

**ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208R087 Podniková ekonomika a management obchodu

**ANALÝZA MOTIVACE CIZINCŮ  
K ÚČASTI NA ČESKÉM  
PRACOVNÍM TRHU**

**Bakalářská práce**

**Aleksei TEREKHIN**

Vedoucí práce: Ing. David Libich

*V tištěné verzi závěrečné práce tento list vyjměte a nahradte zadáním závěrečné práce. V elektronické verzi práce zde vložte oskenované zadání se všemi podpisy.*

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí OS.17.10 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 mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 16. 12. 2019

Děkuji Ing. Davidu Libichovi, za odborné vedení bakalářské práce, poskytování rad a informačních podkladů.

## Obsah

Úvod.....	7
1 Teoretická východiska migrace.....	8
1.1 Základní pojmy .....	8
1.2 Druhy migrace.....	9
1.3 Mezinárodní pracovní migrace .....	11
1.4 Druhy pracovní migrace .....	11
1.5 Příčiny a důsledky pracovní migrace.....	12
1.6 Ekonomické dopady pracovní migrace.....	14
1.7 Aktuální témata migrace.....	18
2 Adaptace a kulturní rozdíly .....	20
2.1 Základní pojmy .....	20
2.2 Adaptace nového zaměstnance .....	20
2.3 Problémy adaptace cizinců.....	21
2.4 Měření kulturních rozdílů .....	22
3 Analýza motivace cizinců k účasti na českém pracovním trhu.....	26
3.1 Analýza situace na českém pracovním trhu .....	26
3.2 Srovnání ČR, Ruska a Polska dle Hofsteda .....	33
3.3 Výzkumné šetření.....	34
3.5 Doporučení pro cizince.....	46
3.6 Doporučení pro zaměstnavatele.....	46
Závěr .....	48
Seznam literatury .....	49
Seznam obrázků a tabulek.....	51
Seznam příloh .....	53

## **Seznam použitých zkratk a symbolů**

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
IOM	International Organization for Migration
SNS	Společenství nezávislých států
ČSÚ	Český statistický úřad
OECD	Organisation for Economic Co-Operation and Development

## Úvod

Pracovní migrace v současnosti dosáhla globálních rozměrů. Tento jev má řadu příčin, nejčastěji spojených s vnitřní sociálně-ekonomickou situací jednotlivých zemí a mezinárodní ekonomikou jako celkem. Příliv a odliv pracovních sil má na ekonomiku pozitivní i negativní dopady. Fenomén pracovní migrace v celosvětovém měřítku přispívá například k rozvoji národních ekonomik a k posílení mezinárodních vztahů. V souvislosti se zvýšením počtu pracovníků cizí státní příslušnosti se zvýšil i význam zahraniční pracovní síly v České republice.

Cílem bakalářské práce je zjistit hlavní faktory, které cizince motivují k účasti na českém pracovním trhu a zároveň identifikovat přínosy jejich zapojení do pracovního procesu z pohledu zaměstnavatelů. Dílčím cílem je nalézt činitele ovlivňující jejich adaptaci v odlišném kulturním prostředí. V návaznosti na výzkumná šetření jsou definována doporučení pro úspěšný vstup a adaptaci na českém pracovním trhu pro uchazeče z řad cizinců.

Teoretická část práce se skládá ze dvou kapitol. První kapitola vymezuje základní východiska tématu migrace se zaměřením na mezinárodní pracovní migraci, její příčiny a důsledky včetně vymezení aktuálních témat migrace. Druhá kapitola je věnována adaptaci pracovníků s ohledem kulturní rozdíly.

V praktické části jsou popsány specifika českého pracovního trhu a realizováno dotazníkové šetření s cílem identifikovat faktory, motivující občany cizí státní příslušnosti k účasti na českém pracovním trhu. Dílčím cílem je nalézt činitele ovlivňující jejich adaptaci v odlišném kulturním prostředí. V návaznosti na výzkumná šetření jsou definována doporučení pro jejich úspěšný vstup a adaptaci na českém pracovním trhu.

# 1 Teoretická východiska migrace

Cílem kapitoly je vymezit základní pojmy související s migrací, definovat vybrané druhy migrace, její příčny a charakterizovat pozitivní a negativní dopady, které migrace přináší. Druhá část kapitoly je zaměřena na specifika pracovní migrace.

## 1.1 Základní pojmy

V odborné literatuře lze nalézt různé přístupy k definování termínu migrace, přičemž většinu z nich spojuje hledisko času, teritoria a charakteru pobytu. Časové hledisko vymezuje období, po které jednotlivec nebo skupina osob mění místo svého pobytu, teritoriální hledisko je kritériem vzdálenosti a charakterem pobytu rozlišuje pobyt na přechodný a trvalý.

Bartman, Poros a Monforte (2014) definují migraci jako pohyb osob, vedoucí k dočasnému nebo trvalému přemístění jednotlivce do dané země (Bartman, Poros, Monforte, 2014). V rozšířené definici lze migraci označit za přirozený proces, který je spojen se změnou místa trvalého pobytu, přemístěním nebo přesunem osob či sociálních skupin do jiného regionu nebo země po delší časové období. Mezinárodní organizace pro migraci pak definuje tento jev jako „přesun osob z místa jejich obvyklého pobytu přes hranice nebo v rámci jednoho státu“ (IOM, 2019).

V praxi jsou rozlišovány dva základní migrační jevy – emigrace a imigrace. Emigrace znamená výjezd občana dané země do zahraničí. Imigrace představuje vjezd občana jiných zemí na území dané země (MVČR, 2019). Toto rozdělení lze doplnit pojmem reemigrace. Reemigrace je označení pro návrat emigrantů do rodné země. Příkladem reemigrace v českém prostředí je například návrat emigrantů před komunistickým režimem po roce 1989 (Nešpor, 2002).

Jednotlivci, kteří dobrovolně nebo nuceně mění teritorialitu, jsou označováni jako migranti. Stejně jako v případě migrace jsou rozlišovány pojmy imigrant a emigrant. Podle definice MVČR (2019), je imigrant „cizinec, přicházející do země za účelem pobytu dlouhodobějšího charakteru“. Emigrant je naopak „osoba, která opustila zemi svého státního občanství nebo trvalého pobytu a která odešla do trvalého pobytu do jiného státu“ (MVČR, 2019). V České



republice je používán termín cizinec. Dle zákona o pobytu cizinců se jím rozumí „fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie“ (MVČR, 2019).

S osobou migranta jsou dále spojeny termíny uprchlík a nelegální migrant. Uprchlík je jednatel, který se nachází na území jiného státu a nelegální migrant označuje osobu bez legálního statusu v zemi, kde se nachází.

Velmi důležitou roli, jak z ekonomického hlediska, tak i z hlediska sociálního, zastává Mezinárodní organizace pro migraci - International Organization for Migration (IOM). Organizace byla založena v roce 1951 a sídlí v Ženevě. Česká republika se stala členem IOM 15. října 1997. Hlavními činnostmi IOM jsou: dobrovolné návraty a reintegrace, migrace a rozvoj pracovní migrace, prevence a potírání obchodu s lidmi, budování kapacit v migračním managementu, integrace cizinců v České republice (IOM, 2019).

## **1.2 Druhy migrace**

Migrace není homogenním procesem a lze na ni nahlížet z různých úhlů pohledu. Literatura rozlišuje rozmanitá kritéria, podle kterých se migrace dále dělí. Migraci lze kategorizovat například podle dobrovolnosti, teritoriality nebo právního statusu.

Janáčková a kol. (2016) rozlišují migraci dle počtu migrantů na individuální a masovou. Individuální migrace je typ migrace, kdy cizinec nemá vztah ke kolektivní vlně migrace. Takový typ migrace se odlišuje malým a relativně stabilním počtem legálních migrantů, přemísťujících se do konkrétní lokality.

Masová migrace je naopak charakterizována vlnou migrantů z jednoho či příbuzných regionů, migrujících do jiných zemí v krátkém časovém období. Při takovém typu pohybu osob, cizinci obvykle nevědí, kam se přesně budou stěhovat a co tam budou dělat. Taková vlna je zpravidla vyvolána nestabilní situací v regionu, například v důsledku válečného konfliktu nebo politické krize. Pro cílové země může mít masová vlna migrace negativní důsledky. Pokud daná země není schopna organizačně ani ekonomicky masovou vlnu migrantů zvládnout, může dojít k destabilizaci země či ke snížení ekonomického růstu (Janáčková a kol., 2016).

Migraci lze členit rovněž podle překračovaných hranic na vnitřní a mezinárodní migraci. Vnitřní migrace znamená pohyb osob probíhající ve stejné zemi mezi ekonomicko-geografickými a administrativními regiony. Pro takový typ migrace lze rozlišit následující migrační toky: město – město, město – vesnice, vesnice – město, vesnice – vesnice. Mezinárodní migrace je definována pohybem osob z jedné země do druhé s překračováním státních hranic. Může být intrakontinentální a mezikontinentální (Janáčková a kol., 2016).

Dalším dělením migrace je dělení dle cílových zemí na migraci v rámci stejné civilizace a migraci napříč jednotlivými kulturami či civilizacemi. Migrace v rámci stejné civilizace znamená, že cílová země má stejné nebo podobné kulturní tradice, zvyky a úroveň rozvoje, zatímco migrace napříč jednotlivými kulturami či civilizacemi je charakteristická stěhováním do zemí, ve kterých převažuje odlišný pohled na normy chování, vztah k náboženství, odlišný právní systém nebo rozdílné kulturní tradice (Janáčková a kol., 2016).

Podle dočasných znaků lze migraci členit na trvalou, neodvolatelnou, dočasnou sezónní, týdenní nebo epizodickou. Trvalá nebo neodvolatelná je spojena se změnou bydliště a často i občanství. Dočasná migrace znamená přemístění na dlouhé, ale omezené období v trvání delším než jeden rok. Za sezónní je považována migrace, trvající v horizontu několika měsíců až jednoho roku. Příkladem týdenní nebo denní migrace je pak přejezd do místa zaměstnání či studia. Epizodické migrace může být například turistická nebo služební cesta, která nemá pravidelný charakter (Janáčková a kol., 2016).

Dle NNO (2019) lze migraci dále členit na nucenou a dobrovolnou, legální a nelegální nebo politickou a ekonomickou migraci. Tyto typy migrace se mohou vzájemně překrývat a doplňovat. Nucená migrace je často způsobena nestabilní politickou situací či zhoršenými ekonomickými podmínkami. V případě dobrovolné migrace jsou motivací lidé k přemístění do jiných zemí zejména potenciálně vyšší příjmy či stabilní politická a ekonomická situace (NNO, 2019). Separátní kategorií tvoří pracovní migrace, které je věnována následující kapitola práce.

### 1.3 Mezinárodní pracovní migrace

Mezinárodní pracovní migrace nebo mezinárodní migrace pracovní síly znamená, přemísťování lidí za účelem práce ze svých zemí do jiných, které disponují lepší ekonomikou nebo se nachází ve stabilnější politické situaci. Je nutné umět odlišovat danou formu migrace od ostatních, které jsou charakterizovány jen dočasnou změnou bydliště. Oba jevy vytvářejí tzv. mezinárodní trh, který spojuje analogické trhy v různých zemích a regionech (Gužva a kol., 2009)

Historicky migrační procesy vznikly před mnoha stoletími. Prvním hromadným pohybem pracovníků byl dovoz otroků z Afriky do Ameriky. Ve 40. letech 19. století došlo k explozi emigrace z Irska do USA kvůli „hladomoru“. Rozsáhlá migrace

na počátku 80. let 19. století z Itálie a východní Evropy do Spojených států byla spojena s klesajícími cenami evropské pšenice. Tok migrace se v důsledku zhoršujících se ekonomických podmínek ve Spojených státech prudce zpomalil a během hospodářského oživení opět získal na síle (Gužva, 2009).

V Evropě po druhé světové válce, zejména od počátku šedesátých let, byly zaznamenány poměrně intenzivní pracovní migrační procesy. Pracovní síla ze Španělska, Portugalska, Řecka, Jugoslávie, Turecka byla aktivně využívána v ekonomice průmyslových zemí Evropy. V polovině 90. let byl příliv přistěhovalců do západní Evropy na úrovni 180 tisíc lidí za rok. Země přijímající většinu přistěhovalců jsou Německo, Francie, Spojené království a Švýcarsko (Gužva, 2009).

### 1.4 Druhy pracovní migrace

Pracovní migraci lze členit do několika kategorií podle různých hledisek. Základním členěním je rozdělení pracovní migrace na poptávkovou a nabídkovou.

**Poptávková migrace** je charakterizována lidskou touhou jet pracovat do zahraničí. Poptávková migrace může přinést vlnu levné pracovní síly. Vlna levné pracovní síly je nebezpečná z hlediska růstu nezaměstnanosti a snižování mezd (Čížinský a kol., 2019).

**Nabídková migrace** souvisí s vyšší životní úrovní cílového státu. Pracovníci z méně rozvinutých zemí odcházejí do těchto zemí hlavně kvůli lepší práci a možnosti rychlého kariérního růstu. S tím souvisí jak vyšší příjmy, tak i možnost pracovat v globálních firmách. (Čižinský a kol., 2019).

Jak nabídková migrace, tak i migrace poptávková má svá rizika. Jedním z negativních dopadů je tzv. „**brain drain**“ neboli odliv mozků. Tento fenomén znamená odchod nejkvalifikovanějších specialistů z původní země, do země rozvinutější a je nebezpečný kvůli tomu, že odliv nejlepších specialistů zpomaluje ekonomiku a rozvoj původní země (Čižinský a kol., 2019)

Pracovní migraci lze dále dělit na **pobytovou** a **pendlerskou**. Pobytová pracovní migrace je charakterizována tím, že migranti žijí a pracují na území cílového státu. Pendlerská pracovní migrace znamená, že cizinec žije ve své zemi, ale dojíždí

za práci do jiné země, buď každodenně, či s týdenní frekvencí. Odlišnost pendlerské migrace od pobytové spočívá v tom, že cizinec pobírá vyšší příjmy v hostitelské zemi, přičemž náklady, které má ve své původní zemi, jsou nižší oproti nákladům, které by mu vznikly při pobytu ve státě, ve kterém pracuje (Čižinský a kol., 2019).

