



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra regionálního managementu a práva

Diplomová práce

Zaměstnávání cizinců v ČR

Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý

Vypracoval: Bc. Tomáš Musil

České Budějovice, 2024

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Bc. Tomáš MUSIL
Osobní číslo: E22379
Studijní program: N0413A050036 Ekonomika a management
Téma práce: Zaměstnávání cizinců v ČR
Zadávací katedra: Katedra regionálního managementu a práva

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Tato práce se bude zabývat zaměstnáváním cizinců v ČR dle současně platné právní úpravy. Zjištěná data a informace budou uvedeny do souvislosti s ekonomickými aspekty a se současnou situací v evropském i světovém kontextu s přihlédnutím na pokračující agresi proti Ukrajině.

Metodický postup:

1. Literární rešerše zdrojů k tématu
2. Praktická část – řízené rozhovory, sběr statistických dat, dotazníková šetření
3. Celková analýza všech získaných dat, jejich zhodnocení a návrh řešení této problematiky

Rámcová osnova:

1. Úvod
2. Literární rešerše
3. Teoretická část – zaměstnávání cizinců na území ČR v rámci tuzemské legislativy i evropské legislativy a ekonomické důvody vedoucí k zaměstnávání zahraničních pracovníků z dlouhodobého a krátkodobého hlediska
4. Praktická část
5. Závěr
6. Zdroje

Rozsah pracovní zprávy: 50 – 60 stran

Rozsah grafických prací: dle potřeby

Forma zpracování diplomové práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

Daněk, M., Vyškovská, M., & Fojtíková, J. (2020). *Zaměstnávání cizinců na území České republiky* (2. vydání). Olomouc: ANAG.

Hesková, M. a kol. (2018). *Trh práce v podmínkách Evropské unie*. Praha: VSERS.

Hloušková, P. a spol. (2022). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2022* (15. aktualizované vydání). Olomouc: ANAG

Tomšej, J. (2020). *Zaměstnávání cizinců v České republice* (2. vydání). Praha: Wolters Kluwer
Tošovský, A. (2011). *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer

Vyhlídal, J., Jahoda, R., & Godarová, J. (2017). *Ekonomický přínos řízené pracovní migrace*. Praha: VÚPSV.

Internetové zdroje a odborné časopisy zabývající se danou problematikou.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Rudolf Hrubý**
Katedra regionálního managementu a práva

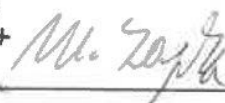
Datum zadání diplomové práce: **8. listopadu 2022**

Termín odevzdání diplomové práce: **15. dubna 2024**



doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDEJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Student: 2413
370 05 České Budějovice



doc. PhDr. Miloslav Lapka, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 22. února 2023

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Zaměstnávání cizinců v ČR“ vypracoval zcela samostatně, za použití literárních a odborných zdrojů, které jsou uvedeny v seznamu literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění, souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly, v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb., zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne

.....

Tomáš Musil

Poděkování

Chtěl bych velmi poděkovat vedoucímu práce JUDr. Rudolfu Hrubému za všechny poskytnuté rady, aktivní zpětnou vazbou a poskytnuté materiály k tématu.

Chtěl bych také poděkovat všem zúčastněným zaměstnavatelům, kteří mi svými odpověďmi pomohli s praktickou částí mé práce.

Speciální díky patří panu Drndovi za ochotu účastnit se řízeného rozhovoru a za poskytnutí dalších cenných informací k danému tématu.

Obsah

1	Úvod.....	3
2	Teoretická část.....	4
2.1	Historický vývoj zaměstnávání cizinců na území ČR	4
2.1.1	Období do roku 1945	4
2.1.2	Období 1945-1989	5
2.1.3	Po roce 1989 až do vstupu do EU.....	5
2.1.4	Od roku 2004 až do současnosti	8
2.2	Vymezení pojmů.....	10
2.2.1	Cizinec	10
2.2.2	Občané EU, EHP a Švýcarska	10
2.2.3	Občané třetích států.....	12
2.3	Právní prameny	13
2.3.1	Mezinárodní prameny přijaté Českou republikou.....	13
2.3.2	České právní prameny.....	14
2.4	Formy působení cizinců na tuzemském trhu práce.....	15
2.4.1	Přímé zaměstnávání	15
2.4.2	Agenturní zaměstnávání.....	15
2.4.3	Vyslání na území ČR	17
2.5	Zaměstnávání cizinců z třetích zemí.....	19
2.5.1	Zaměstnanecká karta.....	19
2.5.2	Volný vstup na trh práce.....	20
2.5.3	Modrá karta.....	21
2.6	Začlenění cizinců do společnosti	22
2.6.1	Potomci migrantů.....	22
2.7	Povinnosti při zaměstnávání cizinců na straně zaměstnavatelů.....	25
2.8	Situace zapříčiněná ruskou invazí na Ukrajinu.....	27

2.8.1	Situace v ČR	27
3	Cíl práce a metodika	35
3.1	Cíle práce	35
3.2	Výzkumné otázky	35
3.3	Metodika	36
4	Praktická část	37
4.1	Řízený rozhovor.....	37
4.2	Dotazníkové šetření.....	42
4.3	Otázky obecného charakteru.....	42
4.4	Dotazník týkající se zaměstnavatelů cizinců	44
4.5	Dotazník týkající se zaměstnavatelů, kteří cizince nezaměstnávají.....	52
4.6	Zpracování sekundárních dat	56
4.6.1	Analýza časové řady v počtu Ukrajinců v ČR.....	56
4.6.2	Vývoj v počtu cizinců	58
5	Závěr	59
6	Summary	61
7	Zdroje.....	62
7.1	Právní normy.....	62
7.2	Knižní publikace	63
7.3	Internetové a další vedlejší zdroje.....	63
7.4	Seznam zkratk	67
7.5	Seznam grafů a tabulek.....	68
7.6	Seznam Příloh	70

1 Úvod

Tato diplomová práce se zabývá zaměstnáváním cizinců v České republice. Nepřímo navazuje na moji bakalářskou práci, která se věnovala agenturnímu zaměstnávání v ČR, proto se také v řadě oblastí obě práce tematicky prolínají a doplňují. Práci jsem si vybral z důvodu svého předešlého působení v personalistice u výrobní společnosti, kde jsem každodenně přicházel do kontaktu se zmíněnou problematikou.

V momentální době patří dané téma mezi jedno z nejaktuálnějších, neboť v oblasti zaměstnávání cizinců na našem území došlo k výrazným změnám, a to zejména z důvodu invaze ruských sil na Ukrajinu. Tento přetrvávající válečný konflikt, který spustil jednu z největších migračních vln od druhé světové války v Evropě, tak přímo zapříčinil náhlé změny v celé oblasti.

Zejména v posledních letech zmíněné téma značně ožilo, a to díky rekordně nízké nezaměstnanosti v ČR, která patří k nejnižším hodnotám v rámci EU. Jako jedno z možných řešení tohoto problému se nabízí vyšší zaměstnávání cizinců, kteří by poptávku po zaměstnancích pokryli. Často proto dochází k názorovým střetům mezi příznivci a odpůrci tohoto řešení.

Zatímco příznivci upozorňují na potencionální riziko ekonomické stagnace a hrozí demografickou krizí zapříčiněnou stárnoucí populací, která by v budoucnosti nemohla zvládat současnou podobu tuzemského sociálního systému, odpůrci varují před zhoršením situace na trhu práce pro české občany z důvodu vyšší konkurence nově zapojených cizinců a také upozorňují na možná další ohrožení, která by mohla vzniknout mimo pracovní trh. Poukazuje se rovněž na špatnou kulturní asimilaci cizinců v jiných státech a s tím bezprostředně spojená rizika, např. zhoršení bezpečnostní situace, nárůst kriminality, vytvoření „no-go zone“ a další negativní aspekty.

2 Teoretická část

2.1 Historický vývoj zaměstnávání cizinců na území ČR

Migrace je jev, který se na území současné ČR objevoval od nepaměti. Už na hodinách dějepisu bylo zmíněno, jaké kmeny původně naše území obývaly a jak se jednotlivá národnostní struktura měnila v průběhu dějin. Tato migrace však fungovala naprosto jinou formou, než abychom ji mohli vůbec porovnat se současnou právní podobou. Stěží jde porovnávat často násilné osídlení určité oblasti našeho historického území jiným národem se současnou jasně právně vymezenou podobou, co, jak a který cizinec musí splňovat, aby mohl vstoupit na území ČR z důvodu práce.

Jisté historické paralely je možné najít již ve středověku, a to například pozvání Němců do málo osídlených Sudet za účelem kultivace tamní přírody, s celkovým cílem pro českou vladařskou šlechtu - získání dalšího bohatství a moci. V dnešním kontextu by mohl být výklad popsán jako cílené přilákání migrace za účelem zlepšení ekonomické situace. Jako analogie by se mohl uvést příliv Turků a dalších gastarbeiterů do západního Německa po 2. světové válce (Žemlička, 2016).

2.1.1 Období do roku 1945

V období do roku 1918 bylo řízení migrace a pracovních příležitostí nastaveno v rámci rakouské monarchie z jejího centra, Vídně. Nutno zmínit, že tehdejší monarchii tvořilo více jak 10 národností, které měly minimálně 1,5% zastoupení v celkové populaci státu. Ústava z roku 1867 pak umožňovala přesun jednotlivých občanů v rámci monarchie. Největší dopad pro naše území byl v podobě dalšího přílivu německých obyvatel do pohraničí a velkých měst (142/1867 ř.z.).

Po vytvoření nezávislé Československé republiky po 1. světové válce se však tyto pořádky výrazně změnily. Republiku tehdy začaly tvořit kromě současného území ČR, také dnešní Slovensko a Zakarpatská Rus. Právě z těchto území byla zahájena vnitřní migrace do průmyslově vyspělejšího a práci více poptávajícího Česka. Další podstatnou vnitřní migrační vlnou bylo nucené přesídlení sudetských Čechů po mnichovské dohodě do zbývajících částí 2. republiky (Benda, 2013).

2.1.2 Období 1945-1989

Po druhé světové válce nastal odsun sudetských Němců, což zapříčinilo vylidnění pohraničí. Vzhledem k tehdejší situaci bylo téměř nepředstavitelné, že by nastal přísun zahraničních pracovníků za účelem pokrytí vzniklé mezery na trhu práce. Do dnešní doby přetrvávají známky dopadů mezi zmíněným odsunem a hustotou osídlení pohraničí (ČSÚ, 2023).

Od roku 1948 do roku 1989 se Československo řadilo mezi komunistický blok zemí. Mezitím ale v západní Evropě nastal příliv nových zaměstnanců z ciziny. V případě Francie či Velké Británie se často jednalo o obyvatele jejich bývalých kolonií. U Německa šlo o příliv cizinců z Turecka a dalších středomořských států. Podstatnou část nově příchozích cizinců do západní Evropy také tvořili lidé přecházející z východního komunistického bloku (Favell, 2008).

V Československu byla z politických důvodů velmi omezena možnost svobodného pohybu osob mezi dalšími státy. Obzvlášť cestování do či ze západní Evropy by se dalo označit za téměř nemožné. Proto v tomto období nedocházelo k významnému přílivu pracovníků do země. Většina pracovní migrace byla tvořena pouze vnitřními jevy nebo v rámci „přátelských“ států z komunistického bloku (Drbohlav, 2011).

2.1.3 Po roce 1989 až do vstupu do EU

Po sametové revoluci a rozvolnění pravidel o možnosti cestovat do zahraničí se začaly ozývat hlasy, které se bály masivního odlivu obyvatel do zahraničí. Přestože určitá část obyvatel využila nově nabyté svobody v cestování a do zahraničí se opravdu vydala, současně se objevily kontra jevy, které zapříčinily, že celková populace zůstala přibližně stejná.

Více jak 200 000 Čechů se po sametové revoluci rozhodlo odejít ze země za lepším výhledem života v cizině. Jedním z prvků, které odchod zapříčinily, byly často vysoké odborné znalosti, které v postsocialistickém Československu nebyly dostatečně finančně ohodnoceny v porovnání se západním světem. Nejčastějšími cílovými destinacemi byly sousední země, a to Německo a Rakousko společně s anglofonními státy (ČTK, 2014).

Část českých emigrantů z období před rokem 1989 naopak ukončení komunistického režimu využila k návratu do ČR. Společně s rozvolněním možností vycestovat ze země se zmírnily i podmínky pro přicestování do ČR, což poprvé v novodobé historii naší země zapříčinilo větší migrační vlnu cizinců.

Legislativní směřování určoval nový zákon o zaměstnanosti „Zákon č. 1/1991 Sb.“

Ten významně stanovil možnost fungování cizince na tuzemském trhu práce. První paragraf zákona jasně stanovil, že nesmí docházet k žádné z forem diskriminace, se kterou se cizinci nejčastěji setkávají (víra, rasa, národnost či etnický původ). Zejména druhý paragraf zákona upřesnil jednotlivé podmínky, dle kterých smělo k zaměstnávání cizinců docházet. Nejvýznamnější odstavce zákona jsou pak následující:

„Občané jako účastníci právních vztahů podle tohoto zákona jsou občané České republiky. Stejně právní postavení mají cizinci a osoby bez státní příslušnosti (dále jen "cizinci"); do zaměstnání mohou být přijati a zaměstnání na území České republiky však mohou cizinci vykonávat jen tehdy, jestliže jim bylo uděleno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, pokud zákon nestanoví jinak. Udělení povolení k zaměstnání cizinci podléhá správnímu poplatku podle zvláštních právních předpisů.“

„Povolení k zaměstnání se nevyžaduje k zaměstnání cizince

a) kterému byl udělen azyl,

b) kterému bylo uděleno povolení k trvalému pobytu na území České republiky,

c) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky, pokud je mezinárodní smlouvou zaručena vzájemnost,

d) jehož výkon práce na území České republiky nepřesáhne sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy vědeckého pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce, osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce,

e) o němž to stanoví mezinárodní smlouva, již je Česká republika vázána a která byla vyhlášena ve Sbírce zákonů,

f) který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelných pohrom a v případech humanitární pomoci,

g) zaměstnávaného v mezinárodní hromadné dopravě,

h) akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků,

i) který je příslušníkem ozbrojených sil nebo civilní složky smluvní strany Severoatlantické smlouvy. “ (Zákon č. 1/1991 Sb.)

