

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B0413P050002 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

Zaměstnávání cizinců v ČR

Bakalářská práce

Martin BUREŠ

Vedoucí práce: Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor práce: Martin Bureš
Studijní program: Ekonomika a management
Specializace: Řízení lidských zdrojů
Vedoucí práce: Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA

Název práce: **Zaměstnávání cizinců v ČR**

Jazyková varianta: Čeština

Cíl: Cílem práce je analyzovat postupy při získávání zaměstnanců ze zahraničí. Důvody jejich migrace, jejich adaptace v zaměstnání. Jak přichází cizince v zaměstnání motivovat, aby je podnik udržel. Praktická část bude smíšený výzkum (pozorování a dotazník) s cizinci, kteří pracují v ČR. Očekávaný výstup výzkumu budou postřehy a doporučení.

Rámcový obsah:

1. Úvod
2. Důvody a druhy migrace cizinců
3. Vysvětlení základních pojmů
4. Zaměstnávání cizinců v ČR
5. Pobyt cizinců v ČR (pro občany EU, občany třetích zemí)
6. Praktická část - smíšený výzkum
7. Metody zkoumání, sběr dat, jejich vyhodnocení, interpretace
8. Závěr

Rozsah práce: 25 - 30 stran

Literatura:

1. AMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. AUTORŮ, K. *ČESKO. Zákoník práce: 2014: redakční uzávěrka 14.10.2013*. Ostrava: Ostrava: Sagit, 2013., 2013. 128 s. ISBN 978-80-7488-010-0.
3. MUŽÁKOVÁ, K. -- KARHANOVÁ HORYNOVÁ, E. -- PŘÍVRATSKÁ, J. *Analýza vývoje počtu obyvatel a vývoje počtu cizinců v ČR v ekonomickém kontextu*. Brno: VŠKE, 2013. 125 s. 1. ISBN 978-80-86710-74-7.
4. BROWAEYS, M. *Understanding Cross-Cultural Management*. London: Pearson Education Limited, 2015. 504 s.
5. ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Cizinecké právo*. Praha: Linde, 2012. 373 s. ISBN 978-80-7201-887-1.
6. TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 216 s. ISBN 978-80-7598-233-9.
7. VYŠKOVSKÁ, M. -- DANĚK, M. -- FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Praha: ANAG, 2018. 376 s. ISBN 978-80-7554-148-2.

Datum zadání: prosinec 2021

Datum odevzdání: prosinec 2022

Elektronicky schváleno: 15. 11. 2022
Martin Bureš
Autor práce

Elektronicky schváleno: 18. 11. 2022
Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA
Vedoucí práce

Elektronicky schváleno: 18. 11. 2022
doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.
Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno: 21. 11. 2022
doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.
Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnici Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom, že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode me požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne

V této části bych chtěl poděkovat Mgr. Tiboru Brečkovi, LL.M., MBA. za odborné vedení závěrečné práce, poskytování cenných rad, postřehů a informačních podkladů.

Obsah

Úvod	6
1 Pracovní trh v ČR a jeho očekávaný vývoj.....	8
2 Základní termíny	11
3 Právní rámec zaměstnávání cizinců v ČR.....	13
4 Statistiky zahraničních zaměstnanců	15
5 Pobytová oprávnění pro cizince třetích zemí	17
5.1 Zaměstnanecká karta.....	17
5.2 Modrá karta	19
5.3 Sezónní zaměstnávání.....	20
5.4 Nelegální práce	21
5.5 Kontrolní činnost nelegální práce	26
5.6 Mimořádné pracovní vízum	27
5.7 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance	28
5.8 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu	
30	
6 Pracovní migrace	31
7 Adaptace pracujících cizinců v ČR.....	34
8 Kvantitativní výzkum	36
8.1 Dotazníkové šetření	37
8.2 Zodpovězení výzkumných otázek	49
8.3 Diskuse	51
9 Závěr	53
Seznam literatury	55
Seznam obrázků a tabulek.....	58

Úvod

Práce v zahraničí bývala pro české občany dlouhá léta zajímavým a lákavým tématem, primárně v dobách předrevolučních i v prvních letech porevolučních. Důvodem zájmu českých pracovníků o výkon práce v zahraničí bývala ekonomická stránka, protože příjmy v západních státech byly výrazně vyšší, než kolik lidé za stejnou nebo podobnou práci dostávali v České republice.

V prvních porevolučních letech (hlavně v 90. letech minulého století) se toto téma stalo díky otevřeným hranicím a možnosti svobodně cestovat pro řadu občanů ještě zajímavější. Na přelomu 20. a 21. století se situace znovu změnila, částečně jako dopad vstupu země do Evropské unie a díky vyšší životní úrovni obyvatel (byť je pořád rozdíl mezi příjmy v naší zemi a v západních zemích velmi výrazný).

Současná situace na pracovních trzích je poměrně odlišná. Čeští občané již v takové míře za prací do zahraničí nevyjíždí, a naopak se Česká republika stala jedním z přijímacích států (s jednou z nejnižších nezaměstnaností v rámci Evropské unie) legální možnosti zaměstnávání cizinců. Poptávka po pracovní síle se stala pro řadu cizinců ze zemí, jejichž ekonomická úroveň je nižší než v České republice, zajímavou pracovní možností. Cizinci tvoří nezanedbatelnou část společnosti a výraznou měrou se podílí na chodu české ekonomiky.

Problematicke přijímání a zaměstnávání zahraničních pracovníků se věnuje tato práce. Cílem práce je analyzovat postupy při získávání zaměstnanců ze zahraničí. Práce bude rozdělena na dvě části. V teoretické části budou popsány důvody migrace zahraničních pracovníků, budou přiblíženy způsoby jejich adaptace v zaměstnání a budou objasněny legální způsoby zaměstnávání zahraničních pracovníků v českých firmách.

V praktické části práce bude formou anonymního dotazníkového průzkumu realizován kvantitativní výzkum, jehož cílem bude získat podklady pro odpovědi na následující výzkumné otázky:

VO1: *„Co je pro cizince hlavním motivem zaměstnání v České republice?“*

VO2: *„Jak cizinci hodnotí složitost získání zaměstnání v České republice?“*

VO3: *„Nechali by se cizinci zaměstnat v České republice i na černo, pokud by se jim to nepodařilo legální cestou?“*

Metodami použitými v práci budou analýza, komparace, syntéza, studium odborné literatury, dotazníkové šetření a statistické vyhodnocení.

1 Pracovní trh v ČR a jeho očekávaný vývoj

Podle studie poradenské společnosti Boston Consulting Group a neziskové organizace Aspen Institute Central Europe čekají český pracovní trh výrazně změny. Z celkového počtu asi 5 milionů ekonomicky aktivních osob bude do roku 2030 jeden milion pracujících vykonávat profese, u kterých hrozí zánik významného množství pracovních pozic. Studie říká, že 330 tisíc současných zaměstnanců přijde z těchto důvodů o práci a bude se muset přeškolit na jiné povolání. Razantně se zvýší i požadavky na alespoň základní digitální dovednosti pracujících.

Nedostatek pracovníků na trhu se proti současné situaci do roku 2030 zvýší jen mírně (na 190 tisíc). Vlivem stárnutí populace a odchodu silných ročníků do důchodu poroste počet neobsazených pozic dále a v roce 2040 by mohl dosáhnout až 400 tisíc. Třemi základními oblastmi, které bude muset pracovní trh v dalších letech řešit, jsou upskilling, reskilling a doplnění pracovníků (Průvodce kariérou, 2022).

Upskilling (zvyšování kvalifikace)

Pro udržení konkurenceschopnosti a produktivity se budou zvyšovat nároky na pracovníky, kteří se budou muset intenzivněji školit a rozvíjet své znalosti a dovednosti. Jde hlavně o digitální schopnosti a znalost hlavních světových jazyků nebo tzv. měkké dovednosti. Problém se týká 4,2 milionu pracujících z celkově 5,2 milionu ekonomicky aktivních osob (Průvodce kariérou, 2022).

Reskilling (získání nových znalostí a dovedností)

Proměna struktury pracovního trhu řadí až 1 milion pracujících do skupiny ohrožených zánikem pracovní pozice. Ze studie vyplývá, že do roku 2030 přijde o práci přibližně 330 tisíc současných zaměstnanců nad rámec běžné fluktuace. Na druhé straně vznikne asi 520 tisíc nových pracovních míst, pro která budou chybět pracovníci, nebo ti stávající nebudou mít pro nové pozice potřebné dovednosti (Průvodce kariérou, 2022).

Doplnění pracovníků

Významným faktorem, který ovlivní budoucí ekonomický růst, je nedostatek pracovníků. V roce 2040 by jich na pracovním trhu mělo chybět až 400 tisíc. Primárním řešením je zapojit do práce co největší část ekonomicky neaktivního obyvatelstva, zejména z řad dvou hlavních skupin, kterými je část populace v kategorii 50+ a osoby pečující o malé děti (u nás převážně ženy). Studie nabízí konkrétní nástroje řešení, kterými jsou například:

- rozvoj podpory práce na zkrácený úvazek,
- motivace pracujících neodcházet do předčasných důchodů,
- snižování neopodstatněné nedůvěry zaměstnavatelů vůči lidem nad 50 let.

Dalším způsobem doplňování chybějící pracovní síly je řízený příliv perspektivních pracovníků ze zahraničí nad rámec běžného počtu příchozích. V těchto kategoriích máme proti evropskému průměru rezervy a tento potenciál je možné využít (Průvodce kariérou, 2022).

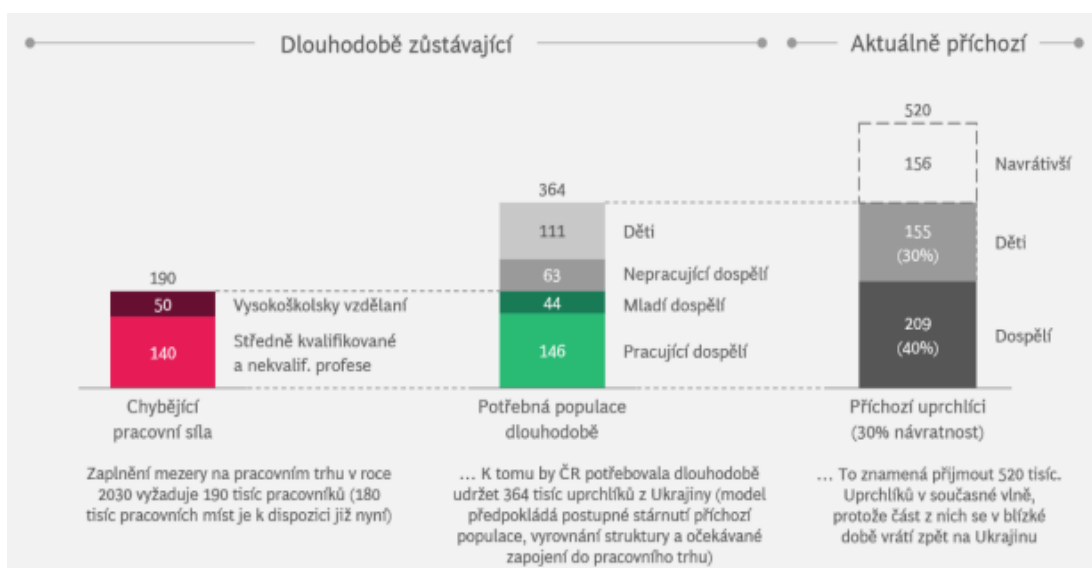
Cizinci jsou přirozeným nástrojem pro doplnění chybějící pracovní síly. V České republice tvoří přibližně 14 % pracujících (při pouhém 5 % zastoupení trvale žijících cizinců v populaci). V posledních deseti letech se zvyšoval počet pracujících cizinců průměrně o cca 27 tisíc ročně. Současná uprchlická krize (z Ukrajiny) je jedinečnou příležitostí pro doplnění chybějící pracovní síly. Aktuální počty příchozích (cca 350 tisíc uprchlíků) znamenají v dlouhodobém horizontu cca 50-120 tisíc pracujících v závislosti na procentu navrátilých zpět na Ukrajinu. Z pohledu pracovního trhu může Česká republika dlouhodobě absorbovat až 360 tisíc Ukrajinců (190 tisíc pracujících), což znamená v současné vlně přijmout přes 500 000 příchozích. Přijetí uprchlíků mívá podle různých studií ve většině případů pozitivní ekonomický přínos. Negativní sociální a socio-ekonomické dopady mohou vznikat zejména v důsledku kulturní odlišnosti a nedostatečné integrace. Z makroekonomického pohledu se zvyšování populace v dobré věkové struktuře projevuje kladně na dlouhodobém růstu HDP (Bolton Consulting Group, 2022).

Doporučeními pro řešení situace podle autorů studie jsou:

- z pohledu pracovního trhu přijmout 520 000 uprchlíků v současné vlně, pokud to bude infrastrukturně možné,
- sbírat maximum informací o příchozích uprchlících a jejich kvalifikaci pro aktivní řízení a plánování kapacit,
- aktivně podporovat přilákání a udržení vysoce kvalifikovaných pracovníků a pracovníků v nedostatkových profesích,
- aktivně podporovat přesun celých firem i se zaměstnanci,
- vytvořit dlouhodobější plán integrace na pracovní trh a komunikační opatření pro ukázání perspektivy uplatnění.

(Bolton Consulting Group, 2022)

Obrázek 1 Mezera na pracovním trhu a potřebná populace uprchlíků k jejímu zaplnění



Zdroj: Bolton Consulting Group (2022, s. 26)

2 Základní termíny

Pro lepší pochopení tématu práce je vhodné vysvětlit na začátku některé termíny z oblasti pracovního trhu a zaměstnávání cizinců. Vybrané základní termíny týkající se problematiky pracovně-právních vztahů a zaměstnávání cizinců jsou vysvětleny v následující přehledové tabulce.

