

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice

Employment of foreign workers in the czech Republic

Marjana Kušnir

Plzeň 2013

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Marjana KUŠNIR**
Osobní číslo: **K12B0525P**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice**
Zadávající katedra: **Katedra podnikové ekonomiky a managementu**

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

1. Analyzujte vývoj pracovní migrace v ČR po roce 1989.
2. Zhodnoťte současné ekonomické a sociální důsledky zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR.
3. Charakterizujte důvody, proč cizinci hledají práci v ČR.
4. Definujte typy a podmínky zahraničních pracovníků v ČR.
5. Zpracujte přehled legislativy zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR a problémy spojené s legislativou.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **40 - 60 stran**

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

Seznam odborné literatury:

- **JOKLOVÁ, KATEŘINA.** *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí.* Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6.
- **ŠIŠKOVÁ, TATJANA.** *Menšiny a migranti v České republice.* Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-648-9.
- **DRBOHLAV, DUŠAN.** *Nelegální ekonomické aktivity migrantů.* Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1552-3.
- *Sbírka zákonů ČR v platném znění.*

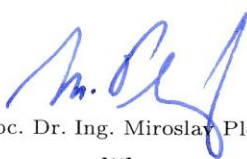
Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Jana Dvořáková

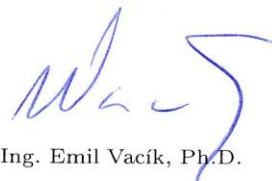
Katedra podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání bakalářské práce: **31. října 2012**

Termín odevzdání bakalářské práce: **3. května 2013**


Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan




Doc. Ing. Emil Vacík, Ph.D.
vedoucí katedry

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Zaměstnávání zahraničních pracovníků v České Republice“

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

V Plzni dne

.....

podpis autora

Poděkování

Ráda bych poděkovala paní Mgr. Janě Dvořákové za odborné vedení, cenné rady a pomoc při zpracování mé bakalářské práce na téma „*Zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice*“

Obsah

Obsah	6
1 Vývoj pracovní migrace v ČR po roce 1989	10
1. 1 Migrace – vysvětlení základním pojmů	10
1. 2 Migrace v ČR po roce 1989	11
1. 3 Migrace v ČR od roku 2004	12
2 Ekonomické a sociální důsledky zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR.....	13
2. 2 Pozitivní dopady imigrace	15
2. 2. 1 Demografické změny	16
2. 2. 2 Zaplňování pracovních míst.....	16
2. 2. 3 Další pozitivní dopady imigrace	17
2. 3 Negativní dopady migrace	18
2. 3. 1 Nelegální zaměstnávání cizinců.....	18
2. 3. 2 Integrace cizinců	20
3 Cizinci v České republice	21
3. 1. Faktory a příčiny pracovní migrace	21
3. 2. Motivy a příčiny zaměstnávání cizinců	22
3. 3. Motivy a příčiny nelegálního zaměstnávání cizinců.....	22
3. 4. Motivy a příčiny porušování předpisů ze strany cizinců	23
3. 5. Zaměstnání a podnikání cizinců v ČR	23
3. 6. Výzkum – praktická část.....	24
4 Charakteristika zahraničních pracovníků v ČR	31
4. 1. Zahraniční zaměstnanost dle odvětvové struktury.....	31
5 Podmínky a legislativa spojená se zaměstnáváním zahraničních pracovníků v ČR	36
5. 1. Legislativní úpravy týkající se zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR	36
5. 1. 1. Zaměstnávání občanů třetích zemí v ČR	37
5. 1. 2. Zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska v ČR.....	38
5. 2. Postup cizince při získání zaměstnání na území České republiky.....	39
5. 3. Postup zaměstnavatele při získání zaměstnance ze zahraničí.....	40
5. 4. Zvláštní případy udělení povolení k zaměstnání cizinců.....	41
5. 5. Zelené karty pro cizince v České republice	42
5. 6. Modré karty v České republice	42
5. 7. Přestupky a správní delikty	43
5. 8. Právní kontrola.....	43
5. 8. 1. Cizinecká policie.....	43
5. 8. 2. Úřad práce.....	44
6 Závěr.....	45
7 Seznam tabulek a obrázků	47
8 Seznam použité literatury	49
9 Seznam příloh.....	51

Úvod

Problematika imigrace v České Republice se považuje za problém poměrně nový, ale Česko mělo zkušenosti s přistěhovalectvím už v minulosti. Česká republika působí jako migračně atraktivní země především pro cizince z východu. Imigranti z východních zemí vidí možnost v uplatnění se na českém pracovním trhu, protože v zemích jejich původu je práce nedostatek a navíc je špatně ohodnocená. Jsou proto ochotni vykonávat práci těžší a podřadnější, o kterou místní lidé nemají zájem. V rámci pracovní migrace existuje i nelegální migrace, která představuje pro stát ekonomický a sociální problém.

Tématem mé bakalářské práce je zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR. Zaměstnávání zahraničních pracovníků je téma velice rozsáhlé, proto se budu zabývat především ekonomickými a sociálními důsledky zaměstnávání cizinců v České republice.

Hlavním cílem mé práce je zhodnocení současných ekonomických a sociálních důsledků zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR. Zaměřím se hlavně na analýzu českého trhu práce ve vztahu k zaměstnávání zahraničních pracovníků. Budu analyzovat jednotlivé faktory, které mají vliv na zaměstnávání cizinců v ČR. Popíši klady a zápory pracovní imigrace z ekonomického hlediska a také vliv imigranta na pracovní poptávku a nabídku v ČR. Popíši, zda imigranti ohrožují domácí obyvatelstvo na trhu práce. Problém zahraniční zaměstnanosti posoudím vedle obecného makroekonomického pohledu také z pohledu regionálního a sociálního. Cizinci, kteří pracují v ČR, totiž nejsou v republice rozmístěny rovnoměrně, ale pohybují se v některých regionech. Dále vysvětlím, jak k problematice přistupuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a také jak hodnotí současnou situaci občané České republiky.

Pro úspěšné vypracování bakalářské práce a pro dosažení stanovených cílů nejprve shromáždím veškerou literaturu a zdroje na dané téma, které důkladně prostuduji a vypracuji. Dalším zdrojem inspirace budou texty a práce dostupné v elektronické podobě a také využiji internetové zdroje.

Struktura mé bakalářské práce se skládá z pěti částí.

Nejprve analyzuji vývoj pracovní migrace v ČR po roce 1989. Pracovní migrace je v současné době nejvíce projednávaným tématem. Proto se zaměřím na důležité pojmy související s migrací a popíšu, jaký vývoj měla po roce 1989.

V druhé kapitole zhodnotím současné ekonomické a sociální důsledky zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR. Zaměřím se na vývoj trhu práce, HDP, jaký je podíl zahraničních pracovníků na celkové zaměstnanosti. A samozřejmě opět vysvětlím základní pojmy související se zaměstnaností.

Ve třetí části budu charakterizovat důvody, proč cizinci hledají práci v ČR. Největší příčinou migrace v současném světě je rozdíl v bohatství mezi jednotlivými státy, v síle ekonomik jednotlivých zemí a úrovni ekonomického rozvoje, a také v životní úrovni jejich obyvatel. Do této kapitoly zahrnu svoji praktickou – výzkumnou část, která se zaměřila na cizince, kteří se snaží vyrovnat s obtížnou životní situací, konkrétně se jedná o občany Ukrajiny.

Ve čtvrté kapitole definuji typy a podmínky zahraničních pracovníků v ČR. Jaké typy lidí se nejčastěji stěhují, jaká je jejich kvalifikační a profesní struktura a demografický profil. Dále definuji podmínky, ve kterých pracují a žijí.

Pátá část práce bude hlavně o zpracování přehledu legislativy zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR. Úprava zaměstnávání zahraničních pracovníků prošla v souvislosti se vstupem ČR do EU výraznou změnou vedoucí k odstranění řady bariér. V této části práce se zaměřím hlavně na podmínky zaměstnávání cizinců ze třetích zemí a občanů Evropské unie v ČR a vysvětlím problémy, které jsou s tímto spojené. Popíši, jaký je konkrétní postup zaměstnávání cizinců. Zaměřím se také na konkrétní činnosti veřejné správy.

Na závěr posoudím, zda zaměstnávání zahraničních zaměstnanců ČR přispívá nebo naopak zhoršuje situaci na trhu práce. Zda se potvrdilo to, že imigranti ohrožují domácí obyvatelstvo na trhu práce a zda platí známé tvrzení „cizinci nám berou práci“.

Závažnějším problémem je však nelegální migrace, jejíž důsledkem je opakované porušování právních systémů ČR, a především ztráty státu na pojištění a daních. V této části se pokusím navrhnout řešení, jakým způsobem by se proti nelegální migraci dalo bojovat.

1 Vývoj pracovní migrace v ČR po roce 1989

Migrace obyvatel představuje významný dynamický proces, který zásadním způsobem ovlivňuje dlouhodobý vývoj lidstva.

Tato kapitola se zabývá popisem vývoje migrace na území České republiky po roce 1989. Popisuje vývoj migrace po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 a vysvětluje nejdůležitější základní pojmy v oblasti migrace.

1.1 Migrace – vysvětlení základním pojmů

Migrace - představuje pohyb obyvatelstva, při němž dochází ke změně bydliště uvnitř nebo za hranicemi určitého státu. Je to jeden z nejdůležitějších regionálních procesů, může mít ekonomické, kulturní a populační důsledky. Pro společnost představuje migrace závažný socioekonomický problém.

Z demografického hlediska můžeme migraci vyjádřit několika ukazateli. Jedním z nich je migrační saldo (někdy také „čistá migrace“), které vyjadřuje rozdíl počtu přistěhovalých (imigrantů) a vystěhovalých (emigrantů) v dané oblasti. V závislosti na výsledku pak hovoříme buď o migračním růstu nebo zisku či migračním úbytku nebo ztrátě.

Vypočítá se následovně:

$$M = I - E$$

kde: M ... migrační saldo,
I ... počet přistěhovalých a
E ... počet vystěhovalých.

Imigrace – přistěhování obyvatelstva. Jde o pohyb lidí přes hranice států, kde jsou podobné či stejné ekonomické podmínky a platí podobné či stejné politické a náboženské zákony.

Emigrace – vystěhování obyvatelstva. O emigraci mluvíme, když lidé mají na vybranou. Příčiny vystěhování mohou být ekonomické, politické nebo náboženské.

Reemigrace – pohyb obyvatel, zahrnující emigraci a zpětnou imigraci.

Migrant – člověk, který žije mimo zemi svého původu déle než rok.

Azylant – člověk, který je cizím státním příslušníkem a bylo mu uděleno povolení k pobytu z politických důvodů.

Integrace cizinců – proces postupného začleňování imigrantů do společnosti domácího obyvatelstva. Jedná se o přirozený důsledek migrace a má své právní, ekonomické, sociální, politické, kulturní, psychologické a náboženské aspekty.

1. 2 Migrace v ČR po roce 1989

Po otevření hranic v roce 1989 získali Češi možnost svobodně cestovat, avšak na druhou stranu, řada zástupců jiných zemí začala cestovat i do České republiky. Od roku 1990 je Česká republika opět demokratická země s tržním hospodářstvím a díky tomu se stav cizinců výrazně změnil. Zatímco v roce 1990 představovali cizinci 0,4 % obyvatel, po roce 1990 se jejich počet začal zvyšovat. Po roce 1990 převládal v ČR trend přechodného pobytu, zpravidla za účelem zaměstnání nebo podnikání. (Horáková, 2003).