Díky těmto odstavcům jsou cizincům po získání potřebných povolení či splnění jiných podmínek (viz druhý odstavec zmíněného textu) zaručena stejná práva v oblasti zaměstnanosti jako českému státnímu příslušníkovi.

Nejčastějšími příchozími do ČR v devadesátých letech byli zejména občané bývalého komunistického bloku. Důvodů k tomu vzniklo hned několik; vyšší životní úroveň, podobný historický a kulturní vývoj po druhé světové válce či jednodušší získání potřebných povolení než v zemích západního světa. Významně se na tom podílela i nedobrovolná migrace z oblastí válečných konfliktů. Jednalo se zejména o občanskou válku v Jugoslávii (Bosňané, Srbové, Chorvati) a 1. válku o Náhorní Karabach (Arméni) (Uherek a kol., 2016).

Následující tabulka znázorňuje, jak počet cizinců od roku 1990 neustále narůstal. Statistický propad v roce 2000 je zapříčiněn změnou metodiky počítání cizinců, přičemž do roku 2000 se započítával jakýkoli cizinec s dlouhodobým pobytem, ale od roku 2000 pouze cizinci s vízem nad 90 dní (ČSÚ, 2023).

Tabulka 1 – Vývoj v počtu cizinců od roku 1989-2004

Rok	Typ pobytu		
	celkem	trvalý pobyt	dlouhodobé pobyty nad 90 dnů
1989	35 561	27 325	7 899
1990	35 198	27 204	7 695
1991	38 002	28 457	9 204
1992	49 957	29 145	20 428
1993	77 668	31 072	46 070
1994	104 343	33 164	71 179
1995	159 207	39 242	119 965
1996	199 152	46 388	152 764
1997	210 311	56 797	153 514
1998	220 187	64 352	155 835
1999	228 862	66 754	162 108
2000	200 951	66 855	134 096
2001	210 794	69 816	140 978
2002	231 608	75 249	156 359
2003	240 421	80 844	159 577
2004	254 294	99 467	154 827

Zdroj – ČSÚ (2020)

Nejčastější státní příslušnost u cizinců byla ukrajinská, slovenská, vietnamská a polská. Nejvýznamnější změny v nárůstu sledujeme u Ukrajinců, kteří byli v roce 1994 až na

třetím místě s počtem 14 230. V roce 2004 toto číslo již více jak zpětinasobili na počet 78 263 státních příslušníků.

Pokles naopak zaznamenali Poláci, jejichž celkový počet se na území ČR v rámci stejného desetiletí výrazně snížil.

Tabulka 2 – Průměrný počet cizinců v letech 1994-2004

Cizinci v ČR - průměrně 1994-2004	186 357
Ukrajina	50 217
Slovensko	47 256
Vietnam	22 542
Polsko	19 509
Rusko	10 556
Německo	5 451
Bulharsko	4 610
Čína	3 765
Spojené státy	3 660

Zdroj – ČSÚ (2020)

2.1.4 Od roku 2004 až do současnosti

Jednou z nejpodstatnějších změn v oblasti zaměstnávání cizinců pro ČR byl vstup do EU v roce 2004. Už od samotného vstupu se tak výrazně zjednodušily možnosti vstupu na pracovní trh cizincům z členských států EU. Volný pohyb osob v rámci EU je zaručen Maastrichtskou smlouvou z roku 1992. Rokem 2004 ale vešla v platnost i směrnice 2004/38/ES, která zaručuje stejná práva i pro rodinné příslušníky občanů EU (Směrnice 2004/38/ES).

Umožnění otevření pracovního trhu ale nebylo úplně oboustranné. Z důvodu vysokého počtu vstupujících států se některé západní státy bránily možnosti vpustit naráz tolik cizinců na svůj pracovní trh. Pro české občany tak například byla omezena možnost svobodně působit na německém trhu práce až do roku 2011. Je nutné zmínit, že česká strana žádná taková opatření nepřijala. Významnou roli to činilo např. při vstupu Bulharska a Rumunska do EU v roce 2007, jejichž občané mohli okamžitě začít působit na tuzemském trhu práce (MPO, 2010).

Důležitou roli v problematice sehrál i vstup ČR do Schengenského prostoru v roce 2007. Ten sice svým zaměřením vyloženě necílí na danou problematiku, ale svými zásahy se jí přímo dotýká. Volné cestování mezi státy bez hraničních kontrol silně napomáhá tzv. pendlerům, kteří pobývají na území jednoho státu, ale do práce dojíždějí do jiného. Zejména se to týká příhraničních regionů sousedících s Německem a Rakouskem, ve

kterých řada Čechů začala využívat vyšší pracovní ohodnocení. Proti tomu v případě slovenských hranic je tomu naopak, tzn. ČR láká více pracovníky ze Slovenska než obráceně (MPSV, 2022).

Od roku 2017, kdy začala nezaměstnanost dosahovat rekordně nízkých hodnot, začal výrazný vzestup v zaměstnávání cizinců v ČR. Hlavním důvodem bylo, že tuzemský trh nedokázal pokrýt poptávku po zaměstnancích z vlastních zdrojů. S ohledem na často nízkou kvalifikaci poptávaného druhu práce a nízké mzdové ohodnocení o tyto typy pracovních pozic neměli Češi zájem, a proto značná část cizinců cílila na zmíněné pracovní pozice. Díky tomu začala problematika nadále narůstat na společenské významnosti.

2.2 Vymezení pojmů

V problematice zaměstnávání cizinců se vyskytuje několik základních pojmů, které se tématu týkají. Tyto pojmy vycházejí zejména z důvodu právního rozlišení cizinců mezi sebou. Celá specifikace vychází z našeho členství v nadnárodní organizaci EU, ale také z mezinárodních smluv, které má EU s jinými nečlenskými státy. V neposlední řadě se zde promítají politické situace, v současné době se jedná především o případ Ukrajiny.

2.2.1 Cizinec

Pojem cizinec je definován dle Zákona o pobytu cizinců na území České republiky následovně: „*Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.*“ Z toho je patrné, že pokud má občan ČR i další státní občanství, nestává se z pohledu zákona cizincem. Současně by toto znění mohlo budít dojem, že jednotliví cizinci nestojí na stejné právní rovině. Dalšími odstavci, ale zákon jasně stanovuje, že pro občany EU, EHP a Švýcarska¹ platí téměř totožná pravidla jako pro občany ČR, včetně působení na trhu práce. Podobně jako v případě českého občanství se takto uvažuje i u občanství EU, když subjekt je občanem jak EU, tak i třetí země. Občanství EU převyšuje občanství třetí země a bude s ním jednáno jako s kterýmkoliv jiným občanem EU (Zákon č. 326/1999 Sb.).

Speciální zacházení z pohledu zákona mají i osoby v rodinném vztahu k jinému občanovi ČR či EU. To dopadá i na možnosti působení na trhu práce v tuzemsku pro tyto osoby (Zákon č. 326/1999 Sb.).

2.2.2 Občané EU, EHP a Švýcarska

Občany EU jsou všichni jednotliví státní příslušníci všech 27 členských států. Toto občanství nijak nenahrazuje občanství k jednotlivému státu, ale pouze ho doplňuje. Například to znamená, že každý občan ČR je i občanem EU a má díky tomu benefity tomu odpovídající (Zákon č. 326/1999 Sb.).

Stejně podmínky jako občané EU mají i občané EHP. To pramení z dohody mezi oběma skupinami, jejíž základní znění zní: „*Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států ES a států ESVO na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky*“. Toto ustanovení však neplatí pro práci ve veřejné správě. Dále jsou zde doplněny jednotlivé

¹ V dalších částech práce se používá též označení občané EU+ESVO.

dílčí úpravy pro jednotlivé státy EHP (Jedná se však povětšinou o možnost práce na jejich území, nikoliv na území EU). Z pohledu ČR ale tyto dílčí změny nijak významně neovlivňují možnost působení na tuzemském trhu pro občany zemí z EHP. Z tohoto důvodu je možné konstatovat, že z pohledu zaměstnávání platí takřka stejný princip jako pro občany EU. S uvedenou skutečností pracuje i samotný ZoPC, ve kterém mají obě skupiny stejné podmínky. (Rozhodnutí 94/1/ES)

Smlouvu s podobnou účinností pro danou problematiku má sjednáno i Švýcarsko, které díky tomu získává pro své občany byrokraticky méně náročnou možnost vstupu na trh práce ČR.

2.2.2.1 Unikátnosti občanství EU

Zatímco občanství EU je pevně vymezeno samotnou EU, jednotlivé udělování státních občanství mají v kompetenci přímo členské státy. To vytváří výjimečné situace, kdy státní příslušník třetí země získá možnost zapojit se na tuzemském trhu práce stejně jako občan EU.

Jednu z nejvýznamnějších rolí ve zkoumané problematice hraje možnost získat rumunské občanství i občanům Moldavska. Dochází k tomu díky historickému propojení obou států, které mají velmi podobnou kulturu i jazyk. Od získání nezávislosti Moldavska, zaznívají v obou státech názory o možném znovusjednocení obou zemí a právě zmíněné kroky jsou součástí plánu, jak tomu dopomoci (Necsutu, 2021).

Donedávna druhým významným případem bylo udělování maďarského občanství lidem maďarského původu žijícím za hranicemi Maďarska. Tyto kontroverzní kroky (zahraniční kritici volali o snaze znovunastolení Velkého Maďarska) umožnily získání maďarského občanství více jak milionu lidí. Velkou část z nich pak tvořili obyvatelé mimo EU. Českou republiku tento krok nejvíce zasáhl v případě nových „ukrajinských Maďarů“, kteří tak měli možnost přicházet na tuzemský trh práce bez výrazných omezení. Celý význam věci se ale v nedávné době výrazně snížil díky konfliktu na Ukrajině, protože zmínění lidé získali možnost pracovat v ČR na základě programu Lex Ukrajina (Pogonyi, 2011).

Existuje i několik dalších případů, kdy vznikla možnost snazšího získání jiného státního občanství ovlivňujícího trh práce, ale jejich dopad na českou pracovní sféru je zcela zanedbatelný. Kupříkladu irské občanství získané na základě původu či francouzské občanství pro obyvatele svých zámořských departmentů (Service-Public, 2022).

2.2.3 Občané třetích států

Za občany třetích států se považují všichni státní příslušníci, kteří nespádají do EU, EHP anebo Švýcarska. Možnost zapojení na trhu práce získávají z jednotlivých dohod sjednaných mezi ČR a třetím státem. Podmínky pro cizince z těchto zemí jsou výrazně náročnější než podmínky určené cizincům z EU, EHP či Švýcarska.

Speciálními podmínkami stanovenými na základě mezinárodních dohod jsou například programy tzv. Working holiday. Tyto programy fungují na základě dohody, že předem dohodnutý počet občanů z každého státu může navštívit stát jiný. Na základě této dohody má člověk možnost vykonávat v jiném státě pracovní činnost. Součástí dohody je pak často podmínka, že práce nesmí být hlavním důvodem cesty. Tuto dohodu má ČR například s Japonskem, Tchaj-wanem, Izraelem či Nový Zélandem (Ministerstvo zahraničních věcí, 2023).

2.3 Právní prameny

2.3.1 Mezinárodní prameny přijaté Českou republikou

Hlavním zdrojem pro problematiku jsou prameny vydané EU. Evropská unie již svojí Maastrichtskou smlouvou stanovila důležitost volného pohybu osob v rámci EU, a to včetně zaměstnávání. V současnosti hraje důležitou roli ve tvorbě směrnic a nařízení, které musí členské státy následně implementovat do svých zákonů.

Nejdůležitější prameny ve zmíněné oblasti jsou následující:

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Evropské unie.

Zaručuje rovné zacházení s pracovníky v rámci EU, a to v otázkách jak přístupu, pracovních podmínek, odměňování, odborné přípravy a vzdělání a mnohé další.

Rozhodnutí 94/1/ES, ESUO o uzavření dohody o Evropském hospodářském prostoru.

Rozhodnutí vytváří stejné podmínky pro občany EHS jako pro občany EU v oblasti zaměstnávání.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob.

Zabývá se kontrolou lidí na hraničních přechodech a podmínkami, které musí být dodržovány. Samotné nařízení se nevěnuje zaměstnávání, ale dotýká se zejména „pendlerů“.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Tato směrnice upřesňuje Maastrichtskou smlouvu. Stanovuje podmínky pro podniky, které musí dodržovat, pokud chtějí vyslat svého zaměstnance do jiného členského státu. Zaměstnancům garantují dobré zacházení a nezhoršení pracovních podmínek v rámci svého vyslání.

2.3.2 České právní prameny

ČR má tři hlavní legislativní zdroje zabývající se prací cizinců v ČR. Jedná se o Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti a Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Problematiky se rovněž dotýká, ale přímo se jim nevěnuje i řada dalších zákonů, např. Zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce, Zákon č. 17/2012 Sb., o Celní správě České republiky, Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR.

Zákony jsou ale ve velké míře ovlivňovány členstvím v EU. Z tohoto důvodu je ČR velmi omezena při vlastní tvorbě legislativy kvůli harmonizaci legislativy s unijní.

2.3.2.1 Zákon o pobytu cizinců na území České republiky

Tento zákon je hlavním zákonem pokrývajícím pole možnosti působení cizinců na území ČR. Zákon se zaměřuje na povinnosti, které musí cizinec splňovat, aby mohl pobývat v ČR. Jelikož zákon vešel v účinnost ještě před vstupem do EU, velká část zákona se změnila, či úplně zrušila, aby splňovala platnou legislativu EU.

