.

Čtvrtá kapitola se zabývá vyhodnocením dotazníkového šetření, které je zaměřeno na to, jak čeští zaměstnanci vnímají zahraniční pracovníky v daném podniku. Na obrázcích jsou zobrazeny zajímavé momenty vyplývající z tohoto průzkumu.

V poslední, páté kapitole jsou charakterizovány dopady migrace z makroekonomického, tak z mikroekonomického hlediska, tedy z pohledu konkrétní firmy, přičemž dopady zaměstnávání cizinců ve firmě jsou shrnuty na základě provedeného průzkumu. Dále jsou zde také navržena opatření pro zlepšení spolupráce mezi českými a zahraničními pracovníky ve vybraném podniku.

1 Mezinárodní migrace

Rostoucí mezinárodní migrace, tedy pohyb obyvatelstva (přesídlování, stěhování), je jedním z charakteristických rysů zejména posledních desetiletí, nicméně je to proces, který je lidstvu vlastní již od počátků jeho existence a který byl vyvolán potřebou hledat příznivější přírodní a klimatické podmínky pro vlastní přežití (Kubišta a kolektiv, 2016, s. 414).

Migrace obyvatel jako pohyb pracovní síly je spojována se zkoumáním pohybu obyvatel ve smyslu pracovní síly jako jednoho z výrobních faktorů, ale zejména je zkoumána jako jedna ze základních forem mezinárodních ekonomických vztahů. Mezinárodní migrace je pak odvíjena od pohybu obyvatel přes hranice států (ekonomik), jejichž existence je považována, kromě rozvíjení mezinárodní dělby práce, za jeden ze základních předpokladů pro vytvoření světového hospodářství. Takové chápání migrace obyvatelstva představuje jedno z výzkumných témat světové ekonomiky, která zkoumá příčiny, motivaci k migraci a její důsledky od dopadu na národní ekonomiky až po celé světové hospodářství v jednotlivých etapách jeho vývoje (Kubišta a kolektiv, 2016, s. 414).

1.1 Základní termíny

Pro snazší pochopení migrace je vhodné vymezit obecně používané termíny. Nutno podotknout, že na migraci se lze dívat ze dvou úhlů pohledů, a to na „migraci“ jako termín a „migraci“ jako proces. Migrace jako termín představuje přesun, stěhování, resp. pohyb obyvatel v různě vymezeném geografickém prostředí. Naopak migraci jako proces je třeba chápat jako komplexní fenomén, který je vyvolán určitými příčinami, ovlivňován mnoha faktory, prochází určitým vývojem a vyvolává různé důsledky. Mezinárodní migrace je pak specifikována, jak již bylo zmíněno výše, přechodem státní hranice migrující osobou a jejím následným pobytem (nebo usídlením se) v jiné zemi, než je země jeho původu (Kubišta a kolektiv, 2016, s. 415).

V souvislosti s mezinárodní migrací je nutné definovat termín „migrant“. Pro vysvětlení tohoto termínu bývají obvykle používány definice Organizace spojených národů (OSN), kdy ještě ve druhé polovině 90. let 20. století byla za migranta považována osoba, která „změní zemi svého obvyklého bydliště. Za obvyklé bydliště je považováno místo, kde člověk žije a kde denně tráví svůj volný čas“ (United Nations, 1998). V současné době je za mezinárodního migranta považován člověk narozený v zahraničí nebo s cizí státní příslušností (United Nations, 2013). Zde je tedy nezbytné odlišovat migranta od rezidenta, kdy migrant je člověk, který usiluje o získání

nové státní příslušnosti, kdežto rezident už různě dlouhou dobu žije v jiné zemi než v zemi svého narození, ale ponechává si i přes povolení k trvalému pobytu své původní státní občanství (Kubišta a kolektiv, 2016, s. 416).

Dalším důležitým termínem, který je nezbytné pro pochopení mezinárodní migrace definovat, je termín uprchlík, jehož definice se nachází v Úmluvě o právním postavení uprchlíků, kterou v roce 1951 přijalo Valné shromáždění OSN, jako osoba, která „se nachází mimo svou vlast a má oprávněné obavy před pronásledováním z důvodů rasových, náboženských, národnostních či z důvodu příslušnosti k určitým společenským vrstvám nebo i zastávání určitých politických názorů, a je neschopna přijmout nebo vzhledem ke shora uvedeným obavám odmítá ochranu své vlasti“ (Organizace spojených národů, 2015).

1.2 Formy mezinárodní migrace

Mezinárodní migraci lze rozdělit do mnoha forem podle různých hledisek, například podle příčin a charakteru lze charakterizovat následující formy:

- **pracovní migrace**-zahrnuje pohyb pracovníků, kteří dočasně odcházejí za prací do zahraničí s cílem zvýšit své příjmy a zlepšit tak svou ekonomickou situaci. Zvláštním případem pracovní migrace je **přeshraniční migrace**, kdy pracovníci (zvaní pendleři) žijí ve své zemi, ale do práce denně dojíždějí za hranice, což je velmi časté zejména v pohraničních oblastech. Tato situace může způsobit dočasný nedostatek pracovníků některých profesí a destabilizaci na lokálním trhu práce vysílající země (Kunešová, Kocourek, Bednářová, Cihelková, & Nový, 2014, s. 83).
- **migrace vysoce kvalifikovaných pracovníků**-jedná se o pohyb manažerů a odborníků specializovaných profesí (např. technici, specialisté na informační technologie nebo lékaři), kteří do jiného státu odcházejí za vyššími platy nebo za lepšími podmínkami pro vědeckou práci. Cílová země tak získává produktivní a kvalifikované pracovníky, zatímco mateřská země ztrácí nejen odborníky, ale i náklady investované do jejich vzdělání. Proto tato skutečnost vede vlády vysílajících ekonomik k realizaci takových politik, které mají za cíl udržovat kontakty s emigrujícími odborníky a získat tak jejich prostřednictvím nové poznatky, technologie a investice (Kunešová a kol., 2014, s. 83).
- **nelegální migrace**-je pohyb osob, které přebývají na území jiného státu, aniž by měli potřebné doklady a povolení (např. platné vízum, povolení k pobytu nebo pracovní

povolení. Velkým problémem se v posledních letech stala rostoucí **nelegální migrace pracovních sil** a to hlavně díky otevření hranic zemí východní Evropy a odstranění vnitřních hraničních kontrol mezi zeměmi EU. Práce nelegálních cizinců má ale také výrazné výhody před prací domácích pracovníků, protože nelegálně zaměstnaný cizinec neuplatňuje nárok na dovolenou, pracuje i o víkendu, nežádá příplatky a mnohdy vykonává i takové práce, na které nebyl původně sjednán (Kunešová a kol., 2014, s. 84).

- **mezinárodní migrace uprchlíků**-porušování lidských práv a nestabilní politická situace ve světě vedly k velkému nárůstu počtu uprchlíků v Evropě. V porovnání s migrací pracovních sil není důvodem migrace uprchlíků snaha zlepšit svou ekonomickou situaci, ale zachránit si život nebo zachovat osobní svobodu (Kunešová a kol., 2014, s. 84). Jak už bylo zmíněno výše, v roce 1951 Valné shromáždění OSN přijalo Úmluvu o právním postavení uprchlíků, kde je nejen definován termín uprchlík, ale je zde také stanoveno, že uprchlíci nesmějí být navraceni do země, kde jim hrozí pronásledování, neboť Úmluva vznikla právě proto, aby zmírňovala následky porušování lidských práv a vojenských konfliktů tím, že nabídne obětem mezinárodní právní ochranu, případně jim pomůže začít nový život. Uprchlík v hostitelské zemi může požádat o azyl a splní-li podmínky stanovení v této Úmluvě, stává se azylantem, tj. uznaným uprchlíkem (Organizace spojených národů, 2015).
- **další formy mezinárodní migrace**-mezi další formy migrace patří např. nucená migrace vyvolaná v důsledku ničivých přírodních katastrof nebo pohyb osob, ke kterému dochází kvůli slučování rozdělených rodin (Kunešová a kol., 2014, s. 85).

1.3 Příčiny mezinárodní migrace

Základní příčina pro rozhodnutí obyvatel migrovat, tedy zaměnit místo původního sídla za jiné, zůstává podobná již po dobu lidské existence. Měnily se a mění pouze faktory, které ovlivňují rozhodnutí k přesunu, podmínky, za jakých k němu dochází a volby cílové destinace, tedy místa nového sídla. V počátečním období, v pravěku a ve starověku, byly jedinou příčinou přírodní podmínky, cílem tedy bylo najít nové prostory, které by poskytly lepší podmínky pro obživu populace. Ve středověku potom na významu nabývaly podmínky sociálně ekonomické, tj. vytváření sociálních rozdílů uvnitř společnosti, rozšiřování hmotného vlastnictví nebo ovládnutí cizích území. V novověku, kdy docházelo k rozvíjení tržních vztahů, vstoupila do popředí ekonomická motivace, která zpočátku vycházela ze zájmu jednotlivců, postupně se ale posouvala

do roviny státních zájmů a dalších subjektů mezinárodních ekonomických vztahů. Od druhé poloviny 20. století je sice motivace k migraci stále odvíjena od osobního rozhodování jednotlivce, ale její důsledky jsou posuzovány i z hlediska pozitivních a negativních důsledků jak pro domácí, tak přijímací ekonomiku (Kubišta a kolektiv, 2016, s. 421).

Pro zjednodušení lze vymezit neekonomické a ekonomické faktory, které v současnosti nejvíce determinují příčiny a působí na motivaci mezinárodní migrace:

a) neekonomické faktory:

- přírodní-klimatické (např. hladomory) a jiné přírodní katastrofy (např. zemětřesení, hurikány)
- politické, včetně historických, náboženských a kulturních aspektů (např. občanská válka, etnické ozbrojené konflikty)
- demografické-nerovnoměrné rozmístění obyvatelstva ve světovém hospodářství (demografický přetlak v rozvojových zemích v poměru k vyspělým tržním ekonomikám)
- rodinné-slučování rodin (Kubišta a kolektiv, 2016, s. 421);

b) ekonomické faktory:

- rozdílná úroveň států z hlediska ekonomiky, průmyslu a technologické vyspělosti
- snaha o zvýšení kvalifikační úrovně a lepší uplatnění dosažené kvalifikace
- pohyb přímých zahraničních investic, protože pracovníci jdou za ekonomickými příležitostmi
- zlepšení ekonomické a sociální situace vlastní rodiny a to nejen v zemi hostitelské, ale i v zemi původu (Kubišta a kolektiv, 2016, s. 422).

1.4 Důsledky mezinárodní migrace

Dle Kunešové a kol. důsledky mezinárodní migrace se projevují jak v zemi hostitelských, tedy zemích imigrace, tak i v zemích vysílajících, tedy zemích emigrace (Kunešová a kol., 2014, s. 85).

1.4.1 Důsledky pro hostitelskou ekonomiku

Příliv zahraničních migrantů má pro hostitelskou ekonomiku pozitivní, ale i negativní důsledky, přičemž nejvýznamnější z nich jsou uvedeny v následujících řádcích:

a) pozitivní důsledky

- Přicházející zahraniční pracovníci mohou zaplnit mezery na trhu práce a to zejména v oblastech, které pro domácí pracovníky nejsou atraktivní kvůli pracovním podmínkám. Jde například o práce ve stavebnictví, pohostinství nebo zdravotnictví.
- Příliv migrantů může také stimulovat ekonomický růst v dané ekonomice, protože se zvyšuje počet spotřebitelů, což vede k růstu nejen poptávky po zboží a službách, ale rostoucí počet zahraničních pracovníků celkově přispívá i k vyšší nabídce a tím tedy také k ekonomickému růstu.
- Zahraniční migranti mohou domácí pracovníky obohatit o nové znalosti a pracovní dovednosti.
- Příliv kvalifikovaných pracovníků a specialistů přináší hostitelské ekonomice úsporu v podobě společenských nákladů na vzdělání, protože země získá již vyškolené pracovní síly.
- Zahraniční migranti jsou také čistými plátcí do veřejných rozpočtů, což znamená, že daně, odvody a poplatky placené imigranty do veřejných rozpočtů jsou vyšší než výdaje, které na ně stát vynakládá. Tato skutečnost je způsobena tím, že většina zahraničních imigrantů je v produktivním věku a svými platbami do veřejných rozpočtů tak pomáhají řešit problémy s financováním sociálního zabezpečení v zemích se stárnoucí populací.
- Zahraniční pracovníci přinášejí do hostitelské země nové kulturní a jiné poznatky (Kunešová a kol., 2014, s. 86).

b) negativní důsledky

- Konkurence zahraniční pracovní síly může v hostitelské zemi vyvolat sociální neklid a nespokojenost, přičemž společnost sice cizince odmítá, ale zároveň využívá jejich levnějších služeb. K tomu dochází zejména v případech, kdy domácí trh je málo pružný a oslabení přílivu zahraničních imigrantů je obtížný.
- V některých ekonomikách může docházet ke skryté diskriminaci cizinců, která negativně působí na mzdy, neboť může docházet k jejich snižování.
- Pokud by zahraniční pracovníci získali v hostitelské zemi vyšší reálnou mzdu než by obdrželi ve své zemi, stoupá tím jejich ochota k mobilitě, ale na druhou stranu tím klesají jejich nároky na využití své kvalifikace, na pracovní prostředí, úroveň bydlení, stravování apod. Tato pracovní síla se tak stává atraktivní pro podnikatelskou sféru, ale podstatně

méně atraktivní pro instituce, které chrání domácí pracovní trh. Proto reakcí těchto institucí potom bývá zprísnění podmínek pro získání pracovního povolení.

- Levná a přizpůsobivá zahraniční pracovní síla má za následek i to, že klesají požadavky zaměstnavatelů na kvalifikaci pracovníků a naopak rostou požadavky na pracovní výkon, což vede k tomu, že někteří zaměstnavatelé nemají zájem zavádět nové technologie a zvyšovat tak produktivitu práce domácích pracovníků.
- Zvýšený příliv migrantů z jiných zemí může vést k negativním společenským projevům, které mohou být vyvolány odlišnou mentalitou, náboženstvím, kulturou nebo tradicemi (Kunešová a kol., 2014, s. 86).