Počet cizinců na trhu práce rychle rostl a vrcholu dosáhl v letech 1996 a 1997. Zpomalení ekonomického růstu v následujících letech vedlo ČR k ochraně domácího trhu práce. Důvodem byla vysoká nezaměstnanost domácího obyvatelstva a rostoucí počet nelegálně zaměstnaných cizinců. Úřady práce proto omezily vydávání povolení k zaměstnání cizinců. Tehdejší vláda ČR také uzavřela řadu bilaterálních dohod¹ o vzájemném zaměstnávání osob, určujících podmínky zaměstnávání občanů příslušných zemí.

Mezi lety 1994 a 1999 se v ČR počet cizinců zdvojnásobil ze zhruba 100 tisíc na počet kolem 200 tisíc. Naopak v roce 2000 počet cizinců poklesl o 30.000 osob, důvodem

¹ Šlo o dohody s Bulharskem, Litvou, Lucemburskem, Maďarskem, Mongolskem, Německem, Polskem, Slovenskem, Švýcarskem, Ukrajinou a Vietnamem.

byly změny v legislativě. 1. ledna 2000 vstoupil v platnost zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, v původní podobě, který zpřísnil vstup a pobyt cizinců na území ČR.

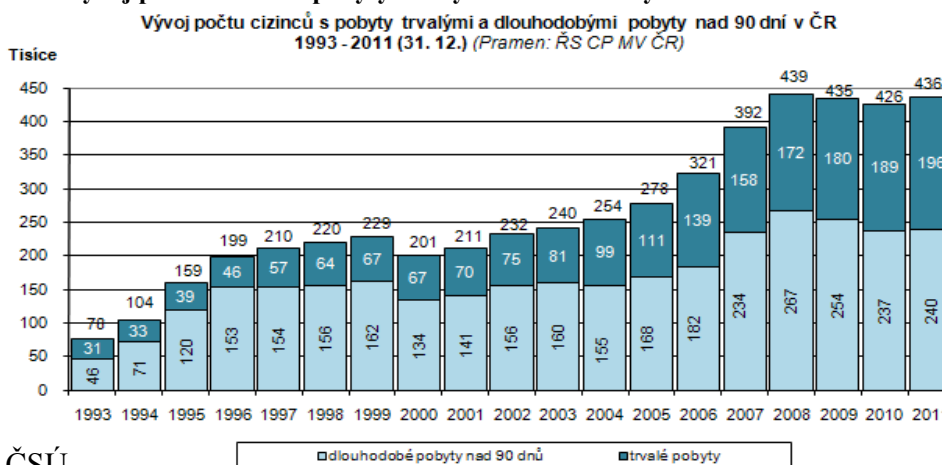
1. 3 Migrace v ČR od roku 2004

Vstup České republiky do Evropské unie v roce 2004 znamenal zvýšení atraktivity země. V tomto období došlo k růstu české ekonomiky, která vedla ke zlepšení situace na trhu práce

a způsobila impuls k přílivu zahraniční pracovní síly. Rovněž došlo k rozšíření kategorie pobytu, kromě pobytů trvalých a víz nad 90 dnů existují také pobyty dlouhodobé (pobyty, které navazují na víza nad 90 dnů) a pobyty přechodné pro občany EU a jejich rodinné příslušníky.

Od roku 2009 počet cizinců žijících na území ČR začal klesat, důvodem byla ekonomická krize. K 31. 12. 2010 bylo Ředitelstvím služby cizinecké policie a Ministerstvem vnitra ČR evidováno celkem 427 291 cizinců, z toho trvalý pobyt má 188 952 cizinců a 238 339 cizinců s některým z typů dlouhodobých pobytů nad 90 dnů. Podle státního občanství dominovali mezi cizinci v ČR občané Ukrajiny (134 281, 31 %). Dále občané Slovenska (71 780, 17 %), Vietnamu (60 289, 14 %), Ruska (31 807, 7 %), Polska (18 242, 4 %) a Německa (13 871, 3 %). Počet občanů Slovenska, Vietnamu a Polska meziročně klesl, naopak počet Rusů meziročně vzrostl.

Obrázek 1 – Vývoj počtu cizinců s pobyty trvalými a dlouhodobými nad 90 dní v ČR



Zdroj: ČSÚ

2 Ekonomické a sociální důsledky zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR

V současné době zaměstnávání cizinců stává běžnou realitou a podle situace na trhu práce v mnoha případech i ekonomickou nutností. Pro významnou část zaměstnavatelů působících v České republice jsou zahraniční pracovníci nezastupitelným zdrojem pracovní síly. Důvodem k náboru zahraničních pracovníků je především snaha obstát v celosvětovém konkurenčním prostředí. Postupující globalizace ekonomických vztahů v podnikatelské sféře má obrovský vliv na četnost zaměstnávání cizích státních příslušníků.

Zaměstnávání cizinců má v ČR mnoho dopadů, které mohou být jak kladné, tak záporné. V této kapitole se nejprve zaměřím na vymezení základních pojmů, souvisejících se zaměstnáváním cizinců. Dále popíší pozitivní a negativní dopady imigrace. A v závěru kapitoly se zaměřím na důsledky nelegálního zaměstnávání cizinců v ČR.

2.1 Vymezení základních pojmů

Nejdůležitější pojmy, které budu definovat jsou :

- Zaměstnávání
- Nezaměstnanost
- Míra nezaměstnanosti
- Zaměstnavatel - tuzemský a zahraniční
- Zaměstnanec
- Trh práce
- Cizinec

Zaměstnávání je možné definovat podle různých autorů. K vysvětlení této definice jsem použila terminologii autorky Mgr. Petry Bouškové.

*„**Zaměstnávání** je forma závislého vztahu zaměstnance na zaměstnavateli, kdy zaměstnanec provádí činnost podle pokynů zaměstnavatele na místě a v době zaměstnavatelem k tomu určeném, za předem dohodnutou odměnu.“*

Nezaměstnanost je v dnešní době velkým problémem, protože v době zdražování si nemůžeme dovolit přijít na delší dobu o práci. Nezaměstnanost je jedním z hlavních ukazatelů ekonomiky dané země či města. Za nezaměstnaného člověka lze považovat osobu, která je schopna a ochotna pracovat, která však nemůže najít placené zaměstnání. Obecně se za nezaměstnaného člověka považuje osoba, která je starší patnácti let, aktivně hledá práci a je připravena nastoupit do práce do 14 dnů.

Míra nezaměstnanosti je pak podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat (tedy zaměstnaným a nezaměstnaným).

Nezaměstnanost můžeme členit na:

- dobrovolnou – osoba je dobrovolně nezaměstnaná, není ochotna hledat práci
- frikční - osoba přeruší práci na krátkou dobu, než si najde práci novou (lepší)
- strukturální – osoba, která je nezaměstnaná nemůže sehnat práci ve svém oboru, nesoulad nabídky a poptávky po práci
- cyklická – souvisí s průběhem hospodářského cyklu.
- sezónní - souvisí například s ročním obdobím, např. léto (cestovní ruch).

Trh práce je charakterizován poptávkou po práci a její nabídkou. Na tomto trhu nabízejí zaměstnavatelé pracovníkům práci za mzdu.

Dále definuji osoby, které se účastní pracovněprávních vztahů. První osobou, která se tohoto vztahů účastní, je **zaměstnavatel**. Zaměstnavatelem může být právnická či fyzická osoba, která zaměstnává fyzické osoby.

Zaměstnavatel může být tuzemský a zahraniční. Tuzemský zaměstnavatel je právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává osoby v pracovněprávních vztazích. Podmínkou pro fungování této činnosti je zápis do příslušného rejstříku a místo podnikání na území České republiky. V případě zahraničního zaměstnavatele se v souladu s předpisy o zaměstnanosti rozumí fyzická nebo právnická osoba s bydlištěm mimo území ČR a která v ČR trvale nepodniká. Své zaměstnance do ČR vysílá za účelem realizace obchodní nebo jiné smlouvy, která je uzavřená s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou.

Druhou osobou pracovněprávních vztahů je **zaměstnanec**. Úkolem zaměstnance je vykonávat určitou závislou činnost pro zaměstnavatele, za tuto činnost mu náleží mzda nebo plat.

V zákoníku práce jsou definovány způsobilosti, které musí splňovat zaměstnanec :

- právní způsobilost zaměstnance, v den sjednání pracovního poměru dosáhne 15 let věku,

- ukončenou povinnou školní docházku a

- plnou právní způsobilost včetně hmotné odpovědnosti získává zaměstnanec dovršením

18 let.

„ Cizincem se z hlediska zákona o zaměstnanosti rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem EU/EHP a Švýcarska ani jeho rodinným příslušníkem.“

Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti. Na cizince, žijící na území ČR s trvalým bydlištěm se pohlíží jako na státní občany ČR.

2. 2 Pozitivní dopady imigrace

Legální imigrace má obrovský přínos pro imigrační zemi. Jaké jsou ekonomické dopady? Imigrační země získává mladou, aktivní a mnohdy kvalifikovanou pracovní sílu, na jejíž vyškolení nemusela vynaložit žádné finanční prostředky. Tato pracovní síla se úspěšně zařadí do sociální společnosti a zaplní mezery na trhu práce. Většinou se jedná o práci, která je málo placena a práce, o kterou domácí obyvatelstvo nejeví žádný zájem. Ekonomická imigrace pomáhá hnát motory ekonomiky, soustřeďuje se zejména ve velkých ekonomicky aktivních městech. Tato územní jsou typická nízkou mírou nezaměstnanosti, a tak se jedná spíše o doplnění trhu práce než zvýšení konkurence a vytlačování domácích pracovníků.

Mezi pozitivní dopady ekonomické imigrace patří například demografické změny, zaplňování pracovních míst na českém trhu práce a růst hrubého domácího produktu. Jednotlivé dopady jsou podrobněji popsány v následujících podkapitolách.

2. 2. 1 Demografické změny

Migrační pohyby výrazně ovlivňují demografickou situaci v dané zemi a také přispívají ke zlepšení stavu na trhu práce, tím, že dochází ke zvýšení počtu obyvatel v produktivním věku. Od roku 1993 se Česká republika potýkala s přirozeným úbytkem obyvatelstva. Trend přirozeného úbytku populace byl vykazován až do roku 2005 a teprve od roku 2006 ČR poprvé zaznamenala kladný přirozený přírůstek obyvatel. Česká republika a mnoho dalších zemí se potýkají s problémem stárnoucího obyvatelstva, přibývá lidí důchodového věku, a proto je nutné zvyšovat počet ekonomicky aktivních lidí. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) ČR předpovídá, že v roce 2030 bude na českém trhu práce chybět asi 420 000 lidí. Proto MPSV považuje migraci jako řešení, jak můžeme zmírnit současnou demografickou situaci v ČR (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, a), 2003). V moderní společnosti je nezbytné přistupovat k migraci jako k jednomu z nástrojů ekonomického rozvoje země. Proto Česká republika vytvořila projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Jeho cílem je přivést do ČR kvalifikované zahraniční pracovníky, kteří jsou schopni přispívat k rozvoji ekonomiky a společně s jejich rodinami se natrvalo přistěhovat do české společnosti. Podle mého názoru je to jedno z možných řešení, jak může ČR bojovat s problémy, způsobené demografickým vývojem.