Tabulka 1 Základní termíny z oblasti zaměstnávání cizinců

TERMÍN	POPIS
Diskriminace	Upřednostňování příslušníků jedné skupiny obyvatel před příslušníky jiné skupiny, například při přijímacím řízení. Diskriminace může být třeba z důvodu barvy pleti, národnostního původu, pohlaví a věku.
Doba neurčitá	Délka pracovní smlouvy na dobu neurčitou, dokud smlouvu jedna ze stran nevypoví (nebo nenastanou jiné skutečnosti, jimiž smlouva zaniká). Pro firmy jsou smlouvy na dobu neurčitou mírně nevýhodné. Při výpovědi z definovaného důvodu musejí vyplácet propuštěným zaměstnancům odstupné.
Doba určitá	Pracovní smlouva uzavřená na dobu určitou trvá jenom do data konce smlouvy, po jejímž uplynutí pracovní vztah končí. V české praxi se objevuje tak zvané řetězení smluv na dobu určitou, což je uzavření smlouvy na další půl rok navazující bezprostředně na předchozí smlouvu na dobu určitou.
Dohoda o práci na černo	Ústní dohoda o tom, že někdo bude pro někoho pracovat, dostane peníze a nikde se to nebude uvádět ani zdaňovat. Smluvní forma nezákonná, nevymahatelná a častá.
Dohoda o pracovní činnosti (DoPČ)	Druh pracovně-právního vztahu. Používá se na malé, ale pravidelné úvazky.
Dohoda o provedení práce	Druh smlouvy vhodný na velmi malé a nepravidelné úvazky, například na brigády. Maximálně se takto smí odpracovat u jednoho zaměstnavatele 300 hodin ročně.
Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance	Opravňuje cizince k pobytu na území ČR delšímu než 90 dnů a současně k výkonu zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty na základě vnitropodnikového převedení.
Letištní vízum	Letištní průjezdní vízum je evropskou legislativou umožněnou výjimkou z obecného práva na bezvízový pobyt v tranzitním prostoru mezinárodního letiště.
Mimořádné pracovní vízum	Mimořádné pracovní vízum je vízem k pobytu na území nad 90 dní (tzv. dlouhodobým vízem).
Minimální mzda	Minimální mzda představuje nejnižší částku, za kterou firma může najmout zaměstnance. Kromě minimální mzdy ještě existuje institut zaručené mzdy.

Modrá karta	Modrá karta je typem dlouhodobého pobytu pro cizince ze zemí mimo Evropskou unii (dále jen EU), kteří chtějí být v ČR zaměstnání na pozici vyžadující vysokou kvalifikaci.
Mzdový výměr	Není součástí pracovní smlouvy (pokud v té pracovní smlouvě není uveden opak). Mzdový výměr sice vzniká na základě ústní dohody o mzdě, ale výměr je formálně jednostranný úkon ze strany zaměstnavatele, který je platný, i když s ním zaměstnanec nesouhlasí.
Nemocenská	Peníze, které pracovník dostává za dobu pracovní neschopnosti. Zaměstnanci se vyplácí přes mzdovou účetnu zaměstnavatele (normálně je rozepsána na výplatní pásce).
Pracovní povolení	Pracovní povolení je oficiální dokument, který umožňuje držiteli podnikat v cizí zemi. Pracovní povolení vydává společnost, která jednotlivce najímá.
Vízum	Dokument vydaný imigračními úřady, který umožňuje jednotlivci vstoupit do cizí země. Vydávajícím orgánem je imigrační úřad, náklady na vízum nese osoba, která o něj žádá.
Vízum strpění	Vízum strpění je určeno pro situace, kdy cizinec pobývajícím na území ČR nemůže ze země vycestovat i přesto, že se nachází v situaci, kdy na našem území pobývat nadále nemůže. Vízum strpění mu v případě tohoto objektivního konfliktu zájmů umožní na území ČR určitou dobu zůstat.
Výpověď pracovní smlouvy	Jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec mohou podat výpověď pracovní smlouvy. Zaměstnanec může vypovědět smlouvu bez udání důvodu, zaměstnavatel musí navíc uvést důvod, který musí být jedním z důvodů definovaných v zákoníku práce (§ 50).
Zaměstnanecká karta	Zaměstnanecká karta je základním typem povolení k dlouhodobému pobytu pro cizince ze zemí mimo EU, který chce být v ČR zaměstnán. Zaměstnanecká karta je standardně vydávána na dva roky, na jednu konkrétní pozici u jednoho konkrétního zaměstnavatele.
Zkušební doba	V pracovní smlouvě se obvykle domlouvá zkušební doba dlouhá tři měsíce. Ve zkušební době může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel jednostranně zrušit pracovní poměr bez udání důvodu. Úmysl je takový, aby si během zkušební lhůty mohly obě strany vyzkoušet, jestli práce odpovídá jejich představám.

Zdroj: vlastní zpracování s Úřad práce ČR (2022), Zaměstnávání cizinců v EU (2022), IRS CZECH (2021)

3 Právní rámec zaměstnávání cizinců v ČR

Zaměstnávání cizinců se v rámci EU dotýkají předpisy v oblastech:

- agenturního zaměstnávání,
- uznávání odborných kvalifikací,
- právního postavení státních příslušníků třetích zemí,
- podmínek pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci,
- postupů vyřizování žádostí o povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí,
- volného pohybu pracovníků uvnitř Unie,
- uznávání odborných kvalifikací a nařízení EU,
- vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb,
- podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci,
- podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem výzkumu, studia, stáže, dobrovolnických služeb, programů výměnných pobytů žáků či vzdělávacích projektů a činnosti au-pair apod.

Problematiku zahraniční zaměstnanosti upravuje řada českých i evropských právních norem a předpisů. V porevolučním období byly přijaty zákony týkající se pobytu cizinců v České republice, dočasné ochrany cizinců, azylu, uznávání odborných kvalifikací příslušníků členských států Evropské unie, výjimek z vízové povinnosti a z osvobození od vízové povinnosti apod.

Zaměstnávání cizinců se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnanci ze zahraničí se rozdělují z hlediska vstupu na trh práce do tří kategorií:

- občané EU, EHP (Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a Švýcarska mající volný vstup na trh práce ČR,
- cizinci mající volný vstup na trh práce ČR,
- cizinci nemající volný vstup na trh práce ČR. (Úřad práce, 2023)

Zaměstnávání těchto občanů a cizinců musí zaměstnavatel nahlásit Úřadu práce ČR a vést jejich evidenci. Informační povinnost se týká údajů o nástupu a ukončení jejich zaměstnávání a změn v evidovaných údajích.

Dalšími právními předpisy v oblasti zaměstnávání cizinců jsou:

- zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (upravuje obecně podmínky vstupu cizince na území České republiky a jednotlivá pobytová oprávnění cizinců),
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (úprava pracovněprávních vztahů se zahraničním zaměstnancem),
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni (kodifikované znění),
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009, ze dne 13. července 2009, o kodexu Společenství o vízech (vízový kodex).

(Hospodářská komora ČR, 2022)

Od 1. 5. 2004 občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti považováni za cizince. V souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky, což znamená, že mají volný přístup na trh práce. Na občany členských států Evropské unie se vztahuje právo volného pohybu osob, a proto tyto občany nepotřebují na území ČR povolení k pobytu ani vízum, ale jejich zaměstnavatel má vůči místně příslušnému úřadu práce oznamovací povinnost, což znamená, že musí vyplnit a odevzdat na úřad práce informační kartu o nástupu cizince nejpozději v den jeho nástupu do zaměstnání (a při ukončení zaměstnání je povinen oznámit příslušné pobočce úřadu práce tuto skutečnost nejpozději do deseti kalendářních dnů po skončení zaměstnání). Zvláštní skupinou cizinců jsou pendleři (občané států

Evropské unie sousedící s ČR), kteří za prací dojíždějí a minimálně 1x týdně se vrací do rodné země (Osičková, 2011).

4 Statistiky zahraničních zaměstnanců

Statistiku počtu zahraničních zaměstnanců pracujících v České republice v období od ledna 2017 do září 2021 ukazuje následující tabulka.

Tabulka 2 Přehled počtu zahraničních zaměstnanců

K datu	Celkem zahraničních zaměstnanců	Zaměstnanci z EU/EHP a Švýcarska	Zaměstnanci z třetích zemí	Zaměstnanci z třetích zemí, kteří nepotřebují pracovní oprávnění
leden 17	372 862	276 437	96 425	73 296
červenec 17	428 968	306 667	122 301	86 486
září 17	446 485	315 888	130 597	90 719
leden 18	471 731	327 964	143 767	101 305
červenec 18	551 719	361 767	189 952	118 456
září 18	574 687	369 097	205 590	122 131
leden 19	557 389	354 675	202 714	119 209
červenec 19	612 628	368 224	244 404	127 913
září 19	641 326	381 005	260 321	135 493
leden 20	607 564	373 018	234 546	136 378
červenec 20	614 924	378 325	236 599	140 655
září 20	655 211	386 884	268 327	142 258
únor 21	647 824	386 717	261 107	142 554
červenec 21	682 865	395 320	287 545	148 619
září 21	719 890	402 401	317 489	151 375

(Hospodářská komora ČR, 2022)

Neméně zajímavá je rovněž statistika nabídky a poptávky na trhu práce ve stejném období.

Tabulka 3 Nabídka a poptávka na trhu práce

K datu	Počet uchazečů o zaměstnání	Volná pracovní místa (nahlášená Úřadu práce)
září 17	284 915	206 106
září 18	224 331	316 163
září 19	201 907	345 352
září 20	277 015	316 658
září 21	262 142	357 911

(Hospodářská komora ČR, 2022)

5 Pobytová oprávnění pro cizince třetích zemí

Cizinci ze třetích zemí na území ČR mohou pobývat na základě řady oprávnění, se kterými jsou spojena různá práva a povinnosti. Oprávněními, která opravňují k výkonu zaměstnání na území ČR, jsou:

- zaměstnanecká karta,
- modrá karta,
- sezónní zaměstnání,
- mimořádné pracovní vízum,
- karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance,
- karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU.

(Hospodářská komora ČR, 2022)

5.1 Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta nahradila dříve vydávané vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a zelenou kartu. Získají ji cizinci, kteří chtějí v ČR pracovat déle než 3 měsíce. Vydává se na dobu trvání pracovní-právního vztahu, nejdéle na dobu 2 let a její platnost je možno opakovaně prodlužovat. O jejím vydání rozhoduje odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR ve lhůtě 60 dnů v případě složitých případů ve lhůtě 90 dnů). Karta je určena pro všechny druhy povolání bez ohledu na požadovanou odbornou způsobilost a požadovanou kvalifikaci (Hospodářská komora ČR, 2022).

Obrázek 2 Zaměstnanecká karta



Zdroj: IRS

Czech (2023)

Zaměstnanecká karta vydaná Českou republikou je tedy povolením k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání na území České republiky. Cizinec, který má zaměstnaneckou kartu, je oprávněn:

- pobývat na území České republiky,
- pracovat na pracovním místě, na které byla zaměstnanecká karta vydána, a případně toto místo se souhlasem odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra změnit nebo pracovat na dalším místě či u dalšího zaměstnavatele.

Zaměstnanecká karta spojuje oprávnění k pobytu i oprávnění k zaměstnání. Pro její vydání je nezbytná pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí, ve které se obě strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce nebude měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy (a současně týdenní pracovní doba bude činit nejméně 15 hodin). Platnost zaměstnanecké karty je na dobu výkonu zaměstnání stanovenou v pracovní smlouvě, nejdéle však na 2 roky (MV ČR, 2023).

Cizince ze třetí země lze zaměstnat jen na takové pracovní místo, které bylo po stanovenou dobu (30 dnů) nejprve nabízeno Úřadem práce. Zaměstnavatel, který chce zaměstnat cizince, je povinen nejprve oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volné pracovní místo a jeho charakteristiku. Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty je míněno takové pracovní místo, které prošlo testem trhu práce, což znamená, že nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení příslušné pobočce Úřadu práce. Toto opatření bylo zavedeno v souvislosti s hospodářskou krizí v letech 2008 až 2012 proto, aby cizinci neobsazovali místa, o která mají zájem čeští občané. Testem trhu práce projde takové pracovní místo, které bylo zaměstnavatelem nahlášeno jako volné a následovně Úřadem práce zařazeno do centrální evidence pracovních míst (Hospodářská komora ČR, 2022).

5.2 Modrá karta

Modrá karta pro cizince je speciální druh dlouhodobého pobytu za účelem zaměstnání. Je vhodná pro cizince z celého světa mimo občany EU, Evropského hospodářského prostoru, Švýcarska a jejich rodinné příslušníky, kteří jsou držitelé pobytové karty rodinného příslušníka občana EU, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska (Foreign Services, 2023).

Karta je typem dlouhodobého povolení pro cizince z třetích zemí, která umožňuje cizincům pracovat a zároveň pobývat v České republice delší dobu než 90dnů.

Modrá karta je na rozdíl od zaměstnanecké karty určena pro cizince, kteří se uchází o pracovní místo, pro jehož vykonávání je nutná vysoká odbornost.

Mezi výhody modré karty patří například:

- cizinec s vystavenou MK v jedné členské zemi EU může žádat o MK i v dalších členských zemích přímo z jejich území a to do 30 dnů po příjezdu (nemusí žádat na české ambasádě ve své zemi),
- MK můžete využít k relokaci cizinců ze zemí, kde lze zaměstnávat jen v rámci vládních programů (lze o ni žádat i mimo program),
- pro získání trvalého pobytu se za splnění podmínky minimálně osmnáctiměsíčního pobytu na MK v jiné zemi lhůta 5 let sčítá v rámci celé Evropské unie,
- rodinní příslušníci těchto cizinců mohou žádat o dlouhodobý pobyt za účelem sloučení rodiny společně s cizincem, na kterého se slučují (zároveň po převzetí karty k pobytu získají volný přístup na trh práce),
- jednodušší je po 2 letech i proces změny zaměstnavatele, případně změna pracovní pozice.

(Foreign Services, 2023).

Obrázek 3 Modrá karta



Zdroj: Foreign Services (2023)

Karta je vydávána na dobu maximálně 2 let s tím, že je možné ji následně prodloužit nejdříve 120 dnů před koncem platnosti stávající karty a nejpozději pak poslední den její platnosti. Její vyřízení trvá maximálně do 60 dnů od podání žádosti na zastupitelském úřadě. Žadatel o kartu musí prokázat kvalifikaci a vzdělání podle obsazované pracovní pozice (doklad o vzdělání musí být nostrifikován), musí doložit pracovní smlouvu s uvedenou hrubou měsíční nebo roční mzdou minimálně ve výši 1,5násobku průměrné hrubé měsíční mzdy v ČR, mzdový výměr, aktuální výpis z rejstříku trestů, doklad o zajištění ubytování v ČR a případně další doklady (IRS Czech, 2023).

5.3 Sezónní zaměstnávání

Sezónní zaměstnání mohou cizinci na území ČR vykonávat na základě krátkodobého (tzv. schengenského víza), které má platnost maximálně 90 dnů a vydává jej ministerstvo zahraničních věcí ČR nebo na základě dlouhodobého víza pro sezónní zaměstnávání, které vydává ministerstvo vnitra ČR a které může být maximálně na dobu 6 měsíců (Hospodářská komora ČR, 2022).