1.4.2 Důsledky pro vysílající ekonomiku

Také pro vysílající ekonomiku má mezinárodní migrace pozitivní a negativní důsledky, přičemž nejvýznamnější z nich jsou opět uvedeny v následujících řádcích:

a) pozitivní důsledky

- Ve vysílající zemi může odchod většího počtu pracovníků vést k poklesu nezaměstnanosti, neboť se snižuje nabídka pracovních sil. Lidé odcházejí zejména proto, že v zahraničí mohou získat pracovní příležitosti, které by v zemi jejich původu byly pro ně nedostupné.
- Ve vysílající zemi dochází k přílivu tzv. remitencí, což znamená, že migrant ze zahraničí finančně podporuje svou rodinu ve vysílající zemi. Tyto remitence se mohou použít k rozvoji domácí ekonomiky.
- Odchodem většího počtu migrantů do zahraničí vznikají v cizině zahraniční komunity tzv. diaspory, které podporují pohyb zboží, služeb, informací a investic mezi mateřskou a hostitelskou zemí. Vysílající země díky aktivitám své úspěšné zahraniční komunity snáze získává například přímé zahraniční investice, moderní technologie nebo finanční podporu.
- Aktivity zahraniční komunity mají svou úlohu i při obchodu mezi vysílající a hostitelskou zemí, neboť zahraniční migrace může právě napomáhat ke zvýšení obchodu mezi těmito ekonomikami.
- Ve vysílající zemi může odchod pracovníků do zahraničí být i důvodem k investicím do lidského kapitálu s cílem zabránit odchodu dalších (zejména vysoce kvalifikovaných) pracovníků.
- V případě dočasného odchodu migrantů může vysílající ekonomika po jejich návratu získat pracovníky obohacené o nové poznatky a pracovní zkušenosti. Návrat migrantů tak

může v mateřské zemi zvýšit produktivitu díky investicím migrantů a využíváním právě jejich získaných znalostí a zkušeností ze zahraničí (Kunešová a kol., 2014, s. 87).

b) negativní důsledky

- Vlivem odchodu vysoce kvalifikovaných pracovníků dochází ke zpomalení ekonomického růstu a produktivity práce, neboť odliv těchto kvalifikovaných pracovníků má negativní dopad na řadu oborů, především v sektoru veřejných služeb (například zdravotnictví, školství, věda, výzkum atd.), a průmyslu.
- Ve vysílající zemi se může zvyšovat tlak na růst mezd v odvětvích a oborech odkud pracovní síla odchází, což je důsledek vyšší poptávky po chybějících profesích a také emigranti, kteří se vrací zpět do své mateřské země, mívají po návratu vyšší mzdové nároky.
- V důsledku odchodu pracovníků do zahraničí přichází vysílající země o veřejné příjmy (daně, pojistné na sociální a zdravotní pojištění apod.), které by jinak tito pracovníci platili.
- V případě, že se pracovník usadí v zahraničí natrvalo, vysílající zemi se nevrátí investice vynaložené do jeho vzdělání.
- Migrace může přispět k růstu rozdílů v důchodech ve vysílající zemi.
- Finanční podpora, kterou emigranti posílají svým rodinám v mateřské zemi, může být jen dočasná (Kunešová a kol., 2014, s. 88).

Z uvedeného přehledu tedy vyplývá, že dopady mezinárodní migrace na mateřskou zemi závisí na tom, zda pracovník udržuje kontakty se zemí svého původu, protože i odchod kvalifikovaných pracovníků může mít pro zemi původu pozitivní důsledky, například v podobě již zmíněných remitencí. Další výhody jsou spojeny například s rozvojem obchodních vztahů mezi mateřskou a hostitelskou zemí, kdy migranti v zahraničí obvykle mají zájem o zboží a služby ze země svého původu), zároveň se tím snižují i jazykové a informační bariéry mezi subjekty obou zemí (Kunešová a kol., 2014, s. 88).

2 Vývoj migrace v okrese Plzeň-jih od roku 2008 až po současnost

Nejen okres Plzeň-jih, ale i celý Plzeňský kraj nabízí dobré pracovní podmínky pro zaměstnávání cizinců. Motivací pro zahraniční pracovníky může být i relativně vysoká průměrná hrubá měsíční mzda, která dle Českého statistického úřadu v Plzeňském kraji v prvním pololetí roku 2019 dosáhla hodnoty 32 986 Kč a proti stejnému období roku 2018 vzrostla o 6,7 %. V porovnání s ostatními kraji byla tato mzda třetí nejvyšší po Hl. m. Praze a Středočeském kraji, jen o pár stovek korun nižší průměrná mzda než v Plzeňském kraji byla mzda v Královohradeckém a Jihomoravském kraji. Ve srovnání s průměrem republiky (34 105 Kč) tato mzda ale byla o 1 119 Kč nižší (Český statistický úřad, 2019).

Dalším důvodem rostoucí migrace v Plzeňském kraji je poměrně velký počet firem, které zaměstnávají zahraniční pracovníky, konkrétně v okrese Plzeň-jih dle Úřadu práce (Úřad práce pro okres Plzeň-jih oddělení trhu práce, osobní konzultace, 30. leden 2020) se jedná o tyto firmy- MD Elektronik spol. s r. o. se sídlem v Chotěšově, zabývající se výrobou kabelových propojek pro automobilový průmysl, dále výrobou, instalací a opravou elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení nebo opravou ostatních dopravních prostředků a pracovních strojů (Veřejný rejstřík a Sbírká listin, 2020).

Další firmou zaměstnávající zahraniční pracovníky v okrese Plzeň-jih je firma Sony DADC Czech Republic, s. r. o. se sídlem ve Štěnovicích patřící pod skupinu Sony DADC, která je světovým lídrem v poskytování kompletních služeb a řešení pro optická média v oblasti zábavního a vzdělávacího průmyslu. Nabízí tedy veškeré služby od výroby optických médií, přes přípravu a tisk grafických částí až po balení a distribuci hotových disků, zajišťuje i zabezpečení proti pirátství a management autorských práv. Navíc konkrétně společnost ve Štěnovicích začala s podporou nové obchodní činnosti a to poskytováním distribučních a servisních služeb (Veřejný rejstřík a Sbírká listin, 2019).

Dalším podnikem, který zaměstnává zahraniční pracovníky, je firma KS Europe s. r. o. se sídlem ve Štáhlav. Jde o mezinárodní logistickou firmu poskytující služby v oblasti zasílání reklamních tiskovin, zpracovává také vracené zboží. Zaměstnanci se starají, aby balíčky dorazily k zákazníkům na správnou adresu, v pořádku a včas, pomáhají také firmám s tříděním vrácených zásilek a jejich transportem zpět do skladů (KS-Europe s.r.o., 2019).

Jedním z dalších významných zaměstnavatelů cizinců je firma IAC Group s. r. o. se sídlem v Přešticích, která je předním světovým dodavatelem vnitřních automobilových komponentů a

systemů. Zaměřuje se především na výrobu přístrojových panelů, konzolových systémů, dveřních panelů a stropních potahů (International Automotive Components, 2020).

Jde tedy o podniky s větším počtem zaměstnanců a velkým množstvím pracovních míst, které je nutné obsadit. A protože, vzhledem k charakteru pracovní náplně (jedná se většinou o manipulační a dělnické pozice), čeští zaměstnanci o tyto pozice většinou nemají zájem a zaměstnavatelům tedy nezbyvá, než zaměstnávat zahraniční dělníky (Úřad práce pro okres Plzeň-jih oddělení trhu práce, osobní konzultace, 30. leden 2020).

Nicméně kromě výše zmíněných firem v okrese Plzeň-jih jsou i stavební firmy (většinou jde o menší živnostníky zabývající se především výstavbou rodinných domů nebo menších objektů), které zaměstnávají zahraniční dělníky, a to z toho důvodu, že stavebnictví roste a neustále se vyvíjí a českých absolventů z tohoto oboru je čím dál méně. Proto živnostníci zaměstnávají cizince, aby obsadili volná pracovní místa, a to především v jarních a letních měsících, kdy stavební firmy mají nejvíce projektů a zakázek. Rozdílem ovšem je, že živnostníci požadují (nejen) u cizinců předchozí praxi v oboru, kdežto u výše zmíněných firem, zaměstnancům postačí pouze základní vzdělání (Živnostník podnikající v oboru stavebnictví se sídlem v Přešticích, osobní konzultace, 7. březen 2020).

2.1 Vývoj migrace po roce 2006 v okrese Plzeň-jih

Dle Policie České republiky můžeme od roku 2006 v okrese Plzeň-jih pozorovat prudký nárůst počtu migrantů, což dokazuje i následující tab. 1, který udává růst počtu cizinců v okrese Plzeň-jih od roku 2007 do roku 2010.

Tab. 1: Vývoj počtu cizinců v okrese Plzeň-jih od roku 2007 do roku 2010

Rok	2007	2008	2009	2010
Počet cizinců	1 751	2 236	2 241	2 019

Zdroj: Policie České republiky – Služba cizinecké policie (2019), zpracováno autorkou

Jak lze vidět z předchozí tabulky, k největšímu růstu počtu cizinců došlo mezi rokem 2007 a 2008 a to téměř až o 500 osob. Nicméně v dalších letech už není tento růst tak znatelný a vývoj začal spíše stagnovat, ba dokonce mezi léty 2009 a 2010 došlo i k mírnému poklesu, což je důsledkem hospodářské krize, která v Evropě vyvrcholila právě v roce 2009, neboť řadě migrantů se zde nepodařilo najít pracovní místo nebo o něj v důsledku krize přišli, proto byli nuceni vrátit se zpět do země svého původu (Policie České republiky – Služba cizinecké policie, 2019).

2.2 Vývoj migrace po roce 2011 v okrese Plzeň-jih

Na vývoj migrace (nejen v Evropě, ale i ve světě) v dalších letech mělo vliv politické hnutí označované jako arabské jaro, což je dle českého arabisty a islamologa Mendela výraz pro politický a ideologický vývoj v zemích Blízkého východu a severní Afriky od ledna 2011. Toto hnutí bylo plné očekávání pozitivních politických změn, neboť revoluce byly namířeny proti místním autoritářským režimům, které měly být nahrazeny demokratizací státní správy a veřejného života po vzoru západních mocností (Mendel, 2015, s. 9).

Nicméně události na Blízkém východě neměly příliš velký vliv na vývoj migrace v České republice, protože obyvatelé zemí zasažených tímto procesem zpočátku odcházeli především do geograficky blízkých zemí, což bylo významným faktorem zejména pro chudé a nekvalifikované migranty, pro které cesta do vzdálenějších zemí byla finančně nedostupná. Například nepokoje v Sýrii během Arabského jara vedly k odchodu více než 2 milionů obyvatel Sýrie převážně do sousedních zemí jako je Libanon, Jordánsko, Turecko a další (Kunešová a kol, 2014, s. 93).

Ovšem většina migrantů nenašla útočiště ani v těchto okolních zemích, proto se migranti snažili za lepšími podmínkami proniknout především do států západní Evropy (jako je Německo, Francie nebo Velká Británie a to z důvodů lepších platebních podmínek nebo díky žijícím místním komunitám pocházejících většinou ze zemí Blízkého východu), které v letech 2015 a 2016 zažily neobvyklý příliv uprchlíků a migrantů, kdy sem přicestovalo více než 1 milion osob, přičemž naprostá většina z nich prchala právě před válkou v Sýrii a v dalších zemích. V souvislosti s tím lze mluvit o tzv. migrační krizi (Evropská komise, 2017).

Přestože vývoj migrace v České republice nebyl zasažen událostmi Arabského jara, ani následující migrační krizí, dle statistik vydávaných Odborem azylové a migrační politiky (zkratka OAMP) došlo v okrese Plzeň-jih po roce 2011 k rapidnímu růstu počtu cizinců, což ukazuje i následující tab. 2:

Tab. 2: Vývoj počtu cizinců v okrese Plzeň-jih po roce 2011

Rok	2011	2012	2013	2014
Počet cizinců	1 180	1 899	1 857	1 796

Zdroj: Odbor azylové a migrační politiky (2020), zpracováno autorkou

Jak lze pozorovat z tab. 2, v roce 2012 došlo k růstu počtu cizinců téměř o 61 % oproti roku 2011, kdežto v následujících letech 2013 a 2014 docházelo vždy k mírnému ročnímu poklesu (v roce 2013 to bylo o necelé 3 % oproti roku 2012, v roce 2014 byl pokles o necelé 4 % oproti

předchozímu roku), nicméně v porovnání s rokem 2011 jsou i tyto počty cizinců z roku 2013 a 2014 výrazně vyšší (Odbor azylové a migrační politiky, 2020).

Nicméně více než události na Blízkém východě a migrační krize měl na růst počtu migrantů v okrese Plzeň-jih vliv zcela jiný konflikt probíhající v Evropě a to konkrétně válka na východní Ukrajině, též označovaný jako válka v Donbasu, která zde vypukla v roce 2014. Jde o probíhající ozbrojený konflikt mezi ukrajinskou armádou a ruskými separatisty, který dle České televize od svého počátku vyhnal z domovů více než tři miliony obyvatel (Česká televize, 2019).

Následující tab. 3 udává počet cizinců dle národnosti žijících na území okresu na konci roku 2015 a na konci roku 2016, kdy v Evropě naplno probíhala válka na Ukrajině. Tabulka ukazuje změny pouze u států s větším počtem cizinců pobývajících v daném období na daném území, státy, u kterých nedošlo k žádné změně, nebo změna byla nepatrná, nejsou v tabulce zobrazeny.

Tab. 3: Vývoj počtu cizinců podle národnosti v okrese Plzeň-jih v letech 2015 a 2016

Národnost	Počet cizinců v prosinci 2015	Počet cizinců v prosinci 2016
Bělorusko	17	15
Bulharsko	90	99
Německo	289	292
Polsko	45	53
Rumunsko	157	163
Slovensko	444	481
Ukrajina	360	356
Vietnam	253	244
Celkem	1 793	1 859

Zdroj: Odbor azylové a migrační politiky (2020), zpracováno autorkou

Jak lze vidět z předchozí tabulky, na území okresu Plzeň-jih v letech 2015 a 2016 žilo nejvíce Slováků, Ukrajinců, Němců, Vietnamců, Rumunů a Bulharů, tedy byli to převážně cizinci pocházející právě z východní Evropy. Nacházeli se zde také i obyvatelé z jiných států, ale už ne v takovém množství, jednalo se pouze o několik desítek obyvatel například z Běloruska, Nizozemska, Polska nebo Ruska. Našli se zde také i jedinci pocházející z Afghánistánu, Kazachstánu, Makedonie, Maďarska, Spojeného království nebo Spojených států, které už ale nejsou v tab. 3 zobrazeny (Odbor azylové a migrační politiky, 2020).

Co se týče změny celkového počtu cizinců na tomto území, došlo v roce 2016 oproti roku 2015 k růstu tohoto počtu téměř o 70 osob, což v porovnání s předchozími roky není nijak významný přírůstek cizinců (Odbor azylové a migrační politiky, 2020).