2. 2. 2 Zaplňování pracovních míst

Pracovní migrace tvoří významnou část migračních toků nejen v ČR. Spousta cizinců přichází do země se zájmem v dané zemi pracovat. Právní předpisy většiny zemí však vždy na trhu práce upřednostňují domácí obyvatelstvo. Cizincům je vydáno pracovní povolení k práci až poté, co dané pracovní místo nemůže být obsazeno občanem země. Myslím si, že tímto opatřením se vláda snaží zamezit tomu, aby zahraniční pracovní síla nebrala domácím obyvatelstvu práci a nedocházelo tak ke konfliktům v sociálním prostředí.

V ČR existuje jev, který se nazývá „Paradox zaměstnanosti“. Pomocí paradoxu zaměstnanosti vysvětluje Hanslíček (2003) potřebu zahraničních zaměstnanců na trhu práce takto: „*V tuzemsku, podobně jako v dalších zemích, lze pozorovat takzvaný*

paradox zaměstnanosti. Znamená to, že v období relativně vysoké nezaměstnanosti existuje v určitých sektorech rostoucí počet volných pracovních míst, která nelze obsadit domácími pracovníky. Ti buď nemají dostatečnou kvalifikaci, nebo nejsou ochotni se za práci přemísťovat.“

Obecně se tvrdí, že cizinci na trhu práce snižují hladinu mezd. Často vykonávají nekvalifikovanou práci za mzdu, o kterou domácí pracovníci nemají zájem. Mzda je v těchto případech nízká a proto domácí pracovníci dávají přednost sociálním dávkám. V konečném důsledku je práce cizinců přínosem, protože zaměstnavatelé díky nim mají nižší náklady. Co se týče kvalifikovaných pracovních sil, tak ty zastávají prestižní zaměstnání a jejich počet je ve srovnání s předchozí tzv. „levnou pracovní silou“ mnohem menší, proto jejich vliv na mzdy je nepatrný.

V případě stěhování vysoce kvalifikované pracovní síly mluvíme o „odlivu mozků“. Odliv mozků ohrožuje nejen Českou republiku ale i celou Evropskou unii. Vědecké a inženýrské kapacity stále častěji hledají uplatnění mimo domov. Nejčastější destinací vědců a inženýrů z Evropy se stávají Spojené státy americké, Kanada a další zaoceánské země. Dominuje především odliv lékařů a zdravotních sester, kteří odcházejí do zahraničí za mnohem lepším finančním ohodnocením. Odliv mozků podle mého názoru přináší pro danou zemi obrovskou ztrátu vlastního cenného lidského kapitálu.

2. 2. 3 Další pozitivní dopady imigrace

Velkým přínosem pro ČR je příliv zahraničních investorů, kteří na našem území budují nové stavby a dávají tak prostor a příležitost domácím pracovníkům. Tyto stavby jsou pak spojeny s příchodem zahraničních manažerů nebo jiných odborníků (Horáková, 2003).

Dalším pozitivním faktorem imigrace je růst hrubého domácího produktu (HDP). Tím, že cizinci pracují v ČR, zvyšují agregátní poptávku po zboží a službách a to vede k růstu HDP.

2. 3 Negativní dopady migrace

Obrovskou nevýhodou imigrace je upřednostňování levné pracovní síly, která může do budoucna vést k celkovému zaostávání ekonomiky. Dalším problémem je nelegální pracovní imigrace, která bude podrobně popsána v následující kapitole.

2. 3. 1 Nelegální zaměstnávání cizinců

Kromě legálně žijících a pracujících přistěhovalců se ve všech evropských zemích objevuje imigrace nelegální.

Nelegální práci můžeme považovat za součást šedé ekonomiky. Vyskytuje se ve všech zemích a ve všech ekonomických a politických systémech. Stát díky nelegálnímu zaměstnávání cizinců přichází o daně a pojištění, ale především je porušován právní systém České republiky. Tento druh práce je rozšířen při sezónní, dočasné nebo příležitostné práci, která je vykonávána v nepřehlednutelných a nekontrolovatelných podmínkách. Nelegální zaměstnávání cizinců je typické především pro sektory zaměřené na složitou a náročnou práci s nízkými odměnami. Důvodem, proč zaměstnavatelé takovým způsobem cizince zaměstnávají je maximalizace zisku, ale také tlak vysokých nákladů na pracovní sílu, která se odvíjí od výše daní a odvodů na sociálním pojištění. Dalším důvodem je administrativa, která je velmi zdlouhavá a komplikovaná.

Vznik a fungování nelegálního zaměstnávání podporují neformální sociální sítě, jejichž prostřednictvím bývá zaměstnání zprostředkováno. Jedná se o fiktivní zprostředkovatele práce, které nabízejí tzv. „práci na černo“.

Tabulka 1 – Nelegální migrace na území ČR – top 10 (období od 1.1. – 31.12. 2011)

Státní příslušnost	Celkem zjištěno osob	tj. %	Nelegální pobyt	tj. %
celkem	3 360	100,0	3 280	97,6
z toho nejvíce st.příslušnost				
Ukrajina	1 129	33,6	1 123	99,5
Rusko	348	10,4	346	99,4
Vietnam	344	10,2	341	99,1
Slovensko	137	4,1	137	100,0
Mongolsko	115	3,4	115	100,0
Arménie	92	2,7	87	94,6
Moldavsko	88	2,6	87	98,9
Gruzie	73	2,2	72	98,6
Uzbekistán	71	2,1	60	84,5
Čína	70	2,1	69	98,6

Zdroj: Český statistický úřad (vlastní zpracování)

Statistické údaje o nelegální migraci zjišťují kontrolní orgány úřadu práce, dále orgány státní správy jako je Cizinecká policie, Živnostenské a Finanční úřady a Celní správa. V ČR bylo zjištěno z celkového počtu 3 360 pracovníků, 3 280 osob, které mají u nás nelegální pobyt, z toho nejvíce je zastoupená Ukrajinská, Ruská a Vietnamská státní příslušnost. Podrobnější popis je uveden v tabulce před textem.

Nejúčinnějším nástrojem v boji s nelegálním zaměstnáváním cizinců je prevence, která představuje jednoduchá a přehledná pravidla regulující zaměstnání a podnikání osob. Podle mého názoru, by stát měl zpřísnit pravidla pro zaměstnavatele, zvýšit počet kontrol u podniků, které cizince zaměstnávají a navýšit sankce v případě porušení zákona.

2. 3. 2 Integrace cizinců

Imigrace cizinců má kromě zmíněných ekonomických a demografických dopadů také dopady v sociální a kulturní oblasti. Způsob integrace a přístup k imigrantům vychází již z historie státu. Je ovlivněn tradicí, migrační zkušeností a především rozdíly v mentalitě lidí. Imigranti mají často problém přizpůsobit se v dané zemi. Domácí obyvatelstvo je často nepřijímá, mají strach ze zvýšené kriminality a často tvrdí, že cizinci jim berou práci. Extrémním případem pak může být rasová či národnostní nesnášenlivost. Proto Ministerstvo vnitra České republiky vytvořilo koncepci integrace cizinců, jejíž základní cílovou skupinou je integrace občanů třetích zemí, kteří legálně pobývají na území ČR.

Hlavním cílem této koncepce je zachování sociální soudržnosti a bezkonfliktního soužití všech obyvatel země.

Klíčové předpoklady úspěšné integrace cizinců v ČR, jsou:

- znalost českého jazyka
- ekonomická soběstačnost cizince
- orientace cizince ve společnosti
- vzájemné vztahy cizinců a majoritní společnosti.

Dle mého názoru by mělo obyvatelstvo dát cizincům prostor k sociálnímu žití v jejich společnosti a hned je neodsuzovat proto, že jsou z jiné země. Já sama jsem občankou Ukrajiny, v ČR žiji a studuji už skoro 16 let a často jsem se setkala s nepříjemnou reakcí vůči mé národnosti. Každá národnost má své zvyky a tradice a odlišný styl života. Je tedy potřeba, aby se lidé dokázali respektovat. Myslím si, že cizinci jsou v ČR nepostradatelnou pracovní silou. Vykonávají totiž tu práci, o kterou domácí pracovníci nemají zájem. Je potřeba si uvědomit, že nebýt cizinců, tak spousta budov ve velkých městech stojí dodnes v dezolátním stavu. Na druhou stranu uznávám, že velký počet cizinců zvyšuje kriminalitu ve státě, ale od toho jsou zase zákony a nařízení vlády, které by se měly snažit eliminovat tuto rizikovou skupinu cizinců. Měli bychom být schopni přijmout migranty do naší společnosti a pokusit se zabránit vzniku sociálního neklidu.

3 Cizinci v České republice

V souvislosti s ekonomickou krizí na trhu práce v České republice dochází v posledních dvou letech k zastavení celkového počtu cizinců, kteří legálně pracují na území České republiky. Od roku 2009 se růst nově příchozích cizinců značně omezil a tento trend přetrvává i nadále.

V současné době jsou na českém pracovním trhu registrováni lidé ze 190 zemí světa. Většina pracovních migrantů je ze sousedních zemí (s výjimkou Ukrajiny). Z celkového počtu 427 291 evidovaných cizinců je v Česku zaměstnáno celkem 361 709 osob. Cizinci se tak na pracovní síle podílí téměř 6,5 %.

V této kapitole se budu věnovat především statistickým údajům. Data, která v této práci uvádím, pochází z Českého statistického úřadu a jsou většinou k datu 31. 12. 2011, neboť novější statistiky nebyly v době psaní mé bakalářské práce k dispozici.

3. 1. Faktory a příčiny pracovní migrace

V současném světě je největší příčinou migrace rozdíl v bohatství mezi jednotlivými státy. Mezi další příčiny migrace patří síla ekonomik jednotlivých zemí, ekonomický rozvoj a životní úroveň obyvatel.

Z hlediska historického vývoje byla migrace ovlivněna mnoha událostmi. Obrovskou roli zde sehrálo období kolonizace a objevování nových kontinentů. Následoval proces industrializace a dekolonizace. Mezi další události, které hrály klíčovou roli v oblasti migrace, jsou strukturální změny v 70. letech a poválečné ekonomické a politické změny, které vedly ke zvýšení poptávky po levné pracovní síle.

V minulosti byla migrace považována za zdroj lidského pokroku, v současném moderním světě je důsledkem ekonomických a populačních faktorů, globalizace a urbanizace, válek, porušování lidských práv a svobod, existence chudoby, politických a náboženských konfliktů a zhoršujícího se stavu životního prostředí.

Mezi hlavní ekonomické důvody pracovní migrace patří hledání lepších životních podmínek

a kvalita a množství pracovních příležitosti. Obyvatelé chudých zemí vědí, že existují státy s lepší životní úrovní a snaží se do takového státu nějakým způsobem dostat.

V takovém bohatším státě je možné získat mnohem lépe placenou práci, které je v chudších zemích nedostatek.

Kromě ekonomických faktorů, které mají zásadní dopad na migraci obyvatelstva, existují

i další faktory, které výrazně ovlivňují jednotlivce, nebo skupiny obyvatelstva které se snaží migrovat do jiných zemí. Za příčiny migrací můžeme považovat (Drbohlav, 2001, s. 20):

- **demografický tlak** – příliš mnoho obyvatel v zemi způsobuje nedostatek potravy a vody, léků apod.,
- **touha opustit zemi** – jedná se o jednotlivce, kteří chtějí opustit svoji vlast z osobních důvodů,
- **ekologické katastrofy** – příliš mnoho obyvatel opět vede k nedostatku potravy a různým nemocem apod.,
- **náboženské situace, režim a válečné konflikty** - nutnost jedince ale i skupinu opustit zemi z důvodů utlačování, či dokonce napadání.