Obsahuje celkem 6 částí. Počet paragrafů byl 190, ale z toho více jak 20 již je v současné době zrušených. Zrušení se dotklo zejména paragrafů věnujících se krátkodobým pobytům za účelem tranzitu zemí či turistikou. Z pohledu zaměstnávání se zákon změnil v ohledu rozlišení mezi občany EU+ESVO a občany třetích států a pro ně rozlišných podmínek.

2.3.2.2 Zákon o zaměstnanosti

Zákon upravuje oblast problematiky týkající se konkrétně zaměstnanosti. Má celkem 8 částí, přitom pro téma práce je nejdůležitější část 4., zabývající se zaměstnáváním zaměstnanců ze zahraničí.

2.3.2.3 Zákoník práce

Zákoník upravuje pracovněprávní vztahy zaměstnanců se zaměstnavateli. Z pohledu zaměstnávání cizinců má z uvedených tří hlavních právních pramenů nejmenší specifikaci. Úpravy v zákoníku již definují, že cizinec splnil podmínky stanovené dalšími zákony, a tudíž je k němu přistupováno jako ke každému jinému zaměstnanci. Toto tvrzení potvrzuje druhý odstavec paragrafu 16, který stanovuje, že zaměstnanec nesmí být diskriminován na základě státního občanství.

2.4 Formy působení cizinců na tuzemském trhu práce

Závislá práce je v zákoníku práce vymezena čtyřmi základními pravidly. Jedná se o práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Za druhé - jménem zaměstnavatele. Za třetí - dle pokynů zaměstnavatele. A za čtvrté - výlučně osobně zaměstnancem. Aby se jednalo o závislou práci, musí být rovněž splněna další kritéria. Za odvedenou práci musí zaměstnanec obdržet mzdu, plat či mít odměnu za práci. Musí být vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. A musí být vykonávána v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele nebo jiném dohodnutém místě (Zákon č. 262/2006 Sb.).

2.4.1 Přímé zaměstnávání

Jedná se o nejčastější formu závislé činnosti. Zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance napřímo a nefiguruje zde žádný prostředník či jiný subjekt, který by vstupoval do pracovněprávního vztahu. Pracovněprávní vztah vzniká na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.

Rozlišuje se zde mezi občanem EU+ESVO a cizincem z třetí země. Pro občana EU+ESVO nejsou vyžadovány jiné podmínky než uvedené v kapitole výše. U zaměstnanců státního příslušenství mimo EU+ESVO se vyskytuje několik podstatných odlišností. Vstupem do pracovněprávního vztahu získává zaměstnanec dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání. Nejčastěji se jedná o modrou kartu či zaměstnaneckou kartu² (Tomšej a kol, 2020).

2.4.2 Agenturní zaměstnávání

Zaměstnanec v případě práce přes pracovní agenturu nevstupuje do pracovněprávního vztahu s koncovým zaměstnavatelem, ale s agenturou práce. Vyskytují se tak 3 subjekty. Zaměstnanec, Agentura práce (Zaměstnavatel „de juro“), Uživatel (Zaměstnavatel „de facto“). Zaměstnanec je zaměstnancem pracovní agentury a uživateli je přiřazen na dočasnou dobu (dle platné legislativy maximálně 1 rok)³ (Tošovský, 2011).

Tato forma závislé činnosti nabyla na populárnosti zejména během rekordně nízké nezaměstnanosti v ČR (2017 - současnost). Tuzemský trh práce nedokázal dostatečně

² V příloze lze nalézt nezbytné náležitosti k tomuto procesu – pracovní smlouva s cizincem, potvrzení o splnění podmínek k udělení zaměstnanecké karty, potvrzení o ubytování a informace o nástupu či prodloužení zaměstnání cizince

³ Není avšak nijak stanoven limit kolikrát může být zaměstnanec přiřazen uživateli.

pokrývat poptávku po zaměstnancích z vlastních zdrojů, i když cizinci měli právo na získání zaměstnání dle jiných podmínek. Realitou je, že pro laika je vyřízení všech nezbytností k výkonu práce v ČR nesmírně náročná. Zejména cizinec z třetího státu je postaven před tolik podmínek, že vstup na území ČR s cílem získat práci je téměř nemožný. Dá se tak chápat, proč tito cizinci nemají zájem získat všechny potřebné náležitosti k získání práce s nižší mzdou.⁴

Druhým problémem je neochota zaměstnavatelů jednat s takovýmto cizincem. Zaměstnavatel vstupuje do vysokého rizika. Nejnákladnější období jsou pro něj první tři měsíce, kdy nový zaměstnanec absolvuje různá školení, začleňuje se do chodu podniku atd. V případě zaměstnance z ciziny tato rizika jenom stoupají. Jazyková či kulturní bariéra, riziko ztráty povolení k pobytu, návrat cizince do zahraničí. Do toho má zaměstnavatel další starosti, jako například více jednání s úřady než v případě tuzemského zaměstnance (Pichrt, 2013).

Právě zde vstupuje do vztahu pracovní agentura, která může pomoci oběma stranám. Na jedné straně jedná s cizincem, pro kterého je to snazší. Agentury většinou s cizincem jedná už v zemi jeho původu, kde mají buď vlastní středisko nebo koordinátora. Na druhé straně jedná i s uživatelem v ČR. Výhodou je větší počet cizinců, které zastupují. Pro uživatele tak nehrozí ztráta výpadku zaměstnanců a výrazně se pro ně snižuje náročnost nábory. Velkou část administrativy si na sebe bere právě agentura. Hlavní nevýhodou je vyšší nákladnost než u zaměstnance napřímo. Je zřejmé, že k zajištění fungování agentury, musí mít z poskytování zaměstnanců svoji provizi, přičemž zaměstnanci agentury jsou chráněni legislativou, která pro ně zaručuje stejné podmínky jako pro kmenové zaměstnance (Pichrt, 2013).

V současné době agentury práce cílí zejména na pracovníky z východní Evropy. Nejčastější státní příslušnost je ukrajinská, rumunská a bulharská. Vzhledem k ruské invazi na Ukrajinu se jejich počet ještě zvyšuje. I přesto, že jsou chráněni směrnicí Lex Ukrajina a v případě Rumunů a Bulharů svým občanstvím v EU, stále pro ně zůstává jednání se zaměstnavateli náročné a raději volí snazší cestu přes pracovní agenturu. Agentura je pro zaměstnance jistější i z důvodu zajištění ubytování a sjednání přidělení ke konkrétnímu zaměstnavateli.

⁴ Zjištěno prostřednictvím rozhovorů s cizinci

2.4.3 Vyslání na území ČR

Velmi specifickou možností toho, jak cizinec může působit na tuzemském trhu práce je skrze vyslání zaměstnance. Hlavní unikátností je, že zaměstnanec nevstupuje do pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem v ČR. Zaměstnanec je během svého vyslání nadále plně vázán pracovněprávním kontraktem na svého původního zahraničního zaměstnavatele, kterým byl vyslán. Z toho plyne, že všechny mzdové či jiné finanční plnění jsou stále vázány na zahraničního zaměstnavatele, a to dle původní zahraniční pracovní smlouvy (Tomšej a kol, 2020).

České legislativní zakotvení má tato forma zaměstnávání v zákoníku práce, kde se tématu věnují primárně § 33a, § 57 a § 319. Zdrojem pro zákoník se stala Směrnice č. 96/71/ES, O vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Ta stanovila, jakou formou může vysílání pracovníků probíhat, a také stanovila oblasti, kterých se vysílání týká. Rozdělila tím vysílání do 3 hlavních skupin dle písmen níže:

- a) *vyšlou pracovníka na území členského státu na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem pracovníky vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v tomto členském státě, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem*
- b) *vyšlou pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem*
- c) *jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky vyšlou pracovníka do podniku, který jej využije, se sídlem nebo vykonávajícího činnost na území některého členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na straně jedné a pracovníkem na straně druhé (Směrnice 96/71/ES)*

Písmenem a) se často řídí různí konzultanti pracující pro svoji zahraniční mateřskou společnost, kteří se zapojují výrazněji do chodu podniku. V principu to umožňuje rychlejší jednání a výrazně vyšší flexibilitu, než kdyby každý jednotlivý zaměstnanec musel vstupovat do krátkého pracovněprávního vztahu po dobu výkonu své práce.

Dle písmena b) se většinou řídí nadnárodní společnosti. Zde je třeba podotknout, že dochází ke stále větší globalizaci a vzniku čím dál větších korporátů, proto bylo toto ustanovení téměř nezbytné. Putování managementu a dalších zaměstnanců skrze svůj

podnik, ale mimo území svého státu se stalo prakticky normou. Nutnost vytváření nových pracovních smluv v každé zahraniční odnoži stejné společnosti by jen vytvářelo další překážky znemožňující efektivní chod podniku.

Dle písmena c) se řídí pracovní agentury, jejichž fungování se blíže věnují jiné legislativní prameny.

Ve směrnici je určeno, že pracovní podmínky, které musí být zaměstnancům dostupné, jsou určeny na základě státu, kam byl pracovník vyslán. Pokud by ale některé původní podmínky státu, odkud byl vyslán, byly výhodnější, bude mít zaměstnanec právní nárok na lepší podmínky z obou států (Tomšej a kol., 2020).

2.5 Zaměstnávání cizinců z třetích zemí

Zatímco občané EU, EHP a Švýcarska jsou s tuzemskými prakticky zrovnoprávněni a není v jejich případě třeba nějakého speciálního zacházení, v případě cizinců ze třetích zemí je situace zcela rozlišná. Pokud chce začít vykonávat cizinec ze třetí země práci v ČR, musí získat rovnou dvě povolení. Jednak povolení k pobytu v ČR a za druhé pracovní povolení. V reálné praxi se tato povolení často získávají společně jedním řízením především skrze institut duální zaměstnanecké karty.

2.5.1 Zaměstnanecká karta

V současnosti nejvyužívanější způsob, kterým se cizinci dostávají na tuzemský trh práce je právě zaměstnanecká karta. Ta byla implementovaná do české legislativy novelizací ZoPC č.101/2014 Sb, kde se jednalo o transpozici směrnice 2011/98/EU. Jejím zavedením došlo také ke zrušení zelené karty, která měla obdobný charakter.

Hlavní výhodou karty z pohledu jak zaměstnavatelů, tak cizinců, je její duální charakter, který výrazně zjednodušuje administrativní náročnost, která s procesem souvisí. Tento duální charakter karty, ale neplatí v případech jako je vyslání pracovníka zaměstnavatelem cizí země, dále pro cizince s volným vstupem na trh, dle výjimek mezinárodních smluv či pokud zaměstnanec přichází do ČR s cílem zvýšit své znalosti či dovednosti. V těchto případech si zaměstnanec musí zažádat o pracovní povolení zvlášť (Tomšej a kol., 2020).

Zaměstnanecká karta může být vydána jen na základě pracovní smlouvy nebo DPČ. Další podmínkou je, že zaměstnanec musí odpracovat u zaměstnavatele minimálně 15 hodin týdně a nezávisle na odpracované době musí jeho mzda být rovna nebo vyšší současné platné minimální mzdě (Zákon č. 326/1999 Sb.).

Žádost o zaměstnaneckou kartu vzniká ve většině případů mimo území ČR na zastupitelských úřadech. Výjimkou jsou cizinci, kteří na území ČR již pobývají z důvodu jiného, než je výkon práce, tzn. v minulosti získali povolení k dlouhodobému pobytu či mají dlouhodobé vízum. Žádosti se musí podávat osobně, pokud není stanoveno zákonem jinak. O pořadí žádostí rozhoduje právě zastupitelský úřad. Zde vzniká problém hrozící korupce na těchto úřadech, které by mohly za finanční úplatek zvýhodňovat jednotlivé kandidáty na úkor jiných. Zkonstatovala to i NSS svým rozhodnutím (Rozsudek rozšířeného senátu NSS z 30. 5. 2017, sp. zn. 7 Azs 227/2016.).

Součástí žádosti o zaměstnaneckou kartu musí být platný cestovní doklad, pasová fotografie, pracovní smlouva či DPČ, doklad o zajištěném ubytování, doklady dokládající odbornou způsobilost pro požadované zaměstnání a doklad o cestovním zdravotním pojištění. V případě smlouvy o zaměstnání stačí cizinci smlouva o smlouvě budoucí, pokud z ní vyplývá, že po získání zaměstnanecké karty dojde k uzavření pracovní smlouvy či DPČ. Doklad o zajištěném ubytování musí být potvrzen prostřednictvím vlastnictví nemovitosti cizincem, či uzavřenou nájemní smlouvou na celé období, na které má platnou zaměstnaneckou kartu. Poslední možností je potvrzení od majitele, že cizinec bude pobývat v jeho nemovitosti. Znovu se cizinec dostává do problémů z důvodu, že uzavřít pro něj např. nájemní smlouvu je výrazně komplikovanější než pro tuzemského občana. Nájemce má v případě cizince rizikovější faktory než u českého občana, a proto se často dožaduje vyšší kompenzace (Tomšej a kol., 2020).

Další součástí žádosti jsou dokumenty, které cizinec musí předložit na požádání. Jedná se o doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů, doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění, doklad o zaplacení cestovního zdravotního pojištění. Ty i přesto, že by měly být předkládány pouze na požádání, jsou na zastupitelských úřadech nezbytnou součástí žádosti, a to s ohledem na vývoj kriminality a zdravotní rizikovost cizinců spojenou s místem jejich původu (Tomšej a kol., 2020).

Poslední možnou součástí žádosti je v případě zaměstnání cizince přes pracovní agenturu, doklad o zaměstnání u agentury. O tom, zda cizinec zaměstnaneckou kartu obdrží, rozhoduje MV (Tomšej a kol., 2020).

Pokud se cizinec z třetí země rozhodne změnit práci v průběhu období, kdy je zaměstnán z důvodu duální zaměstnanecké karty, musí tuto změnu ohlásit na MV. Nehraje roli, zda cizinec pouze změnil druh práce u současného zaměstnavatele nebo nastoupil k zaměstnavateli jinému. Cizinec musí tuto změnu oznámit nejpozději 30 dní před plánovanou změnou. Vykonávanou práci může změnit teprve po povolení MV a nejdříve v den, který uvedl v žádosti o změnu (Ministerstvo vnitra, 2023).