2.3 Vývoj migrace po roce 2016 a současná situace v okrese Plzeň-jih

Od roku 2016 lze v okrese Plzeň-jih pozorovat prudký nárůst počtu cizinců pobývajících na tomto území, což ukazuje i následující tab. 4. Nutno podotknout, že hodnoty po roce 2016 opět nabývají podobných čísel jako v období, než se v České republice naplno projevila hospodářská krize, tedy v letech 2008-2009.

Tab. 4: Vývoj počtu cizinců v okrese Plzeň-jih v letech 2016-2019

Rok	2016	2017	2018	2019
Počet cizinců	1 859	2 030	2 188	2 455

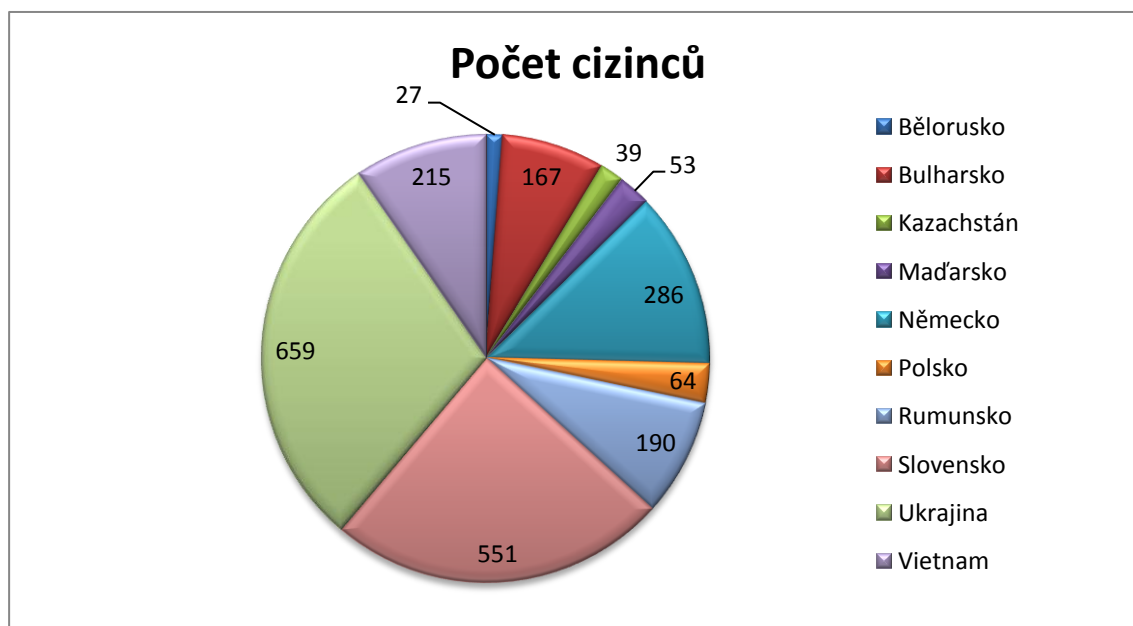
Zdroj: Odbor azylové a migrační politiky (2020), zpracováno autorkou

Jak už bylo zmíněno výše a jak lze pozorovat i z předchozí tabulky, počet cizinců v okrese se stále zvyšuje, kdy od roku 2016 do roku 2019 vzrostl tento počet o více než 32 % (Odbor azylové a migrační politiky, 2020).

Dle Paláta má zvyšující se pracovní migrace významný pozitivní vliv na trh práce, neboť migranti jsou často více ekonomicky aktivní než místní obyvatelstvo, bývají ochotnější přijmout méně atraktivní pracovní pozice nebo jsou ochotni spokojit se se ztíženými pracovními podmínkami. Díky migraci je trh práce i více flexibilnější, protože většinu migrantů představují převážně lidé mladšího věku, tedy osoby v produktivním věku, kteří jsou obecně flexibilnější a schopnější přizpůsobit se novým podmínkám než starší pracovníci, kteří již mají svoji zaběhlou kariéru i soukromý život, navíc mladší generace je na vyšší úrovni i co se týče například jazykových nebo IT znalostí (Palát, 2013, s. 78).

Složení cizinců dle národnosti k prosinci roku 2019 žijících v okrese Plzeň-jih zobrazuje následující obr. 1:

Obr. 1: Graf udávající počet cizinců k 31. 12. 2019 v okrese Plzeň-jih dle národností



Zdroj: Odbor azylové a migrační politiky (2020), zpracováno autorkou

Jak lze vidět z předchozího obr. 1 v okrese Plzeň-jih ke konci roku 2019 žilo nejvíce cizinců pocházejících z Ukrajiny, Slovenska, Německa, Vietnamu, Rumunska a Bulharska. Nacházeli se zde také i obyvatelé z jiných států, ale už ne v takovém množství, jednalo se pouze o pár desítek jedinců například z Gruzie, Itálie, Nizozemska, Ruska nebo Uzbekistánu, které ale nejsou na obrázku zobrazeny (Odbor azylové a migrační politiky, 2020).

U většiny zmíněných států převažovali spíše muži než ženy, více žen než mužů pobývajících na daném území bylo pouze z Polska, Ruska a Slovenska (Odbor azylové a migrační politiky, 2020).

Co se týče délky pobytu cizinců, u migrantů pocházejících z Běloruska, Ruska, Slovenska, Uzbekistánu a Vietnamu převažoval trvalý pobyt (dle OAMP občané EU mají právo si o něj požádat po 5 letech nepřetržitého pobytu na území ČR), u cizinců z ostatních zmíněných zemí pobyt přechodný (dle OAMP o něj může zažádat občan EU, který hodlá na území ČR pobývat déle než tři měsíce a neohrozil bezpečnost státu nebo závažným způsobem nenarušil veřejný pořádek) (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

Celkový počet migrantů, jak lze pozorovat z grafu na obr. 3, v roce 2019 v okrese Plzeň-jih dosáhl hodnoty 2 455, což bylo nejvíce od roku 2008 (Odbor azylové a migrační politiky, 2020).

3 Analýza zaměstnávání zahraničních pracovníků v konkrétním podniku

Analýza zaměstnávání zahraničních pracovníků byla provedena ve firmě *International Automotive Components Group s. r. o.* (zkratka *IAC Group s. r. o.*) se sídlem v Přešticích, v Hlávkově ulici a to z toho důvodu, jak už bylo zmíněno výše, podnik patří k jednomu z největších zaměstnavatelů zahraničních pracovníků v okrese Plzeň jih.

3.1 Představení firmy

Již více než 160 let je *International Automotive Components (IAC)* předním světovým dodavatelem vnitřních automobilových komponentů a systémů zejména pro automobilky Daimler, Audi, Volkswagen, Škoda, BMW a LandRover. Zaměřuje se především na výrobu přístrojových panelů, konzolových systémů, dveřních panelů a stropních potahů. Koncept IAC je postaven na pilířích technologického pokroku, výroby na světové úrovni, neustálého zlepšování a firemní odpovědnosti. Svým zákazníkům IAC nabízí především komfort, jednoduché ovládání, styl, bezpečnost a funkčnost jednotlivých komponentů a systémů (*International Automotive Components, 2020*).

IAC Group s.r.o. je českou pobočkou americké mezinárodní firmy IAC, jejíž dosah pokrývá téměř celý svět s více než 19 000 zaměstnanci, 50 výrobními závody a 17 obchodními a inovačními centry v 17 zemích. Evropská centrála má sídlo v Lucemburku, IAC má své pobočky také v Belgii, Holandsku, Velké Británii, Slovensku, Německu, Polsku, Španělsku, České Republice (kromě v Přešticích také v Zákupích, Hodoníně a nově i v Nýřanech) a od roku 2012 také i v Rumunsku. V roce 2018 odhadovala společnost IAC tržby z prodeje na 4,1 miliardy dolarů (*International Automotive Components, 2020*).

3.2 Historie společnosti v Přešticích

Firma *International Automotive Components Group s.r.o.* byla v Přešticích založena v roce 1993 pod názvem *EMPETEK* autodíly jako dceřiná společnost německé firmy *EMPE GmbH*. Protože společnost *EMPE GmbH* měla finanční problémy, došlo v roce 1997 k převzetí firmy americkou společností *Lear Corporation*, která je jedním z celosvětově největších dodavatelů automobilového průmyslu. Později došlo i ke změně obchodního jména společnosti *EMPETEK* autodíly na *Lear Corporation Czech s.r.o.* (*Veřejný rejstřík a Sbírka listin, 2019*).

V roce 2006 rozhodlo vedení společnosti Lear Corporation vložit svůj evropský podíl do nově vzniklé společnosti IAC Group, po níž ještě v témže roce přijal podnik i název. Nicméně v roce 2009 došlo k fúzi (neboli ke sloučení) se sesterskou společností International Automotive Components Group s. r. o. se sídlem v Hodoníně a v témže roce společnost přijala i stejný název, který nese podnes a sídlo této nově vzniklé společnosti se přesunulo do nového závodu v Přešticích, v Hlávkově ulici. Na následujícím obr. 2 lze vidět logo společnosti.

Obr. 2: Logo společnosti International Automotive Components Group s. r. o.



Zdroj: International Automotive Components (2020)

V roce 2014 společnost rozhodla o rozšíření výrobních kapacit v podobě výstavby dalšího výrobního závodu taktéž v Přešticích. Hala byla dokončena v polovině roku 2015 a vyrábí se zde dveřní panely a jiné interiérové díly do osobních automobilů především značek Mercedes, Škoda a Opel (Veřejný rejstřík a Sběrka listin, 2019).

Své výrobní kapacity společnost rozšiřovala i v následujících letech 2017 a 2018 opět výstavbou nové výrobní haly, kde v současnosti postupně dochází k dovybavení závodu strojním parkem a lidskými zdroji (Veřejný rejstřík a Sběrka listin, 2019).

3.3 Popis vybraných produktů

Jak už bylo řečeno, společnost IAC poskytuje řešení v oblasti přístrojových panelů, dveřních a stropních systémů, které budou podrobněji rozebrány v následujících podkapitolách.

3.3.1 Přístrojové panely a konzoly

Přístrojové panely jsou navrženy a zkonstruovány s jedinečnými komponenty a funkcemi potřebnými k dosažení cílů zákazníka (International Automotive Components, 2020).

IAC vytváří také kompletní systémy kokpitu (systémy pilotních kabin), které jsou navrženy, zkonstruovány, vyrobeny a smontovány pomocí povrchových materiálů vedoucích k vytvoření tvrdých a měkkých povrchů, například i broušené a šité kůže, které řeší potřeby životního

prostředí, trvanlivosti, bezpečnosti a zároveň zlepšují kvalitu interiéru vozidla (International Automotive Components, 2020).

3.3.2 Dveřní systémy

Dveřní panely zajišťují pohodlí, styl, bezpečnost a funkčnost vnitřních dveří. Tyto systémy spojují řemeslné umění s technologicky vyspělými inovacemi, které přináší zlepšenou odolnost proti poškrábání a 10% úsporu hmotnosti oproti tradičním řešením při zachování luxusního vzhledu a pocitu (International Automotive Components, 2020).

3.3.3 Headliner a režijní systémy

V této oblasti IAC usiluje o vytvoření technologie zvanou *FiberFrame*, což je ekologický a lehký rám střešního okna z přírodních vláken. Toto jedinečné řešení nabízí významné úspory hmotnosti a zároveň zlepšuje strukturální tuhost (International Automotive Components, 2020).

3.4 IAC Group s.r.o. a zaměstnanci

Jedním z hlavních principů podniku je, že zaměstnanci jsou pro něj nejcennějším kapitálem a nejdůležitějším zdrojem, proto firma se pro své zaměstnance snaží vytvářet takové prostředí, které umožňuje každému jednotlivci využívat svůj plný potenciál pomoci vzdělávání a příležitostí k rozvoji kariéry hned na několika odděleních – personálním, ekonomickém, technickém, na oddělení plánování výroby, ve výrobě, IT nebo na oddělení kvality (IAC Group s. r. o., 2020).

Ke konci roku 2019 ve všech třech výrobních závodech v Přešticích pracovalo více než 2 000 zaměstnanců, z nichž většina z nich byla českého původu, nicméně, jak už bylo zmíněno v úvodu této kapitoly, firma zaměstnává i velký počet osob pocházejících ze zahraničí. V roce 2020 byl ale nábor zaměstnanců (jak Čechů, tak cizinců) prozatím pozastaven a nové uchazeče o zaměstnání dle výhledů výroby bude firma nabírat opět v březnu 2020 (IAC Group s. r. o., 2020).

3.4.1 Důvody zaměstnávání zahraničních pracovníků

Důvody k zaměstnávání cizinců je například spousta volných pracovních míst a nedostatek českých pracovníků, kteří o tyto pracovní místa většinou nemají zájem, protože se jedná o pozice jako je například manipulační dělník, operátor výrobní linky apod., jsou to tedy většinou pozice ve třísměnném provozu, kde náplní práce je obsluha strojního zařízení, spolupráce při seřizování, ruční práce a kontrola. Dalším důvodem je přijímání zahraničních pracovníků (především těch

agenturních zaměstnanců, problematika agenturního zaměstnávání bude vysvětlena podrobněji v dalších částech práce) v letních měsících z důvodu potřeby vykrytí dovolené kmenových (stálých) zaměstnanců (IAC Group s. r. o., 2020).

Vzhledem k popisu pracovního místa společnost od svých zaměstnanců požaduje manuální zručnost, spolehlivost, pečlivost a flexibilitu, výuční list může být výhodou. Naopak podnik svým zaměstnancům může nabídnout:

- 13. mzdu
- čisté moderní prostředí
- 25 dní roční dovolené
- příspěvek na dojíždění 2,75 Kč/km nejvýše do 30 km od firmy
- poukázky na sport a kulturu
- stravenky, dotované firemní stravování
- možnost dalšího kariérního postupu
- paušál na udržování pracovního oblečení (pro pracovníky ve výrobě)
- finanční příspěvek při narození dítěte
- peněžní dary při životním jubileu – výročí 50 a 60 let, při odchodu do důchodu
- odměna dárcům krve
- bezplatné využití tenisových kurtů (IAC Group s. r. o., 2020).