Krátkodobé Schengenské vízum

Toto vízum udělované za účelem sezónního zaměstnání opravňuje cizince k pobytu na území ČR po dobu nejdéle 90 dní. Současně platí, že pobyt v průběhu 180 dní nesmí přesáhnout 90 dnů a doba jednotlivých pobytů se sčítá. Za sezónní zaměstnání se považuje činnost závislá na ročním období.

Odvětví, ve kterých lze vykonávat sezonní zaměstnání, jsou:

- rostlinná a živočišná výroba,
- myslivost a související činnosti,
- lesnictví a těžba dřeva,
- ubytování,
- stravování a pohostinství,
- sportovní, zábavní a rekreační činnosti.

Žádosti o vydání schengenského víza se podávají na konzulátě ČR v místě trvalého pobytu cizince, pouze osobně a během podání žádosti se odebírají biometrické údaje (otisky prstů) žadatele. O schengenské vízum se žádá nejdříve 6 měsíců a nejpozději 15 dnů před cestou. O žádostech se běžně rozhodne během 3-5 dnů, nicméně zákonná lhůta pro vyřízení žádosti je 15 dní (Hospodářská komora ČR, 2022).

Dlouhodobé vízum

Žádost o dlouhodobé vízum se podává na zastupitelském úřadě ČR v zemi pobytu cizince na předepsaném formuláři. Přikládají se stejné doklady jako u žádosti o zaměstnaneckou kartu a řízení o jeho vydání se řídí stejnými lhůtami a pravidly. Pokud bylo vízum vydáno na kratší dobu než 6 měsíců, je možné jej i opakovaně prodloužit, maximálně na celkovou dobu 6 měsíců (Hospodářská komora ČR, 2022).

5.4 Nelegální práce

Nelegální práce je závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou nebo bez některé z těchto karet nebo práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky (MPSV ČR, 2023).

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, říká že za nelegální práci je považován výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, nicméně termín

„závislá práce“ se blíže nevysvětluje a odkazuje se na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kde je definice uvedena.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti popisuje nelegální práci třemi různými způsoby:

- 1) práce, která je vykonávána cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky,
- 2) práce, která je vykonávána cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno,
- 3) závislá práce, která je vykonávána fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.

Přestupky spáchané v souvislosti s nelegální prací projednává a pokuty ukládá Státní úřad inspekce práce nebo příslušný oblastní inspektorát práce. Při určování výše pokuty fyzické nebo právnické osobě se přihlíží k závažnosti přestupku (MPSV ČR, 2023).

Zaměstnavatel jako fyzická osoba, který umožní výkon nelegální práce, se dopouští přestupku, a může mu být podle zákona o zaměstnanosti uložena pokuta až do výše 5 000 000 Kč. Přestupku se dopustí i v případě, že podle zákona o zaměstnanosti nesplní oznamovací povinnost nebo nevede evidence v tomto zákoně stanovené. Za tyto přestupky mu může být uložena pokuta až do výše 100 000 Kč. Přestupku se dopustí také v případě, že podle zákona o zaměstnanosti nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Za tento přestupek může dostat pokutu do výše 500 000 Kč.

Zaměstnavatel, který je právnickou osobu nebo podnikající fyzickou osobu, která umožní výkon nelegální práce, se dopouští přestupku, za který může podle zákona o zaměstnanosti dostat pokutu do výše 10 000 000 Kč (nejméně ve výši 50 000 Kč). Přestupku se dopustí také v případě, že nesplní oznamovací povinnost nebo nevede evidence v tomto zákoně stanovené. Za tyto přestupky může dostat pokutu do výše 100 000 Kč. Pokud nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, může dostat pokutu do výše 500 000 Kč.

Cizinec ze třetí země nebo občan EU/EHP nebo Švýcarska, který vykonává nelegální práci, se dopouští přestupku, za který může podle zákona dostat pokutu do výše 100 000 Kč. Pokud se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby, koná práci a neprokáže kontrolnímu orgánu svou totožnost občanským průkazem nebo cestovním dokladem, dopouští se přestupku, za který může dostat pokutu do výše 200 000 Kč (MPSV ČR, 2023).

V roce 2021 bylo v České republice uděleno za nelegální zaměstnávání 740 pokut celkem ve výši přes 190 mil. Kč, Za prvních 8 měsíců roku 2022 bylo uděleno 576 pokut ve výši přes 143 mil. Kč (MLS, 2022).

Státní úřad inspekce práce zveřejnil v roce 2021 počet nelegálních pracujících v České republice. Počty osob zjištěných při nelegální práci v letech 2012-2021 jsou uvedeny v následující tabulce.

Obrázek 4 Počty osob zjištěných při výkonu nelegální práce

Rok	Počet osob zjištěných při nelegální práci			
	občané ČR	občané EU	cizinci	celkem
2012	2 675	430	1 471	4 576
2013	1 394	295	1 481	3 170
2014	1 238	184	650	2 072
2015	1 913	294	858	3 065
2016	760	193	1 337	2 290
2017	767	234	1 917	2 918
2018	763	225	3 595	4 583
2019	622	207	3 513	4 342
2020	556	141	2 413	3 110
2021	312	288	2 695	3 295

Zdroj: Němcová (2022)

V roce 2022 byli nelegální pracovníci přistiženi nejčastěji u zaměstnavatelů podnikajících ve stavebnictví (108 subjektů), zpracovatelském průmyslu (81 subjektů), velkoobchodě, maloobchodě či v opravárnách motorových vozidel (81 subjektů) a ubytovacích, stravovacích a pohostinských službách (66 subjektů). Nejběžnějším porušením zákona bylo zastřené zprostředkování zaměstnání, nesplnění oznamovací povinnosti vůči Úřadu práce ČR při zaměstnávání cizinců,

umožnění výkonu nelegální práce a nesplnění povinnosti mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazující pracovněprávní vztah (MPSV ČR, 2022).

V praxi rozlišujeme několik druhů nelegální práce. Patří mezi ně například švarcsystém, práce na zkoušku, bezesmluvní práce, zastírání pracovněprávního vztahu, nelegální zaměstnávání cizinců a kombinace uvedených variant.

Švarcsystém

Švarcsystém pojmenovaný po českém podnikateli byl založen na uzavírání obchodně právních vztahů s lidmi, kteří si nechali zhotovit živnostenské oprávnění a „zaměstnavatel“ za ně neodváděl zdravotní ani sociální pojištění.

Práce na zkoušku

Práce na zkoušku a slouží k ověření, jestli pracovník stačí na zvolenou práci a jestli bude výsledek jeho práce zaměstnavateli vyhovovat. Pracovník začne pracovat bez podpisu příslušné pracovní smlouvy a bez písemné dohody. V praxi se také bohužel stává, že zaměstnanec, který absolvuje práci na zkoušku, za ni nedostane zapláceno, což leckdy znamená, že zaměstnavatel nemusel mít od začátku záměr pracovníkovi za práci zaplatit a zneužil toho, že bez pracovní smlouvy se nemůže peněz nijak domáhat.

Z uvedeného vyplývá, že mezi hlavní důvody nelegální práce patří (na straně zaměstnavatelů) ušetřit na daních, na poplatcích za zdravotní a sociální pojištění zaměstnanců a na straně zaměstnanců nepřijít o sociální dávky v nezaměstnanosti (pracují načerno, za práci pobírají plat a současně jsou příjemci sociální podpory).

Bezesmluvní práce

Bezesmluvní práci je míněna závislá, která je vykonávána mimo pracovněprávní vztah. Pracovník opticky pracuje stejně jako u závislé práce, ale nemá uzavřenu žádnou pracovněprávní smlouvu nebo dohodu o práci.

Výhody a nevýhody nelegální práce pro zaměstnance, zaměstnavatele a stát jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka 4 Výhody a nevýhody nelegální práce

	Výhody	Nevýhody
Zaměstnanec	Mzda vyšší o několik desítek procent oproti tomu, pokud by byl zaměstnán legálně.	Nulová ochrana zákoníkem práce a právními předpisy sociálního zabezpečení.
	Odvod nulového nebo nižšího finančního plnění státu do státního rozpočtu.	Žádný nárok na dovolenou.
	Možné pobírání sociálních dávek.	Nestanovená pracovní doba.
	Větší míra svobody.	Žádné odstupné v případě propuštění.
		Špatné pracovní podmínky.
		Žádný nárok na nemocenské dávky (pokud si pracovník sám dobrovolně neplatí pojistné).
Zaměstnavatel	Úspora mzdových nákladů (žádné pojistné na sociální a zdravotní pojištění).	Riziko odhalení a následných postihů.
	Snížení administrativní činnosti související se mzdovou agendou.	Riziko vysoké fluktuace ilegálních zaměstnanců (náklady na zaškolení apod).
	Žádné poskytování zákonné dovolené na zotavenou.	
	Žádné vyplácení nemocenské nemocným zaměstnancům.	
Stát	Vyplnění mezer na trhu práce (typy prací, o které nemá kvůli jejich povaze majoritní populace zájem, jako např. ve stavebnictví, hotelech, zemědělství. Tímto dotyční pracovníci zvětšují trh a tím i hrubý domácí produkt daného státu).	Chybějící příjmy do státního rozpočtu.
	Úspora státu na výplatě podpor v nezaměstnanosti.	Neregulérnost hospodářské soutěže.

Zdroj: vlastní zpracování

5.5 Kontrolní činnost nelegální práce

Kontrolní činnost nelegální práce provádí státní orgány a instituce, jako například celní úřady,

oblastní inspektoráty práce, Státní úřad inspekce práce, krajské pobočky úřadu práce nebo generální ředitelství úřadu práce. Smyslem kontrol je zjišťovat případy překračování zákonů. Kontrol se někdy (kromě inspektorů) účastní také Cizinecká policie nebo Policie České republiky.

Pro měření objemu nelegální práce je podle Fassmanna (2007) vhodná metoda míry účasti na stínovém trhu práce. Tato metoda pracuje s předpokladem, že nelegální práce je na trhu práce více než se odhaduje. Fassman současně popsal 3 různé způsoby, jak je možné nelegální práci na černo na trhu změřit a vyčíslit.

Mezi dostupné způsoby patří přímé a nepřímé metody. Přímými metodami jsou například průzkumy (u kterých je přednost diskutabilní) nebo daňové kontroly zjišťující rozdíly mezi vykázanými a reálnými příjmy).

Mezi nepřímé metody patří například:

- **metoda transakčního přístupu** (poměřuje poměr mezi oficiálním HDP a objemem transakcí, který bere za referenční hodnotu. Problémem metody je to, že v první roční porovnání je potřeba mít nulovou stínovou ekonomiku, což není reálné),
- **metoda poptávky po měně** (pracuje s postulátem, že skryté transakce mají vazbu na formy provádění plateb, takže zvyšující se poptávka po měně indikuje zvýšení rozsahu stínové ekonomiky),
- **Kaufmanova-Kaliberdova metoda** (kalkuluje se spotřebou elektrické energie, která je indikátorem ekonomické aktivity. Při růstu spotřeby roste HDP. Problémem metody je ovšem to, že elektrickou energii potřebuje jen část stínových činností.
- **metoda rozporu** (tato metoda měří statistický nesoulad mezi příjmy a výdaji, nicméně nebere v úvahu to, že příjmy nemusí být evidovány v oficiální ekonomice, takže metoda není přesná).
- **metoda měření poklesu účasti pracovní síly v oficiálním sektoru** (jako signalizaci zvýšení aktivit v neoficiální ekonomice), (Fassman, 2007)

Fond dalšího vzdělávání provozovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR radí v souvislosti s prevencí proti nelegální práci veřejnosti (včetně cizinců) a informuje, jak je možné předejít případným problémům, resp. jak lze minimalizovat příslušná rizika, když cizincům říká:

- aktivně si vyhledávejte informace a ověřujte je u ministerstev, úřadů práce a integračních center,
- ověřte si důvěryhodnost zprostředkovatele zaměstnání,
- agentury práce nesmí vyžadovat žádné poplatky,
- spoléhejte se sami na sebe, řadu věcí spojených s pobytem v ČR (včetně získání pracovního oprávnění) si dokážete zajistit sami,
- každému, kdo porušuje zákony a pracuje nelegálně, hrozí pokuta za výkon nelegální práce až 100 000 Kč,
- před podpisem smlouvy nebo nástupem do zaměstnání požadujte, abyste od svého zaměstnavatele dostali písemnou pracovní smlouvu nebo dohodu v jazyce, kterému rozumíte,
- nepodepisujte nic, čemu nerozumíte,
- ověřte si, zda je pracovní smlouva nebo dohoda v souladu s pracovněprávními předpisy,
- pokud neobdržíte pracovní vydané povolení do vlastních rukou, ale přebírá ho za vás někdo jiný, zajistěte si, aby vám povolení předal,
- povolení k pobytu i cestovní doklad si nechejte u sebe.(Fond dalšího vzdělávání, 2023)

5.6 Mimořádné pracovní vízum

Mimořádné pracovní vízum je podle MV ČR (2023b) dlouhodobým vízem k pobytu na území nad 90 dní. Toto pracovní vízum je možné vydat jen za podmínek stanovených nařízením vlády č. 291/2019 Sb. Vízum je na základě tohoto nařízení možné vydat jen pro vybrané druhy prací ve stanovených sektorech zařazených v Klasifikaci ekonomických činností (CZ-NACE), kterými jsou:

- rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnosti,

- lesnictví a těžba dřeva,
- výroba potravinářských výrobků,
- výroba nápojů.

Žadatel o vízum i jeho zaměstnavatel musí být účastníky vládou schváleného migračního programu v gesci Ministerstva zemědělství ČR. Zaměstnavatelem žadatele o mimořádné pracovní vízum nesmí být žádná agentura práce. O toto vízum mohou podle nařízení vlády žádat jen občané Ukrajiny, a to na zastupitelském úřadu ČR ve Lvově. Kvóta pro náběr žádostí je podle MV ČR 125 žádostí měsíčně (MVČR, 2023b).

Vízum se tedy vydává jen v případě, když vláda rozhodne, že v určitém odvětví je potřeba pracovních sil, a za podmínek které stanoví. Vízum se uděluje s dobou platnosti maximálně na 1 rok. Nelze jej prodloužit, ani z něj nelze žádat o jiné pobytové oprávnění. Před vypršením víza musí uchazeč vycestovat. Na toto vízum si nemůže do České republiky přivést rodinu. To znamená, že pro zahraniční pracovníky, kteří by v České republice chtěli pracovat déle než rok, případně sem přivést své rodinné příslušníky, není toto vízum vhodné (Sdružení pro integraci a migraci, 2023).