3. 2 Motivy a příčiny zaměstnávání cizinců

Mezi obecné příčiny zaměstnávání cizinců na trhu práce je flexibilita cizinců, dále ochota cizinců pracovat déle, než je stanovená pracovní doba. Cizinci mají většinou nízké nároky na pracovní prostředí a jsou spokojené se skromným ubytováním. Mezi další příčiny patří ochota cizinců pracovat o sobotách a nedělích, cizinci si více váží práce, nestěžují si, mají nižší mzdové podmínky a nebývají často nemocní. Za méně důležitý faktor je považováno to, že cizinci neuplatňují nárok na dovolenou a podávají lepší pracovní výkon než domácí pracovníci.

3. 3 Motivy a příčiny nelegálního zaměstnávání cizinců

Hlavním důvodem porušování předpisů o zaměstnanosti a pobytu cizinců ze strany zaměstnavatelů i cizinců je výhodnost obou stran. Zaměstnavatele vede k porušování předpisů o zaměstnanosti to, že kdykoli mohou cizince ze zaměstnání propustit. Druhým motivem je to, že pokud zaměstnavatel zaměstná cizince nelegálně, neodvádí sociální a zdravotní pojištění. Dalším motivem nelegálního zaměstnávání cizinců je to,

že zaměstnavatel může pracovníka přesunout na jiné pracovní místo, aniž by bylo potřeba vystavovat nové pracovní povolení.

Pokuty za porušení předpisů o zaměstnanosti cizinců jsou obtížně vymahatelné, a proto pro zaměstnavatele je výhodnější zaplatit pokutu, než dodržovat zákonem stanovené podmínky zaměstnávání cizinců.

3. 4 Motivy a příčiny porušování předpisů ze strany cizinců

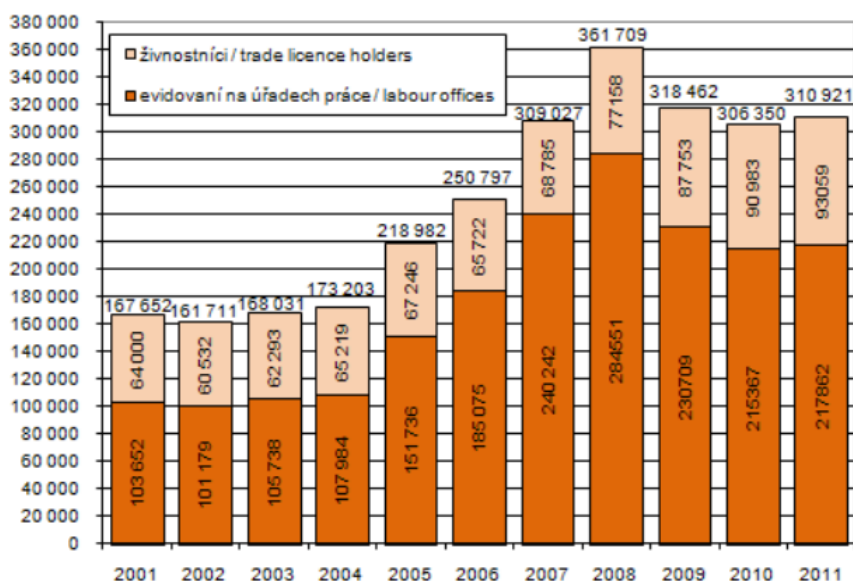
Nejvíce cizince motivuje k porušování platné legislativy to, že sankce za práci bez pracovního povolení jsou nízké a pokuty stěží vymahatelné. Na dalším místě je zdlouhavá a komplikovaná procedura se získáním pracovního povolení. Dalším motivem je to, že kontrola nelegálního zaměstnávání ze strany úřadu je málo pravděpodobná a cizincům nehrozí velké nebezpečí z postihu.

3. 5 Zaměstnání a podnikání cizinců v ČR

K 31. 12. 2011 bylo v České republice zjištěno 310 921 ekonomicky aktivních cizinců. 217 862 (70, 1 %) těchto cizinců bylo evidováno úřady práce a zbylých 29, 9 % (93 059 osob) pracovalo na základě živnostenského oprávnění.

Největší skupinu ekonomicky aktivních cizinců v roce 2011 představovali občané Slovenska (117 831 osob, tzn. 38,5 % všech ekonomicky aktivních cizinců). Druhou největší skupinou jsou občané Ukrajiny (68 950, 22,5 %). Na třetím místě jsou občané Vietnamu (32 145, 10,5 %). Z hlediska postavení v zaměstnání dlouhodobě převažují cizinci, kteří jsou evidováni na úřadech práce nad cizinci živnostníky. Největší počty cizinců podle evidence úřadu práce zaujímají občané Slovenska (106 425, 49,4 %), Ukrajiny (35 250, 16,4 %) a Polska (19 718, 9,2 %). U cizinců, kteří pracují na základně živnostenského oprávnění, je situace jiná. První místo patří občanům Ukrajiny (33 700, 36,2 %), následují občané Vietnamu (29 369, 31,6 %) a občané Slovenska (11 406, 12,3 %).

Obrázek 2 – Vývoj počtu zaměstnaných cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání v letech 2001 - 2011



Zdroj: ČSÚ

3. 6 Výzkum – praktická část

Cílem mé analýzy bylo zjistit, jak Ukrajinci z odlišných sociálních oblastí vnímají a dokážou se vyrovnat s obtížnou životní situací. Výzkum se konkrétně zaměřil na cizince s trvalým a dlouhodobým pobytem, kteří žijí v Ústeckém kraji.

Obtížných životních situací je v případě cizinců z třetích zemí velmi mnoho. Každý jedinec by měl mít schopnost adaptovat se na podmínky svého prostředí. Pokud obtížné situace zvládá jedinec samostatně, tak sociálně funguje. V dnešní době klade prostředí na člověka určité požadavky a člověk je nucen na ně reagovat. Pokud tyto požadavky lidé nezvládají, dochází často k problémům. Někteří lidé problémy zvládají samostatně, jiní hledají odbornou pomoc na sociálních sítích.

Vnímání obtížných životních situací jsem popsala v 7 vymezených kategoriích:

1. Příjezd
2. Bydlení
3. Jazyk
4. Vzdělání
5. Zdraví

6. Kultura
7. Trh práce

Organizace výzkumu

Cílovou skupinou byli Ukrajinci s dlouhodobým nebo trvalým pobytem, kteří žijí a pracují v Ústeckém kraji. Celkový počet cizinců byl 10. Cizinci byli vybíráni podle věku, pohlaví a typu pobytu. Jednalo se o osoby ve věku od 23 do 54 let, většinou šlo o ženy, které byly ochotnější poskytovat rozhovory. Většinou šlo o Ukrajince, kteří v ČR mají trvalý pobyt.

Rozhovor byl založen na kladení otevřeného typu otázek. Probíhal osobně, po domluvě s cizincem. Tlumočnick nebyl třeba, protože slovně i písemně ovládám ukrajinský jazyk.

Scénář rozhovoru

Nejednalo se o přesný výčet otázek, spíše o souhrn témat. Cizinci popisovali jednotlivé kategorie, například jaký byl jejich příjezd do ČR (popis řešení postupů, včetně zapojených subjektů apod.), jak se dokázali vypořádat s jazykovou bariérou atd.

Ukrajinci

V České republice pracují Ukrajinci individuálně na základě pracovního povolení, ale často jsou zde také nelegálně. Většinou pracují manuálně na stavbách ale také v průmyslu (např. textilní nebo zemědělský). Z hlediska sociálního statusu jsou to lidé z chudších částí Ukrajiny, ale také lidé vzdělání. Ukrajinci jsou typičtí svými častými návraty do vlasti. Pracují ve velkých městech po celé České republice, tradičně v Praze a středních Čechách. Jedná se většinou o muže.

1. Příjezd

Do České republiky přijíždějí Ukrajinci především za prací. Pro většinu dotazovaných se nejednalo o cestu do neznámého prostředí, naopak často zdůrazňují společnou

minulost a kulturní blízkost. Dostat se do ČR bylo v minulosti jednodušší než dnes, zdůrazňovali téměř všichni dotazovaní. Bylo více práce, tvrdí ve svých výpovědích cizinci.

„Podnikatelé nabírali lidi do ČR. Jednalo se o chmelové brigády. Líbilo se mi tu a tak jsem zůstala. A tady už jsem si zvykla.“

Mnoho lidí se ocitli v České republice na základě pozvánky od svých blízkých a přátel, kteří už zde žijí a dobře znají prostředí.

Častým důvodem migrace je špatná ekonomická situace na Ukrajině. Migrací si chtěli Ukrajinci polepšit. Často odchází za prací první muž a záhy za mužem přichází postupně celá jeho rodina.

„Dostal jsem se do obtížné ekonomické situace, kamarád, který v ČR pracoval už delší dobu, mi zajistil práci, nějakou dobu jsem zde pracoval. Pak jsem zařídil povolení pro svoji manželku a syna, kteří po nějaké době vyřizování dokladů přijeli za mnou. Bydlíme v ČR už 14 let a jsme tu spokojeni.“

Další možností, jak se dostat do České republiky, bylo provdat se za občana ČR.

Většinou šlo o ženy, které po krátkém vyřizování dokladů získaly pobyt na území ČR a následně s sebou vzaly i některé další členy rodiny.

Před hospodářskou krizí příjezd Ukrajinců do ČR byl téměř bezproblémový, alespoň tak situaci hodnotí dotazovaní. Ale s příchodem hospodářské krize, povolení k zaměstnání už nebylo možné tak lehce vyřídit a příchody Ukrajinců za prací se do určité míry omezily. Zůstávají zde ti, kteří přišli před počátkem krize.

„S vyřizováním povolení k zaměstnání je obrovský problém, ve Lvově už žádná víza nevydávají. Mám doma syna, chtěla bych, aby přijel za mnou a pracoval zde, ale zatím to nejde. Doufám, že se situace do budoucna zlepší, tvrdí jedna z dotazovaných.“

Často se také setkáváme s dětmi, které přijíždí do ČR např. za matkami, které se zde provdaly. Jedná se o děti, které nastupují do základních škol a postupně si zvykají na život a podmínky v novém státě.

„Moje maminka se vdala za Čecha, přijela jsem za ní a v ČR bydlím už 15 let a jsem šťastná.“

V životních příbězích Ukrajinců jsem zaznamenala řadu různých zkušeností s příjezdem do ČR. Příběhy jsou plné různých taktik, jak se do České republiky dostat a udržet se zde za každou cenu. Zpočátku berou Ukrajinci zdejší pobyt jako přechodnou záležitost, chtějí si vydělat peníze a vrátit se domů, ale po čase své rozhodnutí mění. O pomoc s vyřizováním trvalého pobytu žádají jedince, kteří zde žijí delší dobu a v daných podmínkách se už velmi dobře orientují, často se jedná o pomoc za peníze. Specifické postavení mají ženy z Ukrajiny, které v ČR uzavírají fiktivní sňatky.