3.4.2 Zaměstnanci z EU v IAC Group s. r. o.

Dle OAMP občané EU a jejich rodinní příslušníci nejsou považováni za cizince a mají tedy stejné právní postavení jako občané České republiky (ke státům EU patří Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Chorvatsko, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovinsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko) (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

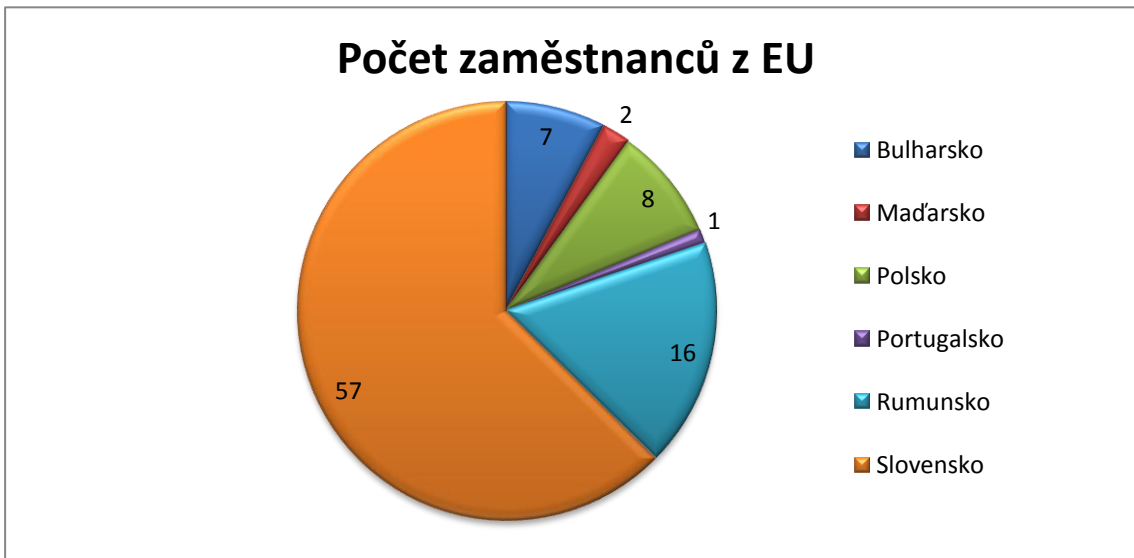
Na občany pocházející z těchto zemí se vztahuje právo volného pohybu osob a z tohoto důvodu ke vstupu na území ČR nepotřebují žádné povolení k pobytu ani vízum, mohou zde tedy pobývat bez zvláštních omezení, a to pouze na základě platného cestovního dokladu, případně průkazu totožnosti (Joklová, & Ryšavá a kol., 2009, s. 25).

Stejné právní postavení jako občané České republiky mají také občané pocházející z Norska, Lichtenštejnska a Islandu, tedy zemí patřících do Evropského hospodářského prostoru (zkratka EHP), jejich rodinní příslušníci a dále občané Švýcarska a jejich rodinní příslušníci (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

Občané EU a výše vyjmenovaných zemí mohou, ale nejsou povinni, požádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu, pokud na území ČR budou přechodně pobývat po dobu delší než tři měsíce a následně po splnění určitých podmínek (například po 5 letech nepřetržitého přechodného pobytu na území ČR) mohou požádat o vydání povolení k trvalému pobytu (Joklová a kol., 2009).

V roce 2019 společnost IAC Group s. r. o. přijala do zaměstnání následující zaměstnance ze zemí EU:

Obr. 3: Graf udávající počet přijatých zaměstnanců z EU v roce 2019



Zdroj: IAC Group s. r. o. (2020), zpracováno autorkou

Jak lze vidět z předchozího obr. 3, společnost v roce 2019 přijala celkem 91 občanů z EU, z toho bylo 62 mužů a 29 žen. Nejvíce těchto zaměstnanců pocházelo ze Slovenska a Rumunska, poté z Bulharska, Polska, nejméně však z Maďarska a Portugalska. Na základě tohoto obrázku si lze tedy všimnout, že národnostní složení zaměstnanců v tomto podniku víceméně odpovídá národnostnímu složení cizinců žijících v okrese Plzeň-jih ke konci roku 2019 (viz obr. 1) (IAC Group s. r. o., 2020).

Z tohoto počtu přijatých zaměstnanců v roce 2019 ukončilo 42 osob pracovní poměr, konkrétně se jednalo o zaměstnance pocházející z:

- Bulharsko – 1 muž
- Maďarsko – 2 muži
- Polsko – 3 muži
- Rumunsko – 2 muži a 1 žena
- Slovensko – 24 mužů a 9 žen

Nejčastějšími uváděnými důvody vedoucí k ukončení pracovního poměru jsou absence, nezájem o práci, nekvalitní práce, zaměstnanec si našel jinou práci, například v blízkosti svého bydliště nebo bez třísměnného provozu atd., dalším důvodem vedoucím k ukončení pracovního poměru je odjezd či stěhování do rodné země (IAC Group s. r. o., 2020).

3.4.3 Zaměstnanci ze třetích zemí v IAC Group s. r. o.

Dle OAMP občanem třetí země je občan státu, který není členem EU ani EHP, tedy není občanem Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

Cizinci ze třetích zemí mohou být na území ČR zaměstnání za předpokladu, že mají povolení k zaměstnání a povolení k pobytu za účelem zaměstnání. Základní podmínkou pro vydání povolení k zaměstnání cizinci je situace na trhu práce a okolnost, že se jedná o volné pracovní místo, které z důvodu požadované kvalifikace nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze jinak obsadit. Zodpovědným orgánem pro vydání tohoto povolení je vždy úřad práce, v jehož obvodu je cizinec zaměstnán, v případě společnosti IAC Group s. r. o. je to Úřad práce pro okres Plzeň-jih (Joklová, & Ryšavá a kol., 2009, s. 55).

Pokud cizince získá toto povolení k zaměstnání, je potom zaměstnavatel dle zákona následně povinen oznámit Úřadu práce obsazení volného pracovního místa cizincem do 10 kalendářních dnů a přihlásit ho k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění (Joklová, & Ryšavá a kol., 2009, s. 57).

Dle Odboru azylové a migrační politiky mají cizinci ze třetích zemí stejně jako občané EU právo požádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu, pokud na území ČR budou přechodně pobývat po dobu delší než tři měsíce a následně po 5 letech nepřetržitého přechodného pobytu na území ČR mohou stejně tak požádat o vydání povolení k trvalému pobytu (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

Společnost IAC Group s. r. o. ze třetích zemí v roce 2019 přijala 7 zaměstnanců ukrajinské národnosti (z toho byli 4 muži a 3 ženy). Pracovní poměr k 31. 12. 2019 ukončila jedna žena a

jako důvod uvedla, že práce pro ni byla příliš namáhavá. Všichni tito zmínění pracovníci byli ve firmě zaměstnání na zaměstnaneckou kartu (IAC Group s. r. o., 2020).

Zaměstnanecká karta je druh povolení k dlouhodobému pobytu (delšího než tři měsíce) na území ČR, kdy účelem pobytu cizince je právě zaměstnání. Zaměstnanecká karta nahrazuje vízum k pobytu nad 90 dnů a povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání. Žádost o zaměstnaneckou kartu musí cizinec podat osobně na příslušném zastupitelském úřadu ČR ve státě, jehož je cizinec občanem, případně ve státě, který vydal cestovní doklad, jehož je cizinec držitelem. Žádost o zaměstnaneckou kartu je cizinec oprávněn podat též na pracovišti Ministerstva vnitra ČR a to v případě, že na území ČR pobývá na vízum k pobytu nad 90 dnů nebo na základě povolení k dlouhodobému pobytu (vydává se v případě, že cizinec hodlá pobývat na území po dobu delší než jeden rok) vydaného za jiným účelem než je zaměstnání (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

Přijetí žádosti o vydání zaměstnanecké karty v obou případech podléhá správnímu poplatku. V případě žádosti podávané u zastupitelského úřadu činí poplatek 5 000 CZK a hradí se v zahraniční měně. V případě žádosti podávané na území na pracovišti MV ČR činí správní poplatek 2 500 Kč a hradí se formou kolkové známky (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

K žádosti o vydání zaměstnanecké karty musí cizinec dle OAMP dále předložit:

- 1) platný cestovní doklad
- 2) doklad o zajištění ubytování
- 3) fotografii odpovídající aktuální podobě cizince
- 4) pracovní smlouvu, popřípadě dohodu o pracovní činnosti (podmínkou je, že měsíční mzda nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy a týdenní pracovní doba bude činit nejméně 15 hodin)
- 5) doklady prokazující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání, pokud tato podmínka vyplývá z charakteru pracovního místa
- 6) doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů (pokud o to zaměstnavatel požádá)
- 7) doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění (taktéž pouze v případě na požádání zaměstnavatele) (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

Tyto náležitosti žádosti se liší v případě, zda zaměstnanecká karta funguje v duálním nebo neduálním režimu. Duální charakter opravňuje cizince jak k pobytu na území ČR, tak

k zaměstnání, kdežto neduální charakter karty umožňuje v zásadě jen povolení k pobytu (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

Zákonná lhůta pro vyřízení žádosti o vydání zaměstnanecké karty je 60 dnů, ve zvláštních případech platí lhůta 90 dnů ode dne podání žádosti (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

V případě kladného posouzení žádosti o vydání zaměstnanecké karty, bude cizinec kontaktován pracovištěm MV ČR/zastupitelským úřadem. Pokud zaměstnanec podá žádost o zaměstnaneckou kartu v zahraničí a žádost je kladně vyřízena, zastupitelský úřad na pokyn MV ČR vydá vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty. Následně po příjezdu do ČR do třech pracovních dnů je cizinec povinen dostavit se na pracoviště MV za účelem splnění ohlašovací povinnosti a poskytnutí biometrických údajů nutných ke zhotovení zaměstnanecké karty. Poté Ministerstvo vnitra vydá „Potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty“, na jehož základě může být zaměstnanec přijat do zaměstnání a zaměstnáván již ode dne vydání tohoto potvrzení. Ve stanovené lhůtě, nejpozději však do 60 dnů od pořízení biometrických údajů, se cizinec musí osobně dostavit na pracoviště MV ČR za účelem převzetí zaměstnanecké karty. Zaměstnanecká karta je nejčastěji vydávána na dobu trvání pracovně-právního vztahu, nejdéle však na dva roky, s možností opakovaného prodloužení platnosti (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

Žádost o vydání zaměstnanecké karty může být také zamítnuta a to například z důvodu:

- cizinec nepředloží ve stanovené lhůtě doklady za účelem ověření údajů uvedených v žádosti
- cizinec vyplní žádost nepravdivě
- cizinec je evidován v evidenci nežádoucích osob
- je důvodné nebezpečí, že by cizinec mohl při svém pobytu na území ohrozit bezpečnost státu
- cizinec by mohl při dalším pobytu na území ohrozit veřejné zdraví tím, že trpí závažnou nemocí
- cizinec není osobou trestně zachovalou
- cizinec se dopustil výkonu nelegální práce (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

V případě zamítnutí žádosti o vydání zaměstnanecké karty bude cizinci doručeno písemné vyhotovení rozhodnutí o zamítnutí této žádosti, proti kterému se může cizinec ve lhůtě do 15 dnů ode dne doručení rozhodnutí o zamítnutí žádosti odvolat (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

Dále společnost IAC Group s. r. o. v roce 2019 přijala do zaměstnání následující zaměstnance z třetích zemí, kteří v České republice měli trvalý pobyt:

Obr. 4: Graf udávající počet přijatých zaměstnanců ze třetích zemí v roce 2019



Zdroj: IAC Group s. r. o. (2020), zpracováno autorkou

Obr. 4 udává počet cizinců ze třetích zemí s trvalým pobytem pracujících ve firmě v roce 2019. Nejvíce tu pracovalo občanů pocházejících z Ukrajiny (konkrétně 7 žen a 4 muži), dále pak už jen jednotlivci z Moldavska (1 muž), Vietnamu (1 žena) a Mongolska (1 muž). Všichni tito výše uvedení zaměstnanci měli v České republice trvalý pobyt, o který, jak už bylo zmíněno výše, může cizinec požádat po pěti letech nepřetržitého pobytu na území ČR (IAC Group s. r. o., 2020).

Z těchto počtů přijatých zaměstnanců s trvalým pobytem v ČR ve stejném roce 2019 ukončilo pracovní poměr pět zaměstnanců ze třetích zemí:

- Ukrajina – 2 muži a 1 žena
- Moldavsko – 1 muž
- Mongolsko – 1 muž (IAC Group s. r. o., 2020).

Důvody k ukončení pracovního poměru u těchto pracovníků byly totožné jako důvody u zaměstnanců z EU, tedy absence, nezájem o práci, zaměstnanec si našel jinou práci nebo odjel či se odstěhoval zpět do rodné země (IAC Group s. r. o., 2020).

3.4.4 Proces získávání zahraničních zaměstnanců

Všichni zaměstnanci se o společnosti dozvěděli přes internet, kde má společnost na Úřadu práce ČR vyvěšenou hlášku volného pracovního místa. První kontakt byl zahájen ze strany budoucího zaměstnance formou telefonického kontaktu případně zasláního emailu (IAC Group s. r. o., 2020).

Následoval osobní pohovor, prohlídka výrobní haly, seznámení se mzdovými podmínkami a politikou společnosti. Poté následovalo domluvení termínu vstupní lékařské prohlídky u závodního lékaře. Pokud uchazeč o zaměstnání projde vstupní lékařskou prohlídkou, připraví se pro něj podklady pro změnu zaměstnavatele (IAC Group s. r. o., 2020).

Cizinec, který na území České republiky pobývá na základě zaměstnanecké karty a který hodlá změnit zaměstnavatele, je povinen tuto změnu oznámit Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra a to osobně, poštou, elektronicky, prostřednictvím datové schránky nebo emailem (s elektronickým podpisem) nejpozději do 60 ti dnů od skončení dosavadního pracovněprávního vztahu bez ohledu na důvod jeho ukončení, jinak zaměstnanecká karta cizince zanikne (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

Aby oznámení mohlo být podáno, musí být dle OAMP splněny následující podmínky:

- Změnu může učinit pouze držitel zaměstnanecké karty, cizinec, který není držitelem této karty, změnu učinit nemůže;
- Změna musí být oznámena 30 dní předtím, než nastane;
- Změnu je možné nahlásit nejdříve po šesti měsících od převzetí první zaměstnanecké karty, toto ale neplatí například, pokud došlo ke zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době;
- Pokud novým zaměstnavatelem bude agentura práce, nelze změnu zaměstnavatele oznámit (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

Pokud nebudou splněny tyto zmíněné podmínky, oznámení o změně bude považováno za neplatné (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

K oznámení o změně dodavatele musí cizinec dále předložit následující doklady:

1) *Doklad o pracovněprávním vztahu cizince, případně doklad o tom, že tento vztah skončil a ke kterému dni.*

Je zřejmé, že tento doklad dokládá cizinec pouze v případě, že k výkonu práce v určité společnosti uzavřel pracovněprávní vztah.

2) Pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti uzavřenou pro výkon práce na novém pracovním místě.

V tomhle případě je zde podmínka, že smlouva musí být uzavřena pro výkon práce na volném pracovním místě, na které byla vyvěšena hláška volného pracovního místa na Úřadu práce ČR daným zaměstnavatelem. Dále v případě změny zaměstnavatele ze smlouvy musí být patrné, že týdenní pracovní doba nebude kratší než 15 hodin a že měsíční mzda nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy.

3) Písemné prohlášení budoucího zaměstnavatele o tom, že cizince má odbornou způsobilost k výkonu požadovaného zaměstnání.

To podává pouze v případě, že zaměstnavatel takovou odbornou způsobilost vyžaduje.

Opět nepředložením některého z těchto zmíněných dokladů, oznámení o změně zaměstnavatele bude považováno za neplatné (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

Všechny tyto doklady musí být předloženy v originále nebo v úředně ověřené kopii a doklady vyhotovené v cizím jazyce musí být předloženy s úředně ověřeným překladem do českého jazyka (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

Dále jsou zaměstnanci vyhotoveny doklady informující o změně zaměstnavatele, jako je pracovní smlouva, mzdový výměr a potvrzení o kvalifikaci na danou pozici (všechny tyto dokumenty musí být v souladu s původní hláškou volného pracovního místa nahlášenou na Úřadu práce ČR). Budoucí zaměstnanec doplní další potřebné dokumenty, například doklad o ubytování atd. Zaměstnanci je dále sjednán termín podání všech dokumentů na Odbor azylové a migrační politiky v Plzni. Rozhodnutí o souhlasu se změnou zaměstnavatele dorazí některé z pracovníků personálního oddělení do datové schránky cca po 30 dnech od podání oznámení na Odboru azylové a migrační politiky. Pokud do datové schránky dorazí kladné vyjádření, zaměstnanec může nastoupit do práce nejdříve v den, který byl uveden v pracovní smlouvě (Odbor azylové a migrační politiky, 2019).

V den nástupu dorazí zaměstnanec v 6.15 hod, neboť ranní směna začíná v 6:30 hod, do výrobní haly, kde se ho ujmu pracovníci personálního oddělení a proškolí ho ohledně Politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), neboť vedení společnosti je zodpovědné za zajištění bezpečnosti již v počátečních fázích plánování a výkonu činností, aby tak docházelo

k neustálému zlepšování provozní kázně a firemní kultury bezpečnosti práce. Proto základem závazku mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (firmou IAC Group s. r. o.) je:

- důkladně porozumět očekáváním a požadavkům zaměstnanců;
- shoda se zákonnými, prováděcími a ostatními právními požadavky;
- vysvětlovat bezpečnost zaměstnanců vedením lidí ve všech firemních procesech, trvale se snažit o dosažení světové úrovně; a
- neustále se zlepšovat analyzováním tohoto závazku pomocí klíčových ukazatelů výkonnosti (IAC Group s. r. o., 2020).

Zdraví a bezpečnost pracovníků je společná odpovědnost, při níž má podnik i jeho zaměstnanci každý vlastní roli v zajišťování bezpečnosti všech lidí, kteří jsou ovlivněni prací společnosti. Každý pracovník ve výrobě musí mít z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví pevnou pracovní obuv a oděv (montérky a triko). Po zaškolení pracovníka ve výrobě je objednan firemní pracovní oděv a obuv. Dále je na každém pracovišti seznam povinných ochranných pracovních pomůcek pro výkon práce. Nepoužívání předepsaných ochranných pomůcek je posuzováno jako porušení pracovních povinností (IAC Group s. r. o., 2020).

Z důvodu ochrany vyráběných produktů a zajištění bezpečnosti nesmí být zaměstnancem ve výrobním procesu na výrobních linkách a všude tam, kde se přímo manipuluje s výrobkem, používány nebo nošeny:

- prstýnky, hodinky, šperky na ruku, opasky, sluchátka, mp3 přehrávače, jakékoliv jídlo a pití.

Je možné zakrytí prstýnků a hodinek rukavicemi, zakrytí prstýnků náplastí nebo zakrytí opasku tričkem. Porušení některého z těchto pravidel je posuzováno jako porušení povinnosti vztahující se k zaměstnancem vykonávané práce a je firmou sankcionováno snížením osobního ohodnocení a v závažnějších případech upozorněním na možnost výpovědi (IAC Group s. r. o., 2020).

Po tomto školení podnik se zaměstnancem podepíše daně, vezme si od něj další potřebné dokumenty, jako je číslo účtu, zápočtový list (je v podstatě potvrzení o zaměstnání u předchozího zaměstnavatele) a zaměstnanec může nastoupit do zaměstnání (IAC Group s. r. o., 2020).

Další důležitou věc, kterou musí zaměstnavatel při nástupu cizince udělat, je odeslat nejpozději v den nástupu cizince do zaměstnání Sdělení o nástupu cizince do zaměstnání. V případě EU informační kartu o nástupu cizince do zaměstnání (IAC Group s. r. o., 2020).

3.4.5 Agenturní zaměstnávání cizinců v IAC Group s. r. o. v roce 2019

Agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnance jako kmenové zaměstnance nebo formou dočasného přidělení k výkonu práce u jiné právnické nebo fyzické osoby, tzv. uživatele. Za účelem dočasného přidělení k výkonu práce mohou být u uživatele agenturami zaměstnávání všichni cizinci, tedy:

- občané EU
- cizinci, kteří mají volný přístup na trh práce (to jsou například cizinci s povoleným trvalým pobytem na území ČR nebo cizinci, kteří jsou členy záchranné jednotky)
- cizinci, kteří jsou držitelé zaměstnanecké karty (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020).

Agentura práce, která zprostředkovává zaměstnance formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele, je v tomhle případě zaměstnavatelem a jako zaměstnavatel musí nahlásit volné pracovní místo příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR. Dále agentura práce uzavírá smlouvu s uživatelem, ke kterému bude cizinec dočasně přidělen. Tato smlouva dle Ministerstva práce a sociálních věcí (zkratka MPSV) obsahuje následující skutečnosti:

- druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat
- určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele
- místo výkonu práce
- den nástupu k výkonu práce u uživatele
- informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance u uživatele (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020).
- Pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti, kterou zaměstnavatel (tedy agentura práce) uzavře s dočasně přiděleným zaměstnancem, bude obsahovat zvláštní ujednání, ve kterém bude zaměstnanec souhlasit s dočasným přidělováním (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020).

Následně zaměstnavatel vydá svému zaměstnanci písemný pokyn k dočasnému výkonu práce u uživatele, který dle MPSV obsahuje:

- název a sídlo uživatele
- místo výkonu práce u uživatele
- dobu trvání dočasného přidělení
- určení vedoucího pracovníka zaměstnance

- informace o pracovních a mzdových podmínkách
- případně podmínky o ukončení práce před uplynutím doby trvání dočasně přidělení (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020).

Zároveň pro agenturní zaměstnávání je nutné splnit další podmínky, například:

- agentura práce a uživatel musí zajistit, aby zaměstnanec nebyl dočasně přidělen k uživateli, u něhož:
 - ✓ je zaměstnanec současně zaměstnán v pracovněprávním vztahu nebo
 - ✓ v témže kalendářním měsíci vykonává (nebo vykonával) práci na základě dočasně přidělení jinou agenturou práce
- agentura práce a uživatel jsou povinni pro zaměstnance zajistit rovné zacházení, tzn., že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nesmí být horší než podmínky kmenového zaměstnance (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020).

Společnost IAC Group s. r. o. spolupracuje celkem se třemi agenturami, z toho dvě z těchto agentur dodávají zaměstnance převážně české a slovenské národnosti, třetí agentura se zaměřuje na nábor zaměstnanců převážně z Maďarska, Bulharska a Rumunska. Počty agenturních zaměstnanců během roku 2019 ve společnosti klesaly a stoupaly v návaznosti na potřeby výroby, což dokazuje i následující tab. 5, která udává počet agenturních zaměstnanců v jednotlivých měsících roku 2019:

Tab. 5: Počet agenturních zaměstnanců v jednotlivých měsících roku 2019 v IAC Group s. r. o.

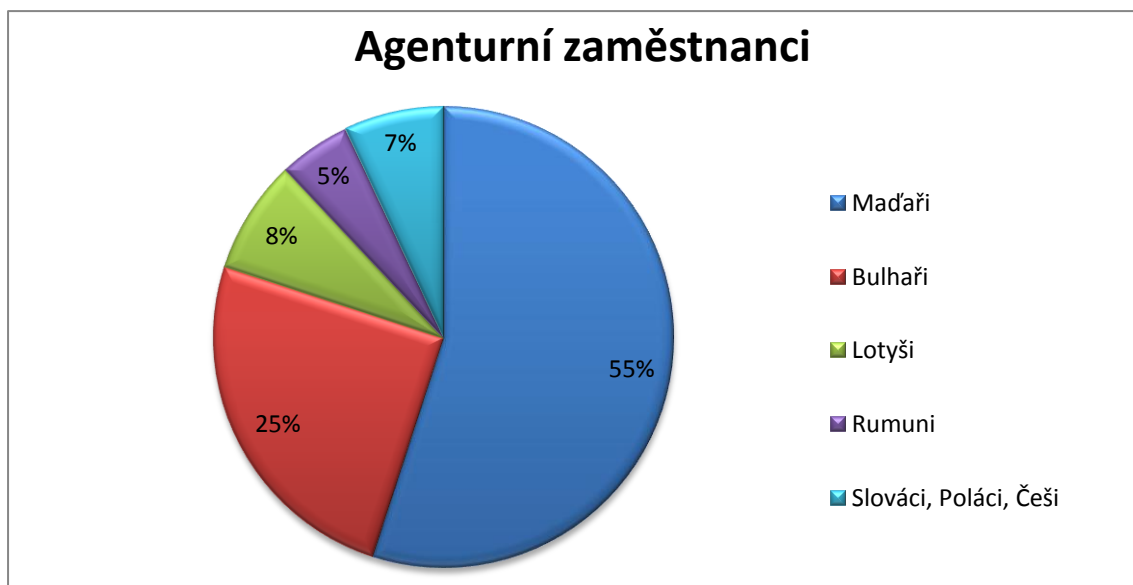
Měsíc	Počet agenturních zaměstnanců
leden	55
únor	93
březen	93
duben	105
květen	140
červen	106
červenec	140
srpen	163
září	148
říjen	120
listopad	81
prosinec	40

Zdroj: IAC Group s. r. o. (2020), zpracováno autorkou

Z předchozí tab. 5 lze pozorovat potřebu agenturních zaměstnanců v jednotlivých měsících. Nejvíce těchto pracovníků bylo zapotřebí především v letních měsících (konkrétně v srpnu) a to z důvodu potřeby vykrýt dovolené kmenových zaměstnanců. Tím se agenturní zaměstnanci odlišují od cizinců, kteří si práci našli sami, protože, jak už bylo zmíněno výše, agenturní zaměstnanci jsou většinou přijímáni na kratší časové období (převážně tedy v letních měsících), kdežto ostatní cizinci jsou do firmy přijímáni na dobu neurčitou (po uplynutí zkušební doby) a je pouze na nich, jak dlouho v podniku vydrží. Ovšem většina těchto cizinců v podniku pracuje také pouze několik měsíců (případně někdy i rok) a poté dochází k ukončení pracovního poměru z výše uvedených důvodů. Najdou se ale z řad cizinců i výjimky, kteří tu pracují již několik let. (IAC Group s. r. o., 2020).

Jedná se především o cizince pocházející z EU, popřípadě Čechy. Národnostní složení agenturních zaměstnanců v procentech udává následující obr. 5:

Obr. 5: Graf udávající národnostní složení agenturních zaměstnanců za rok 2019



Zdroj: IAC Group s. r. o. (2020), zpracováno autorkou

Dle grafu na obr. 5 lze pozorovat, že všichni agenturní zaměstnanci pocházeli ze zemí EU, nejvíce především z Maďarska a Bulharska, naopak nejméně agenturních pracovníků pocházelo z Lotyšska a Rumunska. Lze si tedy všimnout, že národnostní složení těchto zaměstnanců je velmi podobné jako národnostní složení kmenových zaměstnanců pocházejících ze zemí EU, neboť z těchto zemí společnost také přijala pracovníky právě ze Slovenska, Rumunska, Bulharska nebo Maďarska (IAC Group s. r. o., 2020).

3.4.6 Zahraniční pracovníci na počátku roku 2020 v IAC Group s. r. o. a motivační programy pro zaměstnance

V roce 2020 nastoupilo do pracovního poměru celkem pět občanů pocházejících ze zemí EU, konkrétně se jednalo o tři ženy a jednoho muže bulharské národnosti a jednoho muže slovenské národnosti. Na změnu zaměstnavatele v případě zaměstnanecké karty společnost přijala jednoho muže. Jak už bylo zmíněno výše, nábor nových zaměstnanců je prozatím pozastaven a nové uchazeče o zaměstnání bude společnost dle výhledů výroby nabírat opět v březnu 2020 (IAC Group s. r. o., 2020).

V rámci oblasti iniciativy zaměstnanců společnost pořádá různé motivační programy, jejichž cílem je podpořit tvůrčí práci zaměstnanců a jejich aktivní přístup ke zlepšení všech procesů firmy. Návrhy na zlepšení mohou podávat všichni zaměstnanci formou:

- zlepšovacího návrhu
- tematického úkolu – tematické úkoly jsou definovány vedením podniku a jsou zveřejněny elektronickou poštou nebo na informačních panelech ve výrobě (IAC Group s. r. o., 2020).

Postup v rámci motivačního programu:

1) odevzdání zlepšovacího návrhu nebo řešení tematického úkolu

Zaměstnanec odevzdá svůj návrh vedoucímu oddělení na příslušném formuláři, který je umístěn na informačních panelech ve výrobě nebo v elektronické podobě.

V případě tematického úkolu zaměstnanec odevzdá svůj návrh řešení problému také na příslušném formuláři kontaktní osobě, která je na tomto formuláři uvedena (IAC Group s. r. o., 2020).

2) Vyhodnocení návrhu, rozhodnutí o jeho realizaci

Vedoucí oddělení předloží návrh zaměstnanec řediteli závodu. Ten nejpozději do dvou měsíců od přijetí návrhu svolá komisi, aby posoudila realizovatelnost a přínosnost daného návrhu pro firmu. Na základě toho potom rozhodne, zda bude zlepšovací návrh schválen či nikoliv.