2.5.2 Volný vstup na trh práce

V případě volného vstupu na trh práce, cizinec musí k zisku zaměstnání prokázat jen povolení k pobytu, kterým může být neduální zaměstnanecká karta. Jeden z hlavních

rozdílů spočívá v tom, že pozice pro takto zaměstnaného cizince nemusí podléhat testu trhu práce (viz dále v textu, bod 2.7).

§ 98 ZoZ stanovuje celkem 19 případů, díky kterým mají cizinci volný vstup na trh práce. Jedná se tak např. o cizince s trvalým pobytem, zaměstnance v mezinárodní dopravě, ozbrojené složky, rodinné příslušníky diplomata z třetí země či o azylanta (Zákon č. 435/2004 Sb.).

2.5.3 Modrá karta

Modrá karta je další způsob, jak je možno zaměstnat cizince z třetích zemí. Svým významem se nejvíce blíží kartě zaměstnanecké, kdy stejně jako ona má duální charakter a sjednocuje jednak povolení k pobytu, tak povolení k práci. Hlavním rozdílem je, že modrá karta cílí na cizince, kteří mají být obsazeni na vysoce kvalifikovanou pozici. Což znamená pozici, která požaduje minimálně vyšší odborné vzdělání se třemi roky studia. Druhou podmínkou je, že zaměstnanec musí pracovat v ČR nejméně po dobu 3 měsíců (Zákon č. 326/1999 Sb.).

Zaměstnavateli ale nic nebrání na vysoce kvalifikované pozice nadále zaměstnávat pracovníky pomocí zaměstnanecké karty. Jelikož procesy získávání obou karet jsou si velmi podobné, v realitě není modrá karta až tak hojně využívána jako karta zaměstnanecká.

Hlavní výhodou pro držitele modré karty je případ změny zaměstnání. Pokud cizinec vydrží dvouletou lhůtu (během té funguje změna zaměstnání stejně jako u zaměstnanecké karty), má povinnost změnu zaměstnání MV pouze nahlásit do 3 pracovních dní, ale již nemusí čekat na rozhodnutí (Ministerstvo vnitra, 2022).

2.6 Začlenění cizinců do společnosti

Téma, které v poslední době silně rezonuje, je začlenění cizinců do společnosti. I když v ČR nebyla integrace cizinců až do nedávné doby tak významným tématem, momentálně roste na důležitosti s přibývajícím počtem cizinců v EU. ČR je součástí EU a všechno, co se děje v ostatních členských státech se tak může promítat přímo do dění v ČR. Tato problematika začala být skloňována zejména v souvislosti s uprchlickou krizí v roce 2015, která v jisté míře pokračuje dodnes. Přestože hlavní uprchlické vlny neměly za cíl ČR, ale ekonomicky bohatší státy západní Evropy, situace se stala politicky a mediálně významnou i v tuzemsku. Začalo se v EU jednat o možném přerozdělování uprchlíků ze zatížených zemí do těch méně zatížených dle určitých kvót. Vzhledem k povaze uprchlíků by v ČR získali status azylanta, tudíž i možnost snadněji vstoupit na tuzemský pracovní trh. Zejména kvůli silné kritice, např. států V4, nebyly kvóty prozatím zavedeny. (Bauerová, 2018)

2.6.1 Potomci migrantů

Úspěšná integrace cizince, který se rozhodl přijít do země, neznamena úspěšnou integraci dalších generací. V západní Evropě se několikrát stalo, že pachatel teroristického činu byl imigrant druhé generace, což ve většině případů znamená i plný občan státu (není k němu z hlediska práva nahlíženo jako na cizince). Samotná definice migranta 2. generace je často nejasná. Většinou vychází z toho, že se jedná o potomky migrantů 1. generace, ale jednotlivé státy mají často svoji vlastní definici, kdo přesně je migrant 1. generace (Schneider, 2016).

Udílení státního občanství funguje nejčastěji na základě jednoho z těchto 3 pravidel.

1. Zisk občanství na základě narození na území státu. Dá se setkat s označením *Ius soli* („právo místa“). Jakýkoliv novorozenec tímto způsobem automaticky získá nárok na občanství. Není zde žádná podmínka vztažená k občanství rodičů či jejich dlouhodobému pobytu. Tato forma se vyskytuje zejména v Severní a Jižní Americe. V těchto státech má historický důvod ve zjednodušení pro nově příchozí usedlíky ze starého světa.
2. Zisk občanství na základě narození na území státu, ale s určitými restrikcemi. Občanství je uděleno na základě narození, ale mohou se vyskytnout limity, které to mohou znemožnit. Toto se používá v určitých státech západní Evropy. Ve Francii stačí pokud jeden z rodičů byl již předtím narozený ve Francii (nemusí mít

francouzské občanství). Další možností je narození ve Francii a následně dosažení 18 let věku, kdy se člověk automaticky stane francouzským občanem. Striktnější podmínky má Německo, kde je třeba, aby alespoň jeden z rodičů měl povolení k dlouhodobému pobytu⁵. Občanství lze ale ztratit ve věku 23 let, pokud nejsou splněny nezbytné podmínky.⁶

3. Získání občanství není vázán na místo, ale na státní příslušnost předků. Označení *Ius sanguinis* („právo krve“). Hlavní parametr není místo narození, ale předci daného jedince. Používá se ve většině států světa, vyjma amerického kontinentu. Mezi jeho uživatele patří i Česká republika (Slater, 2014).

Z toho je patrné, že v ČR nemůže potomek cizince za normálních okolností získat státní občanství na základě narození na území státu. Narozením lze sice výjimečně získat státní občanství, ale jedná se o velmi vzácné skutečnosti – buď nalezením dítěte mladšího 3 let či narozením rodičům bez státního občanství. Pro potomka stejně jako pro dospělého cizince je tak nejpraktičtější cestou k občanství jeho udělení, pro které je však nutno splnit hned několik požadavků, např. osvojení českého jazyka, znalost českých kulturních a historických reálií, neporušení právních předpisů v posledních 3 letech a další (Ministerstvo vnitra, 2021).

Pokud jakýmkoliv způsobem cizinec získá v ČR občanství, na jeho další potomky je již nahlíženo jako na občany ČR a občanství získávají ihned po narození, podle *Ius sanguinis*. Stejně tak platí i pro cizince z EU, kteří, jak je již zmíněno výše, mohou získat občanství některých členských států snazší cestou než v ČR, neboli skrze *Ius soli*. V tomto případě mají tito cizinci občanství EU a tím možnost vstupu na trh práce a území ČR. Dostáváme se tak do lehkého paradoxu, kdy cizinec třetí země, který by nemohl získat stejnými podmínkami občanství ČR, má občanství EU a tudíž se v ČR může volně pohybovat.

2.6.1.1 Odebrání občanství

Často se v případě neasimilovaných potomků migrantů, kteří spáchali teroristický útok či jiný vážný trestný čin, ozývají hlasy o odebrání občanství a vyhoštění ze země. V realitě je tento krok neproveditelný. Už v Ústavě ČR je zmíněné, že nikdo proti své vůli nemůže pozbyť státního občanství. Jedinou možností, jak občanství odebrat, je skrze vlastní přání občana nebo pokud se „občan“ dopustil vědomě podvodného jednání s cílem získat státní

⁵ Společně s podmínkou, kolik let toto povolení k pobytu má. A kolik let už v Německu strávil.

⁶ Jedná se buď o studium v Německu, či minimální době pobytu v Německu.

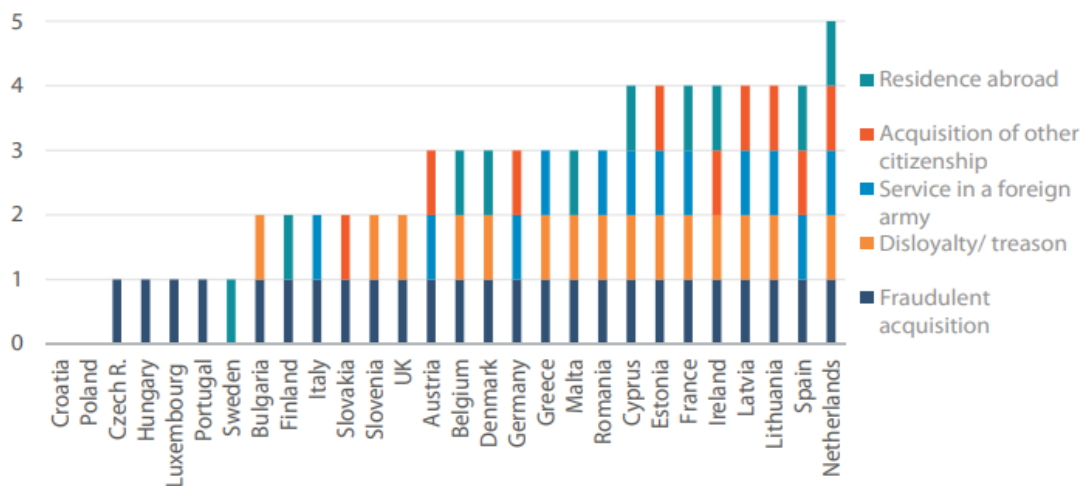
občanství, které bylo odhaleno. Na požádání lze odebrat občanství pouze v případech, kdy má občan trvalý pobyt mimo ČR, zdržuje se trvale v zahraničí, je občanem cizího státu, nebo chce získat jiné státní občanství (Ministerstvo vnitra, 2024).

Jediný příklad odebrání hromadného občanství, který lze najít v historii ČR je Dekret č. 33/1945 Sb., Ústavní dekret prezidenta republiky o úpravě československého státního občanství osob národnosti německé a maďarské, který po druhé světové válce odebral občanství Němcům a Maďarům podle jejich národnosti. To pak umožnilo jejich odsun z pohraničních oblastí. Podobná věc je v současnosti ale nemyslitelná (Dekret č. 33/1945 Sb.).

V případě ostatních států EU je situace podobná. Odebrání občanství v některých státech není možno vůbec, ani v případě odhalených falšovaných údajů jako v ČR. Jinými důvody k vyhoštění jsou pak zrada, služba v armádě jiného státu, získání jiného občanství nebo pobyt v zahraničí. Dle grafu č. 1 je patrné, že ČR má jedno z nejvýhodnějších postavení v EU proti odebrání občanství (Evropský parlament, 2018).

Graf 1 – Možnosti ztráty státního občanství v jednotlivých státech EU

Figure 5 – Major modes of involuntary loss of citizenship in EU-28



Zdroj – Evropský parlament (2018)

2.7 Povinnosti při zaměstnávání cizinců na straně zaměstnavatelů

Pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnat cizince, musí nejprve splnit několik kritérií. V první řadě si musí prověřit, že o místo nemá zájem žádný český občan. To se zjišťuje skrze ohlašovací povinnost, která se provede prostřednictvím Hlášenky volného pracovního místa.⁷ Může to být místo jak nově vytvořené, tak i uvolněné. Na formuláři hlášenky musí zaměstnavatel vyplnit několik základních údajů. Jedná se především o název a sídlo zaměstnavatele, místo výkonu práce, o jakou profesi se jedná, počet zaměstnanců, který je na tuto pozici třeba, typ pracovněprávního vztahu, směnnost, typ pracovního úvazku, měsíční mzdu, formu zaměstnání a minimální požadované vzdělání. Součástí hlášenky jsou také dobrovolné části, které zaměstnavatel může, ale nemusí vyplňovat. V hlášenke je také nutné zaškrtnout možnost nabízet pozici cizincům (Úřad práce, 2023).

Po podání hlášenky Úřadu práce a zveřejnění pozice nastává odpočet lhůty 30 dnů.⁸ Pokud se v této lhůtě nenajde žádný občan ČR, který by měl o pozici zájem, je možné místo nabídnout i cizincům. Celý tento proces se nazývá test trhu práce (Úřad práce, 2023).

Druhým krokem je vytvoření pracovněprávního vztahu s tímto cizincem. To je zapotřebí k získání povolení k zaměstnání pomocí nejtypičtěji užívané zaměstnanecké a modré karty. Unikátností pracovní smlouvy s občany třetích zemí je většinou vysoký časový rozdíl mezi podpisem smlouvy a datem skutečného nástupu. Důvodem rozdílu je získání nezbytných povolení na obou stranách. V případě zaměstnance je to získání víza a dalších dokladů, společně s přestěhováním do ČR. Na straně zaměstnavatele pak čeká pomoc zaměstnanci při jednání s cizineckou policií z důvodu získání zaměstnanecké či modré karty⁹.

Nejpozději v den nástupu musí zaměstnavatel nahlásit cizince na ÚP. Toto se vztahuje na jakéhokoliv cizince, i těch které nepotřebují žádné speciální povolení – občany EU, EHP a Švýcarska i jejich rodinné příslušníky. Jediné výjimky jsou stanoveny v ZoZ v § 98. Zaměstnavatel má i povinnost nahlásit případ, že zaměstnanec z ciziny do práce

⁷ Formulář hlášenky volného pracovního místa lze nalézt v příloze

⁸ Toto se mění novelizací ZoZ, která bude účinná od 1.7.2024. Po tomto datu už zaměstnavatel nebude muset čekat na vyjádření ÚP, ale bude moci zaměstnat cizince ihned po ohlášení.

⁹ Potvrzení o splnění podmínek k získání zaměstnanecké karty lze nalézt v příloze

nenastoupil. V případě ukončení pracovněprávního vztahu dříve, než bylo plánováno, má zaměstnavatel znovu povinnost tuto změnu nahlásit úřadu (Úřad práce, 2023).

Zaměstnavatel má povinnost vést evidenci veškerých cizinců, které zaměstnává. Povinností je i vést evidenci všech cizinců 3 roky po skončení jejich pracovního poměru (Úřad práce, 2023).