Náležitosti k uvedení mimořádného víza nesmí být starší 180 dnů, kromě cestovních dokladů, matričních dokladů a fotografie cizince. V průběhu podání žádosti může být s žadatelem proveden osobní pohovor v českém i ruském jazyce a vždy z něj bude pořízen záznam (v českém jazyce). Žadatel by si tedy měl v případě, že českému jazyku nerozumí, obstarat tlumočnicka. Podání žádosti také je spojeno s úhradou správního poplatku. Lhůta pro vyřízení žádosti o dlouhodobé vízum je 90 dnů. Je-li kladně vyřízena, musí žadatel předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění a po příjezdu do musí do 3 pracovních dnů navštívit pracoviště odboru cizinecké policie krajského ředitelství PČR podle místa hlášeného pobytu (kvůli splnění ohlašovací povinnosti) (IRS CZECH, 2021).

5.7 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance je povolení k dlouhodobému pobytu (delšího než 3 měsíce) na území České republiky v případech, kdy je účelem

pobytu výkon práce na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty, na kterou byl cizinec převeden. Cizinec, který má kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, je oprávněn pobývat na území ČR a současně je oprávněn vykonávat práci na pracovní pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty, na kterou byl převeden, a to ze státu, který není členským státem Evropské unie. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance má fyzickou podobu plastové karty s biometrickými prvky. Na této kartě je jako druh povolení uveden kód „ICT“.

Obrázek 5 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance



Zdroj: MV ČR (2023c)

Tato karta se vydává na dobu převedení na území členských států Evropské unie. Dobu její platnosti je možné (i opakovaně) prodloužit, nicméně pobyt na území nesmí v souhrnu přesáhnout 3 let (pokud jde o převedení na pozici manažera nebo specialisty), nebo 1 roku, pokud jde o převedení na pozici zaměstnaného stážisty. Karta je určena jen pro vnitropodnikově převedené manažery, specialisty a zaměstnané stážisty. Tímto převedením je možný dočasný převod zaměstnance v rámci nadnárodní společnosti, a to z funkční součásti nadnárodní společnosti v zemi, která není členským státem Evropské unie, do její funkční součásti nalézající se v České republice (MV ČR, 2023c).

Karta je určena pro cizince ze všech států světa s výjimkou občanů členských států EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinné příslušníků z řad občanů ostatních států, kteří

jsou držitelé pobytové karty rodinného příslušníka občana EU nebo o její vydání požádali (MV ČR, 2023c).

5.8 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu

Tato karta je nový druh povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR. Účelem pobytu cizince delšího než 3 měsíce je výkon práce na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty, na kterou byl cizinec převeden. Toto povolení na rozdíl od karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance se vydává cizincům, kteří jsou již držitelé povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem EU. Jde tedy jednat o cizince, kteří jsou zaměstnáni v zemi, která není členským státem EU, byli převedeni do jednoho ze států EU, kde se stali držitelé povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, a z tohoto členského státu EU byli následně vnitropodnikově převedeni do České republiky, kde chtějí pobývat déle než 90 dnů. Cizinec, kterému Ministerstvo vnitra ČR vydalo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU, je tedy oprávněn pobývat na území ČR a zároveň vykonávat práci na pracovní pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty, na kterou byl převeden (MV ČR, 2023d).

Pokud by měl být držitel povolení k pobytu převeden na pracovní pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty v České republice na dobu kratší, než je 90 dní, nemusí žádat o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU, protože k pobytu na území České republiky by byl oprávněn na základě § 18 písm. d) bod 5 zákona č. 326/1999 Sb. a k výkonu práce by byl oprávněn na základě § 98 písm. s) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Karta se vydává na dobu převedení na území členských států EU, maximálně na 3 roky pro manažera a specialistu a 1 rok pro zaměstnaného stážistu. Její platnost lze opakovaně prodloužit na dobu převedení na území členských států EU, nejdéle na dobu 3 let pro manažera a specialistu a nejdéle na dobu 1 roku pro zaměstnaného stážistu. Lhůta pro rozhodnutí o žádosti o vydání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU činí 90 dnů (MV ČR, 2023d).

6 Pracovní migrace

Hlavním a nejčastějším důvodem migrace cizinců je snaha o získání lepších životních podmínek. Mezi další příčiny lze zařadit ekonomické, demografické a sociologické důvody migrace. Ekonomickými důvody migrace jsou myšleny výhody, které migrace přináší migrujícím i zemím, které tyto migranty přijímají. Demografické důvody souvisí s dlouhodobým úbytkem obyvatelstva ve vyspělých státech a prodlužující se délkou života (narůstá počet obyvatel v důchodovém věku) a sociologickými důvody migrace jsou dopady v sociální a kulturní oblasti. Migranti si přinášejí odlišnou kulturu a zvyky, které většinou nechtějí opustit. Domácí obyvatelstvo se k migrantům staví s různou tolerancí, což v některých případech vede k nežádoucím etnickým konfliktům (Osičková, 2011).

Hlavním a nejčastějším důvodem migrace cizinců je snaha o získání lepších životních podmínek. Mezi další příčiny lze zařadit ekonomické, demografické a sociologické důvody migrace. Ekonomickými důvody migrace jsou myšleny výhody, které migrace přináší migrujícím i zemím, které tyto migranty přijímají. Demografické důvody souvisí s dlouhodobým úbytkem obyvatelstva ve vyspělých státech a prodlužující se délkou života (narůstá počet obyvatel v důchodovém věku) a sociologickými důvody migrace jsou dopady v sociální a kulturní oblasti. Migranti si přinášejí odlišnou kulturu a zvyky, které většinou nechtějí opustit. Domácí obyvatelstvo se k migrantům staví s různou tolerancí, což v některých případech vede k nežádoucím etnickým konfliktům (Osičková, 2011).

Pracovní migrace má pozitivní i negativní dopady na trh práce, na ekonomiku státu, na systém sociální zabezpečení apod. Podle Hurreho (2023) mezi klíčové dopady a problémy patří:

- dopad migrace na domácí pracovní sílu (strach z dopadu na situaci na domácím trhu práce a na postavení domácí pracovní síly může být oprávněný a neměl by být odbýván falešnými prohlášeními jako například „*migrace je přínosem pro všechny zainteresované strany*“. Tento často užívaný argument může být pravdivý při pohledu na vysílající a přijímající země jako na celek, ale může být problematický při pohledu na postavení zranitelných segmentů domácí pracovní síly),

- dopad migrace na systémy sociálního zabezpečení (z pohledu státu a jeho systému sociálního zabezpečení je prioritou snížení domácí nezaměstnanosti, aby se snížily náklady na sociální dávky. Dokud bude domácí nezaměstnanost vysoká, je obtížné podporovat imigraci nových zaměstnanců s podobnými kvalifikacemi. Z pohledu zaměstnavatele je v některých situacích výhodnější zaměstnávat migranty, kteří mají větší motivaci, jsou levnější a flexibilnější než mnozí nezaměstnaní z řad domácích občanů, primárně to platí v zemích, kde dávky v nezaměstnanosti nebo kombinace dávek a příležitostné neformální práce umožňují relativně slušnou kvalitu života),
- dopad migrace na ekonomiku (nedostatek pracovní síly znamená pro firmy vyšší náklady a v důsledku toho mohou firmy odmítat rozšiřování výrobních zařízení nebo mohou přistoupit k přemístění své výroby do zemí s lepší nabídkou pracovní síly. Nedostatek pracovní síly může znamenat omezení ekonomického růstu. Dostupnost levné pracovní síly ze zahraničí může vést k problematickým důsledkům, kdy například může dojít k posílení pracovně-náročných odvětví, která z dlouhodobého hlediska nemusejí patřit k těm úspěšným. V konečném důsledku to může vést k definitivnímu přemístění takových odvětví do zemí s nižšími pracovními náklady nebo k vytvoření závislosti na práci dočasných migrantů z chudších zemí),
- dopad na trh práce (problémem je otázka postavení cizinců ve společnosti a na trhu práce. Zajímavým příkladem jsou situace na pracovním trhu ve Švédsku a v České republice, které v tomto ohledu představují dva protiklady. Švédsko se vydalo cestou rovného odměňování a stejných práv, Česká republika zažila v posledních letech rozdělený trh práce. Na jedné straně zde existuje oficiální trh práce, kde lidé (Češi a cizinci na vysokých postech) jsou zaměstnáváni v souladu se zákoníkem práce, na druhé straně je zde svět smluv na dobu určitou, družstev a zaměstnávání přes agentury. Zákon zaručuje stejné podmínky pro všechny zaměstnance na stejné pozici, ve skutečnosti jsou tyto podmínky často porušovány. V současné době se často mluví o tom, že zneužívání mohou zamezit lepší kontrolní mechanismy, nicméně hlubší příčinou této situace je bezpráví a zoufalství pociťované

mnoha migranty, kteří se obávají o svou práci, protože spolu s ní by mohli přijít rovněž o povolení k pobytu v zemi),

- legální a nelegální práce (strukturu zaměstnávání migrantů v ČR lze vnímat jako spíše nezdravou kombinaci legálních a nelegálních praktik a postupů. Řada agentur má špatnou pověst, protože se o nich říká, že často porušují práva migrantů, přestože dotyčné osoby pobývají v zemi legálně. Pro migranta je také snadné, aby se z něj stala osoba postupující nelegálně, například kvůli drobným administrativním problémům. V mnoha případech si toho migranti ani nejsou vědomi, neboť jim administrativní záležitosti zajišťují jejich zprostředkovatelé),
- sociální a politická práva (zásadní význam práv zahraničních pracovníků je často přehlížen v diskusích, které posuzují otázky migrace a integrace jako kulturní jevy. V České republice je často probíraným problémem migrantů ekonomické vykořisťování a zneužívání ze strany zaměstnavatelů a zprostředkovatelů. Takové praktiky jsou protizákonné, protože český zákoník práce zaručuje rovné zacházení a odměňování lidí zaměstnaných na stejné pracovní pozici. Přesto v situaci, kdy pracovní síla ve firmě se dělí na jádro, které tvoří domácí zaměstnanci a které je v mnoha odvětvích poměrně dobře organizované, na straně jedné a na straně druhé na pracovníky najímané přes agentury, kteří jsou zpravidla cizinci a jsou legálním způsobem zaměstnanci jiné společnosti, vzniká prostor pro porušování práv. V takové situaci je víceméně nemožné, aby se migranti stali členy odborů, protože pokud dotyčný projeví zájem o členství v místní odborové organizaci, agentura jej může jako svého zaměstnance přesunout do jiné firmy. V ČR pro pracovníky zaměstnané přes agentury žádné zvláštní odbory neexistují),
- diskriminace na trhu práce (problémem je také diskriminace během procesu žádosti o zaměstnání, kterou mohou zažívat osoby s migrační minulostí při hledání práce, která odpovídá jejich kvalifikacím. Často se děje bez zjevného úmyslu. Je tedy důležité poukazovat také na spoluodpovědnost zaměstnavatelů za budování inkluzivní společnosti. Příklady konkrétních opatření mohou být:

- anonymní žádost o zaměstnání (zamezení diskriminace na základě příjmení),
- školení personálních manažerů v oblasti kulturní diverzity,
- certifikace spravedlivých zaměstnavatelů.

(Hurrle, 2023)

7 Adaptace pracujících cizinců v ČR

Jazyková bariéra je jedním z největších problémů, se kterými se cizinci při adaptaci v České republice potýkají. Podle Martincové a Bičíka (2016) může nedostatečná znalost jazyka omezovat komunikaci s kolegy a nadřízenými, zvyšovat riziko pracovních nehod a také omezovat šance na kariérní postup. Brouček (2019) poukazuje na to, že v posledních letech se sice situace zlepšila, a to díky většímu počtu jazykových kurzů a podpoře ze strany zaměstnavatelů, ale stále se jedná o závažný problém.

Kulturní rozdíly a kulturologické problémy mohou také představovat překážky v adaptaci pracujících cizinců v ČR. Martincová a Bičík (2016) uvádějí, že například odlišné pracovní návyky, postoje k hierarchii, k práci a volnu a k řešení konfliktů mohou vést k nedorozuměním a konfliktům na pracovišti.

Diskriminace na základě národnosti je dalším problémem, se kterým se cizinci na českém trhu práce potýkají. Slavíková a Šmejkal (2017) ve svém článku upozorňují na to, že cizinci jsou často diskriminováni při výběru pracovních pozic a jsou jim nabízeny nižší mzdy než českým občanům s podobnými kvalifikacemi.

Existuje řada integračních programů a služeb, které mají za cíl podpořit adaptaci pracujících cizinců v ČR. CzechInvest například nabízí programy, které pomáhají cizincům s hledáním ubytování, jazykovou a kulturní adaptací, poradenstvím ohledně právních otázek a podobně.

Spolupráce s nevládními organizacemi je také důležitá. Například organizace META (Multicultural Education and Training Association) se zaměřuje na vzdělávání a poradenství v oblasti multikulturalismu a interkulturní komunikace a pomáhá tak zlepšovat situaci pracujících cizinců v ČR (META, 2021).

Další důležitou formou podpory jsou různé vzdělávací a jazykové kurzy. Brouček (2019) uvádí, že mnoho zaměstnavatelů nabízí svým cizincům jazykové kurzy a podporu při získávání kvalifikací, které jim umožní kariérní postup a zlepšení svého postavení na trhu práce.

Kromě toho existuje řada platforem a služeb, které usnadňují hledání práce a kontaktů s potenciálními zaměstnavateli, například prostřednictvím různých pracovních portálů.

Výše zmíněné formy podpory jsou důležité a mohou pomoci cizincům při adaptaci na českém trhu práce. Nicméně, podle Martinové a Bičíka (2016), je důležité také pracovat na změně postojů společnosti k migraci a cizincům, a to například prostřednictvím edukace a osvěty.

Praktická část

8 Kvantitativní výzkum

Kvantitativní výzkum byl proveden prostřednictvím dotazníkového sběru dat u cizinců pracujících v České republice pomocí veřejné služby Vypnto.cz. Respondenty průzkumu se stali plnoletí cizinci žijící v České republice, kteří zde pracují nebo hledají práci bez dalšího omezení. Pomocí zmíněné služby byl vystaven formulář s otázkami a doprovodným komentářem, jehož prostřednictvím byli cizinci žijící a pracující v České republice požádáni o vyplnění. Návštěvníci stránky, kteří splnili požadované kritérium a byli ochotni formulář vyplnit, se stali respondenty průzkumu.