Komise má následující složení – ředitel závodu, vedoucí všech oddělení a představitel vedení pro BOZP. Podmínkou je, že k projednání návrhů se musí sejít minimálně čtyři členové komise.

Jednou za rok vyhodnotí komise maximálně tři zaměstnance nebo týmy, kteří svým aktivním přístupem nad rámec pracovních povinností přispěli v uplynulém kalendářním roce k významnému zlepšení procesů ve firmě (IAC Group s. r. o., 2020).

3) Odměnění zlepšovacího návrhu

Po schválení zlepšovacího návrhu bude v přiměřené lhůtě určena výše finanční odměny, která bude pracovníkovi vyplacena v nejbližším výplatním období. Výši odměny pro konkrétní oblasti zlepšovacího návrhu udává následující tab. 6:

Tab. 6: Výše odměny pro konkrétní oblasti zlepšovaciho návrhu

Přínos zlepšovaciho návrhu	Oblast, které se zlepšovaci návrh týká			
	kvalita	zefektivnění výrobního procesu	BOZP	Úspora místa, odstranění plýtvání, zlepšení organizace práce
malý	3 500 Kč	3 500 Kč	3 500 Kč	2 500 Kč
střední	7 000 Kč	7 000 Kč	7 000 Kč	5 000 Kč
velký	10 000 Kč	10 000 Kč	10 000 Kč	7 500 Kč
významný	15 000 Kč	15 000 Kč	15 000 Kč	10 000 Kč

Zdroj: IAC Group s. r. o. (2020), zpracováno autorkou

Jak lze vidět z tab. 6, výše odměny tolik nezáleží na konkrétní oblasti, které se zlepšovaci návrh týká, ale spíše závisí na přínosu zlepšovaciho návrhu. Platí zde přímá úměra – čím větší přínos má zlepšovaci návrh pro danou oblast, tím větší odměna bude pracovníkovi vyplacena (IAC Group s. r. o., 2020).

4) Zamítnutí zlepšovaciho návrhu

Zlepšovaci návrh bude zamítnut v těchto následujících případech:

- řešení problému dostal zaměstnanec jako konkrétní úkol nebo řešení problému spadá do jeho běžných povinností dle náplně práce
- řešení je v rozporu s platnými předpisy BOZP nebo jinými zákonnými předpisy
- návrh pouze ukazuje na nedodržování systému, předpisů nebo postupů
- v průběhu posuzování zlepšovaciho návrhu nebo v rámci přípravy realizace se vyskytnou okolnosti, které brání využití zlepšovaciho návrhu
- návrh se týká takového projektu, který je v podniku realizován méně než tři měsíce (IAC Group s. r. o., 2020).

4 Dotazníkové šetření provedené ve vybraném podniku

Dopady zaměstnávání zahraničních pracovníků byly na základě předchozí provedené analýzy (viz předchozí kapitola) charakterizovány taktéž ve vybraném podniku, tedy v IAC Group s. r. o. se sídlem v Přešticích a to prostřednictvím dotazníkového šetření, které bylo zaměřené na to, jak čeští zaměstnanci podniku vnímají zahraniční pracovníky na svém pracovišti. Dotazník ve firmě probíhal v první polovině března roku 2020 a to tak, že vybraným respondentům byla zaslána žádost o vyplnění dotazníku pomocí sociálních sítí. Celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo 60 pracovníků z výroby daného podniku, jednalo se tedy o manuální dělníky pracující na třísměnném provozu, přičemž většina dotázaných byla ochotna dotazník vyplnit, samozřejmě se ale vyskytli jedinci, kteří na žádost o vyplnění dotazníku reagovali negativně a průzkumu se odmítali zúčastnit nebo na žádost vůbec nereagovali, což se dalo očekávat, protože účast na dotazníkovém šetření byla zcela dobrovolná.

Dotazníkové šetření ve firmě proběhlo díky těmto následujícím skutečnostem:

- podnik je významným zaměstnavatelem zahraničních pracovníků
- poskytnutí informací o zaměstnávání cizinců (zejména informací týkajících se národnostního složení cizinců) daným podnikem
- většina českých zaměstnanců již spolupracovala s cizinci na svém pracovišti
- vlastní zkušenost se spoluprací s cizinci z řad rodinných příslušníků či přátel.

Cílem dotazníkového šetření bylo tedy zjistit, jak čeští pracovníci vnímají cizince na svém pracovišti a zároveň potvrdit nebo vyvrátit následující hypotézy stanovené před samotnou realizací dotazníkového šetření:

- 1) Většina zaměstnancům pracuje s cizinci každý den.
- 2) Cizinci jsou v podniku vnímáni spíše negativně.
- 3) Hlavní nevýhody spolupráce s cizinci jsou jazykové bariéry a nekvalitní práce.

4.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Jak už bylo zmíněno, dotazníkové šetření probíhalo prostřednictvím sociálních sítí a celkem se ho zúčastnilo 60 českých zaměstnanců z podniku. Dotazník obsahoval 14 otázek, přičemž u většiny

z nich stačila pouze jedna odpověď, ale průzkum obsahoval i otázky, u kterých respondenti měli možnost vybrat více odpovědí, případně napsat svoji vlastní (jinou) odpověď.

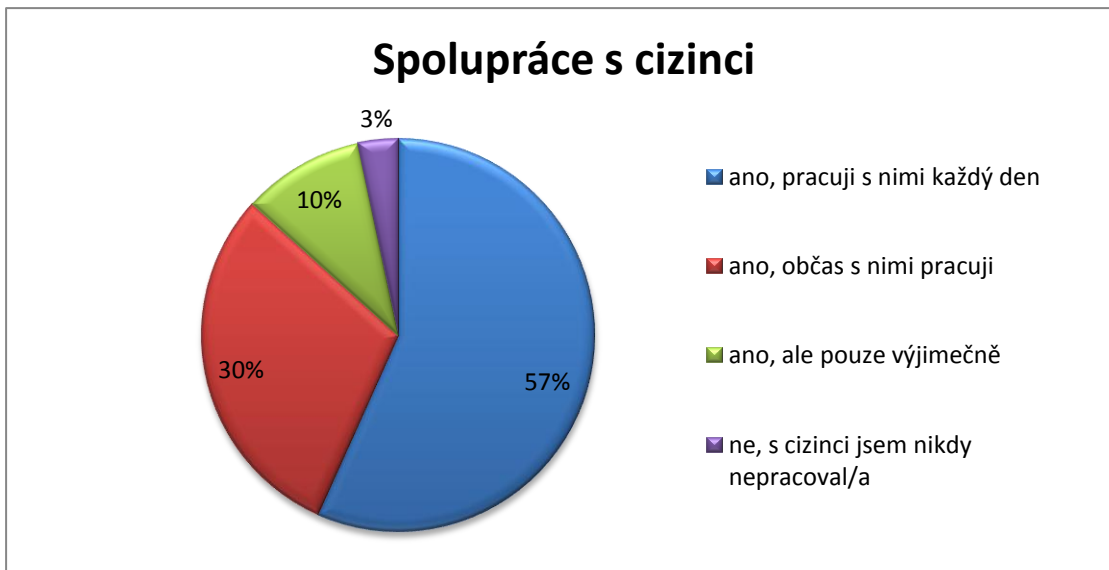
Úvod dotazníkového šetření byl zaměřen spíše na obecné informace respondentů, a to především týkající se pohlaví, věku, dosaženého vzdělání anebo doby po jakou pracují v podniku. Výsledkem bylo, že dotazníkového šetření se zúčastnilo více žen než mužů, konkrétně žen bylo 35 a mužů jen 25. Většina respondentů patřila do věkové skupiny 26-35 let, dále převažovala věková skupina 18-25 let, nicméně z věkové skupiny 56 a více let se dotazníku zúčastnilo pouze 5 % respondentů, což je dáno charakterem vykonávané pozice, kdy starších lidí ve výrobě nepracuje tolik, neboť práce je pro ně fyzicky náročnější.

Co se tedy týče ostatních respondentů, jednalo se tedy převážně o mladé lidi nebo lidi středního věku s převažujícím středním odborným vzděláním ukončeným výučním listem, dále pak maturitou, ale poměrně hodně, konkrétně více než 26 % respondentů mělo ukončené pouze základní vzdělání.

Věk respondentů ovlivnil i odpověď na další otázku týkající se doby po jakou respondenti pracují v podniku, neboť většina z nich (více než 33 %) uvedla, že ve firmě pracují pouze 1-3 roky, dále 25 % dotázaných odpovědělo, že zde pracují 3-5 let, což není nijak dlouho a doba tedy odpovídá převažujícímu věku respondentů, na druhou stranu téměř 20 % respondentů uvedlo, že ve firmě pracuje více než 10 let.

Po této úvodní části dotazníkového šetření následovaly otázky více zaměřené na danou problematiku zaměstnávání cizinců, přičemž nejdříve bylo nutné zjistit, kolik procent respondentů má zkušenosti se spoluprací s cizinci, případně, jak často s nimi na svém pracovišti pracují, což ukazuje následující obr. 6:

Obr. 6: Graf zobrazující odpověď z dotazníkového šetření na otázku *Pracujete, případně pracoval/a, jste někdy na svém pracovišti s cizinci?*

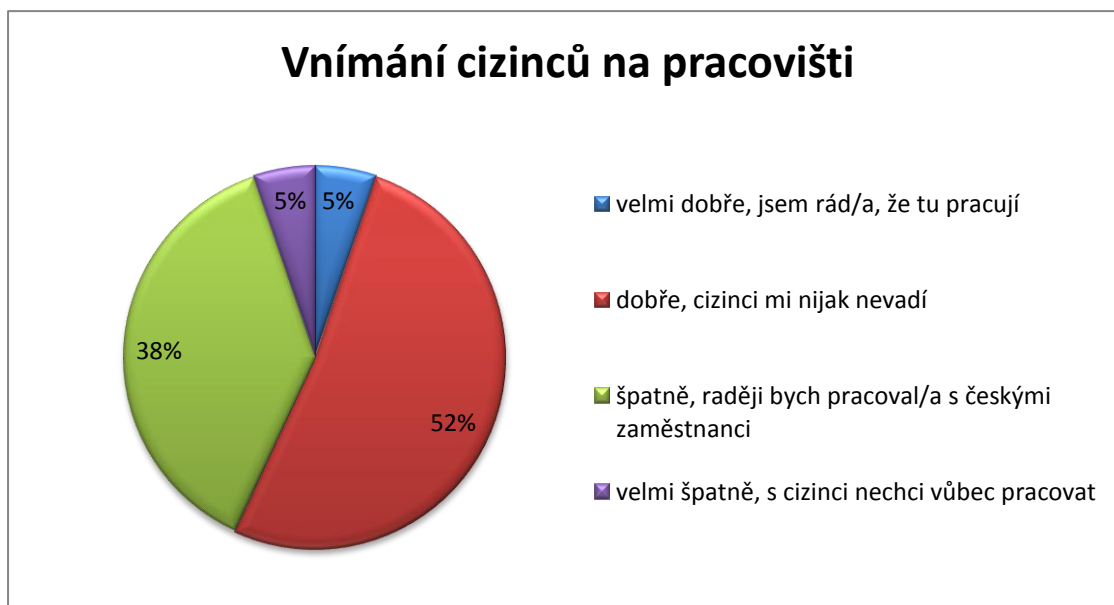


Zdroj: Formuláře Google (2020), zpracováno autorkou

Na základě přiloženého obr. 6 lze pozorovat, že více než polovina respondentů uvedla, že s cizinci pracuje každý den a 30 % dotázaných odpovědělo, že s cizinci pracuje občas. Mezi respondenty ale byli i jedinci, kteří uvedli, že s cizinci nikdy nepracovali, což znamenalo, že dotazník pro tyto jedince skončil a dále se tedy pracovalo se zbylými respondenty, protože, jak už bylo zmíněno v úvodu této kapitoly, dotazníkové šetření je zaměřeno na české zaměstnance a jejich vnímání cizinců v podniku, tudíž proto, aby mohlo být provedeno toto šetření, muselo se tedy pracovat s těmi respondenty, kteří mají se spoluprací s cizinci nějaké zkušenosti.

Po tomto zjištění, kolik zaměstnanců má tedy zkušenosti se spoluprací s cizinci, následovala pravděpodobně zásadní otázka celého dotazníku, která se zabývala tím, jak čeští zaměstnanci vnímají cizince na svém pracovišti. Vyhodnocení této otázky zobrazuje následující obr. 7:

Obr. 7: Graf zobrazující odpověď z dotazníkového šetření na otázku *Jak vnímáte cizince na svém pracovišti?*



Zdroj: Formuláře Google (2020), zpracováno autorkou

Jak lze pozorovat z přiloženého obr. 7, více než polovina respondentů na tuto otázku odpověděla, že cizince vnímají dobře, tedy cizinci jim nijak nevadí. Významná část dotázaných zaměstnanců ale také uvedla, že cizince vnímají špatně a že by tedy raději pracovali s českými pracovníky.

S těmito respondenty se pracovalo i v další otázce, která zkoumala, z jakého důvodu respondenti vnímají cizince špatně na svém pracovišti, přičemž většina z nich odpověděla, že je to z toho důvodu, že cizinci nejsou ochotni spolupracovat anebo že jim nerozumí, což se dalo předpokládat vzhledem k národnostnímu složení cizinců. 12 % respondentů na tuto otázku dále odpovědělo, že cizinci s nimi nijak nekomunikují, jsou arogantní a drzí a pouze malá část dotázaných (konkrétně 8 %) jako důvod uvedla, že v jejich společnosti si nepřipadají bezpečně.

Další část dotazníkového šetření se zaměřovala na konflikty s cizinci, konkrétně, zda vůbec dochází na pracovišti ke konfliktům s cizinci. Více než 60 % dotázaných odpovědělo, že ke konfliktům dochází občas, což lze chápat, že se nejedná o nic výjimečného, tedy že jde o běžné nedorozumění, na druhou stranu bylo zajímavé, že téměř 35 % respondentů uvedlo, že ke sporům s cizinci nikdy nedochází, což je zřejmě způsobeno tím, že čeští zaměstnanci se s nimi nechtějí dostat do konfliktů, a proto, když vidí, že cizinci dělají něco špatně, tak jim to raději neřeknou, případně to za ně opraví, a proto na pracovištích nedochází ke sporům. Nicméně našli se i jednotlivci, kteří odpověděli, že ke konfliktům na jejich pracovišti dochází často a to především z důvodu špatně odvedené práce anebo vlivem sociálních a kulturních rozdílů.