2.8 Situace zapříčiněná ruskou invazí na Ukrajinu

Vlivem pokračujícího válečného konfliktu na Ukrajině se více jak 6 milionů obyvatel Ukrajiny rozhodlo opustit svůj stát. Celkový počet válečných migrantů je však ještě vyšší. Část Ukrajinců z nejintenzivnějších válečných zón se přemístila pouze vnitrostátně do „klidnějších“ západních oblastí Ukrajiny. Nejvyšší migrační vlna ve výši 4,2 milionu ale směřovala do EU. Unie na to reagovala aktivováním směrnice o dočasné ochraně „*Směrnice Rady 2001/55/ES*“. Směrnice byla původně aktivována jen na období 1 roku, ale vlivem pokračujícího konfliktu byla automaticky prodloužena o 1 rok až do 4. března 2024. V září roku 2023 se ministři členských států dohodli k dalšímu prodloužení dohody o dočasné ochraně. Rozhodnutí bylo přijato 19. října 2023 a dohoda byla prodloužena až do 4. března 2025 (Evropská rada, 2023).

Uvedená směrnice byla původně vytvořena kvůli situaci spojené s migrační krizí způsobené válkou v bývalé Jugoslávii, aby zejména díky podobným případům velkých migračních vln z válkou zasažených oblastí, bylo vytvořeno jasné legislativní řešení, kterým se bude řídit společně EU jako celek (Směrnice 2001/55/ES).

Směrnice zahrnuje dočasnou ochranu 3 hlavním skupinám osob:

1. Státním příslušníkům Ukrajiny a jejich rodinným příslušníkům.
2. Státním příslušníkům jiných zemí, kteří měli status uprchlíka na Ukrajině.
3. Státním příslušníkům jiných zemí, kteří mají trvalý pobyt a nemohou se bezpečně vrátit do své původní země.

Na dočasnou ochranu dle směrnice mají nárok nejen uprchlíci po 24. únoru 2022, ale i ti, kteří už na území EU pobývali z jiných důvodů. Jako nejčastější příklady by se mohly uvést např. práce či dovolená z důvodu, že návrat do země by byl pro ně velmi rizikový.

Dočasná ochrana přináší uprchlíkům řadu výhod. Oprávnění k pobytu a volnému přístupu k bydlení v rámci EU, sociální a lékařskou péči, přístup ke vzdělávání a mnoho jiných. Pro téma diplomové práce je však nejzásadnější možnost volného působení na trhu práce, kdy subjekty pod dočasnou ochranou jsou z pohledu práva téměř zrovnoprávněny s občany EU, EHP a Švýcarska (Evropská rada, 2024).

2.8.1 Situace v ČR

Téměř 9 % všech Ukrajinců, kteří uprchli do EU, zamířilo do ČR. Jde se o 3,75násobek průměru EU ukrajinských uprchlíků na obyvatele země. Jedná se tak o nejvyšší hodnotu

ze všech členských států EU.¹⁰ Důvodem k výběru právě Česka bylo hned několik. Relativně nízká vzdálenost od Ukrajiny, velký počet již před válkou pobývajících Ukrajinců, podobná kultura či dobrá situace na trhu práce pro nově příchozí.

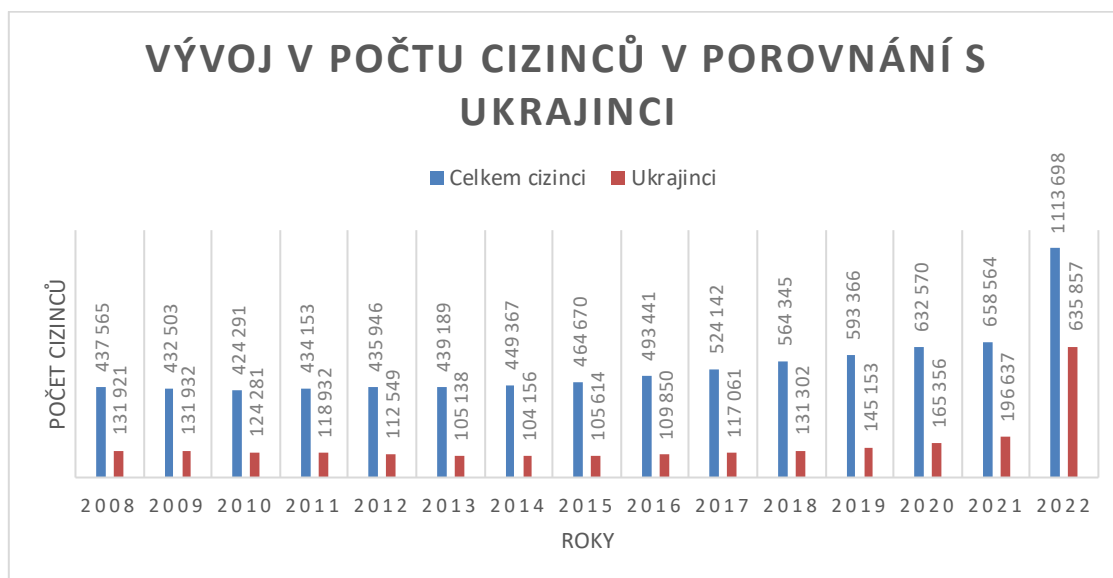
2.8.1.1 Vývoj v počtu Ukrajinců

Už před započatím války tvořili Ukrajinci relativně nejvyšší podíl cizinců v ČR. Jejich počet se dle oficiálních údajů pohyboval v rozmezí 22-30 % z celkového počtu cizinců v období 2008-2021 (viz graf č. 2). Dala by se vidět záporná korelace s počtem Ukrajinců v ČR a nezaměstnaností v tuzemsku. Zatímco v období 2008-2013 nezaměstnanost v ČR rostla, absolutní počet Ukrajinců v ČR v tomto období klesal. Od roku 2015-2021, kdy nezaměstnanost klesala a později se držela rekordně nízkých hodnot, počet Ukrajinců v ČR narůstal. Jako hlavní důvod pro příchod nových Ukrajinců je možné vidět v jejich vstupu na tuzemský pracovní trh. Tomu dopomáhaly i státní programy, které to zjednodušovaly. Pravděpodobně nejznámější byl program zvaný “Kvalifikovaný zaměstnanec” (ČSÚ, 2023).

Tento program cílí na zaměstnance z ekonomicky chudších zemí, např. Ukrajiny, Běloruska, Filipín či Mongolska. Program byl určen jednak pro nově najaté zaměstnance z těchto zemí, pokud vykonávají činnosti dle CZ-ISCO v hlavních třídách 4–8 v oblasti výroby, služeb nebo veřejného sektoru. Na druhé straně byl určen pro zaměstnavatele, kteří působí na trhu práce alespoň 2 roky a mají vypořádané všechny závazky vůči státu a zaměstnávají minimálně 6 zaměstnanců po delší období jak čtvrt roku. Je patrné, že program byl vytvořen jako reakce na rekordně nízkou nezaměstnanost, kdy měl podpořit českou ekonomiku pomocí příchodu zaměstnanců z ciziny, a to zejména v sektorech s největším nedostatkem českých uchazečů o zaměstnání. Tento program byl však 28. února 2022 pro Ukrajince přerušen z důvodu invaze ruských vojsk a změněním podmínek pro Ukrajince (MPO, 2023).

¹⁰ Velmi podobná čísla má v EU také Estonsko. Vzhledem k proměnlivosti dat se státy mohou v určitých obdobích střídát.

Graf 2 – Vývoj v počtu cizinců s porovnáním s Ukrajinci



Zdroj – ČSÚ (2023)

Rekordní nárůst Ukrajinců lze vidět během roku 2022. Jak už bylo zmíněno výše, je to zapříčiněno válkou na Ukrajině a nově příchozími uprchlíky. Více jak 57 % všech cizinců v ČR tak tvořili právě Ukrajinci. Počet nově příchozích Ukrajinců narůstal průběžně během celého roku. Důvodem byla registrace pod dočasnou ochranu v ČR, která měla platnost po celý rok.¹¹ Z pohledu čísel, tak nebyly odchody Ukrajinců, pokud je sami nenahlásili, nijak zaznamenávány. Nejvyšší počet osob pod momentální dočasnou ochranou z Ukrajiny vrcholil březnem 2023 (Ministerstvo vnitra, 2023).

Po tomto období přišli uprchlíci z Ukrajiny o nárok na dočasnou ochranu, pokud se sami nezaregistrovali k prodloužení dočasné ochrany. Toto neučinila přibližně třetina osob z Ukrajiny. Počet osob pod dočasnou ochranou z Ukrajiny tím klesl z počtu 504 tisíc na 325 tisíc. Je to patrné i z grafu č. 3 a grafu č. 4, přičemž první graf znázorňuje počet osob, které obdrželi dočasnou ochranu bez reflektování odchodů. A druhý graf znázorňuje, jak počet celkově vystavených dohod o dočasné ochraně, tak příslušný počet skutečně registrovaných držitelů ochrany.

Důvodem k neprodloužení registrace ochrany není však jen návrat zpátky na Ukrajinu, také se do něj započítává zisk dočasné ochrany v jiném státě EU. Zatímco v případě ČR či států hraničících s Ukrajinou došlo k úbytku osob pod dočasnou ochranou, v západní Evropě a zejména v Německu tento počet narůstá. Německo je v momentální době zemí

¹¹ Od 4. března 2022 až do 4. března 2023

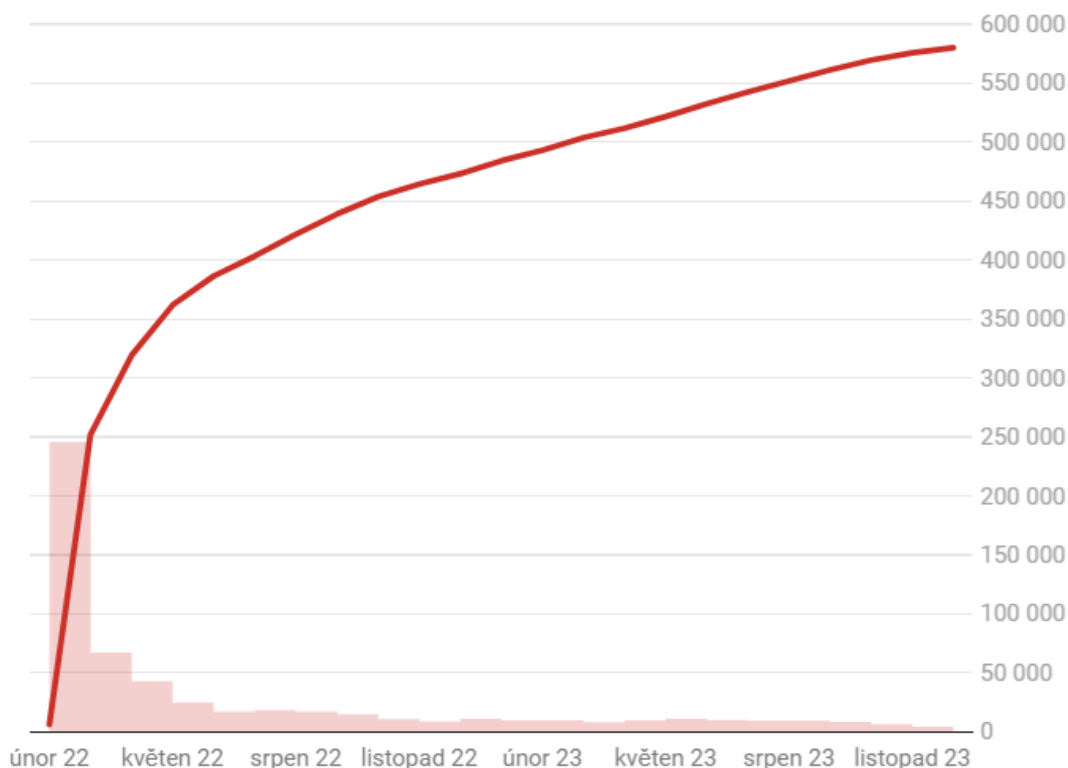
s nejvíce ukrajinskými uprchlíky ze států EU pod dočasnou ochranou, a to s počtem 1 235 960 osob (Eurostat, 2023).

Ke dnu 22. ledna 2024 v ČR MV eviduje celkem 379 436 osob s uděleným pobytovým oprávněním v souvislosti s válkou na Ukrajině, z čehož 266 494 je v produktivním věku a 63,34 % jsou z toho ženy. K 1. dubnu je v ČR 338 736 osob pod dočasnou ochranou. Přičemž prodloužení dočasné ochrany využilo téměř 320 tisíc osob a nově přibylo necelých 19 tisíc. (Ministerstvo Vnitra, 2024).

Graf 3 – Vývoj počtu osob v ČR s udělenou dočasnou ochranou (bez odchodů)

Vývoj počtu osob v ČR s udělenou dočasnou ochranou v souvislosti s válkou na Ukrajině

Sloupce znázorňují počet osob, které získaly dočasnou ochranu v daném měsíci. Spojnice znázorňuje kumulativní počet udělených dočasných ochrann.