Respondentům byl distribuován formulář s 20 uzavřenými dotazy, jejichž cílem bylo ověřit zkušenosti cizinců s českým pracovním trhem a získat podklady pro zodpovězení výzkumných otázek položených v úvodu práce.

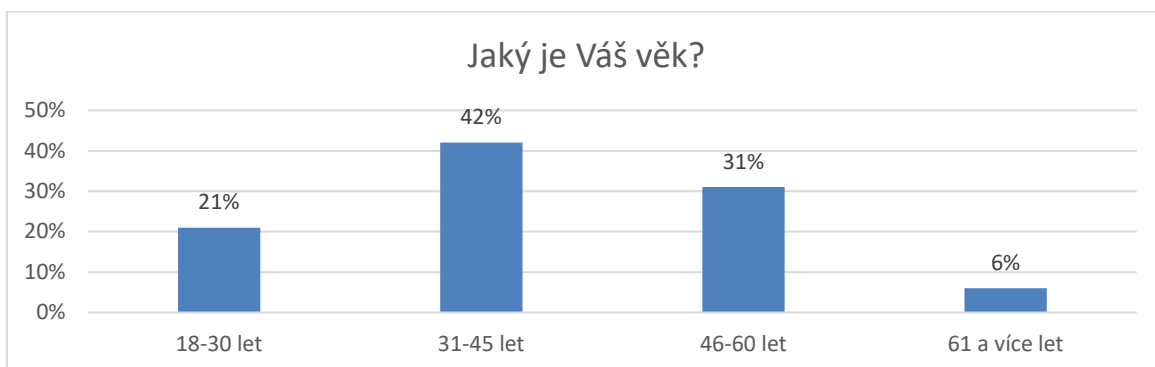
Uzavřená forma dotazů byla zvolena záměrně z důvodu jednoduššího vyplnění formuláře cizinci a ve snaze maximalizovat čistotu získaných dat (možnost psát volným textem část respondentů u veřejných anonymních průzkumů často zneužívá). Formulář s otázkami byl vystaven po dobu 3 týdnů, během nichž se podařilo získat zpět celkem 114 vyplněných formulářů, které mohly být použity pro potřeby této práce. Tento počet je vzhledem počtu cizinců žijících v České republice minimální, nicméně pro potřeby této práce byl shledán jako použitelný pro základní signalizaci názorů a zkušeností této skupiny.

Procentuální vyplnění dotazníků nebylo možné stanovit, protože formulář byl vystaven předem neurčitému počtu potenciálních respondentů.

8.1 Dotazníkové šetření

Odpovědi na otázku č. 1

Obrázek 6 Odpovědi na otázku č. 1



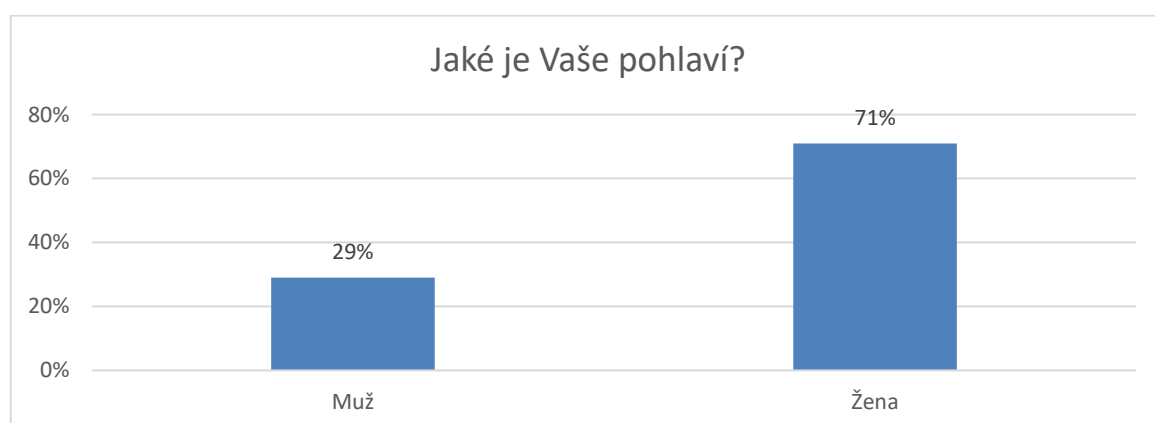
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Většina cizinců je v produktivním věku, převažují lidé uprostřed tohoto období.

Odpovědi na otázku č. 2

Obrázek 7 Odpovědi na otázku č. 2



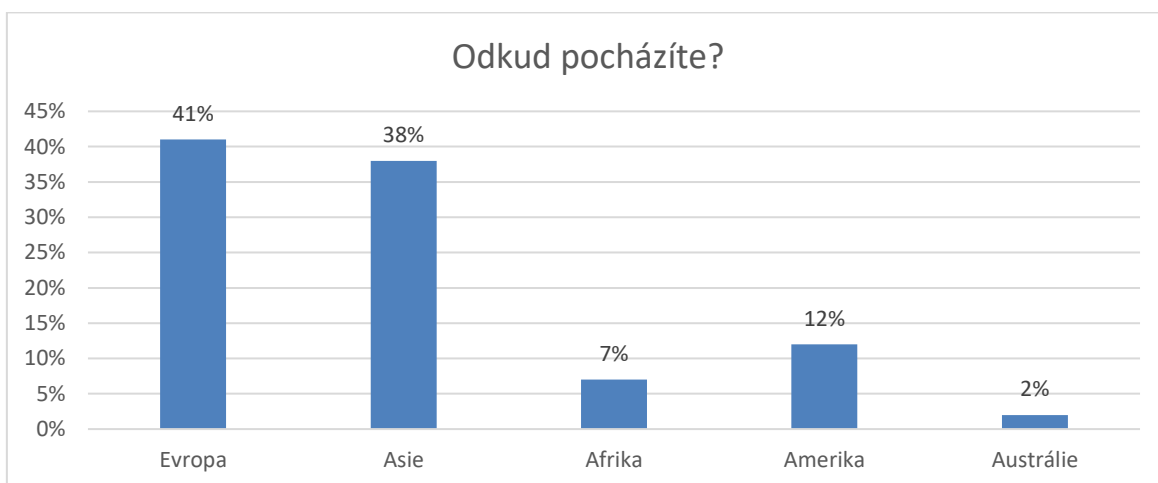
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Více než 2/3 respondentů byly ženy, což s velkou pravděpodobností znamená, že často odpovídaly ženy z Ukrajiny (vzhledem k současnému válečnému konfliktu mezi Ruskem a Ukrajinou).

Odpovědi na otázku č. 3

Obrázek 8 Odpovědi na otázku č. 3



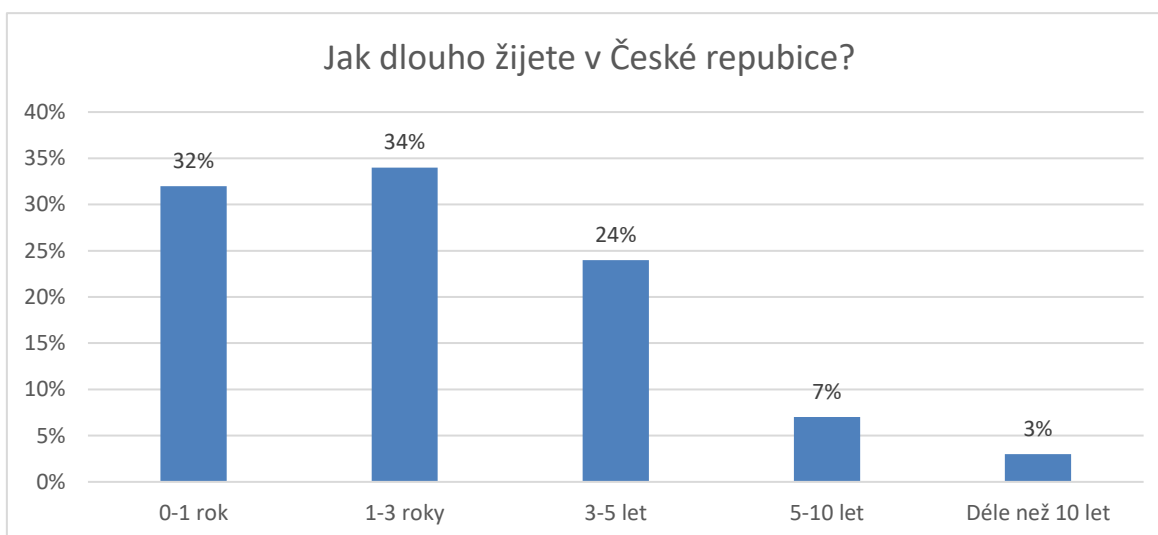
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Většina respondentů je z Evropy a Asie, ostatní kontinenty jsou v průzkumu zastoupeny jen sekundárně.

Odpovědi na otázku č. 4

Obrázek 9 Odpovědi na otázku č.



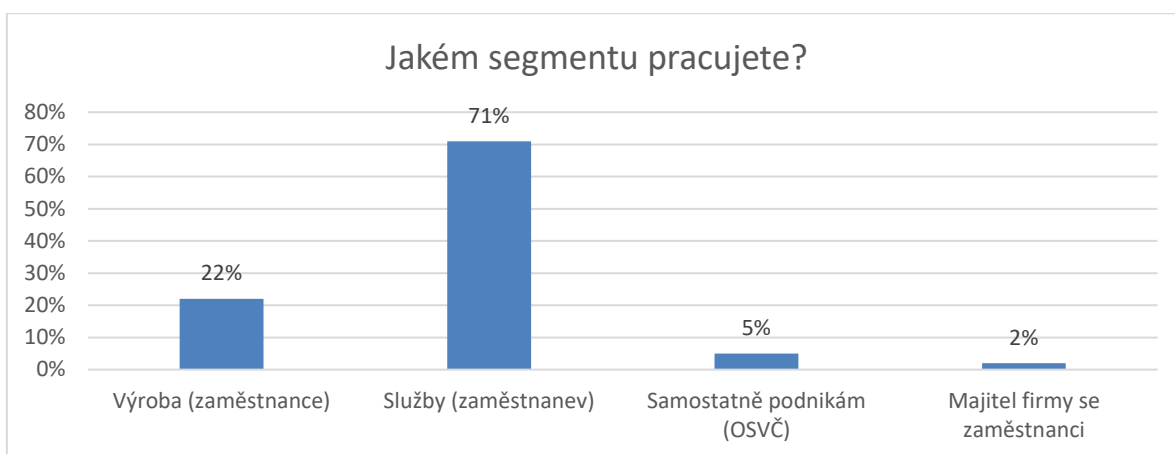
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Výsledky ukázaly, že většina cizinců žijících a pracujících v České republice (nebo hledajících práci), kteří se zúčastnili průzkumu, nežije v naší zemi dlouhodobě.

Odpovědi na otázku č. 5

Obrázek 10 Odpovědi na otázku č. 5



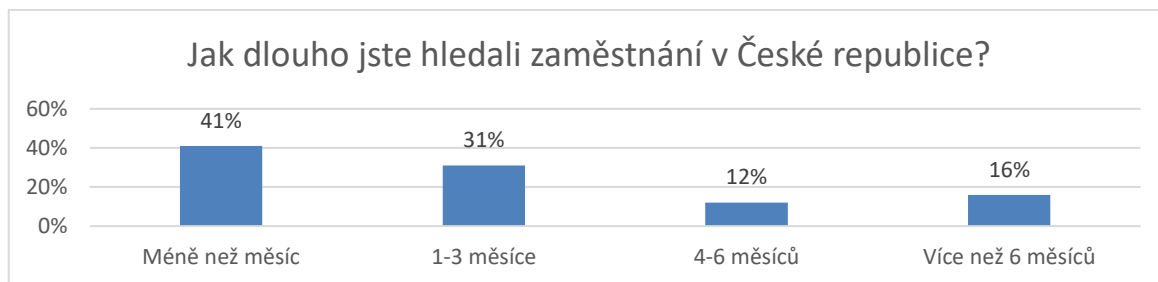
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Převažující oblastí pracovního uplatnění cizinců jsou služby, kde pracují více než 2/3 účastníků průzkumu. Následují segment výroby s necelou čtvrtinou. Nejméně je cizinců vlastníčích firmy se zaměstnanci.

Odpovědi na otázku č. 6

Obrázek 11 Odpovědi na otázku č. 6



Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Lze konstatovat, že výsledky průzkumu ukazují, že pro většinu cizinců není hledání práce v České republice příliš obtížné a mohou najít práci poměrně rychle. Nicméně, pro některé jedince s určitými kvalifikacemi nebo jazykovými bariérami, může být hledání práce náročnější.

Odpovědi na otázku č. 7

Obrázek 12 Odpovědi na otázku č. 7



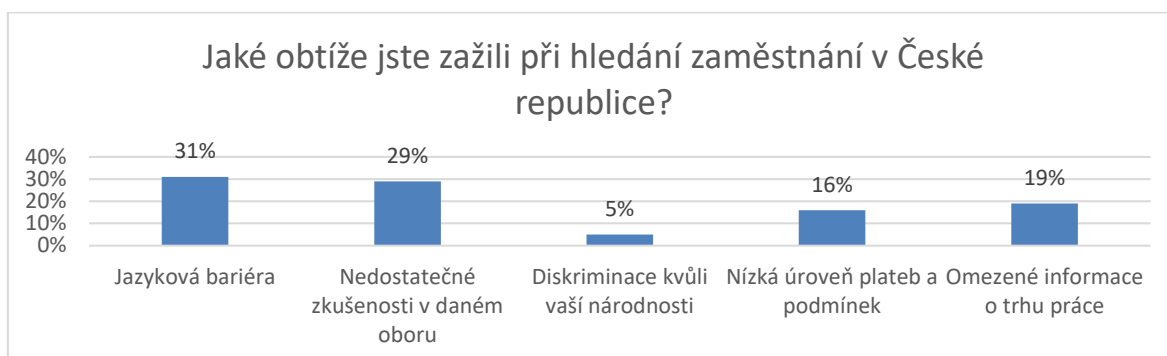
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Celkově lze tedy říci, že existuje několik různých způsobů, jak cizinci mohou najít práci v České republice a že každý z těchto způsobů může být účinný, v závislosti na konkrétní situaci a individuálních potřebách uchazeče. Zajímavé je, že pouze 13 % lidí kontaktovalo personální agentury. To může naznačovat, že cizinci nevědí o možnostech, které personální agentury nabízejí.