Z časového hlediska dělíme pracovní migraci podle délky jejího trvání na **dlouhodobou** a **krátkodobou**. Dlouhodobá migrace trvá zpravidla 2 a více let. Krátkodobá migrace je typická pro sezonní pracovníky. Krátkodobou migraci lze vysvětlit tím, že cizinci dojíždí za účelem zdokonalování odborných nebo jazykových znalostí, či interkulturní výměny (Čižinský a kol., 2019).

Pracovní migrace je důležitým jevem, který ovlivňuje jak původní tak i přijímající zemi. Následující kapitola podrobněji popisuje důsledky pracovní migrace a hlavní příčiny jejího výskytu.

## **1.5 Příčiny a důsledky pracovní migrace**

Příčiny pracovní migrace mohou být různé, primárně k ní ale dochází z ekonomických důvodů. Jak uvádí Rytířová (2012), k hlavním příčinám migrace patří například rozdíly v příjmech, nezaměstnanost v původní zemi, teritoriální blízkost cílové země nebo její kulturní podobnost. Nicméně, příčiny mohou být i ze sociálního hlediska (Rytířová, 2012). Janáčková (2016) pak označuje za

významný faktor sociálního systému v Evropě – v případě migrace lidí do evropských zemí.

Chronická nezaměstnanost, která existuje zejména v rozvíjejících se zemích, se stala důležitým faktorem pro posilování migračních toků. K posilování pracovní migrace přispívá i zvýšení velikosti exportovaného kapitálu v posledních letech či vytvoření rozsáhlé sítě poboček velkých firem v zahraničí. Mezinárodní pracovní migrace mezi rozvinutými zeměmi se uskutečňuje především z neekonomických důvodů.

V tomto případě hraje významnou roli prestiž díla či firmy, příležitost pro profesní růst, kariéru nebo kulturní potřeby (Janáčková, 2016).

Praxe ukazuje, že pracovní migrace může být výhodna jak pro země vyvážející pracovní sílu, tak pro země, které ji přijímají. Pro některé země je export pracovní síly významným zdrojem financí. Pravidelně to bývá díky remitencím rodinám a jako efekt po návratu takového zaměstnance ze zahraničí. Odchod pracovní síly

do zahraničí znamená zlepšení situace na domácím trhu práce a snížení nezaměstnanosti v zemi. Finance, zaslané do domácí země, zároveň umožňují rodinám zvýšit úroveň spotřeby, zvýšit agregátní poptávku a stimulovat rozvoj výroby tzn. umožnit zemi jako celku úspěšněji vyřešit komplex vnitřních socioekonomických problémů. Lidé, kteří pracují v zahraničí, získávají v procesu práce nové profesní dovednosti, zkušenosti a znalosti, které využívají při návratu do své vlasti a zvyšují produktivitu práce, navíc k tomu mají znalosti umožňující jim najít lepší práce, vyšší pozici a tím vydělat vyšší mzdu (Janáčková, 2016).

Země dovážející pracovní sílu řeší především problém snižování výrobních nákladů. Pracovníci z řad přistěhovalců dostávají výrazně nižší mzdy než místní pracovníci, což zaměstnavatelům umožňuje snížit výrobní náklady a zvýšit konkurenceschopnost národního zboží na světovém trhu (Janáčková, 2016).

Sociálně - ekonomické aspekty mezinárodní pracovní migrace lze vnímat ze třech hledisek: migranta, země odjezdu a země příjezdu. Je dobře známo, že ekonomický zájem migrantů spočívá ve zvýšení životní úrovně v zemi příjezdu. Země se mohou v závislosti na různých faktorech zajímat o imigraci i emigraci.

Rozvojové země, kde je velmi obtížná demografická situace a relativně nízká životní úroveň, mají zpravidla zájem o emigraci (Janáčková, 2016).

Pracovní migrace má i své důsledky. Kunešová (2006) rozlišuje důsledky pracovní migrace ve dvou kategoriích: důsledky pro hostitelskou zemi a důsledky pro vysílající zemi (Kunešová, 2006)

Pozitivní důsledky pro hostitelskou zemi spočívají v tom, že příbytek pracujících migrantů naplňuje pracovní trh v těch oblastech, které nejsou tak zajímavé pro domácí pracovníky. Příliv cizí pracovní síly má vliv na HDP a na vývoj ekonomiky. Čím více cizí pracovní síly, tím vyšší agregátní nabídka, která způsobuje ekonomický růst. Dalším pozitivním důsledkem je výměna znalostí a zkušeností mezi cizí a domácí pracovníky. Řada migrantů patří ke skupině kvalifikovaných specialistů, kteří snižují cílové zemi náklady na vzdělání a přinaší novou, vyškolenou, pracovní sílu. Dalším důsledkem je to, že migranti odvádějí daňe a poplatky, které jsou zpravidla vyšší než výdaje států na tyto pracovníky. Je to spojeno s tím, že velká část migrantů je v produktivním věku, což znamená že svými odvody do států, pomáhají vyřešit problémy financování v zemích, ve kterých je vyšší podíl starší generace (Kunešová, 2006).

Příliv zahraničních pracovníků je spojen i s dalšími důsledky. Z důvodu vyšší konkurence na trhu práce může dojít k nedůvěře vůči cizincům. Příliv nekvalifikovaných pracovníků může vést ke snížení požadavku na kvalifikaci dalších pracovníků a růst požadavku na pracovní výkon (Kunešová, 2006).

## **1.6 Ekonomické dopady pracovní migrace**

Hlavním pozitivum spočívá v tom, že migranti spotřebovávají služby a výrobky cílového státu, platí nájemné a ze své mzdy odvádějí daně. Lze říct, že migrant přinese do státní pokladny více peněz, než z ní získá.

Prandstetter (2015) uvádí, že migraci lze vnímat ze dvou různých hledisek. Buď z hlediska ekonomického anebo politického. Podle Prandstettera (2015), je migrace cizinců do jiných zemí pozitivním jevem, který pomáhá rozvoji cílové země. Vysvětluje to tím, že se tak zvyšuje konkurence na trhu práce a tlačí cenu pracovní síly dolů. Zároveň ale uvádí, že to závisí na kvalifikaci migrantů, kteří do cílových zemí přicházejí (Patria, 2015). Dalším pozitivním dopadem je to, že migrace může pomoci nasýtit demografický deficit. Prandstetter (2015) uvádí, že

pokud se zvýší příjmy migrantů, zvýší se i poptávka po službách a výrobcích (Patria, 2015).

Posouzení dopadu pracovní imigrace na ekonomický rozvoj komplikuje řada faktorů, například nelegální zaměstnávání nebo nedostatky statistického systému. Grebenyuk (2018) rozlišuje ekonomické dopady podle následujících oblastí: pracovní trh, hospodářský růst a oblast výroby zboží a služeb, finanční sektor

a utváření státního rozpočtu, zahraniční ekonomická aktivita (Grebenyuk, 2018).

Pracovní migrace primárně ovlivňuje trh práce hostitelského státu. Dovoz pracovní síly pomáhá zmírnit nedostatek pracovních sil. Většina vyspělých zemí se nyní

ve fázi poklesu celkové populace v produktivním věku, zejména v důsledku snižující se porodnosti. Pracovní migrace zároveň přispívá k obsazení nekvalifikovaných pracovních míst, Změny sociální struktury rozvinutých zemí měly vážný dopad

na trh práce. Pro rostoucí střední třídu nejsou pracovní místa s nekvalifikovanou prací prestižní, jak z ekonomického, tak ze socio-psychologického hlediska (Grebenyuk, 2018).

Trh práce je ovlivněn nejen pozitivními ale i negativními důsledky, jako kriminalizace. Kriminalizace kromě daňových úniků snižuje celkovou úroveň hospodářské soutěže v segmentu / průmyslu, což vede ke zpomalení růstu a technologického rozvoje (Grebenyuk, 2018).

**Tab. 1 Důsledky pro trh práce**

<b>Pozitivní dopad</b>	<b>Negativní dopad</b>
Zmírnění nedostatku pracovních sil	Zvýšená nezaměstnanost mezi místním obyvatelstvem a marginalizace méně kvalifikovaných pracovníků
Zvyšování zaměstnanosti v malých podnicích	Kriminalizace některých odvětví trhu práce
Zaměstnání na nekvalifikovaných pracovních místech	

Zdroj: Zpracováno dle ICTSD, Grebenyuk (2018)

Zvýšení rozsahu zahraničního pracovního přistěhovalectví vede ke zvýšení příspěvku migrantů k hrubému domácímu produktu hostitelských zemí. Migranti zvyšují celkovou populaci v produktivním věku, přicházejí s určitou úrovní vzdělání, dovedností a kompetencí a přispívají k rozvoji lidského kapitálu přijímajících zemí. Zároveň, v případě imigrace vysoce kvalifikované pracovní síly, může dojít k růstu inovativní činnosti, což vede ke zvýšení produktivity práce. Například migrace vysoce kvalifikované pracovní síly v České republice přispívá ke zvýšení objemu výzkumu a inovací a k růstu technologického pokroku (Grebenyuk, 2018).

Pozitivním efektem přilákání zahraničních pracovníků je snížení mzdových nákladů a celkových nákladů, které jsou s tím spojené. Tento účinek je pozorován jak při legální, tak nelegální migraci. Nižší náklady vedou ke zvýšené ziskovosti organizace a k růstu přímých investic (včetně zahraničních). Vše je stimulováno díky dostupnosti levné pracovní síly. Na příkladě Číny lze ukázat, že levná pracovní síla spojená s transparentními obchodními podmínkami zajišťuje stabilní tok zahraničních peněz do výroby a v důsledku toho ovlivňuje i pohyb HDP. Levnější pracovní síla v podmínkách hospodářské soutěže na vnitřním a vnějším trhu současně zvyšuje konkurenceschopnost organizace a usnadňuje vstup a služeb na nové trhy (Grebenyuk, 2018).

**Tab. 2 Důsledky pro hospodářský růst, pro oblast výroby zboží a služeb**

<b>Pozitivní dopad</b>	<b>Negativní dopad</b>
Vznik zdroje pro regionální změny v ekonomice kvůli možnostem přesídlení migrantů do určitých regionů	Koncentrace pracovních migrantů není v průmyslových odvětvích a regionech, které potřebují další pracovní sílu, ale v regionech, kde je možné se spolehnout na rychlé peníze
Nižší náklady na pracovní sílu a celkové související náklady	Snížení účinnosti a produktivity práce v důsledku problémů, způsobených využíváním levnější pracovní síly a



	se zaváděním nových zařízení a technologií
Růst přímých investic (včetně zahraničních) v důsledku dostupnosti levné pracovní síly	

Zdroj: Zpracováno dle ICTSD, Grebenyuk (2018)

Migrující pracovníci ovlivňují, jak rozpočet hostitelského státu, tak celý finanční sektor. Jakmile vstoupí na trh práce zahraniční pracovník, stane se subjektem daňového systému. Některé daně a poplatky obvykle platí zaměstnavatel, využívající migrující pracovní sílu. Se zvyšujícím se migračním tokem se zvyšuje výběr daní z mezd migrantů, přijímání povinných plateb (státní povinnosti, zálohy atd.) a srážky do sociálních fondů. Čím vyšší je kvalifikace migrantů, tím vyšší je příjem do rozpočtu hostitelského státu. V takovém tomto případě se je brána v potaz pouze legální migrace (Grebenyuk, 2018).

Faktory ovlivňující finanční dopady pracovní migrace závisí především na určitých charakteristikách samotných přistěhovalců, jako je věk a příčiny migrace. Studie OECD ukázala, že mladí nekvalifikovaní migranti, kteří se přistěhovali do jiné země za účelem práce, začnou platit více daní a poplatků, než kolik jim stát vydá až po dosažení věku 40–45 let (Grebenyuk, 2018).

S pozitivními důsledky, které ovlivňují finanční systém hostitelského státu, souvisí řada nákladů. Zvýšení imigračních toků vede ke zvýšení vládních výdajů na migrační politiku. V první řadě jsou náklady spojeny s vytvořením infrastruktury pro legalizaci a přizpůsobení migrantů. Přípustné a kontrolní funkce státních orgánů budou vyžadovat zvýšení nákladů v důsledku zvýšení počtu zahraničních pracovníků. Ačkoli většina odborníků věří, že pracovní migrant v hodnotovém vyjádření přispívá více k ekonomice přijímajícího státu, než k odesílání remitencí.

V čisté podobě je remitence únikem kapitálu do zahraničí. Je prakticky nemožné ovlivnit celkový objem převodů, protože jsou jedním z hlavních cílů pracovní migrace (Grebenyuk, 2018).

**Tab. 3 Důsledky pro finanční sektor a tvorbu státního rozpočtu**

<b>Pozitivní dopad</b>	<b>Negativní dopad</b>
Zvýšení výběru daní od migrantů	Zvýšené výdaje na sociální pomoc nezaměstnaným migrantům
Zvýšené platby za bydlení a veřejné služby migrantů	Růst vládních výdajů na migrační politiku
	Kapitálové ztráty spojené s převodem části mezd migrantů do zahraničí

Zdroj: Zpracováno dle ICTSD, Grebenyuk (2018)

Poslední skupinou jsou důsledky pro zahraniční ekonomickou aktivitu. Grebenyuk (2018) uvádí, že přítomnost úzkých migračních vazeb mezi původním a přijímajícím státem musí ovlivnit zahraniční ekonomickou interakci obou zemí. Nejprve je nutné hovořit o zvýšení vzájemného obchodu a zvýšení počtu podniků společného obchodování. Dopad migrace na zahraniční ekonomickou aktivitu je způsoben především třemi důvody. Zaprvé, přistěhovalci jsou si dobře vědomi tradic, zákonů, ovládají jazyk a znají obchodní praktiky obou zemí. Jejich přítomnost pomáhá překlenout informační mezeru mezi prodejci a kupujícími na obou stranách, čímž přispívá k realizaci obchodních příležitostí a k vytvoření silných vazeb založených na důvěře. Za druhé, sítě přistěhovalců mohou vynucovat smlouvy prostřednictvím určitých neformálních sankcí. V neposlední řadě, přistěhovalci přímo nebo nepřímo propagují zboží své země, vytvářejí pro ni poptávku a distribuci (Grebenyuk, 2018).