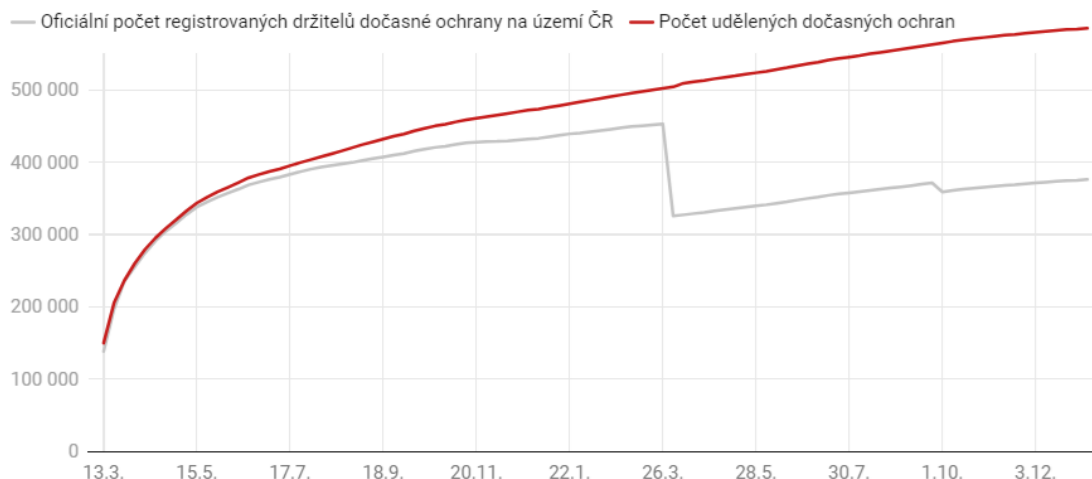
Stav k 31.12.2023

Zdroj – KNOPM (2024)

Graf 4 - Vývoj počtu osob v ČR s udělenou dočasnou ochranou (s odchody)

Vývoj počtu osob s udělenou dočasnou ochranou v souvislosti v válkou na Ukrajině v ČR

Období 13.3.2022 - 7.1.2024



Zdroj – KNOPM (2024)

2.8.1.2 Lex Ukrajina

Pro zákony, které vznikly na pomoc ukrajinským uprchlíkům v ČR, se vytvořilo souhrnné označení „Lex Ukrajina“. Ty v sobě implementují směrnice EU týkající se problematiky a společně s tím také další české zákony, které vznikly nad rámec nezbytného unijního minima. Jedná se o následující právní normy: Zákon č. 65/2022 Sb. o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace, Zákon č. 66/2022 Sb. o opatřeních v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace, Zákon č. 67/2022 Sb. o opatřeních v oblasti školství v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace a Nařízení vlády č. 206/2022 Sb. o některých podrobnostech poskytování ubytování a souvisejících služeb osobám s udělenou dočasnou ochranou.

Tyto normy jsou vzhledem k neustále se měnící situaci a velmi nejisté budoucnosti stále novelizovány. V současné době je tak v platnosti již Lex Ukrajina 6, která vstoupila v platnost 13. září 2023, kdy novelu schválila vláda ČR. Novela kromě změn zákonů, přinesla prodloužení dočasné ochrany pro uprchlíky z Ukrajiny do 31. března 2025. Jako v případě předešlého prodloužení dočasné ochrany se musí Ukrajinci sami registrovat (Ministerstvo vnitra, 2023).

Na začátku dubna 2024 představilo Ministerstvo vnitra návrh nových opatření v rámci Lex Ukrajina 7. Návrh míří právě na ekonomicky aktivní osoby pod dočasnou ochranou. Těm by umožnil po splnění podmínek získat speciální dlouhodobý pobyt. Tím by došlo k plnému zrovnoprávnění Ukrajinců s dalšími osobami třetích států s dlouhodobým pobytem. Toto opatření má mířit zejména na osoby, které chtějí v ČR zůstat trvale i po ukončení bojů na Ukrajině. Cílem je podpořit jdoucí příjmy do státního rozpočtu a lepší integraci osob, které už teď vědí, že se v ČR chtějí dlouhodobě usadit (Ministerstvo vnitra, 2024).

Pro téma diplomové práce je nejzásadnější Zákon č. 66/2022, který se primárně zaměřuje na zaměstnanost. Nejzásadnější je § 2, který uprchlíkům pod dočasnou ochranou dává práva stejná jako mají cizinci s trvalým pobytem. Dále zákon blíže stanovuje zapojení zaměstnaných uprchlíků do sociálního systému. Zákon se také blíže vyjadřuje k oblastem vzdělávání, dávek a příspěvků pro uprchlíky (Zákon č. 66/2022).

2.8.1.3 Ekonomické aspekty

Velmi diskutované téma je dopad nově příšlých Ukrajinců na domácí ekonomiku. Podporovatelé zdůrazňovali, že tuzemský trh práce nutně potřeboval dodatečnou pracovní sílu. Kritici se báli, že většina nově příchozích se nebude schopna zapojit efektivně na pracovní trh a naopak bude čerpat ze sociálního systému. Zejména během roku 2022, situace hovořila spíše ve prospěch kritiků. K srpnu 2022 bylo nezaměstnaných celkem 47 % z příchozích pod dočasnou ochranou. K prosinci 2022 toto procento kleslo na 40 %. (Paq research; 2023)

Celá situace lze zdůvodnit hned několika jevy. Za prvé vysokou nejistotou nově příchozích, kteří nevěděli, jak dlouho tato situace bude trvat a jak dlouho v ČR zůstanou. Za druhé vyšším procentuálním zastoupením žen. Ty často přicházely i s malými dětmi, což ještě více zkomplikovalo možnost začít působit na tuzemském trhu práce. V neposlední řadě přizpůsobení na straně zaměstnavatelů, kteří také měli zpočátku nejistotu v tom, jak dlouho zde cizinec bude pobývat. Teprve vývojem situace se dalo lépe predikovat budoucnost a zaměstnanci a zaměstnavatelé se jí tak mohli lépe přizpůsobit.

Od roku 2023 se ale situace začala výrazně měnit k lepšímu. V březnu 2023 byl počet nezaměstnaných už jen 33 %, v červnu 27 % a v prosinci už jen 22 %. Pokud bude

následovat tento trend, očekává se, že nezaměstnaných bude pouze 15 % uprchlíků (Paq research, 2023).

Společně s tím rostou příjmy z odvodů uprchlíků na daních, které od třetího čtvrtletí 2023 překonávají výdaje ze strany státu. Toto je možno i vidět na grafu č. 5, který znázorňuje, že zatímco v případě příjmů je trend kladný a příjmy rostou, tak v případě nákladů je trend silně záporný a výdaje rapidně klesají. Toto dává za pravdu podporovatelům. Ukázalo se, že v dlouhodobém horizontu jsou ukrajinští uprchlíci ekonomicky přínosní. (Měšec.cz, 2024)

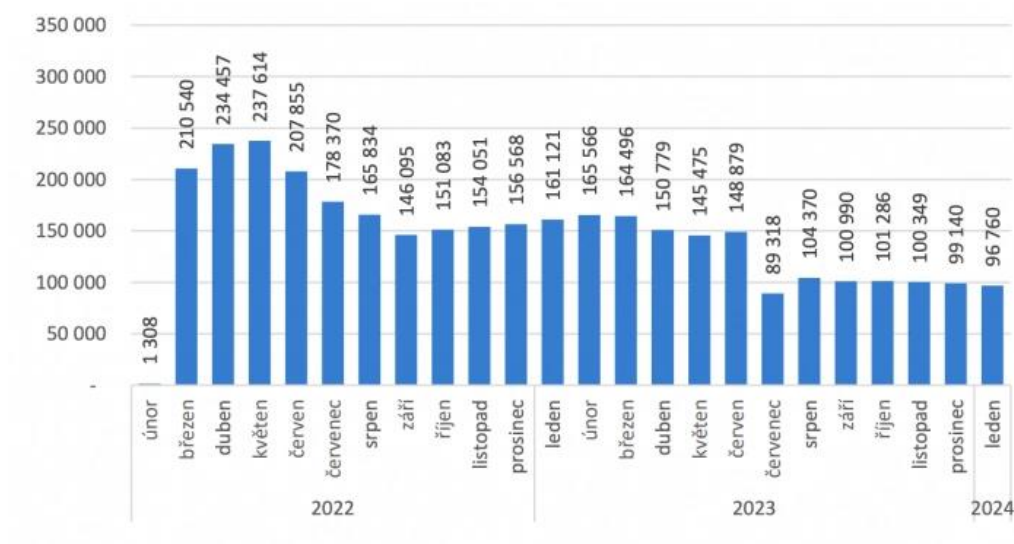
Graf 5 – Výdaje a příjmy jdoucí za uprchlíky z Ukrajiny



Zdroj – Měšec.cz (2024)

Pokles výdajů od třetího čtvrtletí lze zdůvodnit změnou vyplacení humanitárních dávek, která je aktivní od 1. července 2023. Začalo se rozlišovat mezi zranitelnou a nezranitelnou osobou. Zranitelné osoby jsou pak děti do 18 let, studenti do 26 let, osoby pečující o děti do 6 let, osoby starší 65 let, těhotné ženy a osoby se zdravotním postižením nebo o ně pečující. Pro nezranitelné osoby jsou humanitární dávky vypláceny v plné výši 4860 Kč (životní minimum) jen v prvních pěti měsících po udělení dočasné ochrany. Po této lhůtě, pokud se osoba sama nesnaží získat příjem vlastním přičiněním poklesne humanitární dávka na 3130 Kč (existenční minimum). Druhá část změny v oblasti dávek spočívala v započitatelných nákladech na bydlení. Snaha byla podpořit přechod uprchlíků z nouzových bydlení do normálních. Kritici, ale tvrdí, že tento krok zhoršil situaci uprchlíků a ještě zvětšil možnost jejich ohrožení chudobou. Na grafu 6 je patrné, že počet příjemců po změně poklesl o více jak jednu třetinu (MPSV, 2023)

Graf 6 – Počet žadatelů o humanitární dávky



Zdroj – Měšec.cz (2024)

Je nutno zmínit, že v případě uprchlíků nefungují dávky stejným principem jako u občanů ČR. Pokud uprchlík začne být ekonomicky aktivní, tak jakýkoliv příjem, který si vydělá nad rámec, nahrazuje stejnou výši na dávkách. Celkově tak jejich příjem nestoupá až do doby, než přeroste limit dávky, na kterou mají nárok. Toto bohužel motivuje k nelegálnímu zaměstnávání, kdy se uprchlík bude snažit zachovat si dávku na co nejvyšší úrovni (Paq research, 2023).

3 Cíl práce a metodika

3.1 Cíle práce

Tato práce se zabývá zaměstnáváním cizinců v ČR dle současné platné právní úpravy. Zjištěná data a informace jsou uvedeny do souvislosti s ekonomickými aspekty a se současnou situací v evropském i světovém kontextu s přihlédnutím na pokračující agresi proti Ukrajině.

3.2 Výzkumné otázky

- 1) K zjednodušení legislativy mají stejný postoj zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají cizince i zaměstnavatelé, kteří je nezaměstnávají.
- 2) Statisticky významný růst počtu Ukrajinců v ČR je zapříčiněn až ruskou invazí na Ukrajinu.

3.3 Metodika

Tato diplomová práce analyzuje problematiku zaměstnávání cizinců. Provedení výzkumu spočívá v kvalitativním výzkumu pomocí řízeného rozhovoru a kvantitativním výzkumu provedeném dotazníkovým šetřením.

Řízený rozhovor byl proveden s panem Drndou, členem představenstva a vedoucím HR oddělení ve společnosti NVision Czech Republic a.s., ale současně také bývalým občanem cizího státu, který se musel ucházet o práci v České republice a čelit stejným bariérám, kterým čelí i jiní cizinci. Díky tomu může posoudit problematiku z obou úhlů pohledu, a to jako zaměstnavatele, který cizince zaměstnává, tak jako uchazeče o zaměstnání, který nebyl českým občanem. Rozhovor byl koncipován jako polostrukturovaný, neboť se dalo očekávat, že v průběhu rozhovoru vyplynou nové otázky, které danou problematiku doplní.

V rámci kvantitativního výzkumu bylo provedeno dotazníkové šetření, ve kterém respondenti z řad personálních oddělení různých společností odpovídali na otázky. Otázky byly tvořeny na základě dostupných informací z literární rešerše v kombinaci s otázkami, které vyplynuly z kvalitativní části.

Bylo využito filtračních otázek, které rozdělují zaměstnavatele podle určitých charakteristik, například podle sektoru, ve kterém podnikají či podle velikosti firmy a podle počtu zaměstnanců. Dále byly pokládány otázky ohledně problematiky současného stavu zaměstnávání cizinců v dané společnosti, ale také zaměřené na minulý stav a pohled do budoucna. V dotazníkovém šetření bylo využito uzavřených i otevřených otázek, zároveň několik otázek bylo polootevřených, ve kterých dostali respondenti na výběr z očekávaných nejčastějších odpovědí, ale měli i možnost doplnit problematiku o svůj názor.

Zkoumaným vzorkem jsou náhodně vybrané společnosti působící na trhu práce v České republice. Do dotazníkového šetření se zapojilo 200 respondentů z celkem 1116 kontaktovaných. Pro zaměstnavatele nezaměstnávající cizince byl dotazník upraven tak, aby nemuseli odpovídat na otázky, které se jich netýkají. Žádná z otázek nebyla nastavena jako povinně vyplnitelná, proto u některých otázek nejsou odpovědi od všech respondentů.

Praktická část byla doplněna částí, ve které jsou zpracována sekundární data pomocí analýzy časových řad.

4 Praktická část

4.1 Řízený rozhovor

Kvalitativní část praktické práce byla zpracována pomocí řízeného rozhovoru na problematiku. Řízený rozhovor proběhl 22. prosince 2023 ve firmě NVision Czech Republic s členem představenstva Ing. Hilmijem Drndou, který vykonává i pozici HR ředitele. Původem je pan Drnda cizinec z bývalé Jugoslávie, ale v současné době se již jedná o českého občana. Z těchto důvodů má pan Drnda možnost nahlédnout do tématu nejen pohledem zaměstnavatele na českém trhu práce, ale i z pohledu cizince, který si musel projít jednotlivými obtížemi spjatými s příchodem do ČR.

Řízený rozhovor měl polostrukturovanou podobu, byl vytvořen základní seznam otázek, který byl v průběhu rozhovoru doplněn o otázky vyplývající z odpovědí dotazovaného.

Osobní zkušenosti z příchodu do ČR z pohledu cizince?

„Přijel jsem do ČR v roce 1995 na turistické vízum. Poté jsem se v prosinci vrátil do bývalé Jugoslávie. Navrátil jsem se do ČR 6. ledna 1996. Pracovní povolení, respektive povolení k dlouhodobému pobytu, jsem získal 26. března 1996. A od 27. března pracuji v této společnosti.¹² Celý proces trval necelé 3 měsíce. A všechno jsem mohl vyřídit přímo na území ČR, ne jako v momentální situaci, kdy je si třeba vyřizovat povolení na zastupitelském úřadu v zemi, odkud cizinec přichází. Tenkrát to bylo výrazně jednodušší a rychlejší.“

Proč právě Česko?