2. Bydlení

Cizinci zpravidla bydlí v ubytovnách. Pro řadu jednotlivců představuje ubytovna levné ubytovací zařízení. Bydlení je přijatelné zejména pro dělníky, rozhodně toto bydlení není vhodné pro rodiny s dětmi. V ubytovnách většinou panuje rodinná atmosféra.

„Bydlím na ubytovně v pokoji pro dva. Žijí zde jenom cizinci, jsou tu pokoje po dvou, třech i čtyřech lidech. Záchod i koupelna společná na patře. Ubytování nám zajistit šéf.“

Někteří Ukrajinci využívají možnost pronajmout si byt buď samostatně, nebo pomocí agentur. Shánění pronájmu má někdy dlouhé trvání, protože řada majitelů bytů se bojí nevhodného chování cizinců. Jedna z dotazovaných nám odpověděla:

„Kvůli některým cizincům, kteří se chovají špatně, dělají nepořádek, jsou znevýhodnění slušní lidé.“

S postupujícím časem bývají Ukrajinci při hledání bydlení úspěšnější. Často střídají bydlení. Sňatek s českým partnerem některým lidem otázku bydlení vyřeší okamžitě. Koupě bytu či domu je zatím pro občany Ukrajiny rizikovou záležitostí, protože pro ně znamená dlouhodobý závazek.

3. Jazyk

Zvládnutí češtiny pro Ukrajince zase není tak velký problém. Jazyky si jsou totiž vzájemně podobné. Větší problémy jsou ale se psaním.

„Česky jsem se na komunikační úrovni naučila poměrně snadno, horší je to s psaním. Velký problém mi dělají háčky a čárky. Ale co jsem tak slyšela i někteří Češi s tím mají problém.“

Ukrajinci se učí jazyk sledováním televize, posloucháním rádia apod.. V manželství, kde jedním partnerem je cizinec se jazyk učí poměrně snadno, rozvíjí se při komunikaci s druhým partnerem. Problém ale mají v takových rodinách děti, kde se více mluví ukrajinsky. Tyto děti mají pak problém zvládnout český jazyk.

„Doma jsme mluvili více ukrajinsky a pak jsem ve škole zaostávala za ostatními dětmi. Často se mi posmívali.“

4. Vzdělání

Příběhy o přijetí na základní školu byli rozličné. Některé děti byly přijaty vřele, jinde se jim posmívaly, nadávaly apod..

„Základní školu v České republice navštěvuji od 7. třídy. Ze začátku probíhalo všechno hladce, pak se mi začaly posmívat, že neumím dobře mluvit, nadávaly, byly prostě zlé. Obrovský dík patří učitelům, kteří mi s touto složitou adaptací v nové škole, v novém životě a státě pomohly. Jsem jim za to hodně vděčná.“

Někteří cizinci se dokonce dostanou na střední nebo vysokou školu, kterou úspěšně absolvují. Zájem o rozšiřování vzdělání však přetrvává i v dospělosti, v podobě různých rekvalifikačních kurzů.

5. Zdraví

Za zdraví se v České republice musí platit. Velmi drahá a komplikovaná je stomatologická péče. Častým problémem je neznalost českého jazyka.

„Když se chci objednat k zubaři, tak musím někdy čekat i dva měsíce, než mě objednají.“

Cizinci především poukazují na značnou finanční náročnost ale také na malou dostupnost. Problematické je pro ně také komerční pojištění.

6. Kultura

Pro Ukrajince má česká kultura své klady i zápory. Češi si mohou dovolit nakupovat, co chtějí. Utrácí dost peněz za léky, vybavení domácnosti, za své platy si mohou dovolit divadlo, kino, ale na druhou stranu, rodiny zde tolik nadržují pospolu. Obrovským problémem je pro Ukrajince zachování vlastních stravovacích návyků a tradic. Nezbyvá jim nic jiného, než za tradicí jezdit na Ukrajinu. Pro Ukrajince je také důležité docházet do kostelů na církevní obřady.

„Chybí mi ukrajinské jídlo, čas od času si něco našeho uvařím, ale není to ono, chybí k tomu patřičné potraviny.“

7. Trh práce

Ukrajinci pracují v klasickém zaměstnavatelském poměru, na živnostenský list nebo v rámci agenturního zaměstnávání.

Zaměstnání Ukrajince na území České republiky často zajišťuje klient. Za služby „klientovi“ odvádí cizinec 20 – 30 % výdělku. Pracovat pro klienta je pro některé

obrovskou výhodou, především z důvodu, že se nemusí o nic starat a lépe se s ním domluví. Pro jiné je ovšem problém, že jsou na něm zcela závislí.

„ Na klienta pracuji 2 roky, vyřizuje za mě veškeré záležitosti, já sám se o nic starat nemusím, ze svého platu mu odvádím 20 %.“

Závěr

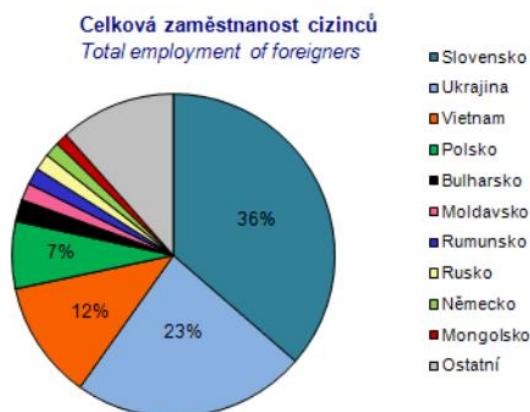
Cílem výzkumu bylo zjistit, jak Ukrajinci vnímají obtížnou životní situaci a jaké prostředky volí k jejich zvládnutí. Obtížných situací a překážek, které musí cizinec zdolávat, je celá řada. Osobní zvládnání překážek je často velmi komplikované, proto se často jedinci obracejí k sociálním sítím.

Ukrajinci dokážou komunikovat ihned po svém příchodu do ČR. Často mají přehled o životních a pracovních podmínkách v ČR. Pozitivně působí vědomí, že zde žijí jejich blízcí. Svým příchodem do České republiky neztrácejí vazbu ke svému domovu. Z toho důvodu mnoho Ukrajinců si svůj pobyt zpočátku plánují jako přechodný ale později se chtějí trvale usadit s celou svojí rodinou. Pro své děti chtějí lepší podmínky na vzdělání a život.

4 Charakteristika zahraničních pracovníků v ČR

Nejvýznamnější zemí pracovní migrace je Slovensko, které představuje skoro 40 % zaměstnaných cizinců. Poté jsou nejpočetnější skupinou občané Ukrajiny (23 %), Vietnamci (11 %), Poláci (9 %) a Mongolové (4 %).

Obrázek 3 – Zaměstnanost cizinců: 10 nejčetnějších zemí – 31. 12. 2011

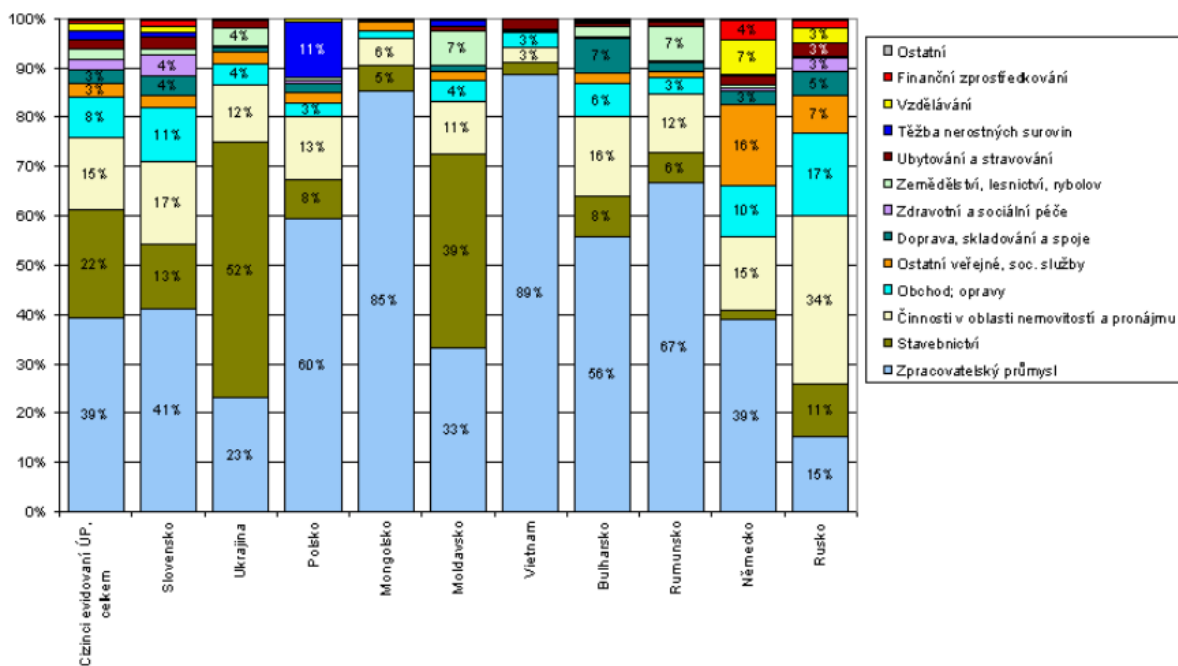


Zdroj: ČSÚ

4.1 Zahraniční zaměstnanost dle odvětvové struktury

Dle odvětvové struktury OKEČ nejvyšší podíl na celkové zahraniční zaměstnanosti má zpracovatelský průmysl, další významný podíl má stavebnictví, činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu a obchod.

Obrázek 4 – Cizinci evidovaní ÚP podle OKEČ – 10 nejčetnějších zemí – 31. 12. 2007



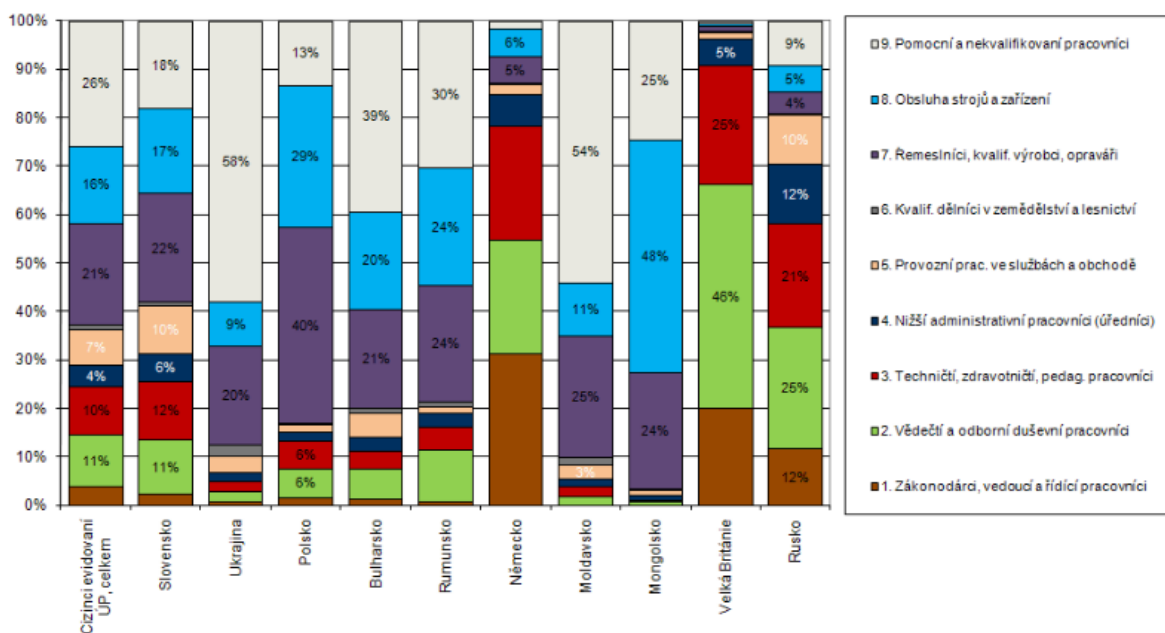
Zdroj: ČSÚ

Ve zpracovatelském průmyslu pracovali výhradně občané Slovenska a Polska, částečně také ve stavebnictví a činnostech v oblasti nemovitosti a pronájmu. Občané Ukrajiny pracovali nejvíce ve stavebnictví a občané Ruska byly nejvíce zastoupeny v činnostech v oblasti nemovitostí a pronájmu, ve zpracovatelském průmyslu a také v obchodě.