Ekonomiku významně ovlivňují témata nelegální migrace a vlny migrantů, které patří k aktuálním celosvětovým problémům. Jejich význam je popsán v následující kapitole.

### **1.7 Aktuální témata migrace**

Vzhledem k rozsáhlosti tématu migrace existuje zároveň řada problémů s migrací spojených. Jedním z často diskutovaných je nelegální migrace. Pod pojmem nelegální migrace se rozumí „neoprávněný vstup na území České republiky, či jeho neoprávněné opuštění, ale také neoprávněný pobyt na území“ (MVČR, 2019). Nelegální migrace je jev, který může destabilizovat situaci uvnitř

státu. V Evropské unii a ČR je to jedno z témat, která jsou diskutována v rámci migrační politiky.

Nelegální migrace se týká i nepovoleného přílivu pracovníků. Problém nelegální migrace spočívá v tom, že čím vyšší je počet nelegálních migrantů, tím méně zůstává volných míst na trhu práce. Tito pracovníci přináší zaměstnavateli výhodu oproti ostatním pracovníkům. Zaměstnavatel v případě nelegálních pracovníků neodvádí sociální a zdravotní pojištění, ani daň z příjmu. Nelegální pracovníci nemají nárok na dovolenou a nedostávají příplatky za přesčas. Dalším problémem nelegální migrace je přijímání nelegálních pracovních sil s nedostatečnou kvalifikací pro vykonávanou práci, za účelem snižování nákladů zaměstnavatele.

Dalším problémem migrace je příliš velká vlna migrantů. Souvisí to s tím, že takoví migranti velmi často emigrují s rodinami ze zemí, jako jsou například Sýrie, Afghánistán, Irák, kde je natolik špatná politická a ekonomická situace, že lidé nemají jinou možnost, než přemístění do jiné, bezpečnější země. Hlavním problémem je to, že stát, který přijímá takovou vlnu migrantů, se s ní nemůže vyrovnat, nejen protože část rozpočtu je vynakládána na nezbytnou pomoc, ale i proto, že velmi často takoví migranti nepracují a žijí jen ze sociálních příspěvků a dávek. Z tohoto důvodu klesá úroveň ekonomiky v zemi, což vyvolává další problémy. V tomto případě hodně záleží na kulturních specifikách migrantů a jejich adaptace v jiné zemi, čemuž je věnována následující kapitola.

## **2 Adaptace a kulturní rozdíly**

Migranti, kteří přicházejí do jiné země za účelem práce, se setkávají s celou řadou bariér, které jim ztěžují cestu k úspěšnému osvojení pracovního místa. Cílem této kapitoly je popsat proces pracovní adaptace a vymezit bariéry, se kterými se v tomto procesu nejčastěji setkávají. Vzhledem k tomu, že jedním z faktorů, ovlivňujících úspěšnou adaptaci jsou kulturní rozdíly, je druhá část kapitoly zaměřena na popis modelů (především Hofstedův model) a měření kulturních rozdílů.

### **2.1 Základní pojmy**

V odborné literatuře lze nalézt různé definice termínů adaptace, případně kulturní adaptace. Všechny termíny adaptace jsou si podobné, ale význam je trochu jiný. Kvůli tomu, že tématem bakalářské práce je pracovní migrace cizinců, je nutné rozlišovat pojmy kulturní adaptace, adaptace zaměstnanců, aklimatizace a kultura.

Kulturní adaptace je proces, v průběhu kterého se určitá etnická skupina přizpůsobuje jiným normám, zvyklostem jiné etnické skupiny (Průcha, 2012).

Adaptace zaměstnanců – je proces zařazení pracovníků do nového sociálního a pracovního prostředí (Managementmania, 2016).

Aklimatizace – přirozený proces přizpůsobení organismu novým klimatickým a geografickým podmínkám. Aklimatizace pomáhá udržovat výkonnost v různých podmínkách životního prostředí (Regio-adaptace, 2014).

Kultura – je historicky definovaná úroveň rozvoje společnosti a člověka, vyjádřená v typech a formách organizace života a činností lidí, jakož i v materiálních a duchovních hodnotách (Academic, 2019).

### **2.2 Adaptace nového zaměstnance**

Adaptace nového zaměstnance je nezbytnou součástí pracovního procesu. Adaptační proces zahrnuje seznamování nového zaměstnance s kulturou uvnitř firmy, s jejími pravidly, s povinnostmi, které pracovník musí plnit, organizační strukturou nebo systémem odměňování. Vochozka (2012) rozděluje adaptaci do

4 základních fází: přípravná, globální orientace, fáze uvědomělé orientace a fáze vpravení se do nových podmínek.

**Přípravná fáze** se skládá z představy nového zaměstnance o tom, co ho očekává. Tato fáze zahrnuje i přípravu na nové prostředí. Jinými slovy, v této fázi si jedinec osvojuje, co se od něho očekává, a co přinese nové pracovní místo.

**Globální orientace** začíná v momentě, kdy se pracovník setkává s novým prostředím, novými podmínkami a novými povinnostmi. Fáze globální orientace je náročná zejména z emocionálního hlediska. Člověk se může cítit nepřírozně, a kvůli tomu má nižší výkonnost.

**Fáze uvědomělé orientace** začíná v době, kdy se člověk uvědoměle přizpůsobuje novým podmínkám a novému prostředí. Je to fáze, kdy si pracovník začíná zvykat na změny a začíná zvyšovat svoji výkonnost.

**Fáze vpravení se do nových podmínek** je poslední fáze, která je cílem adaptace, to znamená, že pracovník si zvykl na prostředí a změny a v plné míře využívá svůj pracovní potenciál a má největší výkonnost.

Je nutné si uvědomit, že adaptace u cizinců na rozdíl od občanů cílové země probíhá mnohem těžší. Následující kapitola ukazuje hlavní bariery při adaptaci cizinců.

### **2.3 Problémy adaptace cizinců**

V procesu adaptace nového zaměstnance existují adaptační šumy, které brání běžnému osvojení nového pracovního prostředí. Cizinci, kteří přichází na nové pracovní místo se setkávají, na rozdíl od občanů cílové země, s větším množstvím bariér.

#### **Jazyková bariéra**

První bariérou při adaptaci cizinců na novém pracovišti je jazyk. Nedostatečná znalost jazyka cílové země zhoršuje komunikaci cizinců s kolegy a často dochází k nepochopení, kdy cizinec není schopen využít celý svůj jazykový potenciál (Studopedia, 2014).

#### **Odlíšnost kultur**

Kulturní rozdíly jsou častou překážkou na cestě k úspěšné adaptaci. Každá země má svá specifika chování, tradice a zvyklosti. Jednoduchý příklad je pro rusky mluvící dochvilnost, kdy pro Čechy a Němce je tento zvyk samozřejmostí. Pro Rusy znamená schůzka ve 14 hodin častěji „někde mezi druhou a třetí“ (Studopedia, 2014).

### **Nedostatečná kvalifikace**

Nedostatek kvalifikace je velmi častým problémem při adaptaci. Migranti, kteří získají práci v rozvinutější zemi, než odkud pocházejí, se velmi často setkávají s technologickým vybavením, s nímž nemají žádné pracovní zkušenosti. Tento rozdíl silně ovlivňuje jejich produktivitu, která jim neumožňuje dosáhnout plného potenciálu i když jejich znalosti v daném oboru jsou široké (Studopedia, 2014).

Je nutné si všimnout, že kulturní specifika mohou ovlivnit postoje k práci. Existuje několik modelů pro měření kultur, které jsou popsány v další kapitole.

## **2.4 Měření kulturních rozdílů**

V současné době, vliv kulturních rozdílů na postoj k práci je obrovský. Kvůli tomu, že různé antropologové začali zkoumat problémy kultur, začali se i vyvíjet teorie a modely kulturních rozdílů. Prvním, a jedním z nejvýznamějších modelů je Hofstedeův model, který je založen na šesti dimenzích. Kulturní rozdíly mohou mít i jiné klasifikace, jako například: Schwartzova klasifikace, výsledky projektu GLOBE, Hallovo rozlišení kultur podle kontextu, pojetí rozdílů podle Hampden-Turnera a Trompenaarsa (Štrach, 2009).

Schwartzova klasifikace vymezuje tři proměnné, které jsou založeny na datech 80. a 90. let 20. století: ukotvenost vs autonomie, hierarchie vs rovnostářství, mistrovství vs harmonie (Štrach, 2009).

Projekt GLOBE se uskutečnil v letech 1994 – 1997. Mezinárodní skupina vědců, na základě výsledků definovala 9 parametrů národních kultur: orientace na budoucnost, rovnost pohlaví, asertivita, orientace na člověka, skupinový kolektivismus, orientace na výkon, odstup od moci, institucionální kolektivismus a obava z nejistoty (Štrach, 2009).

Kontext v Hallovém rozlišení kultur je definován jako informace obklopující a doprovázející událost. Existují dva kontexta: vysoký a nízký. Kulture, které mají

vysoký kontext, vyjadřují své myšlenky přímo (Asie, Afrika). V kulturach s nízkým kontextem komunikace musí být vyjádřena precizně slovně (Skandinávie, Severní Amerika), (Štrach, 2009).

Hampden-Turner a Trompenaars rozlišují kultury podle 7 vln: univerzalismus vs partikularismus, komunitarismus vs individualismus, neutrální vs emocionální, difuzní vs specifické, úspěch vs přisuzování, přístup k času, přístup k okolí.

Je vidět, že kulturní rozdíly lze měřit několika modely. Každý z nich má svá specifika, klasifikaci, výhody a nevýhody. Vzhledem k tomu, že v této bakalářské práci je zkoumán český pracovní trh, je lepší provést srovnání ČR s dalšími zeměmi, jejichž občané jsou nejvíce zastoupeni na trhu práce. Tato analýza je provedena pomocí Hofstedova modelu.

#### **2.4.1 Hofstedova typologie kultur**

Hofstedův model odráží vliv kultury společnosti na individuální hodnoty jejích členů, to je, jak tyto hodnoty ovlivňují chování lidí. Autor modelu zdůrazňuje, že měření kultur lze považovat pouze za základ, který přispívá k hodnocení konkrétní kultury, aby se usnadnilo rozhodování. Hofstedův model se používá jako paradigma v různých oblastech výzkumu.

Hofstedovy studie jsou v této oblasti považovány za nejznámější, protože úspěšně kombinují sady univerzálních parametrů, které odpovídají analýze kultur organizací, bez ohledu na zemi, kde se nachází. Základem modelu Hofsteda je 6 komponentů:

- Vzdálenost od moci (od malé k velké)
- Kolektivismus vs. individualismus
- Feminita vs. maskulinita
- Vyhýbání se nejistotě (od slabého k silnému)
- Dlouhodobá vs. krátkodobá orientace v životě
- Dovolení (shovívavost), které určuje míru štěstí nebo uspokojení z jednoduchých radostí života.

## **2.4.2 Dimenze modelu**

Štrach (2009) definuje dimenze kultury následujícím způsobem:

### **PDI – Power distance index**

Vzdálenost od moci vyjadřuje to, jak členové skupiny přijímají rozložení moci uvnitř skupiny.

### **IDV – Individualism vs Collectivism**

Ve společnostech, které jsou spíše individualistické, se každý její člen stará sám o sebe, zatímco v kolektivistických společnostech se vytvářejí sdružené skupiny, ve kterých lidé žijí po celou dobu svého života. Tento index je silně ovlivněn hrubým domácím produktem, a lze říct, že v zemích s vyšší životní úrovní je vyšší úroveň individualismu.

### **MAS – Masculinity vs femininity**

Mužský typ se vztahuje na ty společnosti, ve kterých jsou role dobře odlišeny. V takových společnostech jsou muži více spojeni s materiálním úspěchem, zatímco ženy se starají o kvalitu života. Ženský typ se vztahuje na společnosti, ve kterých se tyto role překrývají. Ve společnostech s ženským typem, se muži a ženy o kvalitu života starají společně.

### **UAI – Uncertainty avoidance**

Vyhýbání se nejistotě určuje míru vnímání a reakce na neznámé situace. V zemích, ve kterých je velká hodnota ukazatele, se lidé snáží vyhýbat nejistým a nejasným situacím, a potřebují jasně stanovit určitá pravidla, zatímco v zemích s nízkým ukazatelem, je vyhýbání se nejistotě projevem osobní iniciativy, přijímáním rizika, klidným přijetím neshod.

### **LTO – Long – term orientation vs short – term orientation**

Tento index je zaměřen na řešení strategických, dlouhodobých cílů a na to, jak jsou lidé schopní a ochotní plánovat budoucnost. Průzkum tohoto ukazatele byl proveden v 80. letech ve spolupráci s Michaellem Bondem mezi studenty z 23 zemí.

### **IND – Indulgence**



Tento index vyznačuje míru spokojenosti s jednoduchými radovánkami života. Společnosti s vysokým parametrem jsou definovány jako umožňující bezplatné uspokojení základních a přírodních lidských tužeb, spojených s užíváním si života s potěšením. Nízké ukazatele pro tento parametr charakterizují společnosti, které řídí uspokojování potřeb a regulují je pomocí přísných sociálních norem.