V další části dotazníku měli respondenti vybírat výhody a nevýhody zaměstnávání cizinců, přičemž u těchto otázek byla možnost zvolit více odpovědí. V čem dotázaní spatřují největší výhody spolupráce s cizinci, ukazuje následující obr. 8:

Obr. 8: Graf zobrazující odpověď z dotazníkového šetření na otázku *V čem spatřujete výhody spolupráce s cizinci?*



Zdroj: Formuláře Google (2020), zpracováno autorkou

Nejčastějšími výhodami souvisejícími se zaměstnáváním cizinců jsou dle zaměstnanců podniku obsazení volných pracovních míst nebo to, že cizinci jsou ochotni pracovat více hodin přes čas, což je dáno i tím, že většina cizinců zde pracuje proto, aby si vydělala peníze, které pak případně posílají svým rodinám do rodných zemí v podobě remitencí. Respondenti dále uvedli, že dalšími výhodami zaměstnávání cizinců je možnost poznání jiné kultury nebo cizinci jsou více přátelští než čeští zaměstnanci. Samozřejmě se našli i jednotlivci, kteří odpověděli, že v souvislosti se zaměstnáváním cizinců neexistují žádné výhody.

Naopak co se týče nevýhod souvisejících se zaměstnáváním cizinců, drtivá většina respondentů (více než 74 %) spatřuje největší nevýhodu v podobě jazykových bariér, neboť cizinci většinou umí v češtině jen několik základních frází, tudíž je pro české zaměstnance velmi složité vysvětlit jim, co a jak mají dělat a celkově se s nimi dorozumět. Dalšími nevýhodami jsou dle zaměstnanců podniku například kulturní rozdíly, dále že cizinci nepracují dle pokynů nadřízeného nebo nekvalitní práce, což může být dáno například tím, že cizinci při nástupu do zaměstnávání

neabsolvují žádné školení (kromě školení Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), tudíž jsou odkázáni pouze na to, co jim řeknou nebo ukážou jejich čeští kolegové přímo u výrobní linky na konkrétním pracovišti. Zaměstnanci také jako další nevýhody uvedli neslušné chování v podobě různých slovních napadání nebo častou absenci. Pouze několik málo jednotlivců také odpovědělo, že cizinci dělají na pracovišti nepořádek, což lze chápat v tom smyslu, že po sobě například neuklidí používané pomůcky nebo nespotřebovaný materiál.

Další část dotazníkového šetření se zabývala zapojováním cizinců do pracovního procesu, tedy zda cizinci jsou ochotni se vůbec zapojit do práce, spolupracovat a učit se novým věcem. U této otázky více než 40 % respondentů uvedlo, že spíše ano, ale naopak na druhou stranu poměrně velké množství dotázaných odpovědělo spíše ne. To může být způsobenou dobou, po jakou cizinci pracují v podniku, protože, jak už bylo zmíněno výše, cizinci v podniku pracují pouze několik měsíců, zvláště agenturní zaměstnanci, kteří jsou na práci najímáni především v letních měsících, aby zaplnili mezery vznikající v důsledku dovolených kmenových zaměstnanců. Tudíž cizinci nemají motivaci k vyšší produktivitě práce, když ví, že za pár měsíců půjdou pracovat někam jinam. Zjednodušeně řečeno, cizinci si to jen „odchodí“, aniž by se tedy snažili nějak zapojit do pracovního procesu a spolupracovat s ostatními kolegy.

Téměř v samotném závěru dotazníku, respondenti odpovídali na otázku, jestli by něco změnili na spolupráci s cizinci a případně co by konkrétně změnili. Odpovědi zaměstnanců na tuto otázku zobrazuje následující obr. 9:

Obr. 9: Graf zobrazující odpověď z dotazníkového šetření na otázku *Co byste změnil/a na spolupráci s cizinci?*



Zdroj: Formuláře Google (2020), zpracováno autorkou

Jak lze pozorovat z obr. 9, co se týče provedení změn související se spoluprací s cizinci, téměř polovina dotázaných uvedla, že by cizincům poskytla kvalitnější školení, aby cizinci lépe věděli, co a jak mají dělat, a mohli se tedy lépe zapojit do pracovního procesu. 40 % respondentů dále odpověděli, že by chtěli zlepšit komunikaci s cizinci, tedy odstranění jazykových bariér. Několik zaměstnanců by naopak na spolupráci nic neměnilo a pouze několik málo jedinců by uvítalo zapojování více cizinců do kolektivu například prostřednictvím různých teambuildingových akcí.

V samotném závěru dotazníku měli respondenti celkově ohodnotit spolupráci s cizinci, přičemž mohli vybírat z nabízející škály 1 – 5, kdy 1 znamenala výborně, tedy, že zaměstnanci jsou se spoluprací naprosto spokojeni, 5 naopak znamenala velmi špatně, tedy respondenti se spoluprací nejsou vůbec spokojeni. V tomhle případě dotázaní nejvíce volili zlatou střední cestu a cizincům by tedy udělili „známku“ tři, dále pak dvojku a čtyřku, přičemž více než 12 % respondentů by cizince ohodnotili i „známkou“ pět.

Co se týče celkového zhodnocení dotazníkového šetření, dotazník dopadl kladně, neboť více než 52 % respondentů uvedlo, že cizince na svém pracovišti vnímají dobře, tedy, že jim nijak nevadí, což vyvrací jednu z hypotéz stanovených před samotnou realizací dotazníkového šetření, která zněla, že cizinci jsou v podniku vnímání spíše negativně. Naopak na základě provedeného průzkumu lze potvrdit zbylé dvě hypotézy, že většina dotázaných pracuje s cizinci každý den, což

v dotazníku uvedlo 57 % pracovníků, a že hlavní nevýhody zaměstnávání cizinců jsou jazykové bariéry (odpovědělo více než 74 % dotázaných) a nekvalitní práce.

5 Dopady mezinárodní migrace pracovních sil

Dopady mezinárodní migrace pracovních sil lze poměřovat jak z makroekonomického, tak z mikroekonomického hlediska. Makroekonomické dopady jsou charakterizovány z pohledu státu, kdežto mikroekonomické dopady z pohledu konkrétního podniku, v tomhle případě na základě provedeného dotazníkového šetření ve vybrané společnosti, jehož zhodnocením se zabývala předchozí kapitola.

5.1 Makroekonomické dopady

Zvyšující se rozsah pracovní migrace v posledních letech je velmi aktuálním tématem mezi ekonomy i politiky, kteří mezi sebou vedou diskusi o hospodářských a sociálních nákladech a přínosech migrace pracovních sil. Jak už bylo uvedeno v úvodu práce, migrace může mít významný vliv na trh práce přijímacích zemí i zemí vysílajících a další makroekonomické dopady. Přijímacím zemím migrace přináší ekonomické přínosy, neboť přistěhovalci jsou často více ekonomicky aktivní než místní obyvatelstvo, jsou ochotni přijmout méně atraktivní pracovní pozice, pracovat za nižší mzdu nebo se spokojit se ztíženými pracovními podmínkami, což může přispívat k růstu produktivity práce, rozvoji podnikání a ekonomickému růstu (Palát, 2013, s. 54).

Příliv zahraničních pracovníků do ekonomiky zvyšuje také nabídku práce v přijímací zemi. Firmy tak mají širší možnosti při výběru nových zaměstnanců, mohou si vybírat ze široké škály pracovníků, kterou mají k dispozici. Zvýšení nabídky práce v souvislosti se zvýšenou migrací může brzdit inflační tendence u mezd nebo vést i k poklesu mezd, které jsou závislé na tom, jak je rozšiřující nabídka práce schopna uspokojit požadavky firem na trhu práce (Palát, 2013, s. 55).

Dalším důvodem pro snížení tlaku na růst mezd je skutečnost, že migranti většinou pocházejí z méně rozvinutých zemí, tudíž jsou často ochotni přijmout nižší mzdy než domácí pracovníci a nižší mzdy vedou ke snížení výrobních nákladů (Palát, 2013, s. 55).

Migrace má také vliv na růst celkové populace, což může vést ke zvýšení agregátní poptávky v hostitelské zemi, tedy přírůstek obyvatelstva plynoucí z migrace může přispět k hospodářskému růstu v dané zemi. Vyšší hospodářský růst zvyšuje daňové příjmy státu a usnadňuje bezproblémové provádění hospodářských politik, včetně politiky migrace (Palát, 2013, s. 56).

Díky tomu, že většinu migrantů představují mladší lidé v produktivním věku, kteří jsou flexibilnější, jsou schopni přizpůsobit se novým podmínkám, mají lepší jazykové a IT dovednosti než starší pracovníci zlepšuje se ekonomická a technologická vyspělost hostitelské země, což

může vést k vytváření dalších nových pracovních příležitostí i pro místní obyvatelé. Je ale nutné brát v potaz, že pro některé mladé pracovníky může migrace představovat jen určitou dočasnou epizodu sloužící například pro zvýšení kvalifikace, naučení se cizímu jazyku, získání zkušeností apod. Naopak při přijímání pracovníků, kteří upřednostňují setrvat v hostitelské zemi dlouhodobě, je nutné počítat s tím, že se k nim mohou přidat i jejich širší rodiny, což může zvýšit požadavky na systém, zejména ve školství, zdravotnictví, sociálních otázkách nebo v problematice bydlení, s čímž souvisí náklady spojené s migrací (Palát, 2013, s. 56).

Náklady spojené s migrací se týkají rostoucího přílivu zejména nekvalifikovaných pracovníků, neboť je u nich vyšší riziko, že budou nezaměstnaní nebo ekonomicky neaktivní. Tyto situace mohou vyvolat vyšší vládní výdaje na zajištění potřebné infrastruktury poskytující dávky v nezaměstnanosti a další sociální dávky, zvýšené náklady ve vzdělávacím systému, na zdravotní péči apod. Z těchto důvodů byly v mnoha zemích zavedeny selektivní imigrační politiky, které usilují o to, aby kvalifikační profil splňoval požadavky trhu práce v hostitelské zemi (Palát, 2013, s. 56).

Migrace má dopad i na realitní trh v daných regionech, neboť zvýšení poptávky po bydlení tlačí náklady na bydlení vzhůru, což má za následek vyšší mzdové požadavky zaměstnanců, a tedy zvýšené riziko mzdové inflace. Lze tedy říci, že dopady migrace mohou být mnohem širší a nelze je omezovat pouze na problémy růstu a produktivity, ale je třeba je posuzovat v širším ekonomickém a sociálně-kulturním kontextu (Palát, 2013, s. 57).

5.2 Dopady mezinárodní migrace pracovních sil v konkrétním podniku

Každý konkrétní podnik, ať už působí v jakémkoli odvětví, musí rozhodovat, co a jaké množství bude produkovat, jakým způsobem bude vyrábět a jak výrobky budou distribuovány. Tato rozhodnutí vyžadují informace o tom, co chtějí spotřebitelé, jaké technologie jsou pro produkci nejvhodnější a jaké dovednosti by měli mít pracovníci. Firma by také měla zajistit vhodný počet pracovní síly na správném místě a ve správný čas (Ehrenberg & Smith, 2009, s. 25)

A proto vzhledem k nedostatku pracovních sil z řad českých zaměstnanců v oblasti automotive, musí firmy nabírat zahraniční dělníky, kteří pocházejí z méně rozvinutých zemí, tudíž je o nich všeobecně známo, že jsou ochotni pracovat více hodin přesčas, často však za nižší mzdy než by požadovali domácí pracovníci, což je jedním z pozitivních dopadů pro firmy zaměstnávající cizince.

Další dopady spolupráce s cizinci ve vybraném podniku, tedy ve společnosti IAC Group s. r. o., byly charakterizovány na základě provedeného dotazníkového šetření, z něhož vyplynulo, že

dopady lze rozdělit na pozitivní a negativní. Přičemž mezi pozitivní dopady patří obsazení volných pracovních míst, ochota pracovat více hodin přesčas nebo možnost poznání jiné kultury.

Na druhé straně hlavními nevýhodami spolupráce s cizinci dle dotazníkového šetření jsou jazykové bariéry, nekvalitní práce, neakceptování pokynů nadřízeného nebo kulturní rozdíly.

5. 2. 1 Návrhy na zlepšení spolupráce s cizinci v konkrétním podniku

Aby se více zlepšila spolupráce mezi českými pracovníky a cizinci, pracovníci personálního oddělení v podniku by se tedy měly postarat o odstranění jazykových bariér, což mohou udělat například tím, že budou zaměstnávat pouze cizince, kterým komunikace v českém jazyce nedělá problém, anebo by cizincům mohli být poskytnuty bezplatné jazykové kurzy češtiny.

Dále by cizincům před nástupem do zaměstnání mělo být poskytnuto kvalitnější školení na konkrétním pracovišti samotnými vedoucími pracovníky, aby cizinci lépe věděli, co mají dělat, čímž by se tedy předcházelo nekvalitní práci ze strany zahraničních pracovníků.

Výhodou by také určitě bylo zapojování cizinců více do pracovního kolektivu, což by se dalo dosáhnout pořádáním různých teambuildingových her, jako je například bowling, paintball, badminton, volejbal, pořádání výletů na kole nebo v létě pořádání výletů na vodu.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo charakterizovat dopady zaměstnávání zahraničních pracovních sil ve společnosti International Automotive Components Group s. r. o. Tohoto cíle bylo dosaženo pomocí provedené analýzy cizinců ve vybraném podniku a dotazníkového šetření, které bylo zaměřeno na to, jak čeští zaměstnanci vnímají na svých pracovištích zahraniční pracovníky.

V úvodu bakalářské práce byly nejprve vysvětleny základní termíny související s migrací. Dále zde byly charakterizovány formy mezinárodní migrace, její příčiny a důsledky jak pro vysílající, tak hostitelskou ekonomiku. V další části práce byla pozornost věnována vývoji migrace v okrese Plzeň-jih od roku 2008 až po současnost. Byly zde stručně představeny firmy a odvětví zaměstnávající zahraniční pracovníky v tomto okrese, například společnost MD Elektronik spol. s. r. o. v Chotěšově nebo firma Sony DADC Czech Republic, s. r. o. se sídlem ve Štěnovicích. Po tomto úvodu následuje tedy vývoj migrace v klíčových okamžicích světové ekonomiky a je zde popsána i současná situace v okrese Plzeň-jih, kdy ke konci roku 2019 tu žilo nejvíce cizinců pocházejících z Ukrajiny, Slovenska, Německa, Vietnamu, Rumunska a Bulharska.