Odpovědi na otázku č. 8

Obrázek 13 Odpovědi na otázku č. 8



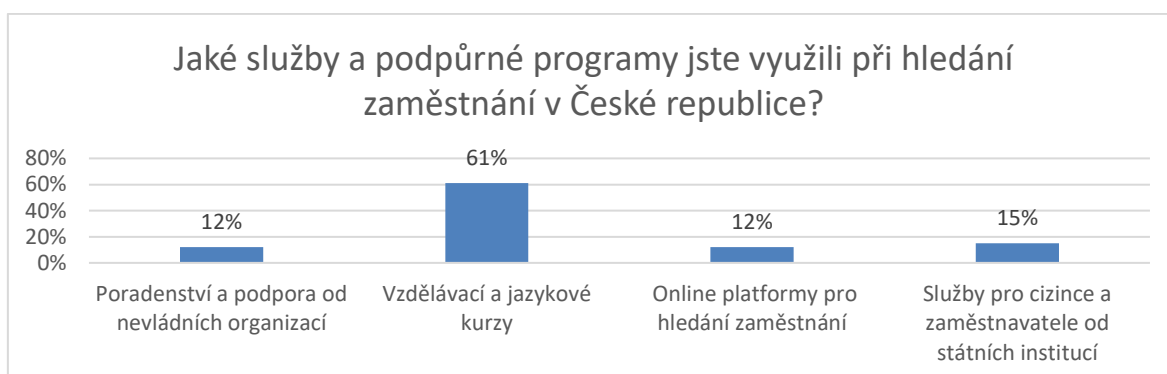
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Celkově lze říci, že tato zjištění naznačují, že pro cizince může být hledání práce v České republice výzvou, protože se potýkají s různými překážkami. Je důležité pracovat na vytváření inkluzivního a podpůrného prostředí na pracovišti, aby se cizinci mohli snáze začlenit do českého pracovního trhu. Nejčastějším problémem je jazyková bariéra. To může být obtížné, protože čeština není jednoduchým jazykem a někteří zaměstnavatelé mohou požadovat pokročilou úroveň jazyka.

Odpovědi na otázku č. 9

Obrázek 14 Odpovědi na otázku č. 9



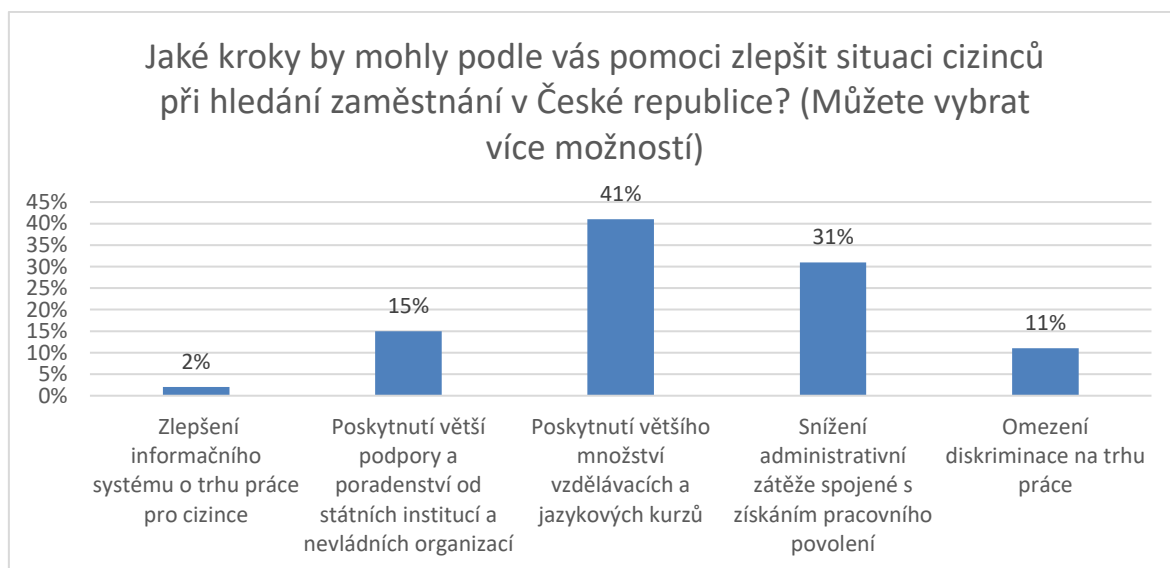
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Nejčastěji využívaným zdrojem je návštěva jazykových a vzdělávacích kurzů. To je pozitivní zpráva, protože zlepšení jazykových dovedností může cizincům pomoci najít si lepší práci a usnadnit jim začlenění do nového prostředí. Výsledky ukazují, že cizinci, kteří pracují v České republice, aktivně hledají způsoby, jak zlepšit své šance na trhu práce.

Odpovědi na otázku č. 10

Obrázek 15 Odpovědi na otázku č. 10



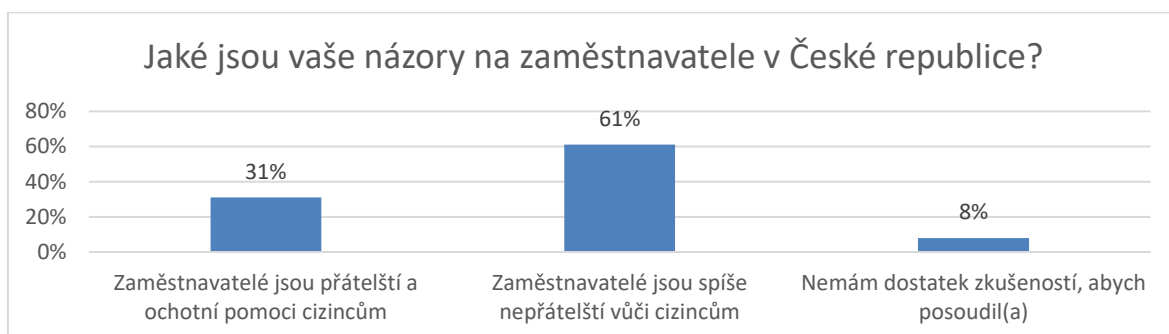
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Odpovědi cizinců naznačují, že existuje řada oblastí, ve kterých by mohla být situace cizinců v České republice zlepšena. Zvýšená kvalita informací o trhu práce by mohla pomoci cizincům lépe porozumět místnímu trhu práce a snížit tak jejich hledání práce. Větší podpora nevládních organizací by mohla pomoci cizincům s integrací do místního společenství a zlepšit jejich přístup k různým službám.

Odpovědi na otázku č. 11

Obrázek 16 Odpovědi na otázku č. 11



Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Odpověď ukazuje rozdílné zkušenosti cizinců s trhem práce v České republice. Zkušenosti cizinců mohou být ovlivněny mnoha faktory. Vysoký počet respondentů, kteří označili zaměstnavatele jako nepřátelské, ukazuje na důležitost právní ochrany před diskriminací a potřebu vytvoření podpůrného prostředí pro cizince na trhu práce.

Odpovědi na otázku č. 12

Obrázek 17 Odpovědi na otázku č. 12



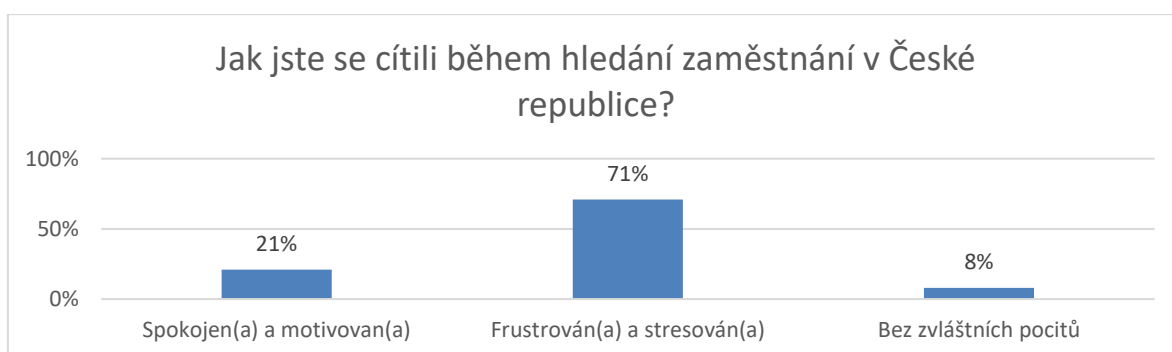
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Podle těchto odpovědí většina cizinců pracujících v České republice dokáže přizpůsobit svůj pracovní styl a kulturu místním podmínkám. 21 procent cizinců uvádí problémy s přizpůsobením se, což může být způsobeno například kulturními rozdíly nebo odlišnými pracovními postupy. Tyto výzvy by mohly být řešeny například prostřednictvím vzdělávacích kurzů nebo pomocí nevládních organizací, které se specializují na práci s cizinci.

Odpovědi na otázku č. 13

Obrázek 18 Odpovědi na otázku č. 13



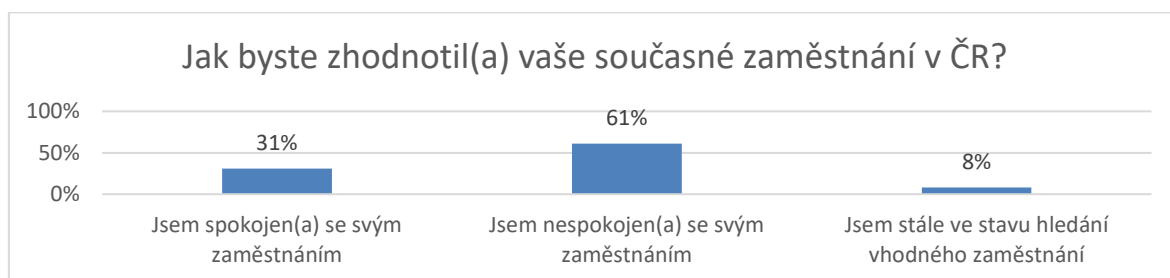
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Odpovědi cizinců ukazují, že většina z nich má při hledání práce v České republice negativní pocity, jako je frustrace a stres. Na druhou stranu, 21 % cizinců bylo spokojeno a motivováno. Je možné, že tito cizinci získali potřebné jazykové a profesní dovednosti, aby se přizpůsobili místnímu trhu práce. Proces hledání práce pro cizince v České republice může být náročný, ale úspěch je možný s dostatečnou přípravou a vytrvalostí.

Odpovědi na otázku č. 14

Obrázek 19 Odpovědi na otázku č. 14



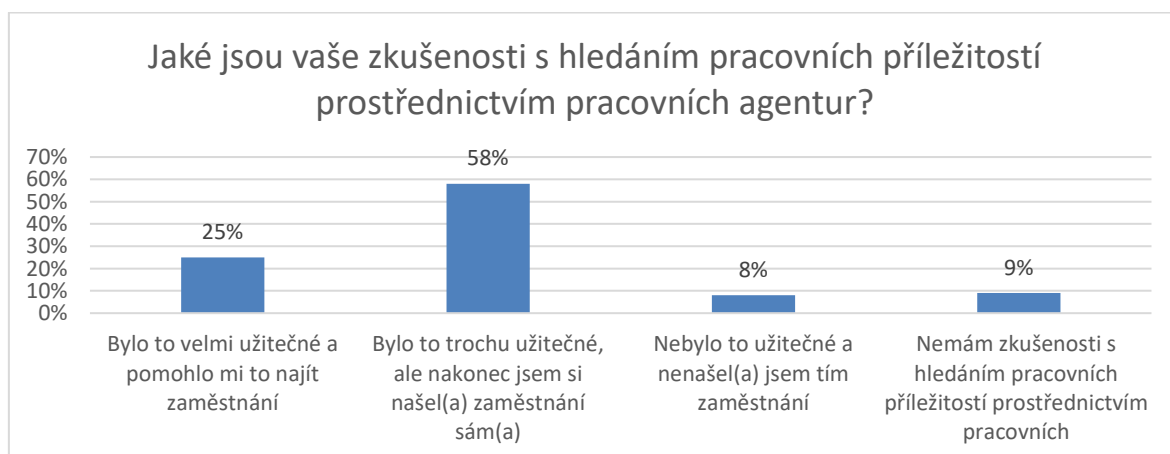
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Není jasné, co přesně cizinci považují za nedostatky své práce, pravděpodobně jsou jimi nízký plat, obtížná pracovní prostředí, nedostatečná komunikace apod. Pro zaměstnavatele je důležité tyto faktory zvážit a přijmout opatření je zlepšení podmínek práce cizinců v ČR.

Odpovědi na otázku č. 15

Obrázek 20 Odpovědi na otázku č. 15



Zdroj: vlastní zpracování

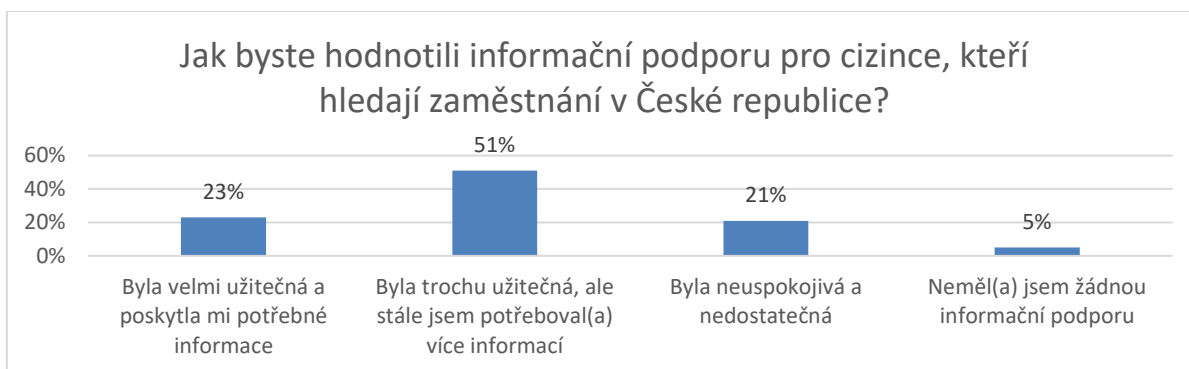
Komentář:

Tato odpověď naznačuje, že pro mnoho cizinců hrají pracovní agentury významnou roli při hledání práce. Zajímavé je, že více než polovina respondentů uvedla, že sice

pracovní agentury pomáhaly, ale nakonec si práci našli sami. To může ukazovat na to, že i když pracovní agentury mohou být užitečné při poskytování informací a poradenství, cizinci často musí být aktivní v hledání vlastních pracovních příležitostí.