Klasifikace KZAM představuje zaměstnání dle konkrétní činnosti, kterou pracovník vykonává a která je zdrojem jeho hlavních pracovních příjmů. Je potřeba zdůraznit, že klasifikace se soustřeďuje na kvalifikaci požadovanou pro provádění úkolů a nikoliv na nejvyšší kvalifikaci, kterou pracovník dosáhl.

Podle klasifikace zaměstnání (KZAM) pracuje nejvíce cizinců jako pomocná a nekvalifikovaná pracovní síla, další nejpočetnější skupinou jsou pracovníci, kteří obsluhují stroje a zařízení, řemeslníci a opraváři.

Obrázek 5 – Vybraná státní občanství cizinců evidovaných ÚP podle KZAM – 31. 12. 2010



Zdroj: ČSÚ

4. 2 Zahraniční zaměstnanost cizinců dle věkových skupin a pohlaví

Nejvíce zaměstnaných cizinců spadá do věkové kategorie 25 – 39 let (v postavení zaměstnanců na trhu práce tvoří tato věková kategorie 53, 6 %). Druhou nejpočetnější skupinou jsou cizinci ve věku 40 – 54 let (28, 4 %) a třetí největší podíl (19 %) mají zaměstnanci ve věku 20 – 24 let. Více než polovina cizinců v postavení zaměstnanců tak spadá do mladší a střední věkové kategorie.

Zaměstnanost cizinců, kteří pracují na základě živnostenského oprávnění, je věková kategorie 40 – 54 let (asi o 10 % vyšší, než je u cizinců v postavení zaměstnanců).

Tabulka 2 – Zaměstnaní cizinci podle pohlaví a věku – k 31. 12. 2009

Věk	Zaměstnaní cizinci			v tom					
	celkem	muži	ženy	evidovaní na ÚP			s platným ŽO ²		
				celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Celkem	318 462	214 257	104 205	230 709	151 893	78 816	87 753	62 364	25 389
15 – 19 let	2 315	1 394	921	2 027	1 216	811	288	178	110
20 – 24 let	40 531	25 438	15 093	30 680	18 712	11 968	9 851	6 726	3 125
25 – 39 let	161 806	106 537	55 269	120 262	77 211	43 051	41 544	29 326	12 218
40 – 54 let	93 478	65 828	27 650	63 357	44 089	19 268	30 121	21 739	8 382
55 – 59 let	13 659	9 988	3 671	9 991	7 279	2 712	3 668	2 709	959
60 – 64 let	4 850	3 732	1 118	3 361	2 648	713	1 489	1 084	405
65 a více	1 823	1 340	483	1 031	738	293	792	602	109

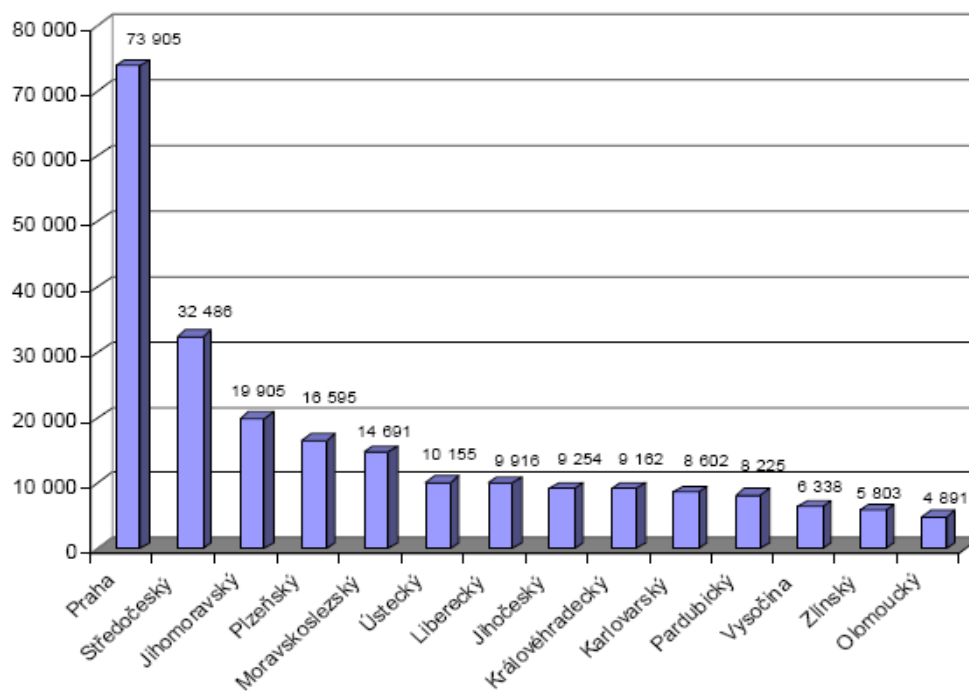
Zdroj: Český statistický úřad (2009), vlastní zpracování

4. 3 Regionální struktura zahraniční zaměstnanosti

Zastoupení cizinců v jednotlivých regionech ovlivňuje především hospodářský a průmyslový rozvoj v těchto regionech. Proto se zahraniční migrace soustřeďuje ve větších městech. Vysoká zahraniční zaměstnanost se vyskytuje také v příhraničních regionech, kde obrovskou roli hraje malá vzdálenost mezi zdrojovým a cílovým místem pracovní migrace. Významným faktorem působícím na zahraniční zaměstnanost cizinců v regionech je také míra nezaměstnanosti. Empirické údaje potvrzují, že s rostoucí mírou nezaměstnanosti v kraji klesá podíl cizinců na pracovní síle (Horáková, 2006). Nízká míra nezaměstnanosti po pracovní síle zvyšuje pravděpodobnost nábory zahraničních pracovníků, naopak vysoká míra nezaměstnanosti způsobuje nižší ochotu úřadu práce vydávat zaměstnavatelům povolení zaměstnávat cizince.

² Živnostenské oprávnění

Obrázek 6 – Celková zaměstnanost cizinců dle krajů – stav k 30. 6. 2006



Zdroj: Horáková, M. *Zahraniční pracovní migrace v České republice dva roky po vstupu ČR do EU*. Praha: VÚPSV, 2006.

5 Podmínky a legislativa spojená se zaměstnáváním zahraničních pracovníků v ČR

V této kapitole je popsána stávající legislativa upravující zaměstnávání zahraničních pracovníků ze třetích zemí a zemí EU. Je rozebrán konkrétní postup při zaměstnávání cizinců na území ČR.

5.1 Legislativní úpravy týkající se zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR

Dle portálu Ministerstva práce a sociálních věcí mezi právní předpisy související se zaměstnáváním zahraničních pracovníků ČR patří:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů
- Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých dalších zákonů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním
- Zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení (správní řád)
- Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích (dále jen „zákon o správních poplatcích“)
- Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád
- Vyhláška č. 383/2010 Sb., o kolkových známkách
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
- Zákon ČNR č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech

- Zákon č. 118/200 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, (živnostenský zákon)
- Zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců
- Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů
- Zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a změně a doplnění dalších zákonů
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání (školský zákon)
- Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968, o svobodě pohybu pracovníků Společenství
- Nařízení Rady (EHS) č. 311/76 ze dne 9. února 1976, o sestavování statistik o zahraničních pracovnících

5. 1. 1 Zaměstnávání občanů třetích zemí v ČR

V případě zaměstnávání občanů třetích zemí je situace složitější. Cizinec může být přijat do zaměstnání jen na základě povolení k pobytu a povolení k zaměstnání na území České republiky. Podmínkou pro udělení povolení k zaměstnání je, že na volné pracovní místo³ není k dispozici volný nezaměstnaný občan nebo ho zaměstnavatel nezískal z volného náboru. O vydaných povoleních k zaměstnávání cizinců vedou příslušné úřady práce a ministerstvo práce a sociálních věcí evidenci.

Od ledna roku 2011 nabyly účinnosti další právní předpisy týkající se občanů z tzv. třetích zemí. Novely reagují jak na evropské právní předpisy, tak na dosavadní praxi a judikaturu⁴. Administrativně přešla správa cizinecké policie pod příslušná pracoviště Ministerstva vnitra, odbor azylové a migrační politiky. Od května 2011 jsou občanům

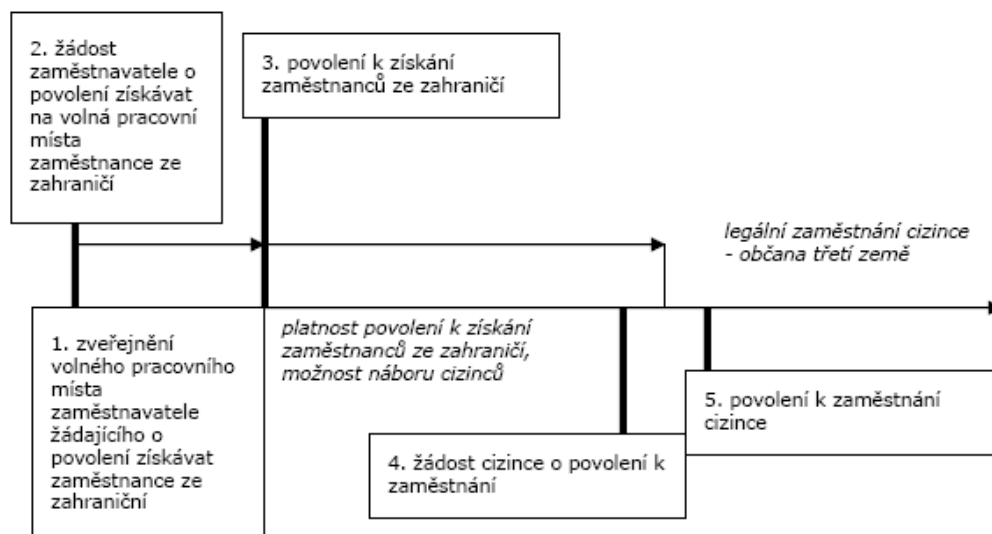
³ Volné pracovní místo je místo, které nově vytvořil zaměstnavatel nebo které se uvolnilo.

⁴ Judikatura označuje buď rozhodovací praxí určitého soudu, nebo publikování rozhodnutí, která se dotýkají určité dílčí otázky právní normy

tzv. třetích zemí vydávány průkazy o povolení k pobytu s biometrickými údaji. Cizinci jsou povinni dostavit se na příslušné pracoviště Ministerstva vnitra k sejmutí biometrických údajů, tj. digitálního zobrazení obličeje a sejmutí otisků prstů a dále k pořízení digitálního vlastnoručního podpisu.