Třetí kapitola se již zabývá zaměstnáváním cizinců ve vybraném podniku. Cizinci byli rozděleni podle zemí, odkud pocházejí, tedy ze zemí EU a z třetích zemí. Provedená analýza ukázala, že ze zemí EU tu pracovalo nejvíce příslušníků ze Slovenska a Rumunska. Co se týče cizinců ze třetích zemí, těch tu žilo nejvíce z Ukrajiny, Moldavska, Vietnamu nebo Mongolska. Liší se i dokumenty, které cizinci k zaměstnání potřebují. U občanů EU postačí pouze platný cestovní doklad, k výkonu povolání tedy nepotřebují žádné další pracovní povolení. Kdežto občané třetích zemí ucházející se o zaměstnání toto povolení potřebují, například v podobě zaměstnanecké karty. K oznámení o změně dodavatele musí cizinec dále předložit doklad o pracovněprávním vztahu cizince, případně doklad o tom, že tento vztah skončil a ke kterému dni, dále pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti uzavřenou pro výkon práce na novém pracovním místě, případně písemné prohlášení budoucího zaměstnavatele o tom, že cizince má odbornou způsobilost k výkonu požadovaného zaměstnání. V kapitole byl také popsán i proces zaměstnávání cizinců, kdy první kontakt bývá většinou zahájen ze strany zájemců o zaměstnání, poté následuje vyřízení všech potřebných dokumentů a školení BOZP. Pozornost je věnována i agenturnímu zaměstnávání, přičemž agenturní zaměstnanci bývají v podniku přijímáni především v letních měsících, aby zaplnili mezery vznikající v důsledku dovolených kmenových zaměstnanců. Ke konci této kapitoly je zde nastíněna i současná situace v podniku a zmíněné některé motivační programy pro zaměstnance, které by mohli vést ke zlepšení celkové atmosféry na pracovišti.

V předposlední kapitole je vyhodnoceno dotazníkové šetření, které tedy bylo zaměřeno na to, jak čeští zaměstnanci vnímají cizince na svém pracovišti. Na základě tohoto šetření byly potvrzeny či vyvráceny hypotézy stanovené před samotnou realizací dotazníku. Celkově lze říci, že průzkum dopadl relativně kladně, protože více než polovina dotázaných odpověděla, že jim cizinci nijak nevadí.

V závěru bakalářské práce jsou popsány dopady migrace z makroekonomického pohledu a z pohledu konkrétní firmy, které byly charakterizovány na základě provedeného dotazníkového šetření. Také jsou zde navržena některá opatření, která by měla společnost udělat, aby zlepšila pracovní vztahy mezi českými a zahraničními pracovníky, jako například odstranění jazykových bariér, poskytnutí cizincům kvalitnější školení nebo zapojování cizinců více do kolektivu.

Seznam použitých zdrojů

- **knižní zdroje**

Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2009). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. (11th ed.). United States of America: Pearson Education.

Joklová, K., & Ryšavá, J. a kol. (2009). *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha, Česko: ASPI, a.s.

Kubišta, V. a kolektiv. (2016). *Mezinárodní obchod a migrace*. Plzeň, Česko: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o.

Kunešová, H., Kocourek, A., Bednářová, P., Cihelková, E., & Nový, M. (2014). *Světová ekonomika: Nové jevy a perspektivy*. (3. vyd.). Praha, Česko: C. H. Beck.

Mendel, M. (2015). *Arabské jaro: historické a kulturní pozadí událostí na Blízkém východě*. Praha, Česko: Academia.

Palát, M. (2013). *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: Teorie a praxe v Evropské unii*. Ostrava, Česko: KEY Publishing s.r.o.

- **internetové zdroje**

Česká televize (2019). *Ct24. Česká televize*. Dostupné 18. 2. 2020 z <https://ct24.ceskatelevize.cz/svet/2780159-krvacejici-rana-ukrajiny-pred-peti-lety-rusko-vyvolalo-konflikt-na-donbasu>

Český statistický úřad (2019). *Czso*. Dostupné 6. 2. 2020 z <https://www.czso.cz/csu/xb/prumerna-mzda-ve-2-ctvrtletí-2019>

Evropská komise (2017). *Op.europa.eu*. Dostupné 10. 2. 2020 z <https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/migration-crisis/cs/>

Formuláře Google (2020). *Docs.google.com*. Dostupné 9. 4. 2020 z https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScufWYf12FvEz16N87tYv3dtlRG12swlX1Xidp59_nsbQ98Lw/viewform?fbclid=IwAR22PFsENSoePYPkMdKG4tNqzBkt61E19sT20ubSpEM7C

International Automotive Components (2020). *Iacgroup*. Dostupné 6. 2. 2020 z <https://www.iacgroup.com/>

KS-Europe s.r.o. (2019). *Prace-ks-europe*. Dostupné 18. 2. 2020 z <https://www.prace-ks-europe.cz/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020). *Mpsv. Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Dostupné 25. 2. 2020 z <https://www.mpsv.cz/agenturni-zamestnavani-cizincu>

Odbor azylové a migrační politiky (2020). *Mvcr. Ministerstvo vnitra České republiky*. Dostupné 10. 2. 2020 z <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

Odbor azylové a migrační politiky (2019). *Mvcr. Ministerstvo vnitra České republiky*. Dostupné 21. 2. 2019 z <https://www.mvcr.cz/clanek/sluzby-pro-verejnost-informace-pro-cizince-informace-pro-cizince.aspx>

Organizace Spojených Národů (2015). *Osn*. Dostupné 22. 12. 2019 z <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/uprehlici.pdf>

Policie České republiky – Služba cizinecké policie (2019). *Policie*. Dostupné 7. 2. 2020 z <https://www.policie.cz/clanek/statistiky-885151.aspx>

United Nations (1998). *Unstats.un.org*. Dostupné 22. 12. 2019 z https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_58rev1e.pdf

United Nations (2013). *Un.org*. Dostupné 22. 12. 2019 z https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/migration/migrationreport2013/Full_Document_final.pdf

Veřejný rejstřík a Sbírka listin (2019). *Or.justice*. Dostupné 6. 2. 2020 z <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=191609>

Veřejný rejstřík a Sbírka listin (2019). *Or.justice*. Dostupné 19. 2. 2020 z <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=550999>

Veřejný rejstřík a Sbírka listin (2020). *Or.justice*. Dostupné 6. 2. 2020 z <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=659963&typ=PLATNY>

- **ostatní zdroje**

IAC Group s. r. o. (2020). *Cizinci v IAC Group Plant 1 za rok 2019*. Interní dokument podniku IAC Group s. r. o. se sídlem v Přešticích.

Seznam tabulek

Tab. 1: Vývoj počtu cizinců v okrese Plzeň-jih od roku 2007 do roku 2010.....	19
Tab. 2: Vývoj počtu cizinců v okrese Plzeň-jih po roce 2011.....	20
Tab. 3: Vývoj počtu cizinců podle národnosti v okrese Plzeň-jih v letech 2015 a 2016.....	21
Tab. 4: Vývoj počtu cizinců v okrese Plzeň-jih v letech 2016-2019.....	22
Tab. 5: Počet agenturních zaměstnanců v jednotlivých měsících roku 2019 v IAC Group s. r. o.....	38
Tab. 6: Výše odměny pro konkrétní oblasti zlepšovacího návrhu.....	41

Seznam obrázků

Obr. 1: Graf udávající počet cizinců k 31. 12. 2019 v okrese Plzeň-jih dle národností.....	23
Obr. 2: Logo společnosti International Automotive Components Group s. r. o.....	25
Obr. 3: Graf udávající počet přijatých zaměstnanců z EU v roce 2019.....	28
Obr. 4: Graf udávající počet přijatých zaměstnanců ze třetích zemí v roce 2019.....	32
Obr. 5: Graf udávající národnostní složení agenturních zaměstnanců za rok 2019.....	39
Obr. 6: Graf zobrazující odpověď z dotazníkového šetření na otázku <i>Pracujete, případně pracoval/a, jste někdy na svém pracovišti s cizinci?</i>	44
Obr. 7: Graf zobrazující odpověď z dotazníkového šetření na otázku <i>Jak vnímáte cizince na svém pracovišti</i>	45
Obr. 8: Graf zobrazující odpověď z dotazníkového šetření na otázku <i>V čem spatřujete výhody spolupráce s cizinci</i>	46
Obr. 9: Graf zobrazující odpověď z dotazníkového šetření na otázku <i>Co byste změnil/a na spolupráci s cizinci</i>	48

Seznam použitých zkratk a značek

BOZP – Politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

EHP – Evropský hospodářský prostor

EU – Evropská Unie

IACG s. r. o. – International Automotive Components Group s. r. o.

IT – informační technologie

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OAMP – Odbor azylové a migrační politiky

OSN – Organizace spojených národů

PP – pracovní poměr

Seznam příloh

Příloha A: Otázky k dotazníkovému šetření

Příloha A: Otázky k dotazníkovému šetření

1) Vyberte pohlaví:

- Žena
- Muž

2) Kolik je vám let?

- 18 – 25
- 26 – 35
- 36 – 45
- 46 – 55
- 56 a více

3) Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- střední s výučním listem
- střední s maturitou
- vysoká škola

4) Jak dlouho pracujete na svém pracovišti?

- méně než 1 rok
- 1 – 3 roky
- 3 – 5 let
- 5 – 10 let
- více než 10 let

5) Pracujete, případně pracoval/a, jste někdy na svém pracovišti s cizinci?

- Ano, pracuji s nimi každý den
- Ano, občas s nimi pracuji
- Ano, ale pouze výjimečně
- Ne, s cizinci jsem nikdy nepracoval/a

6) Odpovídají pouze ti respondenti, kteří u předchozí otázky číslo 5 zaškrtnuli jednu z prvních třech nabízených odpovědí. Pokud jste zaškrtnuli možnost ne, s cizinci jsem nikdy nepracoval/a, dotazník pro vás končí. Jak vnímáte cizince na svém pracovišti?

- velmi dobře, jsem rád/a, že tu pracují
- dobře, cizinci mi nijak nevadí
- špatně, raději bych pracoval/ s českými zaměstnanci
- velmi špatně, s cizinci nechci vůbec pracovat

7) Odpovídají pouze ti respondenti, kteří u předchozí otázky číslo 6 zaškrtnuli jednu z posledních dvou odpovědí. Z jakého důvodu vnímáte cizince na svém pracovišti špatně?

- cizinci nejsou ochotni spolupracovat
- v jejich společnosti si nepřipadám bezpečně
- cizinci se mnou nijak nekomunikují, jsou arogantní a drzí
- nerozumím jim

8) Dochází na vašem pracovišti ke konfliktům s cizinci?

- často
- občas
- nikdy

9) *Odpovídají pouze ti respondenti, kteří u předchozí otázky číslo 8 odpověděli, že ke konfliktům s cizinci dochází často. Z jakého důvodu nejčastěji dochází ke konfliktům?*

- špatně odvedená práce
- neochota spolupracovat
- arogantní chování ze strany cizinců
- odmítání cizinců ostatními zaměstnanci
- sociální a kulturní rozdíly

10) *V čem spatřujete výhody spolupráce s cizinci? Vyberte více odpovědí.*

- Obsazení volných pracovních míst
- Kvalitní práce
- Cizinci jsou ochotni pracovat více hodin přesčas, často za horších podmínek než čeští pracovníci
- Cizinci jsou více přátelští než čeští zaměstnanci
- Možnost poznání jiné kultury
- Jiné, uveďte jaké:

11) *V čem spatřujete nevýhody spolupráce s cizinci? Vyberte více odpovědí.*

- Častá absence
- Cizinci nepracují dle pokynů svého nadřízeného
- Nekvalitní práce
- Kulturní rozdíly
- Jazykové bariéry
- Neslušné chování (např. slovní napadání, urážky apod.)
- Jiné, uveďte jaké:

12) Myslíte si, že cizinci jsou ochotni učit se novým věcem, zapojovat se do pracovního procesu?

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

13) Co byste změnil/a na spolupráci s cizinci?

- zapojování cizinců více do kolektivů (např. různé teambuildingové akce)
- poskytnutí cizincům kvalitnější školení (aby lépe věděli, co mají dělat)
- zlepšení komunikace mezi cizinci a ostatními zaměstnanci (tzn. odstranění jazykových bariér)
- uzavírání smluv s cizinci na delší časové období (aby cizinci měli větší jistotu v zaměstnání)
- na spolupráci bych neměnil/a vůbec nic

14) Jak byste celkově ohodnotil/a spolupráci s cizinci? Vyberte z nabízející škály 1 – 5, přičemž 1 znamená výborně, se spolupráci s cizinci jsem naprosto spokojený/á; 5 znamená naopak velmi špatně, se spolupráci s cizinci nejsem vůbec spokojený/á.

1 2 3 4 5

Abstrakt

Nedvědová, A. (2020). *Dopady mezinárodní migrace pracovních sil v konkrétním podniku* (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická.

Klíčová slova: migrace, zahraniční pracovní síla, zaměstnanecká karta, dopady migrace pracovních sil

Cílem této bakalářské práce je charakterizovat dopady mezinárodní migrace pracovních sil ve společnosti International Automotive Components Group s. r. o. prostřednictvím dotazníkového šetření, které je zaměřené na vnímání zahraničních pracovníků českými zaměstnanci ve společnosti. Výstupem tohoto šetření bylo tedy charakterizování pozitivních a negativních dopadů zaměstnávání cizinců v dané společnosti, přičemž mezi pozitivní dopady patří např. obsazení volných pracovních míst, ochota pracovat více hodin přesčas nebo možnost poznání jiné kultury. Naopak negativními dopady spolupráce s cizinci jsou např. jazykové bariéry, nekvalitní práce nebo neakceptování pokynů nadřízeného. Na základě charakterizování negativních dopadů byly vedoucím pracovníkům personálního oddělení navrženy kroky vedoucí k odstranění těchto bariér.

Abstract

Nedvědová, A. (2020). *Impacts of the international labour migration in a particular company* (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics.

Key words: migration, foreign labour force, employee card, impacts of the labour migration

The aim of this bachelor thesis is to characterize impacts of the international labour migration in the company International Automotive Components Group s. r. o. by way of the questionnaire which is focused on viewing of foreign workers by Czech employees in the company. Based on the questionnaire there are characterized positive and negative impacts of employing foreigners, positive impacts being for example filling of vacancies, working overtime or knowing another culture. On the other hand negative impacts of working with foreigners are for example language barriers, low-quality products and not following instructions. Based on the characterization of the negative impacts, steps were proposed for the managers of the personnel department to remove these barriers.