### **2.4.3 Specifika modelu**

Pokud jde o Hofstedův model, je třeba poznamenat některé předpoklady, které způsobily řadu nedostatků. Model byl postaven na základě západních stereotypů o kulturní diferenciaci, protože studie provedli američtí a evropští vědci, kteří patří k západnímu typu kultury a sdílejí její hodnoty. Protože výzkum byl prováděn hlavně u jedné společnosti IBM, známé svými agresivními strategiemi a přísným výběrem zaměstnanců, lze předpokládat, že hodnoty zaměstnanců IBM se liší od hodnot, které jsou charakteristické pro společnost jako celek (Štrach, 2009).

Hofstedův model nebere v úvahu vztahy mezi pracovníky stejné kultury, které mohou být připisovány různým sociálně-kulturním skupinám. Je třeba také poznamenat, že model byl považován za statický, protože se kultury neustále se vyvíjejí.

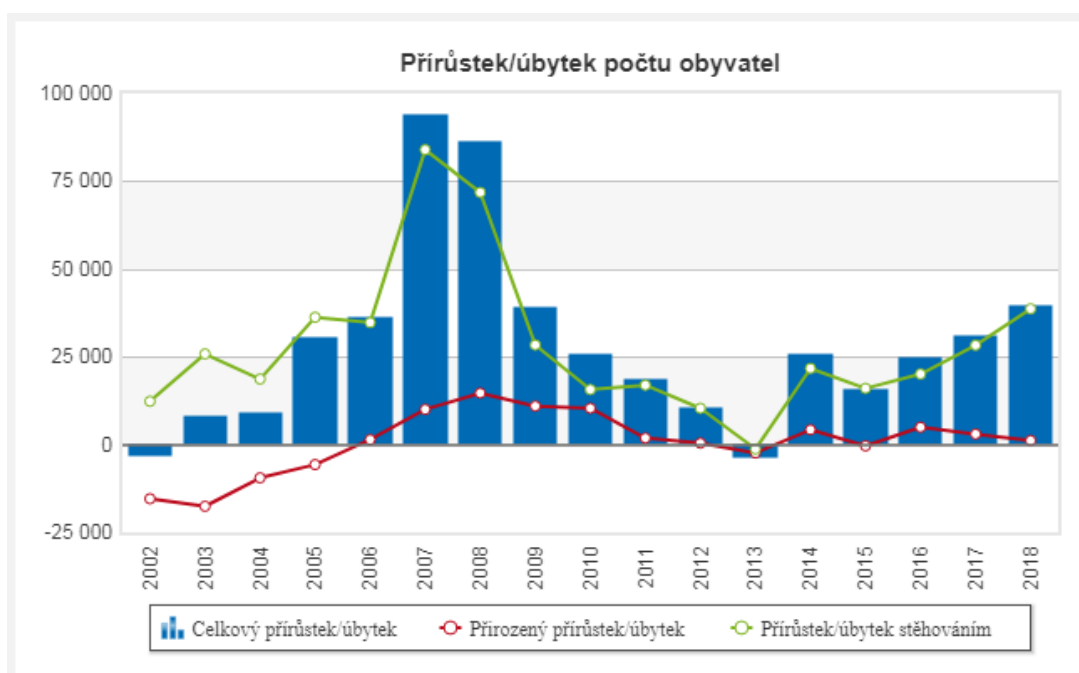
Navzdory zjištěným nedostatkům nelze význam předkládané studie snižovat, protože Hofstedův model je nejdůležitější prací, která analyzuje vztah sociokulturních faktorů a mezinárodního obchodu, a jeho využití v praxi má obrovský smysl, což bude popsáno v praktické části.

### 3 Analýza motivace cizinců k účasti na českém pracovním trhu

Cílem praktické částí je identifikovat hlavní faktory, které motivují občany třetích zemí vstoupit na český pracovní trh. Sekundárním cílem je nalézt proměnné, které ovlivňují jejich adaptaci na pracovním místě. První část kapitoly se věnuje aktuální situaci na českém pracovním trhu spolu s definováním kulturních rozdílů mezi ČR, Ruskem a Polskem pomocí Hofstedova modelu. Druhá část kapitoly je zaměřena na interpretaci výsledků výzkumného šetření. Na základě výzkumného šetření jsou definována doporučení pro úspěšný vstup na český pracovní trh a doporučení pro úspěšnou adaptaci na pracovním místě. Následně jsou definovány doporučení pro zaměstnavatele s cílem usnadnění adaptace zaměstnanců.

#### 3.1 Analýza situace na českém pracovním trhu

V dnešní době je Česká republika velmi zajímavou zemí pro migranty z Ruska, Ukrajiny, Běloruska a dalších rusky mluvících zemí. Daný jev lze vysvětlit několika proměnnými. První proměnou je **životní úroveň**, která je v České republice ve srovnání se zmíněnými zeměmi vyšší. Ve srovnání se státy SNS, ekonomická a politická situace v ČR je mnohem stabilnější, mzdy jsou vyšší a je vyšší kupní síla.



Zdroj: ČSU

**Obr. 1 Vývoj počtu obyvatel mezi lety 2002 – 2018**

Druhou proměnou jsou **životní náklady**. Migranti, kteří hledají nové možnosti pro zkvalitnění svého života, se stěhují do České republiky kvůli tomu, že náklady na bydlení, jídlo, zábavu, sociální a zdravotní pojištění jsou mnohem nižší než třeba v Anglii nebo v Německu.

Třetí proměnou je **poloha**. Státy SNS se nacházejí ne příliš daleko od České republiky, což je výhodné pro migranty, a tím se jim otevírají nové možnosti cestování po střední a západní Evropě. Pro lepší porozumění situaci v počtu migrantů je nutné se podívat na aktuální informace z ČSÚ. Podle ČSÚ k 31. březnu 2019 měla Česká republika 10 652 812 obyvatel.

	Cizinci celkem	z toho ženy	z toho státní občanství							
			země EU	z toho			ostatní země	z toho		
				Slovensko	Německo	Polsko		Ukrajina	Vietnam	Rusko
Česká republika	564 345	243 628	232 493	116 817	21 267	21 279	331 852	131 302	61 097	38 033
Hlavní město Praha	205 595	94 499	69 132	31 594	4 047	3 506	136 463	50 877	13 031	23 904
Středočeský kraj	76 393	32 531	33 789	21 055	1 234	2 946	42 604	21 336	6 332	4 532
Jihočeský kraj	21 225	8 746	8 431	4 025	821	373	12 794	5 636	3 252	600
Plzeňský kraj	35 381	15 147	17 593	8 228	2 048	960	17 788	8 851	5 668	481
Karlovarský kraj	20 663	9 036	6 746	2 268	2 596	253	13 917	3 149	6 590	2 134
Ústecký kraj	37 017	13 225	17 150	5 182	7 549	1 050	19 867	5 662	7 974	1 484
Liberecký kraj	21 364	9 696	9 361	4 888	573	1 491	12 003	5 601	2 046	569
Královéhradecký kraj	16 654	7 062	7 039	3 090	368	1 796	9 615	4 809	1 730	309
Pardubický kraj	17 575	7 226	8 331	4 097	172	1 251	9 244	4 660	1 501	262
Kraj Vysočina	10 648	4 448	4 183	2 376	192	234	6 465	3 212	1 227	167
Jihomoravský kraj	50 351	21 668	21 234	12 887	641	920	29 117	11 761	4 812	2 453
Olomoucký kraj	12 302	5 133	5 864	3 467	391	593	6 438	2 327	1 700	308
Zlínský kraj	10 255	4 155	5 950	4 308	218	336	4 305	1 608	833	256
Moravskoslezský kraj	27 987	10 665	17 379	9 193	394	5 551	10 608	1 687	4 360	533
nezjištěno	935	391	311	159	23	19	624	126	41	41

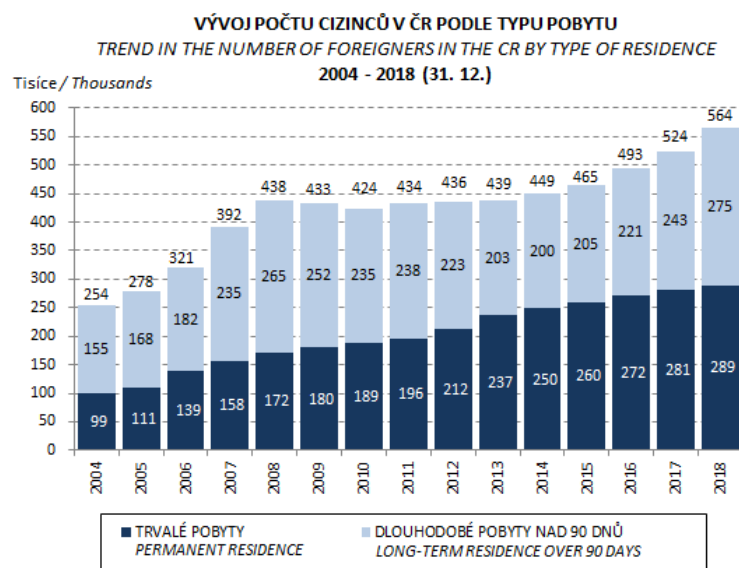
Zdroj: ČSÚ

**Obr. 2 Cizinci podle státního občanství k 31. 12. 2018 - územní srovnání**

Z dané tabulky lze vysledovat, že v roce 2018 bylo celkem 564 345 cizinců. Na základě dvou tabulek, lze spočítat, že 5,3% obyvatelstva ČR jsou cizince, přičemž 1,6% jsou z Ruska a Ukrajiny.

V následující tabulce lze zjistit, počet cizinců podle typu pobytu, buď trvalý anebo dlouhodobý. Podle Ministerstva Vnitřní ČR je rozdíl mezi trvalým a dlouhodobým pobytem: „trvalý pobyt - jeden z druhů pobytů cizinců na území ČR. Je upraven zákonem č. 326/1999. Nejčastěji je udělován po splnění podmínky nepřetržitého pobytu na území ČR“ (MVČR, 2019), zatímco, dlouhodobý pobyt

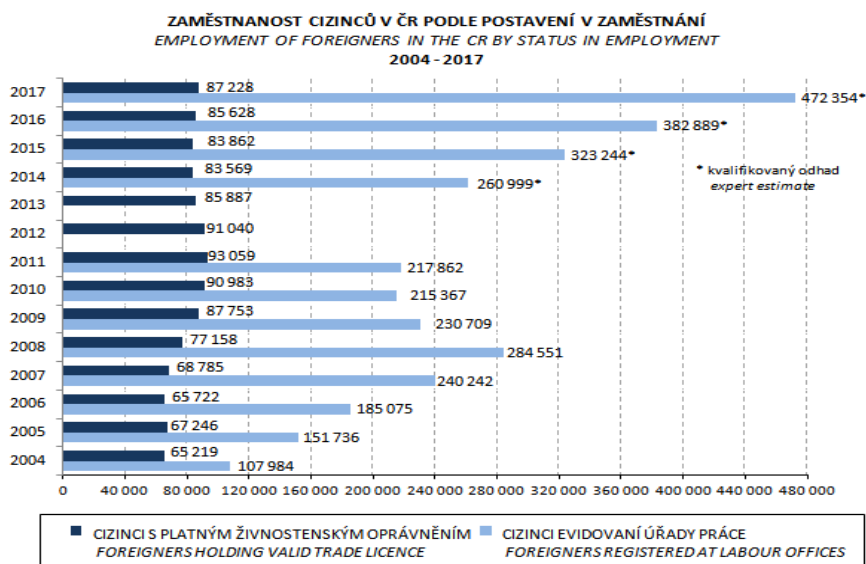
závisí na účelu pobytu cizince na území ČR. Rozlišují se dlouhodobá víza za účelem: podnikání, studia, zaměstnání, sloučení rodiny a další.



Zdroj: ČSÚ

**Obr. 3 Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu**

Situace s cizinci na českém trhu práce je následující, ČSÚ rozlišuje cizince s platným živnostenským oprávněním a cizince evidované na úřadech práce. Podle údajů z ČSÚ v roce 2017 bylo 87 228 cizinců s platným živnostenským oprávněním a 472 354 cizinců evidovaných úřady práce.



Zdroj: ČSÚ

**Obr. 4 Zaměstnanost cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání**

Následující tabulka číslo 6 ukazuje počty zaměstnaných cizinců v různých zemích Evropy a ostatního světa na konci roku 2018. Podle údajů ČSÚ lze doložit, že zaměstnaných cizinců z EU je o 142 089 více než v ostatních zemích. Největší počet zaměstnaných cizinců je na Slovensku 209 529, na druhém místě se nachází Ukrajina s počtem 142 967 pracujících cizinců. Při dalším srovnání lze zmínit také Polsko 47 441 cizinců, Rumunsko 45 824 a Vietnam 33 730.

Nezbytnou součástí pracovní migrace jsou remitence. Kvůli tomu, že téma remitence je velmi rozsáhlé bude popsáno v následující kapitole.

### 3.1.1 Remitence

Migrace má velmi důležitý aspekt, který se nazývá remitence. Podle Drbohlava, *„remitence jsou podmnožinou mezinárodní migrace, neboť základní podmínkou jejich existence je migrant, který remituje“* (Drbohlav, 2015) Jinými slovy, remitence, jsou finanční nebo materiální prostředky odeslané migrantem do své původní země.