Celý proces zaměstnávání občanů třetích zemí je znázorněn na následujícím obrázku.

Obrázek 7 – Postup při zaměstnávání občanů třetích zemí



Pramen: Pořízková (9, str. 13)

5. 1. 2 Zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska v ČR

Od 1. 5. 2004 nejsou podle zákona o zaměstnanosti občané Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska považováni za cizince, mají stejné právní postavení jako občané České republiky a je jim umožněn zcela volný přístup na český trh práce. Stejně právní postavení jako občané České republiky mají též občané Norska, Lichtenštejnska a Islandu, kteří patří do EHP, a také jejich rodinní příslušníci.

Za rodinného příslušníka občana EU/EHP a Švýcarska je považována manželka nebo manžel a jejich potomci mladší 21 let pokud jsou závislí na rodičích, a také příbuzní, kteří jsou na dané osobě závislí.

Zaměstnání takových zahraničních pracovníků je povinen zaměstnavatel nahlásit nejpozději v den nástupu těchto osob do zaměstnání příslušnému úřadu práce podle

místa výkonu práce. Oznamovací povinnost slouží pro statistické výzkumy. Česká republika a další země EU touto cestou získávají informace o vzájemném pohybu pracovních sil.

Zaměstnavatel má povinnost vést evidenci občanů EU/EHP nebo Švýcarska a jejich rodinných příslušníků. Tato evidence má určité náležitosti, které jsou společné jak pro občany EU/EHP, tak i pro cizince z třetích zemí. Tyto náležitosti obsahují:

- identifikační údaje zaměstnance (jméno, příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum narození, místo narození atd.)
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek
- druh práce
- místo a doba výkonu práce
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal
- pohlaví fyzických osob
- nejvyšší dosažené vzdělání
- vzdělání, které orgány požadují pro výkon povolání
- doba povolení zaměstnání
- den nástupu a den skončení zaměstnání

5.2 Postup cizince při získání zaměstnání na území České republiky

Cizinec může být na území ČR zaměstnán za předpokladu, že má platné povolení k zaměstnání a platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání. Toto povolení vydává úřad práce, v jehož obvodu bude cizinec zaměstnán. O povolení k zaměstnání musí cizinec písemně požádat příslušný úřad práce ČR. Povolení k zaměstnání se vydává na dobu určitou, maximálně na dobu dvou let. Cizinec může žádat o vydání povolení k zaměstnání opakovaně. U sezónních zaměstnanců se povolení k zaměstnání vydává za podmínky, že mezi jednotlivými zaměstnáními uplyne nejméně šest měsíců. Pracovní povolení k práci se vyžaduje v případě pracovního poměru, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Žádost o povolení k zaměstnání obsahuje:

- identifikační údaje cizince (jméno, příjmení, státní občanství, rodné číslo, datum a místo narození, bydliště)
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který cestovní doklad vydal
- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele
- druh práce
- místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno
- případně další údaje potřebné pro výkon zaměstnání

K žádosti je nutné doložit kopii platného cestovního dokladu, vyjádření zaměstnavatele o zaměstnání cizince, dále úředně ověřenou kopii dokladu o svém profesním vzdělání (např. maturitní vysvědčení, výuční list nebo diplom o ukončení vysokoškolského studia). Veškeré přílohy v cizím jazyce se předkládají buď v originálním znění, nebo jejich úředně ověřených kopiích spolu s jejich překladem do českého jazyka. Cizinec za vydání povolení k zaměstnání musí zaplatit správní poplatek ve výši 500,- Kč. Žádost je možné podat osobně nebo ji za zaměstnance může podat zaměstnavatel nebo jiný zástupce na základě plné moci.

5. 3 Postup zaměstnavatele při získání zaměstnance ze zahraničí

V případě, že zaměstnavatel zamýšlí zaměstnávat cizince na územní ČR, musí oznámit příslušnému úřadu práce volné pracovní místo. Volné pracovní místo musí být hlášeno na krajské pobočce úřadu práce a musí souhlasit s místem, kde bude zaměstnanec pracovat. Zaměstnavatel je povinen oznámit a projednat předem na krajské pobočce ÚP počet zaměstnanců, druh práce, kterou budou vykonávat a předpokládanou dobu výkonu práce cizince.

Oprávněnost zaměstnávat cizince má zaměstnavatel pouze tehdy, pokud cizinec má na území ČR

- platné povolení k zaměstnání od příslušného úřadu práce
- platné povolení k pobytu

- písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu výkonu zaměstnání, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce s přihlášením cizince k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění

Povinnosti zaměstnavatele je také písemně informovat nástup cizince do zaměstnání na příslušné pobočce ÚP a to v den nástupu cizince k výkonu práce.

Dále je zaměstnavatel povinen písemně informovat ÚP o tom, že zaměstnavatel nenastoupil do práce nebo že ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno. Všechny tyto informace je zaměstnavatel povinen písemně nahlásit ÚP a to nejpozději do 10 dnů ode dne, kdy skutečnost nastala.

5. 4 Zvláštní případy udělení povolení k zaměstnání cizinců

„ S ohledem na situaci na trhu práce se vydává povolení k zaměstnání cizinci, který bude vykonávat sezónní zaměstnání po dobu šesti měsíců v kalendářním roce, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními uplyne doba nejméně šesti měsíců“.

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

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

- *který je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany podle zákona azylu, nebo kterému bylo uděleno vízum k pobytu nad 90 dní za účelem strpění pobytu, nejdříve však po uplynutí 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu.“*

5.5 Zelené karty pro cizince v České republice

Zvláštním případem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání je vydání zelené karty. Cizinec, který získá kartu na konkrétní pracovní místo, je oprávněn:

- pobývat na území ČR a
- pracovat na pracovním místě, na které získal zelenou kartu.

Rozlišujeme tři typy zelených karet:

- typ A - je určen pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním
- typ B - je pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen
- typ C - je pro ostatní pracovníky

Zelená karta platí na 2 – 3 roky, možnost prodloužení platnosti je možné u karty typu A a B

a to vždy o 3 roky.

Zelená karta usnadňuje přístup na trh práce a je určena pro cizince zemí, které nejsou členy Evropské unie. Mezi tyto země patří: Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko, Ukrajina.

Žádost o zelenou kartu podávají cizinci na příslušném zastupitelském úřadu ČR, případně ji lze podat na pracovišti odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra dle místa pobytu cizince na území České republiky.

5.6 Modré karty v České republice

Podobným typem povolení k zaměstnání jsou modré karty. Modrá karta slouží pro cizince, kteří mají vyšší kvalifikaci, po které je v České republice poptávka. Žádost o

modrou kartu je třeba podat na zastupitelském úřadu České republiky. Pro získání modré karty je potřeba předložit pracovní smlouvu, která je uzavřena na dobu nejméně jednoho roku, ze zákona musí být stanovená týdenní pracovní doba, která obsahuje výši sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy alespoň ve výši 1,5 násobku průměrné hrubé měsíční nebo roční mzdy. Platnost modré karty vychází z doby zaměstnání, ale nesmí přesáhnout 2 roky.

5. 7 Přestupky a správní delikty

Cizinec, který vykonával zaměstnání bez jeho povolení, se dopouští přestupku, za který lze podle zákona o zaměstnanosti stanovit pokutu ve výši 10 000,- Kč.

Fyzické osobě, která zprostředkovala cizinci nelegální zaměstnání lze uložit pokutu až do 5 000 000,- Kč a právnická osoba za tento přestupek zaplatí pokutu až do částky 2 000 000 Kč.

Pokud fyzická i právnická osoba neplní oznamovací povinnosti podle zákona o zaměstnanosti, taktéž se dopouští správního deliktu.

Vymáháním a vybíráním pokut se zabývá místně příslušný celní úřad.

5. 8 Právní kontrola

Zaměstnávání cizinců kontroluje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a úřady práce. Zaměstnanci těchto orgánů jsou oprávněni vstupovat do příslušných objektů a požadovat od zaměstnavatelů potřebné doklady. Pokud se zjistí, že zaměstnavatel porušil předpisy, může mu být udělena pokuta. Kontrolu cizinců provádí cizinecká policie a úřady práce.

5. 8. 1. Cizinecká policie

Cizinecká policie je specializovaná složka, jejíž hlavní činností je odhalování nelegální migrace a pátrání po cizincích, kteří žijí a pracují na území České republiky v rozporu

se zákonem. Zajišťuje především ochranu vnější schengenské hranice a provádí pobytové kontroly.

Kontroly cizinecké policie jsou prováděny na základě stížnosti, udání nebo si kontrolu vyžádá jiný orgán státní správy. Kontroly probíhají náhodně a závisí na iniciativě kontrolora.

5. 8. 2. Úřad práce

Úřad práce ČR je správním úřadem, který plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory (Integrovaný portál MPSV, 2011)

Cizincům úřad práce uděluje povolení k zaměstnání v České republice.

Nejčastějším podnětem pro zahájení kontroly je stížnost nebo udání. Kontroly úřadů práce jsou většinou plánovány.

6 Závěr

Migrace obyvatelstva je nejdiskutovanějším tématem v současné době. Můžeme říci, že migrace obyvatelstva je zcela běžným jevem a důsledkem všeobecné globalizace a urbanizace světa. Od devadesátých let počet cizinců v ČR neustále roste. Česká republika se z tranzitní země postupně přeměnila v zemi vyhledávanou a cílovou. Nejprve sem proudili především lidé z Východu, ale postupem času se struktura cizinců začala měnit. Počet migrantů v současné době tvoří asi 5 % populace.

Existuje mnoho důvodů, proč cizinci přicházejí do České republiky. Nejčastější příčinou jejich migrace jsou ekonomické důvody. Jedná se především o pracovníky, kteří přicházejí ze zemí s nižší ekonomickou úrovní a v České republice hledají lepší životní a finanční podmínky. Jednou z mnoha zemí, jejichž lidé zde nacházejí největší uplatnění je Vietnam. V Česku existují poměrně velké skupiny vietnamského obyvatelstva, které v podstatě vytvářejí soběstačné komunity a jsou součástí české společnosti. Druhou největší skupinou zahraničních pracovníků jsou občané Ukrajiny nebo Ruska.

Většina cizinců v ČR je ekonomicky aktivní. V současnosti pracuje nebo podniká v České republice asi 300 tisíc cizinců. Tito cizinci jsou považováni za legální pracovníky a jsou jasným přínosem pro český trh. Jak už jsem zmiňovala v Kapitole 2, nemyslím si, že cizinci zabírají pracovní místa domácím, spíše naopak a slouží k doplňování mezer na českém trhu.

Migranti totiž vytvářejí nová pracovní místa a tím podporují hospodářský růst. Větší počet migrantů znamená větší potřebu potravin a více dopravních prostředků a tím dochází k většímu hospodářskému růstu. Tudíž se nepotvrdilo, že by imigranti ohrožovali domácí obyvatelstvo na trhu práce, naopak se předpokládá, že by v budoucnu mohli částečně přispět k řešení nízké porodnosti a stárnutí českého obyvatelstva.