Odpovědi na otázku č. 16

Obrázek 21 Odpovědi na otázku č. 16



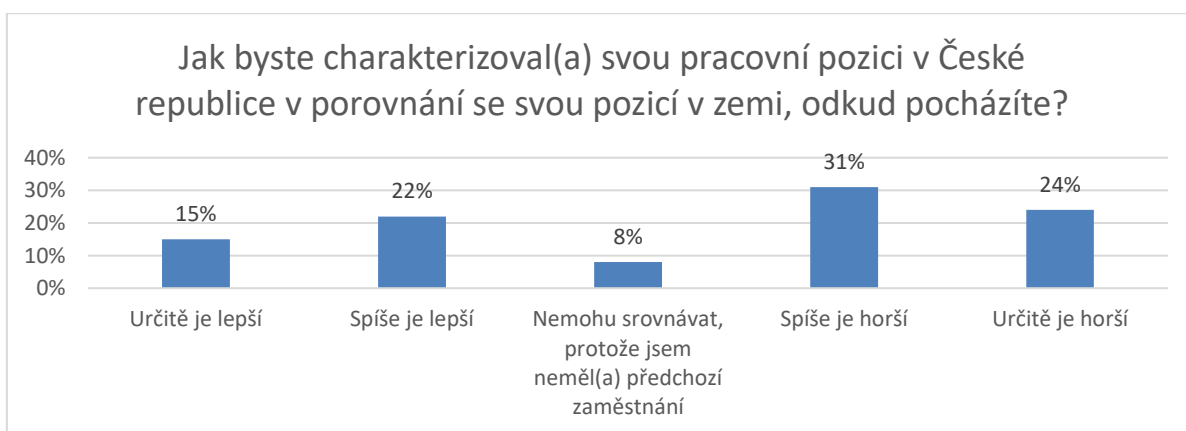
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Podle výsledků je zřejmé, že informační podpora pro cizince při hledání práce v České republice má stále prostor ke zlepšení. Výsledek naznačuje, že je třeba stále pracovat na zlepšení kvality a dostupnosti informací pro cizince hledající práci v České republice.

Odpovědi na otázku č. 17

Obrázek 22 Odpovědi na otázku č. 17



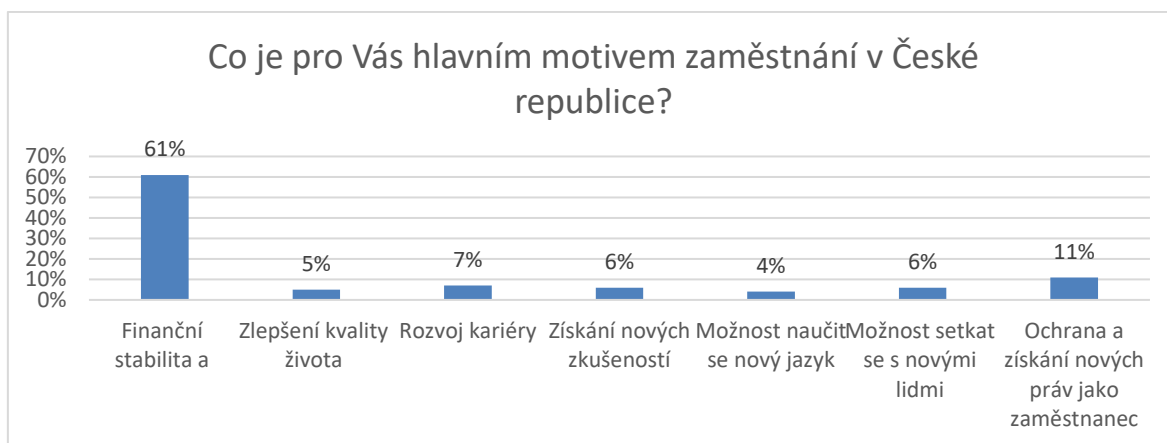
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Tato odpověď ukazuje, že pro některé cizince pracující v České republice je jejich práce zlepšením oproti tomu, co měli doma, zatímco pro jiné je horší. Je důležité si uvědomit, že pro každého cizince jsou individuální faktory, které ovlivňují jeho/její pracovní situaci a to, zda se mu/jí líbí pracovat v České republice nebo ne. Může to být například vztah k jazyku, kultuře, pracovnímu stylu nebo sociálnímu prostředí.

Odpovědi na otázku č. 18

Obrázek 23 Odpovědi na otázku č. 18



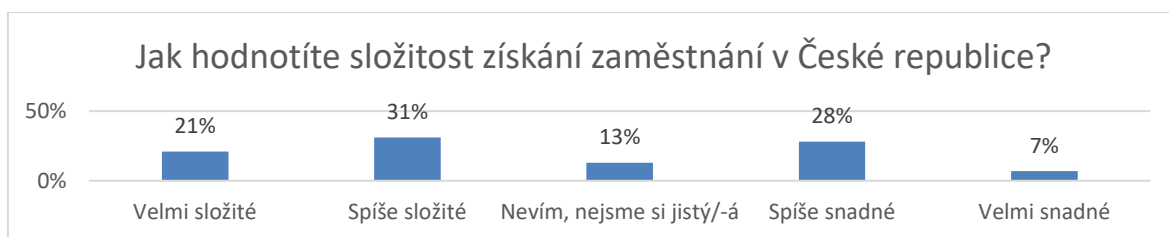
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Tato odpověď poskytuje užitečný pohled na to, co cizince motivuje k práci v České republice. Finanční stabilita je pochopitelně klíčovým motivem, ale není jediným. Odpovědi, jako je zlepšení kvality života, rozvoj kariéry a získání nových zkušeností, naznačují, že někteří cizinci hledají v práci v České republice více než jen finanční výhody. Toto může být užitečné pro zaměstnavatele, kteří chtějí přilákat a udržet talentované cizince.

Odpovědi na otázku č. 19

Obrázek 24 Odpovědi na otázku č. 19



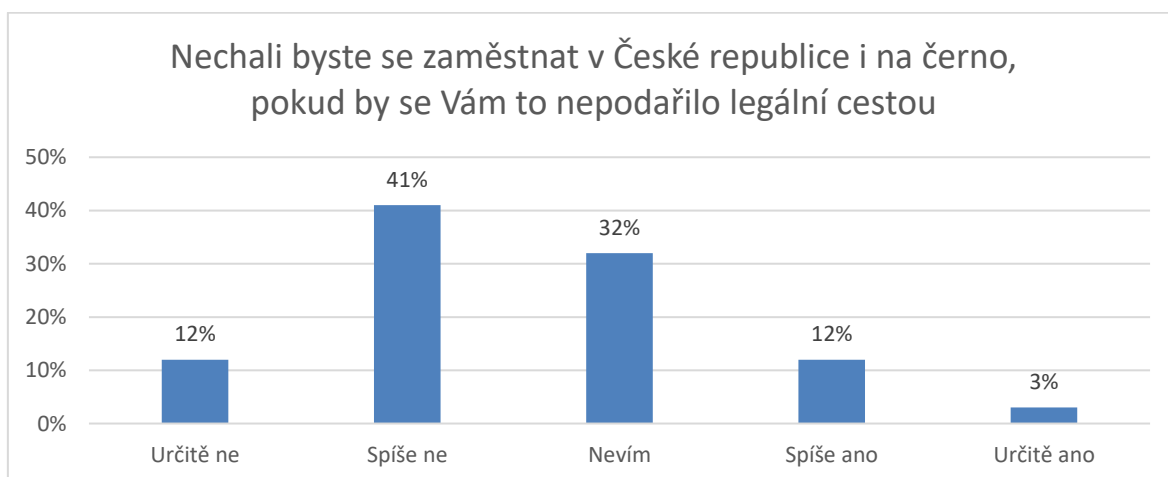
Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Z odpovědí cizinců vyplývá, že pro většinu z nich (52 %) je hledání práce v České republice složité, zatímco pro menšinu (35 %) je to spíše snadné nebo velmi snadné. Je zajímavé, že 13 % cizinců neví, zda je hledání práce složité nebo ne, což by mohlo naznačovat nedostatečnou informovanost nebo nejistotu ohledně procesu hledání práce v České republice. Je možné, že tito cizinci potřebují více informací a podpory od agentur či zkušenějších kolegů.

Odpovědi na otázku č. 20

Obrázek 25 Odpovědi na otázku č. 20



Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Tato otázka ukazuje, že značná část cizinců pracujících v České republice má obavy z nelegální práce. Výsledky ukazují, že v případě nouze většina cizinců (53 %) by se nechtěla uchýlit k nelegální práci. Z toho můžeme usoudit, že tito cizinci mají povědomí o tom, že nelegální práce může mít pro ně neblahé následky, jako jsou finanční tresty nebo dokonce deportace. Nicméně, 12 procent cizinců by spíše pracovalo nelegálně a 3 procenta by určitě pracovala nelegálně, což znamená, že stále existuje určitá část cizinců, kteří by riskovali nelegální práci v případě nouze.

8.2 Zodpovězení výzkumných otázek

Pro zodpovězení výzkumných otázek byly použity odpovědi respondentů získané v kvantitativním průzkumu.

Výzkumná otázka č. 1: *„Co je pro cizince hlavním motivem zaměstnání v České republice?“*

Odpověď:

Podle průzkumu je pro 61 % cizinců hlavním motivem práce v České republice finanční stabilita. To je poměrně očekávaná odpověď, protože mnoho cizinců přichází do České republiky pracovat právě kvůli lepšímu finančnímu ohodnocení, než by mohli získat v zemi svého původu. Zajímavé je, že jen 5 % respondentů uvedlo, že motivem práce v České republice je zlepšení kvality života. To naznačuje, že většina cizinců hledá spíše finanční jistotu než lepší životní podmínky. Nicméně, pro 7 % respondentů byl motivem práce v České republice rozvoj jejich kariéry a pro 6 % získání nových zkušeností, což svědčí o tom, že pro některé cizince může být práce v zahraničí dobrým způsobem, jak posunout svou kariéru nebo rozšířit své zkušenosti. Zajímavé je také, že pro 4 % respondentů byla motivací k práci v České republice možnost naučit se nový jazyk. To by mohlo být důležité pro ty, kteří chtějí zlepšit své jazykové schopnosti a získat nové příležitosti v budoucnu. Pro dalších 6 % respondentů byla motivací k práci v České republice možnost seznámit se s novými lidmi. To může být zajímavé ze sociálního hlediska, protože mnoho cizinců přichází do České republiky s cílem rozšířit svou síť kontaktů a navázat nová přátelství. Závěrem lze říci, že průzkum ukazuje, že pro většinu cizinců, kteří pracují v České republice, je největším motivem finanční stabilita, ale existuje i určitá část, která hledá další příležitosti pro svůj profesní a osobní růst.

Výzkumná otázka č. 2: „*Jak cizinci hodnotí složitost získání zaměstnání v České republice?*“

Odpověď:

Podle odpovědí cizinců pracujících v České republice, pro 52 % z nich bylo hledání práce složité a pro 21 % z nich dokonce velmi složité. Tento trend se může dále zhoršovat v závislosti na tom, jaké jsou individuální jazykové schopnosti a kulturní povědomí jednotlivých cizinců, protože tyto faktory mohou ovlivnit jejich schopnost získat potřebné dovednosti a kvalifikace pro získání zaměstnání. Většina cizinců (69 %) je také závislá na pomoci třetích stran při hledání práce v České republice. Tato pomoc může přicházet ze strany pracovních agentur, nevládních organizací nebo přátel a rodiny. Je důležité si uvědomit, že hledání práce v zahraničí může být pro cizince obtížné, zejména pokud mají omezené jazykové a kulturní schopnosti. Na druhé straně pro 35 % cizinců bylo hledání práce snadné nebo velmi snadné. Tyto odpovědi mohou odrážet to, že tito cizinci mohli mít již předchozí zkušenosti s hledáním práce v zahraničí, kvalifikace, které jsou v České republice velmi žádané, nebo kontakty v oboru, které jim pomohly získat zaměstnání.

Výzkumná otázka č. 3: „*Nechali by se cizinci zaměstnat v České republice i na černo, pokud by se jim to nepodařilo legální cestou?*“

Odpověď:

Podle odpovědí cizinců pracujících v České republice by v případě nouze 12 % z nich určitě nepracovalo nelegálně, což naznačuje, že tito jedinci jsou zodpovědní a dodržují zákony. 41 % by spíše nepracovalo nelegálně, což ukazuje, že tito lidé jsou opatrní a snaží se nevystavovat sebe ani své zaměstnavatele riziku. 32 % neví, což může naznačovat nedostatek informací o právních předpisech týkajících se zaměstnávání cizinců v České republice. Na druhé straně 12 % by spíše pracovalo nelegálně a 3 % by určitě pracovalo nelegálně, což může být důsledkem nedostatku legálních pracovních příležitostí nebo finanční tísně. Je důležité si uvědomit, že práce na černou není legální a může mít pro jedince a zaměstnavatele negativní důsledky, včetně finančních sankcí a ztráty dobrého jména. Proto je důležité dodržovat zákony a hledat práci legálním způsobem.

8.3 Diskuse

Zajímavé je srovnání s podobnými průzkumy, které byly realizovány na opačné straně zájmového spektra, tedy mezi českými občany, kteří byli dotazováni na zaměstnávání cizinců v České republice (jiný průzkum realizovaný mezi cizinci žijícími v ČR se nepodařilo dohledat). Z průzkumu zadavatelky Vladimíry Ettlové z roku 2012 například vyplynulo, že si 36,49 % Čechů myslí, že není správné zaměstnávat v České republice cizince a 66,67 % Čechů prohlásilo, že levná zahraniční pracovní síla ohrožuje zaměstnávání českých občanů. 70,97 % bylo podle průzkumu toho názoru, že by se zaměstnávání cizinců mělo omezit v krajích s vysokou mírou nezaměstnanosti. Cizinci by se měli zaměstnávat jen v profesích, o které nemají čeští občané zájem (51,15 %). Většina respondentů (83,62 %) tohoto průzkumu prohlásila, že by měli být cizinci i Češi na stejné pozici placení stejně a 73,28 % si myslelo, že by se cizinci, kteří chtějí pracovat v ČR měli naučit český jazyk.

V roce 2018 realizoval STEM průzkum, podle kterého se tři pětiny obyvatel České republiky (63 %) domnívají, že v naší zemi je příliš mnoho cizinců zaměstnaných. Polovina populace (49 %) si myslí, že zaměstnávání cizinců odebírá pracovní příležitosti místním obyvatelům. Nicméně, nadpoloviční většina veřejnosti (55 %) souhlasí s tím, že cizinci jsou jediným řešením pro nedostatek pracovních sil v některých profesích. Tento názor se změnil od roku 2016, když byli cizinci dlouhodobě vnímáni českou veřejností jako hrozba pro místní pracovní trh.