„Náhoda. Já jsem hledal stát, kde bych mohl pracovat jako inženýr. Před příchodem do ČR jsem byl v Německu asi po dobu 3, 4 týdnů. Tuším, že v období srpna 1995. Tam jsem se dozvěděl, že můj bývalý spolužák z vysoké školy pracuje v České republice. A přes něj jsem získal kontakt.“

V jaké zemi bylo jednodušší si vyřídit potřebné náležitosti k možnosti pracovat? V ČR nebo v Německu?

„V Německu bylo jednodušší získat potřebné povolení. Problém byl v tehdejší přeplněnosti německého trhu práce z důvodu Němců z bývalé NDR či dalších etnických Němců, což využilo mnoho osob, tak zvané právo na návrat, zejména z bývalého

¹² V té době se jednalo o firmu, jejíž nástupnickou firmou je právě NVision Czech Republic.

Sovětského Svazu. V oboru tak nešlo prakticky najít práci. Nebo ne tak rychle, jak jsem si původně představoval.“

Volil byste v současné době znovu Českou republiku či jinou zemi?

„Já zde nemůžu být zcela objektivní, protože už jsem zažil nějakou zkušenost s ČR. Kdybych tuto zkušenost neměl, tak pravděpodobně jako u většiny dnešních lidí by první volbou bylo Německo a Česko by byla až nějaká náhradní země. Ale to vše za předpokladu, kdybych právě neměl zkušenosti s ČR.“

Stalo se dle vás Česko perspektivnější zemí pro cizince?

„Ano, rozhodně. Já měl úplně jiné představy o Česku předtím, než jsem přijel, ale Česko prošlo velkým vývojem v pozitivním slova smyslu. Pak se to sice na nějakou dobu lehce zadrhlo, ale pořád je to velmi dobré.“

Potýkal jste se s diskriminací během pobývání v ČR?

„Ano, potkal. Svým způsobem to pozoruji i dnes. Už ne tak vůči mé osobě, protože jsem zde často považován za Slováka. Příjmení sice zní celkem česky, ale dle řeči mě tipují, že jsem ze Slovenska. Diskriminace byla a stále je a pravděpodobně ještě nějakou dobu bude. Možná bych řekl, že v poslední době je diskriminace v menší míře. Ale obecně je v Česku postoj vůči cizincům rezervovanější než v jiných zemích, které jsem měl možnost navštívit. Podle toho, co jsem slyšel, tak například v Polsku je situace lepší. Ale je pravdou, že já žiji v ČR, a ne v Polsku, takže nemohu objektivně soudit, možná to ani není pravda. Ale co týče zemí, kde jsem žil, tak mohu říci, že v ČR je ten postoj k cizincům výrazně rezervovanější.“

Jak se situace měnila během posledních 30 let?

„Má to svoje vlny. Bohužel s odchodem bývalého prezidenta Havla se to podstatně zhoršilo. V momentální době se zase situace vrací k lepšímu. Nedávno jsem četl anketu, že mladí lidé v Česku mají mnohem méně předsudků, než jejich rodiče nebo starší generace. A všechno ukazuje k tomu, že během posledních několika let došlo k vývoji k lepšímu a že společnost bude k cizincům otevřenější.“

Jaké jsou podle vás hlavní bariéry a problémy pro nově příchozí cizince?

„Když pomínu bariéry, které dělá stát, který se sice dušuje, že pomáhá firmám. Ale jak všichni víme, když je potřeba získat nějaké povolení, tak jsou to neskutečné překážky. Mně osobně se párkrát stalo, že jsem musel psát dopisy na cizineckou policii nebo na

ministerstvo zahraničních věcí, abych urgoval přijetí žádostí, ohledně osob, kterým cizinecká policie nechtěla dát povolení, aby zde měli zajištěnou práci. Pak jsou tu klasické bariéry ve smyslu jazykových bariér. Já měl to štěstí, že jsem docela dlouho pracoval v Praze, tam je to daleko menší bariéra. V menších městech jako třeba Votice, se horko těžko domluvíte jinak než Česky, či v případě starších generací pomocí ruštiny. Ale, že bych tady někoho potkal, že se baví např. v obchodě anglicky, tak to nepřipadá v úvahu. Zatímco v Praze je to standard. A pak jsou další bariéry, že například cizinec přijde a má problém sehnat bydlení. Spousta lidí má problém poskytnout cizincům bydlení, když jsou tady jen dočasně. Často pak chtějí nepřiměřené zálohy nebo aby za ně ručila firma.“

Jaký je váš vlastní pohled na změny v legislativě zaměstnávání cizinců v ČR za posledních 30 let?

„Co se týče legislativy, ta se svým způsobem přitvrdila. Já si pamatuji dobu, jak jsem říkal, že za necelé 3 měsíce jsem získal povolení k dlouhodobému pobytu. Po roce a půl jsem získal povolení k trvalému pobytu, což je v dnešní době nemyslitelné. A hned po uplynutí 5 let trvalého pobytu jsem žádal o občanství. A to občanství jsem dostal během roku 2004. Nicméně v dnešní době jsou ty lhůty daleko delší. Myslím si, že je potřeba 5 let dlouhodobého pobytu k získání trvalého pobytu. V případě občanství je znovu potřeba další dlouhé lhůty trvalého pobytu nebo svazku se státním příslušníkem. Pro rodiny je to teď extrémně těžší, tenkrát prostě stačilo, abyste měli příbuzné v přímé linii a mohli tady zažádat a pak získali trvalý pobyt. Já jsem tímto způsobem dostal do ČR tchýni a tchána za účelem sloučení rodin, protože tady žijí s námi. Naopak zlepšení vidím v tom, že ČR už nepožaduje vzdání se původního občanství. Stačí když splníte podmínky pro získání českého občanství a už se nikdo neptá, jaké další občanství máte a nepožaduje, abyste se jich vzdali, což v roce 2004 nebylo možné. Shrnout by se dalo, že spousta věcí přitvrdila, ale některé se zase zliberalizovaly.“

Jaký čekáte výhled na budoucna v této problematice?

„Čekám větší důraz na zaměstnávání cizinců, protože Česko, Německo i další ekonomiky západního světa nedokáží zajistit pracovní sílu z vlastních řad. Je to motorem jejich ekonomiky, Německo doslova vyrostlo na gastarbeiterech neboli na levné pracovní síle ze zahraničí. A teď, když se podíváte do některých sektorů, v ČR například do stavebnictví, tam je to nemyslitelné bez cizinců. Určitě bude budoucnost ve větší integraci a větším zaměstnávání cizinců, ale jak to legislativa bude podporovat, to nedokážu říct.“

Jaké legislativní kroky byste ocenil v možnosti zaměstnávání cizinců?

„Ocenil bych zmenšení té byrokracie, protože když se díváme na ty programy, jak přivést cizince ze zahraničí, kterých jsme se účastnili, byly nastaveny příliš složitě. Dokonce kvůli tomu byly trestné úkony na zastupitelských úřadech, protože se přijímaly úplatky, které zaručovaly pořadí. Mám pocit, že u nás se dělá něco na oko, ale ve skutečnosti se o to ani pořádně nesnaží. Myslím tím zejména ty, co ten stát řídí a ty co nastavují ta pravidla.“

Jaký máte názor na usazování zaměstnanců z ciziny a s tím související fluktuaci?

„Já jsem nezaznamenal případy, kdyby se cizinci vraceli domů z důvodů, že bychom je my propouštěli. Ale jinak spousta lidí přijíždí s docela jednoduchým cílem. Vydělat peníze, vrátit se a postavit si ve své domovině dům pro rodinu. Prostě tolik z nich je ochotných přijít a pracovat tady 12, 16 hodin denně, aby si co nejrychleji našetřili na svůj cíl a vrátili se, protože spousta z nich nemá zájem se zde dlouhodobě usadit. Na druhou stranu je tu jiná kategorie, která sem směřuje z důvodu znalostí nebo edukace. Přijíždí sem s cílem zakotvit tu a najít si tady nějakou pořádnou práci. A být v tom svém oboru konkurenceschopný nejen cenou, ale i svými znalostmi.“

Jaké jsou vaše osobní zkušenosti s jednotlivými národnostmi?

„Každá národnost má svoje specifika, ale nic, co by stálo za speciální zmínku. To by bylo na psychologickou analýzu nějakého profilu. My jsme svého času měli v Praze až 14 nebo 15 různých národností. Počínaje od těch běžných jako jsou lidé z Ukrajiny či Ruska, až po ty raritnější z USA, Kanady či Francie. Ale nikdy to nebyl žádný velký problém, nebo že by nějaká skupina vyžadovala nějaký zvláštní přístup, nebo nějaké zvláštní zacházení, to jsem nezaznamenal. Občas se objevily nějaké kulturní rozdíly v nepochopení nějakých věcí, protože to, co je zvykem v ČR, nemusí být zvykem v Kanadě či obráceně.“

Myslíte, že bylo zapotřebí nějakého školení u těchto národností?

„Nějaká adaptační školení probíhají. My sami jsme zajišťovali nějaká jazyková školení v češtině, ale vím, že existují i nějaké adaptační kurzy, ale my jsme se jim tolik nevěnovali.“

Jaké máte zkušenosti s řízením podniku jako bývalý cizinec?

„Je to realizovatelné. Já jsem dokonce nějakou dobu poté, co začala první migrační vlna a byl proti ní v ČR obrovský odpor, který mimochodem vůbec neexistoval, když přišla druhá migrační vlna z Ukrajiny, tak jsem zvažoval, že si upravím vizitku. V tu chvíli jsem

přemýšlel, že si na vizitku dám, že jsem ekonomický uprchlík, protože svým způsobem jsem. Když se totiž bavíte s lidmi, všechno je v pořádku, ale když jim řeknete, že jste ekonomický uprchlík, tak často odvětlí, že vy jste jiný. Což já osobně vůbec neberu jako pravdu, je jedno, jestli je lékař z Ukrajiny, Sýrie nebo Jugoslávie, záleží na tom, jaký je člověk, a ne odkud je a jakou barvu pleti má. Možná i dnes někomu teď vadí, že jsem se jako bývalý cizinec stal šéfem a majitelem, ale mě to netrápí, protože tu firmu založili cizinci. Nevím kolik lidí to u nás ví, ale nebýt těch 3 lidí z Bosny a Hercegoviny, tak Tesla by skončila v roce 1998 a tady by chátraly nějaké budovy a tady by byl nějaký brownfield. I díky těm lidem, co měli odvalu založit business v jiné zemi, je teď firma stabilní a zaměstnává spoustu českých lidí.“

Jaké zkušenosti máte s jednáním s úřady?

„Nikdy jsem neměl žádné problémy, vždycky jsem byl, jak se říká, pozitivně drzý na úřadech. Nikdy jsem neodcházel s tím, že mi řekli, že něco nejde. Poprvé, když jsem přišel do firmy, tak mi pomáhala kolegyně, protože jsem ještě neuměl česky. Na úřadech jsem nebral, že něco nejde jako odpověď, ale vždycky mě zajímalo, co konkrétně nejde. A když se vše přesně vysvětlilo, tak se nakonec vždy našel způsob, aby to šlo.“

Jak byste hodnotil změnu životní úrovně po příchodu do ČR?

„V mém případě byl obrovský. Ale jak jsem zaznamenal i u lidí, co znám, tak od té doby, co jsem přišel, ten posun v životní úrovni byl extrémní. Protože vím, jak se v Česku žilo v roce 1995 a jak se žije dnes. Kdokoliv, kdo se na to objektivně podívá, musí vidět obrovský rozdíl, protože dnes je problém, když nemáte dvě auta v rodině a nemůžete na lyžování či dovolenou k moři, přičemž v roce 1995 to byly úplně jiné starosti.“

Jak hodnotíte tuto situaci u Ukrajinců?

„Co Česko udělalo velice dobře, že umožnilo těmto lidem najít si zaměstnání a svým způsobem dostali povolení k práci. A kdo byl schopen si ji najít, tak si ji našel. A kdo nebyl schopný, tak pořád je to tržní prostředí a určitý boj. Samozřejmě, že oni to budou mít vždycky těžší, protože jako cizinci budou muset být vždycky lepší než místní, aby se ve firmě udrželi.“

4.2 Dotazníkové šetření

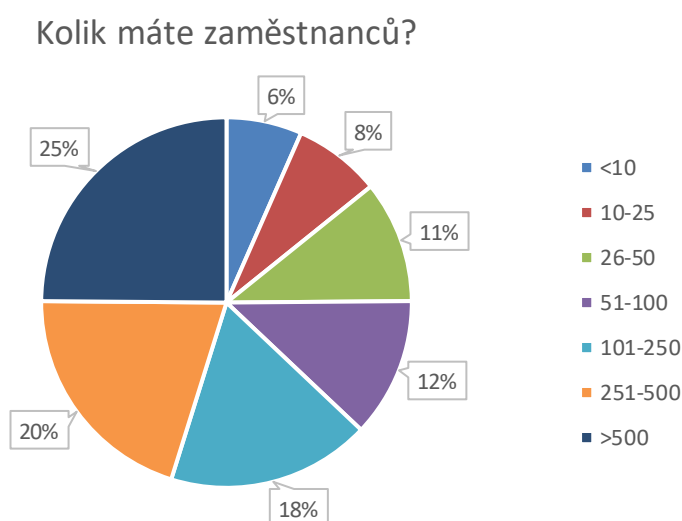
V dotazníkovém šetření bylo kontaktováno 1116 zaměstnavatelů po celé ČR. Návratnost dotazníků byla 200 kusů, tudíž téměř 18 %. I přesto, že jsem se snažil, co nejvíce informovat o tom, že dotazník je koncipován jak pro zaměstnavatele cizinců, tak pro zaměstnavatele čistě tuzemských zaměstnanců, domnívám se, že někteří zaměstnavatelé dotazníky nevyplnili z toho důvodu, že se jich problematika přímo netýká. To může zkreslovat údaje, které pak nemusí plně odpovídat skutečné situaci na trhu práce.