Závažnějším problémem je však nelegální migrace, která způsobuje ztráty státu na daních a pojištění. Hlavním motivem k nelegálnímu zaměstnávání je vysoká flexibilita cizinců

a nízké mzdové náklady. Nelegální zaměstnávání a podnikání cizinců často způsobuje porušení řady předpisů nejen ve zmíněné daňové oblasti ale také v oblasti pracovněprávní, která souvisí s bezpečností práce. Vývoj nelegálního zaměstnávání zahraničních pracovníků má stále rostoucí tendenci. Boje proti ní postihují nejen ČR ale i celou Evropskou unii. Nejúčinnějším prostředkem jak bojovat s nelegálním zaměstnáváním lidí je podle mého názoru zpřísnit kontroly ze strany státních úřadů. Kontroly by měli probíhat často a důsledně. A také bych zpřísnila sankce za porušování zákona zaměstnanosti. Tím by se snad dal eliminovat počet nelegálních pracovníků v ČR. Když shrneme výše uvedené, tak migrace obyvatelstva představuje jak zisky, tak i ztráty ve společnosti.

Velmi důležitá je i otázka integrace cizinců. Úspěšnost integrace cizinců z velké části záleží na cizincích samotných. Podle mého názoru je ale nezbytné provést určité kroky, které by mohly integraci pomoci. Jedná se především o přispění státu napomáhat při integraci cizinců

a také ochota domácích občanů přijmout imigranty do české společnosti. Občanům ČR se nelíbí fakt, že cizinci neumí český jazyk. Díky lepší komunikaci mezi občany, by podle mého názoru bylo vhodné cizince z českého jazyka testovat. Dobrá znalost českého jazyka umožňuje cizinci dobře se orientovat ve společnosti, jsou mu známy veškerá jeho práva

a povinnosti, cizinec se cítí samostatně a může aktivně plánovat své další životní kroky. Pro zlepšení integrace cizinců ve společnosti existuje celá řada jazykových kursů, ale především cizincům poskytuje pomoc stát. Vždy je ale potřeba, aby byla snaha oboustranná. Cizinci musí být ochotni tuto pomoc přijmout a schopni se aktivně zapojit do společenského procesu. Těm, kterým se to podaří, si získají své místo ve společnosti a budou schopni lépe porozumět a přizpůsobit se naší kultuře a tradičnímu způsobu života.

7 Seznam tabulek a obrázků

Seznam tabulek

Tabulka 1 – Nelegální migrace na území ČR – top 10 (období od 1.1. – 31.12. 2011) .	19
Tabulka 2 – Zaměstnaní cizinci podle pohlaví a věku – k 31. 12. 2009.....	34

Seznam obrázků

Obrázek 1 – Vývoj počtu cizinců s pobyty trvalými a dlouhodobými nad 90 dní v ČR 12	
Obrázek 2 – Vývoj počtu zaměstnaných cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání v letech 2001 - 2011.....	24
Obrázek 3 – Zaměstnanost cizinců: 10 nejčtetnějších zemí – 31. 12. 2011	31
Obrázek 4 – Cizinci evidovaní ÚP podle OKEČ – 10 nejčtetnějších zemí – 31. 12. 2007	32
Obrázek 5 – vybraná státní občanství cizinců evidovaných ÚP podle KZAM – 31. 12. 2010.....	33
Obrázek 6 – Celková zaměstnanost cizinců dle krajů – stav k 30. 6. 2006.....	35
Obrázek 7 – Postup při zaměstnávání občanů třetích zemí	38

8 Seznam použité literatury

1. BOUŠKOVÁ, Petra. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. Olomouc: ANAG, 2006, 223 s., ISBN 80-7263-350-3
2. DRBOHLAV, Dušan. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2008, 311 s., ISBN 978-80-246-1552-3
3. HORÁKOVÁ, Milada. *Mezinárodní migrace a migrace cizí pracovní síly* [online]. Praha: VÚPSV, 2003 [cit. 2011-02-02]. Dostupné z WWW: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/mezmigr.pdf>>.
4. HORÁKOVÁ, Milada. *Vývoj pracovních migrací v České republice v období hospodářské recese* [online]. Praha: VÚPSV, 2010 [cit. 2011-02-26]. Dostupné z WWW: <http://www.cizinci.cz/files/clanky/711/Vyvoj_pracovnich_migrac.pdf>.
5. JOKLOVÁ, Kateřina. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009, 309 s., ISBN 978-80-7357-437-6
6. POŘÍZKOVÁ, Hana. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice v období hospodářské recese* [online]. Praha: VÚPSV, 2008 [cit. 2011-02-17]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_251.pdf>.
7. ŠÍŠKOVÁ, Tatjana. *Menšiny a migranti v České republice*. Praha: Portál, 2001, 188 s., ISBN 80-7178-648-9
8. Počet cizinců v ČR. [online]. 2011 [cit. 2011-02-12]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu>.
9. Zaměstnanost – Vývoj počtu zaměstnaných cizinců podle postavení v zaměstnání. [online]. 2012 [cit. 2012-04-20]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_zamestnanost>.
10. Zaměstnanost – Zaměstnanost cizince podle pohlaví a věku. [online]. 2013 [2013-05-02]. Dostupné z WWW: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA0320UU&&kapitola_id=743>.
11. Zelené karty pro cizince v České republice. [online]. 2013 [cit. 2013-02-20]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka>.
12. Modré karty pro cizince v České republice. [online]. 2011 [cit. 2011-09-01]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka>.

- 13.** Postup cizince směřující k realizaci jeho zaměstnání na území ČR. [online].
2012 [cit. 2012-04-26]. Dostupné z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zamest_ciz>.
- 14.** Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

9 Seznam příloh

Příloha A Vyjádření zaměstnavatele

Příloha B Žádost cizince o povolení k zaměstnání nebo prodloužení povolení
zaměstnání

Příloha B Žádost cizince o povolení k zaměstnání nebo prodloužení povolení zaměstnání

4.

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

Místo pro nalepení
kolku^{2/}:

Registrační číslo krajské pobočky ÚP ČR
v.....:

Fotografie
(ne starší 2 let)

Vyplňte čitelně v češtině nebo označte:

Příjmení:	
Jméno:	
Datum narození:	Pohlaví ^{3/} : muž <input type="checkbox"/> žena <input type="checkbox"/>
Rodné číslo ^{4/} :	Místo narození:

Státní občanství:	Nevyšší dosažené vzdělání (dle KKO ^{4/}):
Adresa v zemi trvalého pobytu (stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Číslo cestovního dokladu:	Název orgánu, který cestovní doklad vydal:
Adresa pro doručování zásilek:	

Žádám o povolení k zaměstnání v ČR oddo

v profesi CZ-ISCO^{6/}

číselný kód CZ-ISCO^{6/}

zařazení dle CZ-NACE^{7/}

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

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

Zaměstnavatel – název :	IČ: Rodné číslo ^{8/} :
Sídlo zaměstnavatele (adresa - stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Název a kontaktní adresa právnické nebo fyzické osoby v ČR (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) ^{9/} :	IČ: Rodné číslo ^{8/} :
Místo výkonu práce v ČR (adresa):	
Název a kontaktní adresa uživatele (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) ^{10/}	IČ: Rodné číslo ^{8/} :

Jedná se o první zaměstnání na území ČR ano ne

Datum: Podpis žadatele:

Přílohy :

- 1) vyjádření tuzemského zaměstnavatele, že cizince zaměstná,
- 2) fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince, která po ověření údajů bude vrácena předkladateli,
- 3) doklad o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat,
- 4) další doklady, pokud to vyplývá z charakteru zaměstnání,
- 5) kopie kontraktu^{10/},
- 6) kopie dokladu opravňující subjekt hospodářské činnosti k provádění činnosti, které jsou předmětem kontraktu^{11/},
- 7) pracovní smlouva uzavřená se zahraničním zaměstnavatelem^{11/}.

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

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

Záznamy a údaje krajské pobočky ÚP ČR v

Žádost přijata dne:	Jedná se o zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů podle^{12/} § 92 odst. 1, § 94 odst. 1, § 95 odst. 1, § 95 odst. 4, § 96; § 97 písm. a), § 97 písm. b), § 97 písm. c), § 97 písm. d), § 97 písm. e), § 97 písm. f),
Žádost vyřizuje (jméno, příjmení a podpis):	
Datum vyřízení:	

Vysvětlivky:

- 1/ platné označte zaškrtnutím,
- 2/ kolková známka se nalepí na tuto žádost pouze spodním dílem bez oddělení horního dílu (při podání žádosti o povolení k zaměstnání činí poplatek 500,- Kč, při podání žádosti o prodloužení povolení k zaměstnání činí poplatek 250,- Kč),
- 3/ správný údaj označte x
- 4/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno,
- 5/ KKO V = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace - KKO V-konstrukce KKO V“),
- 6/ CZ-ISCO =Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“),
- 7/ CZ-NACE = Klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“),
- 8/ vyplňuje se v případě, že se jedná o fyzickou osobu, která nepodniká,
- 9/ vyplňuje se v případě realizace smlouvy,
- 10/ vyplňuje se v případě dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele,
- 11/ přikládá se pouze u žadatelů, kteří jsou vysíláni na základě kontraktu k výkonu práce na území ČR; kopie kontraktu a kopie dokladu subjektu hospodářské činnosti pouze v jednom výtisku budou součástí všech žádostí, vztahujících se k příslušnému kontraktu,
- 12/ krajská pobočka ÚP ČR označí typ zaměstnání.

Upozornění:

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

Abstrakt

KUŠNIR, M. Zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR. Bakalářská práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 51 s., 2013

Klíčová slova: Pracovní migrace, trh práce, imigrace, zahraniční zaměstnanost, nelegální migrace

Bakalářská práce se zabývá tématem Zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice. První část práce analyzuje vývoj pracovní migrace v ČR po roce 1989 a zaměřuje se na důležité pojmy pracovní migrace. Druhá kapitola hodnotí současné ekonomické a sociální důsledky zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR, dále popisuje vývoj trhu práce a podíl zahraničních pracovníků na celkové zaměstnanosti, zabývá se pozitivními a negativními vlivy migrace, a opět vysvětluje základní pojmy zaměstnanosti. Následující kapitola charakterizuje důvody, proč cizinci hledají práci v ČR a také tato kapitola obsahuje výzkum – praktickou část, jehož cílem je zjištění, jak Ukrajinci se dokážou vyrovnat s obtížnou životní situací. Čtvrtá část definuje typy a podmínky zahraničních pracovníků v ČR a popisuje jejich kvalifikační a profesní strukturu. Poslední pátá kapitola se zabývá legislativou, která souvisí se zaměstnáváním zahraničních pracovníků v České republice, popisuje konkrétní postup zaměstnávání cizinců a konkrétní činnosti veřejné správy.

Abstract

Key words: Labor migration, labor market, immigration, foreign employment, illegal migration

The bachelor thesis deals with employment of foreign workers in the Czech Republic. The first part analyzes the development of labor migration in the Czech Republic since 1989 and focuses on the important concepts of labor migration. The second chapter assesses the current economic and social consequences of the employment of foreign workers in the Czech Republic and describes the development of the labor market and the share of foreign workers in total employment, dealing with positive and negative effects of migration, and again explains the basic concepts of employment. The following chapter describes the reasons why foreigners seeking work in the Czech Republic, this chapter contains research - the practical part which aims to determine how Ukrainians are able to cope with difficult life situations. The fourth section defines the types and conditions of foreign workers in the Czech Republic and describes their qualifications and career structure. Last fifth chapter deals with legislation that relates to the employment of foreign workers in the Czech Republic, describes the specific procedure of employing foreigners and specific activities of the public administration.