Název	mil. Kč										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Celkem	59473	57099	48761	41857	40294	37093	31058	33866	40458	47598	60619
EU	16723	16897	17874	15207	14384	14750	12720	14182	16812	18019	23069
EMU	13039	13822	14595	11707	11198	10974	9699	10949	13260	14194	18258
Slovensko	8233	8972	9868	8089	8179	8784	7340	7999	10013	10726	13850
Německo	2762	2699	2567	1768	1122	497	530	846	1031	1108	1532
Polsko	1313	1055	1123	1062	1314	1219	1052	1129	1239	1248	1583
Bulharsko	650	408	477	617	389	527	403	431	435	523	571
Rakousko	580	559	529	357	368	329	294	365	405	383	435
Ostatní svět	42750	40202	30887	26650	25910	22343	18338	19684	23646	29579	37550
Spojené státy	1578	1562	1383	1563	1541	1407	1003	1021	1762	2120	2555
Čína	595	628	490	428	395	269	267	313	321	444	630
Vietnam	5050	2710	1975	2028	1984	1845	1775	1895	2195	2231	2414
Ukrajina	21562	21098	16027	12914	12568	10616	8411	9249	10946	15199	20395
Rusko	4521	5128	4149	4274	3184	2306	2437	2300	2574	2753	2227

Zdroj: ČSÚ

**Obr. 5 Remitence z ČR do zahraničí**

Lze poukázat na remitenci z **ČR do zahraničí** a ze **zahraničí do ČR**. Na stránkách ČSÚ lze najít dvě tabulky, které dokazují, jak celkovou remitencí, tak i remitencí

v konkrétních zemích od roku 2008 do roku 2018.

mil. Kč											
Název	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Celkem	34493	38928	40122	41259	45436	53312	60335	66677	77025	83829	85751
EU	29162	32593	33890	35418	38553	45311	50749	58897	68813	75125	77179
EMU	22081	24982	27606	28584	30910	37992	42769	50561	60118	65915	67878
Německo	8178	9501	10325	11140	12832	17307	19817	27631	34548	38689	40047
Irsko	3069	3253	3160	2973	2847	2937	2873	3153	3277	3536	3530
Rakousko	4870	5131	5514	6007	7187	8786	10638	11736	13308	14007	14483
Belgie	653	809	1198	1007	1120	1227	884	864	1057	1145	1150
Velká Británie	6096	6470	5005	5409	6150	5570	6056	6625	7069	7412	7466
Ostatní svět	5331	6335	6232	5841	6883	8001	9586	7780	8212	8704	8572
Spojené státy	1379	1682	1577	1413	1457	1471	1792	1777	1848	1952	1938
Austrálie	691	738	736	730	1368	1485	1598	1049	1054	1092	1076
Švýcarsko	1425	1904	1416	1385	1558	1796	2235	2291	2760	2942	2859
Kanada	671	761	867	950	909	1037	1218	780	802	818	820
Nový Zéland	202	187	219	259	396	406	538	430	469	521	503

Zdroj: ČSÚ

### **Obr. 6 Remitence z ČR do zahraničí**

Remitence jsou důležité, protože slouží jako ekonomická podpora migrantů a navíc přispívají i k celkovému rozvoji země.

Současná situace na českém trhu práce je velmi zajímavá. Počet cizinců rychle roste, jejich remitence výrazně ovlivňují českou ekonomiku. Je nutné si uvědomit, že cizinec musí splnit několik podmínek pro vstup na území ČR aby mohl začít ovlivňovat českou ekonomiku. Tyto podmínky jsou popsány v následující kapitole.

### **3.1.2 Migrace do ČR, administrativní záležitosti**

Každý cizinec, který se plánuje přestěhovat do ČR, musí splnit několik podmínek. Tyto podmínky budou rozebrány na příkladu imigrace za účelem studia.

Pro začátek je nutné mít balíček dokumentů: vyplněnou žádost, pas s platností alespoň 3 roky, ověřené překlady certifikátů (rejstřík trestů, doklad z banky s částkou alespoň 3350 €, potvrzení o studiu, potvrzení o ubytování, zdravotní

pojištění, 2 barevné fotografie 3,5 x 4,5 cm, obálka A5 a poštovní karta „oznámení o doručení“ s vyznačenými tiskacími písmeny v poli „příjemce“ a 2500 Kč na zaplacení dlouhodobého víza.

Po podání výše uvedených dokumentů bude následovat pohovor. Po ukončení pohovoru, následují otisky prstů, které jsou od roku 2015 povinné i pro krátkodobé vízum. Dokumenty budou posuzovány 60 dnů a odpověď dostane žadatel e-mailem. Běžnou poštou může být doručena obálka s upozorněním. Vízum lze vložit do pasu, bezprostředně po oznámení kladného rozhodnutí, nebo těsně před odjezdem do České republiky. Vložení víza netrvá déle než několik hodin, ale je nutné věnovat pozornost pracovní době uvedené v oznámení (MZV, 2019).

Každý cizinec, který plánuje jet do ČR za účelem práce, musí požádat o zaměstnaneckou kartu. *„Zaměstnanecká karta je druh povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR, kdy účelem pobytu cizince (delšího než 3 měsíce) je zaměstnání“* (MVČR).

Každý cizinec, který je držitelem zaměstnanecké karty musí splňovat následující podmínky: bydliště na území ČR, sjednaná pracovní pozice a odsouhlasená MVČR (doba odsouhlasení 60 dnů), zapsaná v zaměstnanecké kartě.

### **3.1.3 Čtvrtletní zpráva o situaci v oblasti migrace v ČR 2019**

Nelegální migraci je lépe ukázat na konkrétním příkladu. Každé čtvrtletí vydává MVČR souhrnné informace o migraci na území ČR. Zpráva obsahuje statistiky legálních a nelegálních cizinců.

Ke konci února bylo zaregistrováno 566 739 cizinců. Z toho bylo v prvním čtvrtletí zadrženo 1372 osob ze 78 států. Dle statistiky MVČR (2019), z těchto 1372 osob: 406 cizinců z Ukrajiny, 188 cizinců z Moldavska, 101 cizinec z Vietnamu a 63 cizinců z Ruska. Z celkového počtu bylo zadrženo na vnější Schengenské hranici 103 osob (na mezinárodních letištích) a 1269 při nelegálním pobytu. Další novinkou je schválení ve třetím čtení Poslaneckou sněmovnou ČR novely zákona o pobytu cizinců. Tento zákon bude zjednodušovat pravidla pro vstup cizinců za účelem studia anebo vědeckého výzkumu. Navíc, cizinci ze třetích zemí, kteří pobývají na území ČR méně než jeden rok, budou muset absolvovat

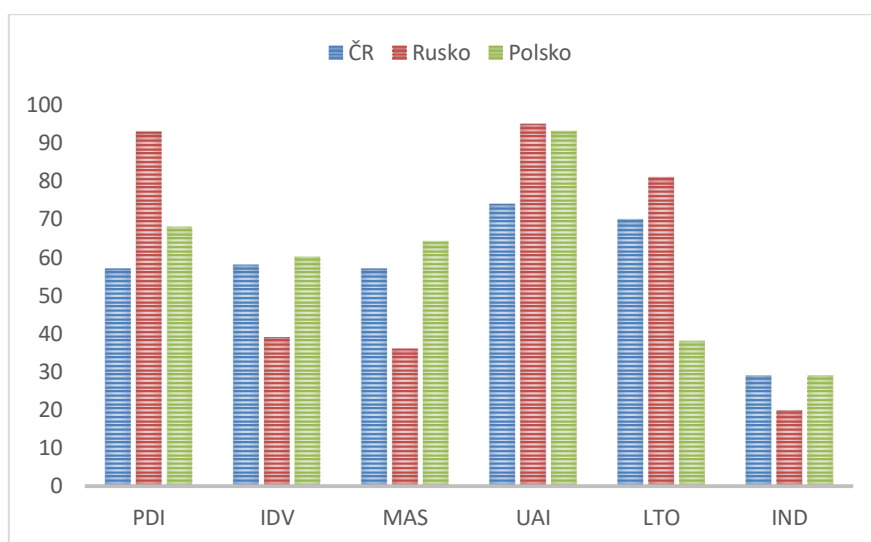


adaptačně-integrační kurz. Zákon urychlí proces ukončení pobytů cizincům páchajícím opakovaně úmyslnou trestnou činnost.

Z první částí výzkumu je vidět, že cizinci jsou velmi důležití pro rozvoj ekonomiky v ČR a jejich remitence jsou nezbytnou součástí pracovní migrace. Nicméně, nelegální migranti růst ekonomiky zpomalují a proto MVČR tvoří nové zákony, které by měli tento problém vyřešit.

### 3.2 Srovnání ČR, Ruska a Polska dle Hofsteda

Aby výzkum měl co nejlépe vypovídající hodnotu je nutné provést srovnání na základě současné situace na českém trhu práce. Kvůli tomu, že Rusko a Polsko jsou země, jejichž občané jsou nejvíce zastoupeni na trhu práce, lze provést srovnání ve vztahu současné situaci.



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 7 Srovnání ČR, Polska a Ruska podle Hofsteda**

#### **PDI – Power distance index**

Co se týče vzdálenosti od moci, Rusko vykazuje největší hodnotu, což znamená, že Rusové vnímají moc jako nejdůležitější součást života, klaní se před nadřízenými.

#### **IDV – Individualism vs Collectivism**

Polsko a Česko má největší hodnotu. To znamená, že se rádi ztotožňují s osobními cíli, ochraňují soukromé zájmy.

### **MAS – Masculinity vs femininity**

Na obrázku č. 4 je vidět, že Česko a Polsko mají docela vysoké hodnoty, a proto jsou charakterizovány mužským typem, což znamená, že se vyznačují typickými vlastnostmi, jako jsou: rivalita, sebevědomí, cílevědomost. Rusko naopak patří spíše k ženskému typu, který se vyznačuje respektem ke vztahům, kulturním hodnotám a zájmem o kvalitu života.

### **UAI – Uncertainty avoidance**

Česko, Rusko a Polsko mají velkou hodnotu tohoto ukazatele, což znamená, že pro ně je typické vyhýbat se nejistým, nejasným situacím, stanovit jasná pravidla chování, věřit v tradice, principy a harmonii uvnitř skupiny, vyjadřovat nesnášenlivost vůči lidem s odlišným životním postavením a způsobem myšlení.

### **LTO – Long – term orientation vs short – term orientation**

Rusko a Česko vyjadřují velké hodnoty tohoto ukazatele, tj. jsou pro ně typické: opatrnost, vytrvalost při dosahování cílů.

### **IND – Indulgence**

Z obrázku č. 4 je vidět, že Rusko, Česko a Polsko mají nízké hodnoty, což znamená, že řídí uspokojování potřeb a regulují je pomocí přísných sociálních norem. (Hofstede, 2001).

Z druhé části výzkumu je vidět, že Rusko, Česko a Polsko jsou si v něčem podobné. Hodnoty u některých indexů vykazují dost podobné. Podnost lze vysvětlit např. geografickým umístěním a historií. Na základě výsledků lze stanovit, že při jednání v práci např. s Rusy je nutné přesně stanovovat systém nadřizeností a podřizeností, vymezovat určitá pravidla a dávat pozor na kulturní specifika. Při srovnání úplně jiných zemí, jako jsou např. Japonsko a USA, každá z 6 hodnot bude zcela jiná, a díky modelu Hofsteda lze takové rozdíly porovnávat.

## **3.3 Výzkumné šetření**

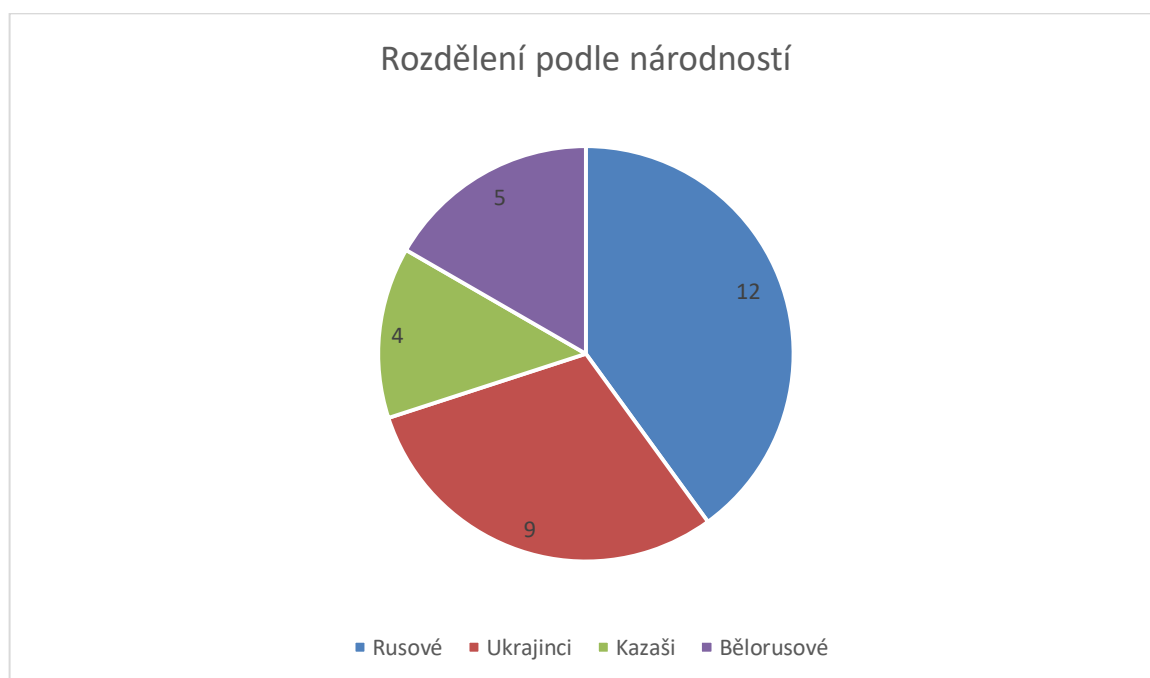
Praktická část je založená na dotazníkovém šetření, které se skládá z 9 otázek. Otázky jsou uzavřené a odpověď je možné vybrat z několika možností. Každá z otázek je sestavená takovým způsobem, aby měla vypovídající hodnotu.

Celkem bylo osloveno 30 respondentů z různých zemí, ve věku od 20 do 30 let a každý z nich je v současné době zaměstnán. Dotazníkové šetření bylo provedeno anonymně a odesláno každému respondentovi e-mailem.