V roce 2019 provedlo podobný výzkum Centrum pro výzkum veřejného mínění (CVVM), podle kterého si polovina Čechů si myslí, že je správné zaměstnávat cizince, 40 procent je opačného názoru (IDNES, 2019). Zaměstnávání cizinců podporují hlavně lidé s dobrým vzděláním a s pravicovým zaměřením, proti byli hlavně nezaměstnaní, nekvalifikovaní lidé s levicovým zaměřením. Přibližně dvoutřetinová většina Čechů se kloní k názoru, že zaměstnávání cizinců by se mělo omezit v oblastech s vysokou nezaměstnaností (67 %) a současně že cizí levná pracovní síla ohrožuje zaměstnávání českých občanů (65 %).

V roce 2022 provedla další průzkum společnost Up Česká republika (Radio.cz, 2022), která ukázal, že v Praze Češi s cizinci nejvíce spolupracují na kvalifikovaných pozicích, ve zbytku Čech a na Moravě s nimi přicházejí do styku spíše při manuální práci. Pracovní vztahy s kolegy z ciziny hodnotí polovina českých zaměstnanců jako

pozitivní nebo dokonce výborné. Kriticky je vnímá zhruba desetina lidí, ostatní s nimi mají vztahy neutrální. Většina lidí pracovní vztahy s cizinci hodnotí pozitivně, cizinci podle nich zasluhují rovnocenné pracovní postavení jako Češi. Cizince by si mezi kolegy nepřálo sedm procent dotázaných.

Kdyby nedošlo k přesunu velkého množství občanů Ukrajiny do České republiky během posledního roku (jako důsledek válečného konfliktu mezi Ruskem a Ukrajinou), bylo by možné konstatovat, že se názory Čechů v čase mění ve prospěch zaměstnávání cizinců. Zmíněný exodus Ukrajinců ale opakovaně rozvířil emoce některých obyvatel, ať už v souvislosti a obsazováním pracovních pozic nebo také přijímáním dětí do školek a škol na úkor českých dětí. Negativní a nesouhlasné názory obyvatel jsou do určité míry pochopitelné, na druhé straně tento problém není černobílý a nemá jednoduché řešení, protože lidé vyhnaní válkou ze své země se svými dětmi také musí pracovat a vydělávat peníze, aby se mohli postarat o své rodiny a své děti.

9 Závěr

Zaměstnávání cizinců na pracovním trhu v České republice je poměrně běžné, zejména v oblastech jako jsou IT, průmysl, stavebnictví, turistický ruch a zdravotnictví. Zahraniční pracovníci však stále čelí několika výzvám a problémům, jako jsou jazykové bariéry, neznalost místních předpisů a zvyklostí, a také diskriminace a negativní postoj některých zaměstnavatelů a obyvatel.

Cizinci mohou mít také problémy s legalizací svého pobytu a práce v České republice, zejména pokud nejsou občany Evropské unie. Je důležité, aby si zaměstnavatelé a zahraniční pracovníci byli vědomi všech právních a byrokratických požadavků, které jsou spojeny s pracovním trhem v České republice, jako jsou pracovní smlouvy, povolení k práci a zdravotní pojištění.

Přestože existují určité výhody zaměstnávání cizinců, jako jsou větší rozmanitost pracovní síly a zkušeností, může být také náročné přizpůsobit se odlišným kulturám a pracovním stylům. Zaměstnavatelé musí být připraveni poskytnout potřebnou podporu a zaškolit své zahraniční zaměstnance, aby se dokázali efektivně zapojit do týmové práce.

Celkově lze říci, že zaměstnávání cizinců na pracovním trhu v České republice má své výhody a nevýhody. Je důležité, aby se zaměstnavatelé a zahraniční pracovníci dobře informovali a připravili před vstupem na trh práce, aby se minimalizovaly možné problémy a zajistila úspěšná integrace cizinců do pracovního prostředí.

Z průzkumu realizovaného v praktické části práce lze vyvodit, že pro mnoho cizinců, kteří pracují v České republice, je finanční stabilita hlavním důvodem pro práci v zemi. Zároveň však mnozí cizinci vnímají hledání práce v České republice jako složité, což může být způsobeno jazykovou bariérou, nedostatečnými informacemi o pracovním trhu nebo diskriminací ze strany zaměstnavatelů.

Co se týče zkušeností cizinců s pracovním trhem v České republice, z průzkumu vyplynulo, že cizinci vnímají informační podporu pro cizince při hledání práce jako užitečnou, ale zároveň existuje prostor pro zlepšení. Kromě toho se ukázalo, že mnozí cizinci vnímají svou pracovní pozici v České republice jako horší než tu, kterou měli doma.

Dalším problémem, který průzkum odhalil, je skutečnost, že někteří cizinci jsou nuceni pracovat nelegálně v případě nouze. To může mít negativní dopad na jejich pracovní a životní podmínky, a může také vést k diskriminaci ze strany zaměstnavatelů a zhoršení vztahu cizinců ke společnosti jako celku.

Výhodou zaměstnávání cizinců v České republice je vysoká kvalifikovanost mnoha z nich, což může být pro některé zaměstnavatele velkým přínosem. Zároveň však existuje riziko, že cizinci budou využíváni k levné pracovní síle a budou obcházeny pracovní a sociální normy.

Co se týče zkušeností cizinců s pracovním trhem v České republice, průzkum ukázal, že většina cizinců se cítí spíše dobře a má pozitivní zkušenosti s českými zaměstnavateli. Nicméně, existují i případy diskriminace a nedostatečné informovanosti ze strany zaměstnavatelů ohledně práv a povinností cizinců v České republice.

Výzkum ukázal, že existují významné překážky pro cizince, kteří hledají práci v České republice, ale zároveň ukazuje, že mnoho z nich má pozitivní zkušenosti a cítí se v zemi dobře.

Seznam literatury

BOLTON CONSULTING GROUP. *Budoucnost českého pracovního trhu. 2022.* Dostupné online z <https://web-assets.bcg.com/db/7d/9e4efb494d71bd3a285c296ead48/budoucnost-ceskeho-pracovniho-trhu.pdf>

BROUČEK, S. *Adaptace cizinců na českém trhu práce.* Univerzita Palackého v Olomouci. 2019. ISBN: 978-8-02444-972-6.

HOSPODÁŘSKÁ KOMODA ČR. *Zaměstnávání cizinců 2022.* Dostupné online z https://www.khkpce.cz/uploads/files/322_Zamestnavani-cizincu_2022_final.pdf

HURRLE, J. *Pracovní migrace a systémy sociální ochrany.* [cit. 2023-03-07]. Dostupné online z https://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/JHurrle_Recommendations_cze.pdf

FASSMANN, M. *Stínová ekonomika a práce na černo.* Praha: Sondy, 2007. ISBN 978-80-86846-21-7.

FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Rizika trhu práce.* [cit. 2023-03-06]. Dostupné online z <https://www.pracevceskerekpublice.cz/index.php/rizika-trhu-prace/>

FOREIGN SERVICES. *Modrá karta.* [cit. 2023-02-18]. Dostupné online z <https://www.zamestnavamecizince.cz/pro-firmy-imigrace/modra-karta>

IRS CZECH. *Co je to vízum strpění.* 2021. Dostupné online z <https://www.irsczech.com/co-je-to-vizum-strpeni>

IRS CZECH. *Zaměstnanecká karta.* 2023. Dostupné online z <https://irsczech.com/zamestnanecka-karta>

MARTINCOVÁ, J., BIČÍK, I. *Adaptace zahraničních pracovníků v českých podnicích.* Brno: Mendelova univerzita v Brně. 2016. ISBN 978-8-02275-645-1.

META. *O nás*. [cit. 2023-04-12]. Dostupné online z <https://www.meta-ops.cz/o-mete>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Zaměstnanecké karty pro cizince v České republice*. 2023. Dostupné online z <https://www.mpsv.cz/pro-cizince>

MLS, T. *Inspekce práce nechodí po horách, ale po firmách*. 2022. Dostupné online z <https://www.epravo.cz/top/clanky/inspekce-prace-nechodi-po-horach-ale-po-firmach-115341.html>

MPSV ČR. *Nelegální zaměstnávání*. [cit. 2023-03-06]. Dostupné online z <https://www.mpsv.cz/nelegalni-zamestnavani>

NĚMCOVÁ, V. *Víte, jaká jsou rizika práce na černo? Inspekce práce udělila za nelegální práci pokutu přesahující 190 milion korun*. 2022. Dostupné online z <https://www.finance.cz/540972-prace-na-čer-no-rizika/>

OSIČKOVÁ, M. *Zaměstnávání cizinců v České republice – učební text*. 2011. Dostupné online z https://is.muni.cz/el/1456/podzim2011/MPV_PTPZ/um/Ucebni_text.pdf

PRŮVODCE KARIÉROU. 2022. *Český pracovní trh se zásadně změní. Jsme na nové výzvy dostatečně připraveni?* Dostupné online z <https://pruvodcekarierou.zkola.cz/cesky-pracovni-trh-se-zasadne-zmeni-jsme-na-nove-vyzvy-dostatecne-pripraveni/>

SDRUŽENÍ PRO INTEGRACI A MIGRACI. *Mimořádné pracovní vízum*. [cit. 2023-03-07]. Dostupné online z https://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/cizinci-ze-zemi-mimo-eu/viza-nad-90-dnu/mimoradne_pracovni_vizum

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *MPSV se zaměřuje na nelegální práci. Pokuty letos zatím přesáhly 143 milionů korun*. 2022. Dostupné online z https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/TZ_nelegální_zaměstnávání_16.9.2022.pdf/cfcd867a-27e8-9d88-3a2d-54cd5556a398

Úřad práce ČR. Zaměstnávání cizinců. [cit. 2023-02-18]. Dostupné online z <https://www.uradprace.cz/zamestnavani-cizincu>

Zaměstnávání cizinců EU. Vše o zaměstnávání cizinců. [cit. 2023-02-18]. Dostupné online z <https://zamestnavanicizincu.cz/temata/>

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obrázek 1 Mezera na pracovním trhu a potřebná populace uprchlíků k jejímu zaplnění.....	10
Obrázek 2 Zaměstnanecká karta	17
Obrázek 3 Modrá karta.....	20
Obrázek 4 Počty osob zjištěných při výkonu nelegální práce	23
Obrázek 5 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance	29
Obrázek 6 Odpovědi na otázku č. 1	37
Obrázek 7 Odpovědi na otázku č. 2	37
Obrázek 8 Odpovědi na otázku č. 3	38
Obrázek 9 Odpovědi na otázku č. 4	38
Obrázek 10 Odpovědi na otázku č. 5	39
Obrázek 11 Odpovědi na otázku č. 6	39
Obrázek 12 Odpovědi na otázku č. 7	40
Obrázek 13 Odpovědi na otázku č. 8	41
Obrázek 14 Odpovědi na otázku č. 9	41
Obrázek 15 Odpovědi na otázku č. 10	42
Obrázek 16 Odpovědi na otázku č. 11	43
Obrázek 17 Odpovědi na otázku č. 12	43
Obrázek 18 Odpovědi na otázku č. 13	44
Obrázek 19 Odpovědi na otázku č. 14	45
Obrázek 20 Odpovědi na otázku č. 15	45
Obrázek 21 Odpovědi na otázku č. 16	46
Obrázek 22 Odpovědi na otázku č. 17	46
Obrázek 23 Odpovědi na otázku č. 18	47

Obrázek 24 Odpovědi na otázku č. 19	48
Obrázek 25 Odpovědi na otázku č. 20	48

Seznam tabulek

Tabulka 1 Základní termíny z oblasti zaměstnávání cizinců.....	11
Tabulka 2 Přehled počtu zahraničních zaměstnanců	15
Tabulka 3 Nabídka a poptávka na trhu práce.....	16
Tabulka 4 Výhody a nevýhody nelegální práce	25

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Martin Bureš		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Zaměstnávání cizinců v ČR		
VEDOUCÍ PRÁCE	Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2023
POČET STRAN	61		
POČET OBRÁZKŮ	25		
POČET TABULEK	4		
POČET PŘÍLOH	0		
STRUČNÝ POPIS	<p>Tato práce se zabývá problematikou zaměstnávání cizinců na pracovním trhu v České republice. Analyzuje zkušenosti cizinců s hledáním a ucházením se o práci, důvody, proč se rozhodli pracovat v ČR, a jejich pohled na pracovní podmínky v zemi. Dále se zaměřuje na překážky, které mohou cizince postihnout při hledání práce. Výsledky práce přináší užitečné poznatky pro zaměstnavatele, cizince a zainteresované orgány v oblasti práce a migrace, kteří mohou využít doporučení pro zlepšení situace na českém pracovním trhu pro cizince. Práce popisuje právní rámec zaměstnávání cizinců v ČR a vyjmenovává možnosti pobytových oprávnění cizinců. Součástí práce je kvalitativní výzkum realizovaný formou dotazníkové šetření mezi cizinci pracujícími na českém trhu práce.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Byrokracie, cizinci, diskriminace, integrace, jazyková bariéra, migrace, pracovní trh, zaměstnávání, zahraniční pracovníci, zkušenosti		

ANNOTATION

AUTHOR	Martin Bureš		
FIELD	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
THESIS TITLE	Employment of foreigners in the Czech Republic		
SUPERVISOR	Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2023
NUMBER OF PAGES	61		
NUMBER OF PICTURES	25		
NUMBER OF TABLES	4		
NUMBER OF APPENDICES	0		
SUMMARY	<p>This work deals with the issue of employment of foreigners in the labour market in the Czech Republic. It analyzes the experiences of foreigners looking for and going to work, the reasons why they chose to work in the Czech Republic, and their view of working conditions in the country. It also focuses on the obstacles that foreigners may encounter when looking for work. The results of the work provide useful insights for employers, foreigners and interested bodies in the field of labour and migration, who can use the recommendations to improve the situation on the Czech labour market for foreigners.</p> <p>The work pops the legal framework of employment of foreigners in the Czech Republic and lists the possibilities of residency rights of foreigners. Part of the work is qualitative research carried out in the form of a questionnaire investigation among foreigners working on the Czech labour market.</p>		
KEY WORDS	Bureaucracy, foreigners, discrimination, integration, language barrier, migration, labour market, employment, foreign workers, experience.		