### 3.3.1 Interpretace výsledků

Po vrácení dotazníkového šetření od všech 30 respondentů, došlo k analýze a popsání dosažených výsledků. Konečné výsledky jsou znázorněny v grafech.

Na začátku bylo nutné rozdělit respondenty podle zemí jejich původu. Pomocí otázky č. 1 lze rozdělit všech 30 respondentů do jednotlivých skupin. Následující obrázek ukazuje, že z 30 respondentů je 12 osob z Ruska, 9 z Ukrajiny, 5 z Běloruska a 4 z Kazachstánu. Díky tomuto rozdělení, lze zjistit, zda motivace respondentů závisí na zemi původu, anebo všichni respondenti budou mít stejné důvody pro vstup na český pracovní trh.

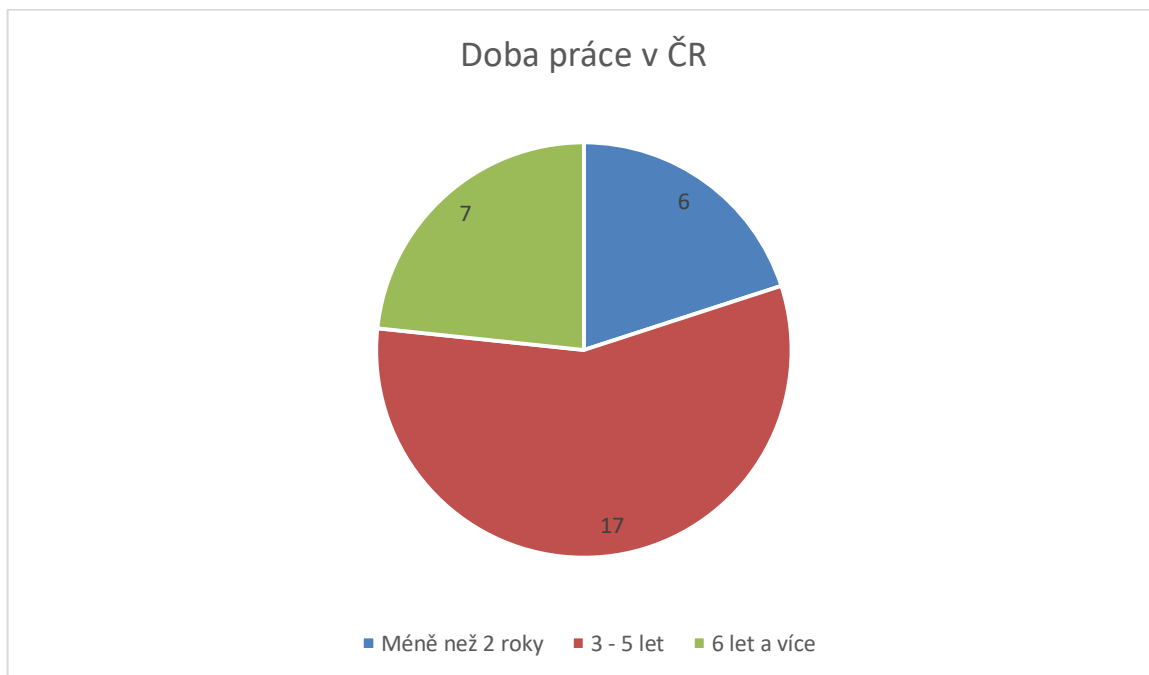


Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 8 Rozdělení podle národností**

Následující otázka č. 2 je zaměřená na zjištění doby, po kterou dotazovaní pracují v ČR. Jak lze vidět z obrázku č. 6, větší část z nich pracuje v ČR 3 až 5 let, což znamená, že získali nějaké zkušenosti na českém trhu práce. Jedním z možných důvodů je to, že občané ze stran třetích zemí pracují ve zvolené zemi

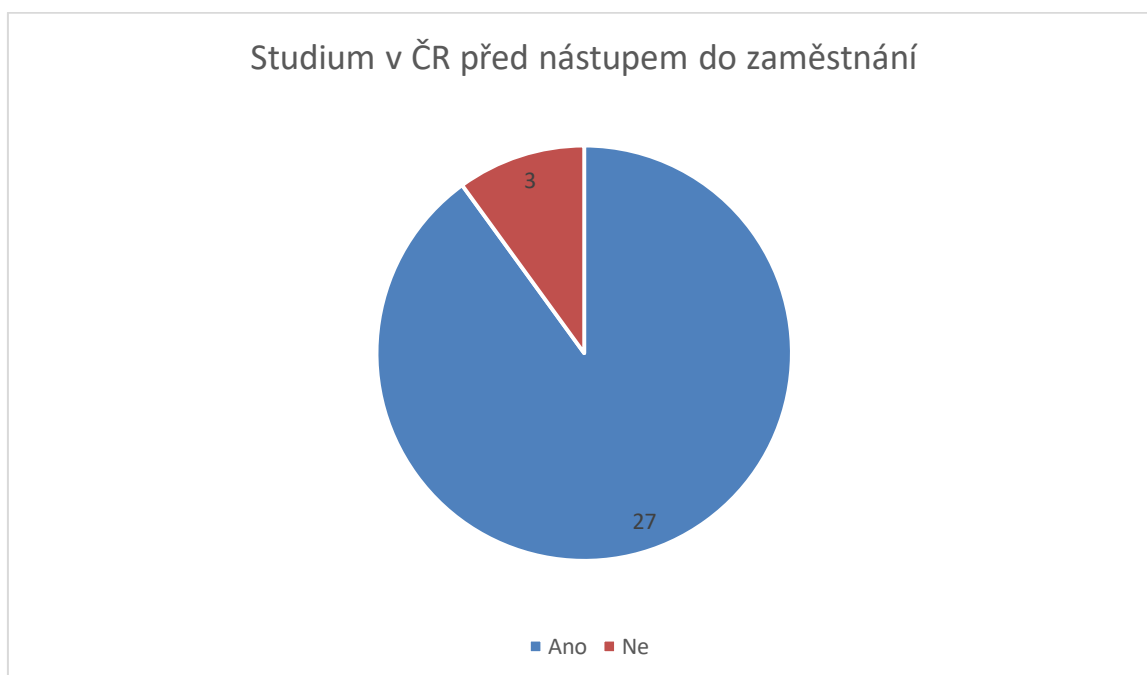
spíše dlouhodobě. Další dvě možnosti, tj. méně nebo více než 3 až 5 let zaměstnání v ČR, byly vybrány téměř stejným počtem respondentů.



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 9 Doba práce v ČR**

Následující obrázek č. 7 znázorňuje odpovědi na otázku č. 3.



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 10 Studium v ČR před nástupem do zaměstnání**

Z grafu je vidět, že téměř 100% respondentů studovalo v Čechách před nástupem do zaměstnání. Lze říct, že takový výsledek souvisí s tím, že v průběhu studia mají cizinci možnost seznámit se s Českou republikou, s jejími zákony, pracovními podmínkami a díky tomu mají možnost najít atraktivnější místo na českém trhu práce.

Další otázka se týká motivace pro vstup na český pracovní trh. Tato otázka umožňuje zjistit konkrétní důvody, které motivují cizince ke vstupu na český pracovní trh. Odpověď na následující otázku se skládá ze dvou částí. První část je znázorněna na obrázku č. 8 a ukazuje, kolik dotazovaných odpovědělo na konkrétní otázku.



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 11 Motivace k práci na českém pracovním trhu**

Druhá část ukazuje, z jaké země respondenti pochází a jaké důvody je vedly k práci v ČR. Variantu odpovědi „Ekonomické důvody“ vybralo 17 osob, ze

kterých je 10 z Ruska, 3 z Běloruska, 2 z Kazachstánu a 2 z Ukrajiny. Zajímavé je to, že skoro všichni Rusové vybrali ekonomické důvody. Z toho je možné usoudit, že hlavní příčinou je špatná ekonomická situace v Rusku. Špatná ekonomická situace je vyvolána mnoha příčinami a je obtížné vyjmenovat všechny. Pro lepší porozumění této situaci, je nutné se podívat na statistické údaje. Prvním kritériem je míra chudoby. V roce 2018 počet lidí, žijících pod hranicí chudoby bylo 18 800 000. V roce 2019 se počet osob pod hranicí chudoby zvýšil na 19 millionů. Míru chudoby v Rusku je možné vyjádřit 12,9% z celkového počtu obyvatel. Druhým kritériem je míra inflace. V říjnu 2019 byla míra inflace 4,59%, což je o 0.32% více, než bylo v roce 2018 a podle slov expertů, inflace v dalších letech poroste (Gazeta, 2019).

Celkem 2 respondenti vybrali možnost odpovědi „Rodinné důvody“, 1 z Ruska a 1 z Kazachstánu. Často se stává, že příbuzní migrantů již žijí v jiné zemi a dokonce mají svůj vlastní podnik. Další členové rodiny se mohou stěhovat do jiné země na základě sloučení rodiny a začít pracovat v rodinném podniku. Velmi často je tato situace pozorována u vietnamských rodin, které obvykle vlastní restaurace nebo obchody.

Odpověď špatná politická situace v domácí zemi vybralo celkem 8 lidí. Z těch 8, 7 z Ukrajiny a 1 z Kazachstanu. Z těchto výsledků je vidět, že skoro 100% jsou ukrajinci. Jedná z možných příčin je „Euromaidan“ který se uskutečnil v roce 2013 – 2014. Euromaidan je masové měsíční protestní shromáždění v centru Kyjeva, které začalo 21. listopadu 2013 v reakci na to, že ukrajinská vláda pozastavila přípravu na podpis dohody o přidružení mezi Ukrajinou a Evropskou unií. Jinými slovy, lze říct, že Euromaidan je velká politická krize. Důsledkem Euromaidanu je odstranění Viktora Janukovyče z moci a návrat k Ústavě z roku 2004. Podle Evropského obchodního sdružení, jedním z klíčových důvodů pracovní migrace z Ukrajiny je nízká životní úroveň Ukrajinců a nespokojenost se stavem bezpečnostního systému v zemi. V roce 2018 byl proveden výzkum, který se nazývá „Barometr štěstí na Ukrajině“. Do tohoto průzkumu se zapojilo 1118 respondentů, z nichž 80% jsou obyvatelé Kyjeva, 65% respondentů jsou lidé ve věku 26–40 let. Většina respondentů jsou administrativní pracovníci na různých pozicích, od asistentů po manažery. Výsledky tohoto výzkumu, jsou následující: téměř polovina účastníků průzkumu „Barometr štěstí na Ukrajině“ je spokojena

se svou současnou prací - 44%, i když 51% považuje úroveň svých příjmů za běžný život za nedostatečnou. Z 1118 respondentů, 72% není spokojeno se stavem bezpečnosti v zemi a cítí se nejistě ohledně své vlastní budoucnosti. Co se týče právní stranky, tak 62% dotazovaných Ukrajinců negativně hodnotí právní rámec a regulaci v zemi. Dálším bodem je hodnocení zdravotnického systému: 58% respondentů nebylo se stavem systému spokojeno, zatímco 42% respondentů hodnotilo uspokojivě nebo pozitivně. Se vzdělávacím systémem bylo naopak spokojeno téměř 52%, zatímco 48% uvedlo, že s ním nebyli zcela nebo částečně spokojeni (Unian, 2018). Možnost sociální důvody vybralo jenom 3 lidí. Někteří migranti mohou jít za prací pro vybudování mezinárodních vztahů. Často se stává, že migrant chodí za prací do společnosti, naváže tam vztahy, poté si otevře vlastní firmu a pomocí vytvořených vztahů ji rozvine.

Pomocí další otázky lze zjistit, co cizinci považují za atraktivní prvek českého trhu práce. Tato otázka umožňuje zjistit nejatraktivnější prvek českého trhu práce, který nejvíce zajímá cizince migrující do ČR za účelem práce.



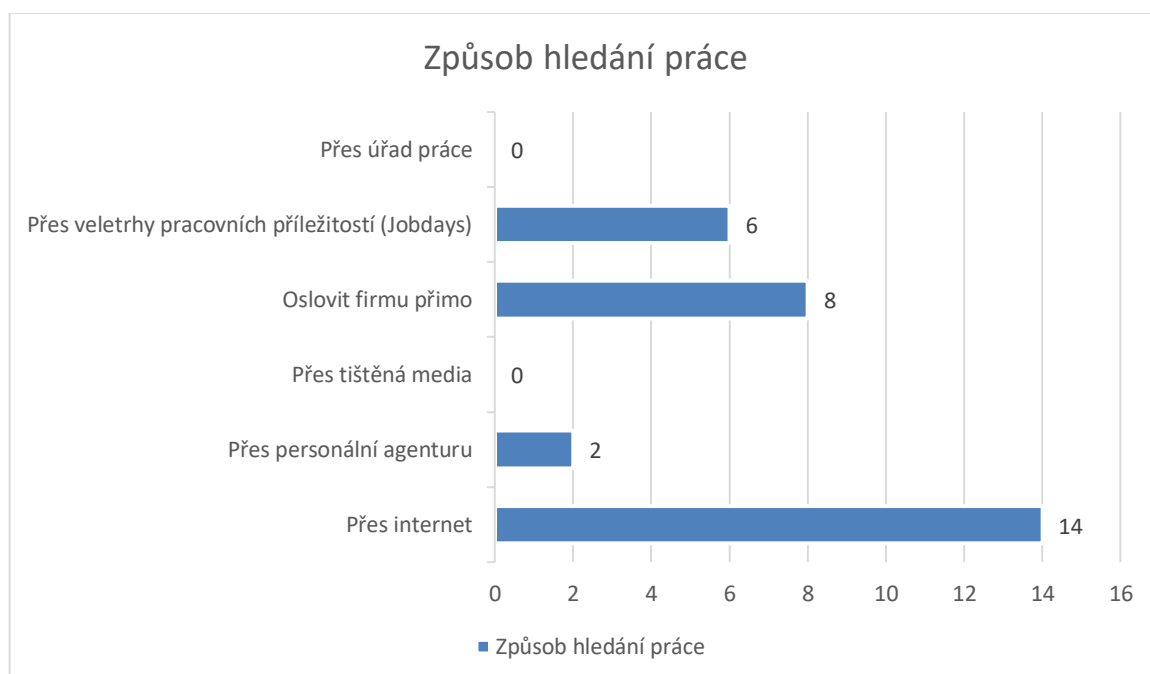
Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 12 Atraktivnost českého trhu práce**

Jak je vidět z grafu, situace je velmi zajímavá. Téměř polovina respondentů považuje za atraktivní prvek poptávku po práci a mzdu. Tyto výsledky jsou

předvídatelné. Důvodem je to, že Česká republika má velmi nízkou míru nezaměstnanosti a minimální mzda je mnohém vyšší než v zemích třetího světa. Je nutné změnit i aktivní oblasti činnosti. V České republice se za aktivní oblasti činnosti považují např. automobilový průmysl, logistika, zpracovatelský průmysl. Jsou to oblasti, ve kterých je nedostatek pracovních sil a proto, jsou atraktivní pro cizince z třetích zemí, kde není tak velká nabídka pracovních míst ve zmíněných oborech. Nízká konkurence je taky velmi atraktivním prvkem, protože to znamená, že cizinci mají vyšší šanci najít dobrou práci. Rozmanitost nabídky a sociální záruky jsou nejméně atraktivními prvky, nicméně jsou velmi důležité pro řadu cizinců, protože český trh práce je rychle rostoucí, migrant může počítat nejen se sociálním a zdravotním pojištěním ale i s různými benefity, jako např. zvyhodněné jízdné. Popsané jistoty rozmanitost nabídky zvyšují, což otevírá nové možnosti pro zaměstnání.

Je velmi důležité zjistit, jak cizinci hledají práce. Taková informace pomůže lépe formulovat doporučení, jak může cizinec snadněji najít práci. Odpovědi na tuto otázku jsou následující:



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 13 Způsob hledání práce**



Z grafu je možné vysledovat, že větší část dotazovaných hledala práci, buď přes internet anebo přímo oslovila firmu. V dnešním světě je internet obrovská informační síť, ve které lze najít cokoli, včetně práce. Existuje celá řada aplikací a webů, pomocí kterých lze najít práci, například: Práce.cz. Tyto weby pomáhají jasně stanovit rámec, jako je plat, pracovní dobu, atd. Dobrou možností je oslovit firmu přímo, pokud víte, jaká je to firma, jaké nabízí podmínky, benefity a podobně. Minusem je to, že takovou informaci je nutné zjistit předem a je lepší, pokud ve zvolené firmě máte někoho známého, u kterého lze veškeré potřebné informace potvrdit. Dalším způsobem hledání práce jsou veletrhy pracovních příležitostí (Jobdays). Takové veletrhy existují i ve Škoda Auto Vysoké škole. Velkou výhodou je to, že na takových veletrzích lze zjistit hodně zajímavosti o firmách, lze také hovořit se zaměstnanci různých společností, zjistit jejich názor, upřesnit, co firma vyrábí, jaké místo na trhu zaujímá. Někteří využívají i personální agentury, existuje však riziko práce u nekvalifikované agentury. Jeden z hlavních požadavků budoucího zaměstnance je zjištění, zda má agentura licenci ministerstva práce a sociálních věcí. Je lepší, pokud je členem profesního sdružení. V České republice největším je Asociace poskytovatelů personálních služeb. Posledními dvěma možnostmi jsou tištěná media a úřad práce. Zajímavé je to, že nikdo nezvolil tyto dvě možnosti, a to je z toho důvodu, že v současné době tištěná media nejsou tak populární a úřad práce lze nahradit např. vyhledáváním zaměstnání na webových stránkách, tedy pomocí internetu.

Otazka č. 4 zkoumá složitost vstupu na český trh. Díky této otázce lze zjistit hlavní bariery, které překážejí cizincům při vstupu na český pracovní trh. Výsledky jsou následující:



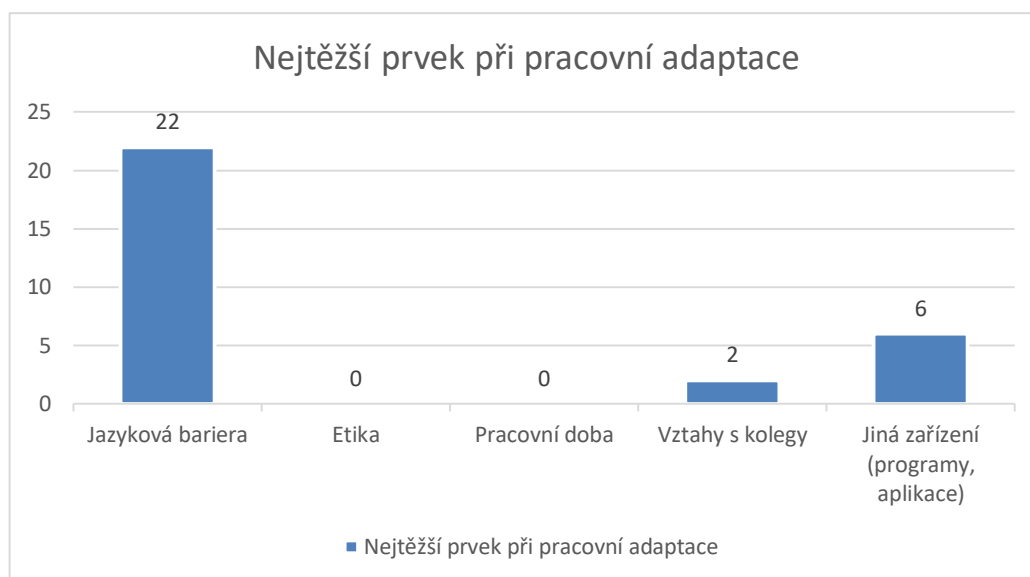
Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 14 Složitost vstupu na český trh práce**

Z grafu lze vidět, že hlavní překážkou je absolvování pohovorů. U cizinců je to velmi častý problém, protože někteří zaměstnavatelé se velmi striktně oceňují jazykové znalosti uchazečů i když je to např. na pozici praktikanta. Najít si práce není tak velký problém, protože v ČR je velmi nízká nezaměstnanost, a vhodných pozic je hodně. Podle ČSU je v roce 2019 nezaměstnanost jen 2.2%. Zajímavá je poslední odpověď „Jiná varianta“, pro čtyři respondenty nejtěžším bylo najít zdroje, kde se najít informaci o všem, co se týče viz, nebo třeba o centrech integrace cizinců.

Získání víza vybral jenom 1 člověk, který je z Ukrajiny. I když podle Evropské komise Česká republika se v roce 2016 stala pro občany Ukrajiny ze všech států schengenského prostoru nejvíce nepřátelskou zemí. Podle zveřejněných statistik vydal konzulát republiky v Kyjevě vízové odmítnutí pasy 7,4% žadatelům. Ve Lvově je to 5,6% (EC, 2016). Dle statistiky nejčastější příčiny buď nepřesná nebo neúplná informace poskytnutá žadatelem nebo nesprávně vyplněné dokumenty. V oblasti získání zaměstnanecké karty, je situace stejná jako u víz.

Poslední dvě otázky se zaměřují na pracovní adaptace. Z otázky č. 8 lze zjistit, co bylo podle cizinců nejtěžším při pracovní adaptace. Výsledky jsou následující:



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 15 Nejtěžší prvek při pracovní adaptace**

Jak se dalo očekávat, jazyková bariéra se stala největším problémem při adaptaci na pracoviště. Přesto, že 27 lidí z 30 respondentů studovalo nebo studují na české univerzitě, je jazyk při adaptaci na pracovním místě stále problémem. Další bariérou je jiná zařízení. Často se stává, že se občané ze stran třetích zemi, po příjezdu do zvolené země EU setkávají s velkým rozdílem ve vybavení provozu nebo s jinými programy v systémech práce. Jinak lze říci, že cizinci ze třetích zemi mohou mít kvalifikace na jiné úrovni než je obvyklá v EU. Poslední dva respondenti vybrali možnost „Vztahy s kolegy“. Tato odpověď je velmi subjektivní, protože mnoho záleží na konkrétním člověku a jeho charakteru, nicméně lze tento aspekt počítat jako překážku, která brání úspěšné adaptaci. Jak je vidět z grafů, etika a pracovní rozvrh nejsou pro nikoho problém při adaptaci.

Poslední otázka je zaměřená na to, co by mohlo cizinci pomoci při adaptaci na pracovišti. Možnosti byly následující: přiřazení mentora, organizace jazykových kurzu, teambuilding a jiná odpověď.



Zdroj: Vlastní zpracování

**Obr. 16 Návrhy na zlepšení adaptace na pracovním místě**

Výsledky průzkumu jsou následující: 21 respondent si myslí, že přiřazení mentora by pomohlo při adaptaci. Jinými slovy, potřebují člověka, který by je seznámil s se strukturou firmy, pracovními podmínkami a pravidly na pracovišti, co lze dělat a co se nedoporučuje. Je velmi důležité, aby taková osoba ukázala, kde je pracoviště nového zaměstnance, kde získá všechny potřebné materiály, aby ho seznámila s kolegy a v případě potřeby pomohla s prvními pracovními úkoly. A i když se to jeví jako samozřejmá věc, některé společnosti tuto činnost podceňují, naopak, mnozí věří, že jejich nový zaměstnanec již všechno ví a umí, že mentor není nutný. Co se týče organizace jazykových kurzů, 6 respondentů se myslí, že bylo by vhodně, kdyby firma zorganizovala krátkodobý jazykový kurz, v průběhu kterého se noví zaměstnanci mohou naučit např. nová slova, která patří přímo do okruhu jejich práce, např. specifická terminologie. Poslední tři respondenti myslí, že teambuilding je klíčový pro úspěšnou adaptaci z důvodu zlepšení vztahů a rychlejší adaptace cizince v českém týmu.

Na základě výzkumu lze stanovit, že národnost hraje velmi důležitou roli při motivaci cizinců k účasti na českém pracovním trhu. Takové faktory, jako studium v ČR před zaměstnáním a způsob hledání práce určují úspěšnost

vstupu na trh práce v ČR. Díky výzkumu lze říct, že trh práce v ČR je velmi zajímavý pro cizince z třetích zemí, a čím lépe bude rozvinut systém nábory cizinců, tím víc Česká republika získá.

### 3.5 Doporučení pro cizince

Všichni cizinci, kteří chtějí vstoupit na český trh práce, se musí naučit několik jednoduchých pravidel, která jim pomohou najít práci. První a pravděpodobně nejdůležitější je jazyk. Pokud chcete pracovat v České republice na dobré pozici a získat dobrý plat, určitě potřebujete znát český jazyk. Většina zaměstnavatelů věnuje pozornost tomu, zda jejich kandidát umí česky jazyk. Čím lépe cizinec zná češtinu, tím větší je šance na dobrou práci. V České republice větší část cizinců pracuje na nízko kvalifikovaných pracovních pozicích právě z důvodu jejich nedostatečné znalosti češtiny.

Druhý návrh souvisí s metodou hledání práce. Je velmi důležité použít všechny možné metody. Na internetu můžete hledat práci, například na následujících webech: **portal.mpsv.cz**, **420on.cz**, **jobs.cz**.

**portal.mpsv.cz** - oficiální webová stránka Ministerstva práce ČR.

**420on.cz** - populární český portál, na tomto webu se nachází reklamy v ruštině a angličtině.

**jobs.cz** - populární web s reklamami.

Stále lze hledat práci prostřednictvím personálních agentur. Nejsledovanější jsou agentury: **monster.cz**, **adecco.cz**, **syn.cz**.

Třetí doporučení se týká adaptace na pracovním místě. Většina Čechů je velmi přátelská a v případě potřeby schopná pomoci. Všichni chápou, jak je obtížné být v jiné zemi a jak obtížné je mluvit cizím jazykem. Je velmi důležité, co nejvíce komunikovat se svými kolegy v práci, tím lze posílit nejen vztahy, ale také se rychle připojit k týmu a zlepšit si jazyk.

### 3.6 Doporučení pro zaměstnavatele

Zaměstnavatelé, kteří najímají cizince, by také mohli udělat několik věcí, které pomohou jejich novému zaměstnanci se rychleji přizpůsobit, vstoupit do týmu a začít vykazovat svůj plný potenciál. Na základě výsledků dotazníkového šetření je velmi důležité přiřadit mentora novému zahraničnímu zaměstnanci, který mu všechno vysvětlí a ukáže. Dobrou možností by bylo zorganizovat společné činnosti, při nichž bude cizinec schopen plně spolupracovat se svými kolegy, a tím rychle vstoupit do týmu. Je velmi důležité, alespoň v počátečních fázích,

jasně formulovat úkoly. Na základě výsledků studie je nejdůležitějším problémem zahraničního pracovníka jazyková bariéra, a proto je nutné nejen vydávat pokyny ústně, ale také písemně, aby cizinec mohl pomalu pochopit úkol, který mu byl zadán.

## **Závěr**

Cílem bakalářské práce bylo identifikovat faktory, motivující občany třetích zemí k účasti na českém pracovním trhu. Výzkum byl proveden pomocí dotazníkového šetření.

Teoretická část byla věnována základním pojmům o migrace a migrantech, druhům migrace, a hlavně mezinárodní pracovní migrace. Následně byly rozebrány ekonomické dopady pracovní migrace, její výhody a nevýhody pro hostitelské země a aktuální témata, kterými se zabývají experti nejen v ČR, ale i ve světě. Další kapitola teoretické částí vypovídá o adaptace cizinců, o specifikách jejich adaptace a o kulturních rozdílech.

Na začátek praktické částí byla provedena analýza současné situace na českém trhu práce a analýza údajů o remitencích cizinců. Další kapitola byla věnována měření kulturních rozdílů mezi Čechy, Rusy a Poláky. Výzkum byl proveden na základě modelu Hofsteda, výsledky byly okomentovány a znázorněny v grafu.

Poslední kapitola byla věnována analýze motivace cizinců ze stran třetích zemí. Pomocí dotazníkového šetření byly zjištěny faktory, které motivují občany z Ruska, Ukrajiny, Běloruska a Kazachstánu jet pracovat do ČR. Bylo zjištěno, že faktory závisí na tom, odkud respondent pochází. Tak například pro Ukrajinci je to spíše kvůli špatné politické situace na Ukrajině, zatímco Rusové se stěhují spíše z ekonomických důvodů. Byly zjištěny i hlavní překážky, které brání vstupu na český pracovní trh. Nakonec byly upřesněny i překážky při adaptaci na pracovním místě. Jazyková bariéra se stala největším problémem cizinců.

Na konci bakalářské práce byly navrženy doporučení pro cizince, k usnadnění vstupu na český pracovní trh a zrychlení adaptace na pracovním místě. A navíc byla navržena doporučení pro zaměstnavatele, jak pracovat s cizinci a jak usnadnit jejich adaptaci na pracovišti.



## Seznam literatury

- AKADEMIK** [online]. [2019-11-21]. Dostupné z: [https://dic.academic.ru/dic.nsf/hist\\_dic/11514](https://dic.academic.ru/dic.nsf/hist_dic/11514)
- Bartram, D.** a kol. *Key Concepts in Migration*. SAGE Publications Ltd, 2014. ISBN: 978-08-5702-079-6
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD** [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz>
- ČIŽINSKÝ, P.** a kol. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. ESF, 2014. ISBN: 978-80-260-7201-0
- DRBOHLAV, D.** *Ukrajinská pracovní migrace v Česku. První vydání*. Nakladatelství Karolinum, 2015. ISBN: 978-80-246-2995-7
- DVOŘÁKOVÁ, Z.** *Management lidských zdrojů*. První vydání. Nakladatelství C. H. Beck, 2007. ISBN: 978-80-7179-893-4
- GAZETA** [online]. Moskva: Gazeta a. s. 2019 [2019-11-27]. Dostupné z: <https://www.gazeta.ru/business/2018/12/30/12114709.shtml>
- GLOSAŘ ODBORNÝCH POJMŮ** [online]. 2014 [2019-11-10]. Dostupné z: <http://www.regio-adaptace.cz/cs/glosar/>
- GUŽEVA, E.** a kol. *Mezinárodní ekonomika*. SPB, 2009. ISBN: 978-5-9227-0157-0
- HOFSTEDE, G.** *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. SAGE Publications Ltd, 2001. ISBN: 0-8039-7324-1
- INTERNATIONAL CENTRE FOR TRADE AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT** [online]. *Aleksander Grebenyuk*. Švýcarsko, 2018 [2019-11-15]. Dostupné z: <https://www.ictsd.org/bridges-news>
- INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION** [online]. 2019 [2019-07-23]. Dostupné z: <https://www.iom.int/iom-history>
- JANÁČKOVÁ, S.** a kol. *Masová imigrace: záchrana, nebo zkáza Evropy? První vydání*. Institut Václava Klause, 2016. ISBN: 978-80-7542-007-7
- KUNEŠOVÁ, H.** *Světová ekonomika, nové jevy a perspektivy*. Druhé vydání. Nakladatelství C. H. Beck, 2006. ISBN: 80-7179-455-4

**MANAGEMENT MANIA** [online]. Aktualizovano: 17. 4. 2016 [2019-11-14].  
Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/nastup-zamestnance-onboarding>

**MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY** [online]. [2019-07-26].  
Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>

**NEŠPOR, Z.** *Reemigranti a sociálně sdílené hodnoty: prolegomena k sociologickému studiu českých emigračních procesů 20. století se zvláštním zřetelem k západní reemigraci 90. let.* Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002. ISBN: 80-7330-017-6

**PATRIA, Migrace, ekonomika a trhy** [online]. Praha: 4. 12. 2015 [2019-06-21].  
Dostupné z: <https://www.patria.cz/zpravodajstvi/3072017/migrace-ekonomika-a-trhy.html>

**PRŮCHA, J. a kol.** *Andragogický slovník.* GRADA Publishing, a. s., 2012. ISBN: 978-80-247-3960-1

**RYTÍŘOVÁ, L.** *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníku.* První vydání. Nakladatelství ANAG, 2012. ISBN: 978-80-7263-732-4

**ŠTRACH, P.** *Mezinárodní management.* GRADA Publishing, a. s., 2009. ISBN 978-80-247-2987-9.

**VOCHOZKA, M.** *Podniková ekonomika.* Praha: Grada, 2012. ISBN: 978-80-247-4372-1.

**VELVYSLANECTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY V MOSKVĚ** [online]. Aktualizováno: 23. 10. 2018 [2019-11-15]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/moscow/ru/vizy\\_i\\_konsulskaja/vizovaja/dolgosrochnaja/x2011\\_04\\_22\\_2.html](https://www.mzv.cz/moscow/ru/vizy_i_konsulskaja/vizovaja/dolgosrochnaja/x2011_04_22_2.html)

**UNIAN** [online]. Kyjev: 1+1 Media a. s. 2019 [2019-11-28]. Dostupné z: <https://www.unian.net/economics/finance/10585413-pochemu-ukraincy-uezzhayut-iz-strany-nazvany-top-5-prichin-trudovoy-migracii-issledovanie.html>

## Seznam obrázků a tabulek

### Seznam obrázků

Obr. 1 Vývoj počtu obyvatel mezi lety 2002 – 2018.....	27
Obr. 2 Cizinci podle státního občanství k 31. 12. 2018 - územní srovnání.....	27
Obr. 3 Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu.....	29
Obr. 4 Zaměstnanost cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání .....	29
Obr. 5 Remitence z ČR do zahraničí.....	30
Obr. 6 Remitence z ČR do zahraničí.....	31
Obr. 7 Srovnání ČR, Polska a Ruska podle Hofsteda .....	33
Obr. 8 Rozdělení podle národností.....	35
Obr. 9 Doba práce v ČR.....	36
Obr. 10 Studium v ČR před nástupem do zaměstnání .....	37
Obr. 11 Motivace k práci na českém pracovním trhu .....	37
Obr. 12 Atraktivnost českého trhu práce .....	39
Obr. 13 Způsob hledání práce.....	40
Obr. 14 Složitost vstupu na český trh práce .....	42
Obr. 15 Nejtěžší prvek při pracovní adaptace .....	43
Obr. 16 Návrhy na zlepšení adaptace na pracovním místě .....	44

### Seznam tabulek

Tab. 1 Důsledky pro trh práce .....	15
Tab. 2 Důsledky pro hospodářský růst, pro oblast výroby zboží a služeb .....	16

Tab. 3 Důsledky pro finanční sektor a tvorbu státního rozpočtu.....	18
---	----

## Seznam příloh

Příloha 1 Zaměstnání dle státního občanství k 31. 12. 2018.....	53
Příloha 2 Dotazník.....	53

### Příloha 1 Zaměstnání dle státního občanství k 31. 12. 2018

	Zaměstnaní cizinci	v tom	
		evidovaní na úřadech práce [2]	s platným živnostenským oprávněním
Cizinci celkem	658 519	568 676	89 843
Celkem EU [3]	400 304	366 190	34 114
v tom:			
Belgie	905	771	134
Bulharsko [4]	36 273	34 543	1 730
Dánsko	396	322	74
Estonsko	262	233	29
Finsko	487	387	100
Francie	4 361	3 737	624
Chorvatsko [5]	1 944	1 548	396
Irsko	784	565	199
Itálie	5 268	4 238	1 030
Kypr	98	79	19
Litva	1 853	1 713	140
Lotyšsko	1 196	1 097	99
Luxembursko	33	27	6
Maďarsko	18 904	18 051	853
Malta	53	40	13
Německo	8 104	4 943	3 161
Nizozemsko	1 840	1 534	306
Polsko	47 441	44 896	2 545
Portugalsko	1 071	985	86
Rakousko	1 915	1 401	514
Rumunsko [4]	45 824	44 099	1 725
Řecko	1 808	1 581	227
Slovensko	209 529	191 818	17 711
Slovinsko	416	337	79
Španělsko	2 850	2 470	380
Švédsko	708	571	137
Velká Británie	6 001	4 204	1 797
Ostatní země celkem	258 215	202 486	55 729
z toho:			
Alžírsko	576	425	151
Arménie	1 263	918	345
Bělorusko	4 654	4 012	642
Bosna a Hercegovina	1 561	1 284	277
Čína	3 835	3 571	264
Egypt	839	733	106
Filipíny	1 282	1 238	44
Indie	2 926	2 810	116
Japonsko	781	709	72
Kanada	534	366	168
Kazachstán	3 864	3 294	570
Korejská republika	1 041	970	71
Makedonie	1 534	1 227	307
Moldavsko	5 281	4 556	725
Mongolsko	5 876	5 640	236
Rusko	17 703	14 597	3 106
Spojené státy	3 801	2 182	1 619
Srbsko	3 414	3 202	212
Sýrie	628	463	165
Thajsko	1 091	960	131
Tunisko	1 016	867	149
Turecko	1 543	1 369	174
Ukrajina	142 967	121 086	21 881
Uzbekistán	1 824	1 472	352
Vietnam	33 730	12 558	21 172

### Příloha 2 Dotazník

1. Odkud jste?

2. Jak dlouho pracujete v ČR?  
Méně než 2 roky

3-5 let  
6 let a více

**3. Studoval/a jste v ČR před nástupem do zaměstnání?**

Ano  
Ne

**4. Co Vás motivovalo k práci na českém pracovním trhu?**

Ekonomické důvody  
Rodinné důvody  
Špatná politická situace  
Sociální důvody

**5. Co je pro Vás na českém trhu práce nejatraktivnější?**

Mzda  
Rozmanitost nabídky  
Sociální záruky  
Nízká konkurence  
Poptávka po práci  
Aktivní oblasti činnosti

**6. Jak jste hledal/a práce?**

Přes úřad práce  
Přes veletrhy pracovních příležitostí (Jobdays)  
Přes tištěná media  
Oslovil/a firmu přímo  
Přes personální agenturu  
Přes internet

**7. Co pro Vás bylo při vstupu na český trh práce nejobtížnější?**

Získání víza  
Získání zaměstnanecké karty  
Najít si práci  
Absolvovat pohovory  
Jiná varianta (Napiště jí)

**8. Co podle Vás bylo nejtěžším při pracovní adaptaci?**

Jazyková bariéra  
Etika  
Pracovní doba  
Vztahy s kolegy  
Jiná zařízení (programy, aplikace)

**9. Co by Vám mohlo pomoci při adaptaci na pracovišti?**

Přiřazení mentora  
Organizace jazykových kurzů  
Teambuilding  
Jiná odpověď

## ANOTAČNÍ ZÁZNAM

<b>AUTOR</b>	Aleksei Terekhin		
<b>STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE</b>	6208R087 Podniková ekonomika a management obchodu		
<b>NÁZEV PRÁCE</b>	Analýza motivace cizinců k účasti na českém pracovním trhu		
<b>VEDOUCÍ PRÁCE</b>	Ing. David Libich		
<b>KATEDRA</b>	KMM - Katedra marketingu a managementu	<b>ROK ODEVZDÁNÍ</b>	2019
<b>POČET STRAN</b>	56		
<b>POČET OBRÁZKŮ</b>	16		
<b>POČET TABULEK</b>	3		
<b>POČET PŘÍLOH</b>	2		
<b>STRUČNÝ POPIS</b>	<p>Bakalářská práce je zaměřena na faktory, které motivují k účasti na českém pracovním trhu a činitele ovlivňující jejich adaptaci v odlišném kulturním prostředí. Praktická část se skládá ze třech kapitol. První kapitola se věnuje aktuální situaci na českém pracovním trhu spolu s definováním kulturních rozdílů mezi ČR, Ruskem a Polskem pomocí Hofstedova modelu. Druhá část kapitoly je zaměřena na interpretaci výsledků výzkumného šetření. Na základě výzkumného šetření jsou definována doporučení pro úspěšný vstup na český pracovní trh. Následně jsou definována doporučení pro zaměstnavatele s cílem usnadnění adaptace zaměstnanců.</p>		
<b>KLÍČOVÁ SLOVA</b>	Motivace, Český trh práce, adaptace, kulturní rozdíly, cizinci.		

## ANNOTATION

<b>AUTHOR</b>	Aleksei Terekhin		
<b>FIELD</b>	6208R087 Business Administration and Sales		
<b>THESIS TITLE</b>	Analysis of foreigners' motivation to participate in the Czech labor market		
<b>SUPERVISOR</b>	Ing. David Libich		
<b>DEPARTMENT</b>	KMM - Department of Marketing and Management	<b>YEAR</b>	2019
<b>NUMBER OF PAGES</b>	56		
<b>NUMBER OF PICTURES</b>	16		
<b>NUMBER OF TABLES</b>	3		
<b>NUMBER OF APPENDICES</b>	2		
<b>SUMMARY</b>	<p>The bachelor thesis is focused on factors that motivate foreigners to participate in the Czech labor market and factors influencing their adaptation in a different cultural environment. The practical part consists of three chapters. The first chapter deals with the current situation on the Czech labor market together with the definition of cultural differences between the Czech Republic, Russia and Poland using the Hofsted model. The second part of the chapter is focused on the interpretation of the results of the research. Based on the research, there are recommendations for successful entry to the Czech labor market. Also, there are recommendations for employers in order to facilitate adaptation of employees.</p>		
<b>KEY WORDS</b>	<p>Motivation, Czech labor market, adaptation, cultural differences, foreigners.</p>		