Prvních 5 otázek směřovalo k obecnému charakteru zaměstnavatele. Pomocí nich bylo zjištěno, o jak velkého zaměstnavatele z pohledu počtu zaměstnanců se jedná, jak dlouho již působí na trhu práce, v jakém regionu působí, v jakém sektoru ekonomiky působí a jestli je či byl zaměstnavatelem cizinců. Právě podle odpovědí na otázku o zaměstnávání cizinců se zbytek dotazníku přizpůsobil konkrétnímu respondentovi.

4.3 Otázky obecného charakteru

Úvodní otázka mířila na počet zaměstnanců, které firmy zaměstnávají. Zde je vidět první překvapivý výsledek, protože vyhodnocení dotazníku nekopíruje průměrnou českou strukturu ve velikosti firem. Zdůvodnit by se to dalo, tématem šetření, kdy menší zaměstnavatelé zaměstnávají cizince průměrně méně a možná proto se rozhodli na dotazníkové šetření neodpovídat. Konkrétní rozdělení je patrné na grafu č. 7.

Graf 7 – Velikost zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců



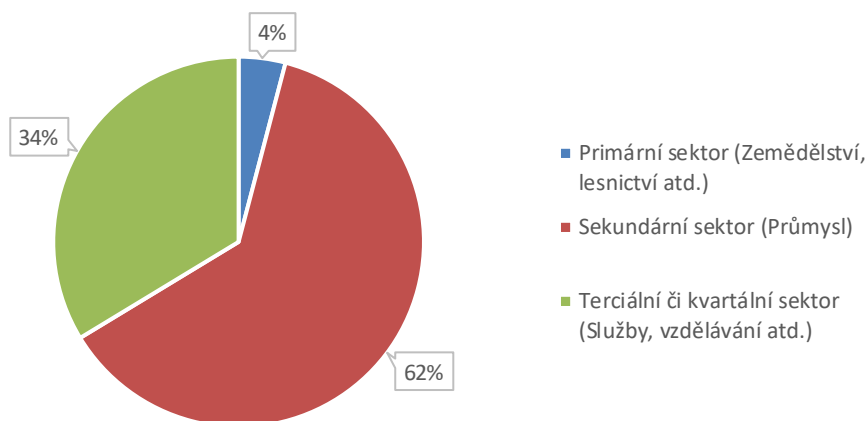
Zdroj – Vlastní zpracování

Podobnou logikou jako u první otázky by šel vysvětlit i graf č. 8 u otázky zabývající se dotazem, v jakém sektoru zaměstnavatelé působí. Zde odpovědi v šetření nekopírují

současný stav v ČR. Zejména sekundární sektor je na práci cizinců velmi závislý a tím by se dala zdůvodnit jeho převaha v odpovědích.

Graf 8 – Primární sektor podnikání

V jakém sektoru ekonomiky primárně podnikáte?

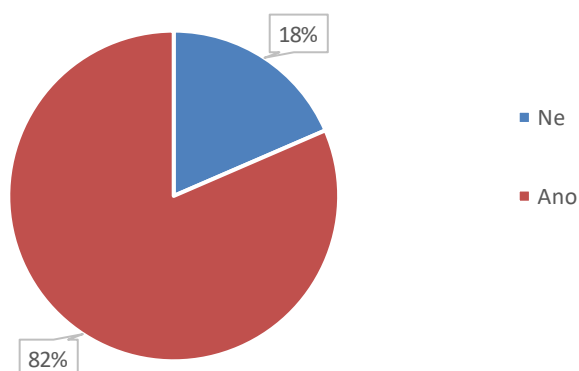


Zdroj – Vlastní zpracování

Další otázka obecného charakteru je zobrazena na grafu č. 9. Směřovala na zaměstnávání cizinců, kdy celkem 82 % respondentů odpovědělo, že cizince v současné době či v minulosti zaměstnávalo. To je vidět na grafu č. 9.

Graf 9 – Zaměstnávání cizinců

Zaměstnáváte nebo jste v minulosti zaměstnávali cizince?



Zdroj - Vlastní zpracování

Celkem 86 % respondentů vzniklo až po Sametové revoluci a 40 % respondentů po roce 2000. Celkem 26,8 % působí v rámci celé ČR. Nejčastějšími kraji působnosti jsou Praha, pak Středočeský a Jihomoravský kraj. Nejméně respondentů působilo v Karlovarském kraji (1,5 %).

4.4 Dotazník týkající se zaměstnavatelů cizinců

Celkem 163 respondentů se účastnilo části pro zaměstnavatele cizinců. Tato část dotazníku měla celkem 25 otázek, kdy 5 otázek bylo doplňujících.

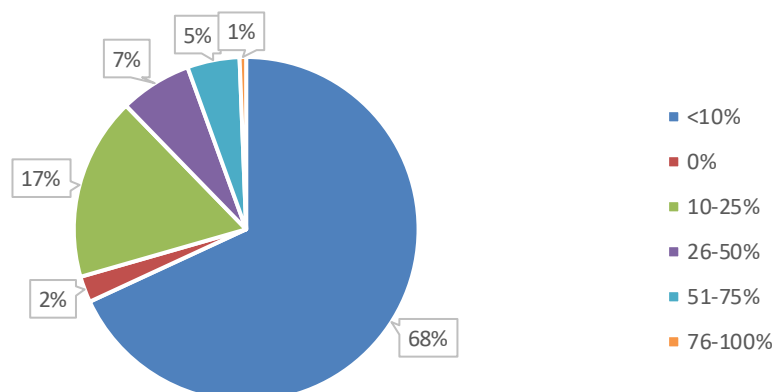
První otázka v této sekci směřovala na důvody, proč zaměstnávají cizince. Téměř pro 70 % respondentů byla jedním z důvodů nedostatečná nabídka tuzemských zaměstnanců. Pro téměř 10 % se jednalo o důvody nedostatečné kvalifikace tuzemských zaměstnanců a přílišné mzdové nároky tuzemských zaměstnanců. Dalšími důvody, které zaměstnavatelé sami doplnili bylo nediskriminování zahraničních zaměstnanců, jazyková vybavenost zaměstnanců, vazby managementu na zaměstnance z ciziny či blízkost hranic. Zaměstnavatelé sami doplnili celkem 44 unikátních odpovědí mimo předem vytvořených v nabídce dotazníku.

Druhá otázka v sekci se zabývala problematikou, jak se zaměstnavatelé primárně dostávají do kontaktu s cizincem. Z odpovědí je patrné, že celkem 42,6 % cizinců samo kontaktuje zaměstnavatele, 20,4 % se dostává do kontaktu přes jiného současného zaměstnance a 17,3 % přes pracovní agenturu. Zbytek se dostává do kontaktu s cizincem jinou formou.

Respondenti nejčastěji uvedli, že cizinci tvoří podstatnou část jejich zaměstnanců. Jenom u 6 % převládá počet zaměstnanců z ciziny nad zaměstnanci z ČR. A u 70 % respondentů počet cizinců tvoří ani 10 % všech jejich zaměstnanců. Konkrétní hodnoty jsou na grafu č. 10.

Graf 10 – Procentuální zastoupení cizinců

Jakou procentuální část vašich zaměstnanců tvoří cizinci?



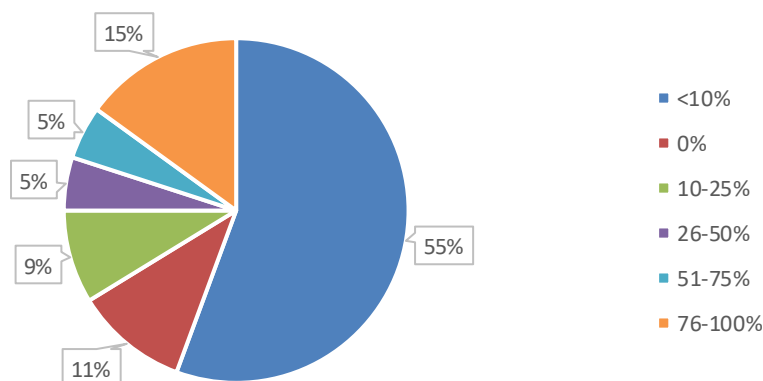
Zdroj - Vlastní zpracování

Součástí sekce byla i doplňková otázka, jak velká je část cizinců tvořená ze zaměstnanců z EU. Zde je nutné podotknout, že někteří respondenti možná nepochopili, jak správně vyplnit tuto otázku, protože plně nesouhlasí s odpověďmi na otázku, jakou národnost primárně zaměstnávají. Nabízelo by se i druhé vysvětlení, že i přesto, že nejvíce zaměstnávají národnost z EU, tak má tato národnost relativní většinu menší než 10 % z celkového počtu cizinců.

Jak je vidět na grafu č 11. občané EU tvoří většinu cizinců mezi 25 % respondentů. U více jak 65 % netvoří zaměstnanci z EU ani 10% podíl na všech zaměstnancích.

Graf 11 – Procentuální zastoupení cizinců z EU

Jakou část tvoří zaměstnanci z EU? (Procento ze zaměstnanců z ciziny)

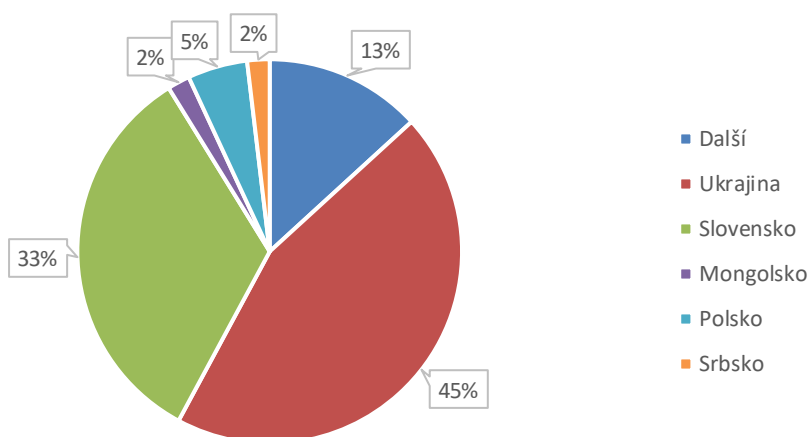


Zdroj – Vlastní zpracování

Z pohledu národností zobrazených na grafu č. 12 je u zaměstnavatelů nejdominantnější ukrajinská, která tvoří většinu u necelé poloviny zaměstnavatelů. U třetiny vedou Slováci. A u 5 % je nejčastější skupinou zaměstnávaných cizinců polská státní příslušnost. Více jak dvě odpovědi získaly i mongolská a srbská státní příslušnost. Celkem u 13 % respondentů se jednalo o cizince z jiných dalších zemí.

Graf 12 – Nejčastější státní příslušnost

Z jakého státu zaměstnáváte nejvíce cizinců?

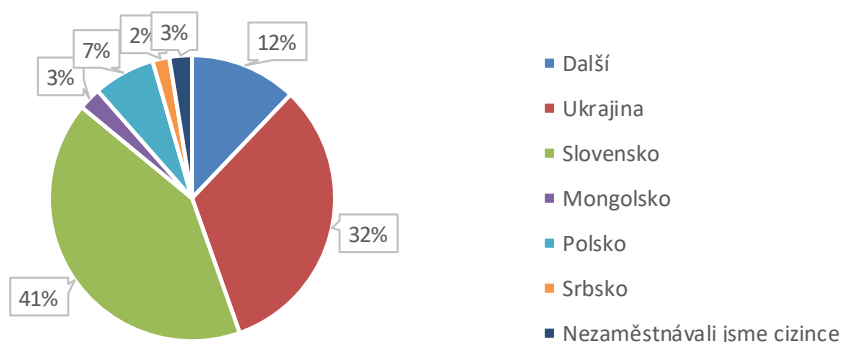


Zdroj - Vlastní zpracování

Stav před započítáním konfliktu na Ukrajině je vidět na grafu č. 13. U respondentů byla nejčastěji zaměstnávanou skupinou dle státní příslušnosti slovenská s 41 %. Ukrajinci tehdy vedli u necelé třetiny respondentů a 3 % respondentů před konfliktem cizince vůbec nezaměstnávalo.

Graf 13 - Nejčastější státní příslušnost před konfliktem na Ukrajině

Z jakého státu jste zaměstnávali nejvíce cizinců před započítáním konfliktu na Ukrajině?

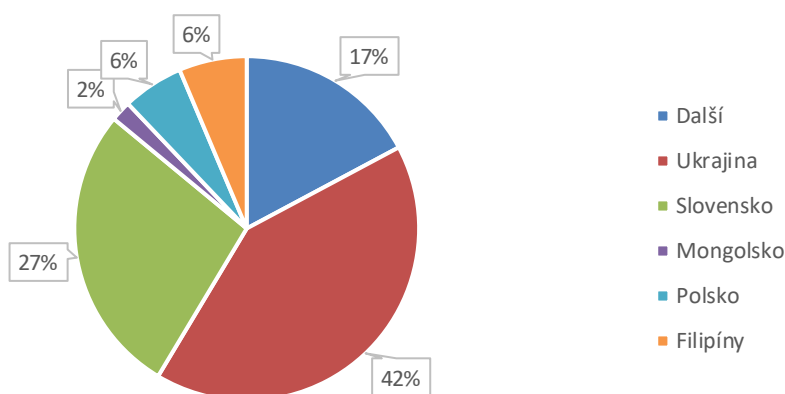


Zdroj – Vlastní zpracování

Do budoucna čekají respondenti nejvýraznější úbytek u slovenských zaměstnanců. Malý úbytek čekají i u ukrajinských zaměstnanců. Je možné, že zaměstnavatelé počítají s možným koncem válečného konfliktu. Také je možné, že spekulují s možným odchodem ukrajinských zaměstnanců do jiných států EU. Naopak nejvíce respondentů čeká největší nárůst u filipínských zaměstnanců, kteří skončili na třetím místě v pořadí s více jak 6 % odpovědí. Tato situace je zobrazena na grafu č. 14.

Graf 14 – Očekávaná nejčastější státní příslušnost

Z jakého státu čekáte, že budete v budoucnu zaměstnávat nejvíce cizinců?

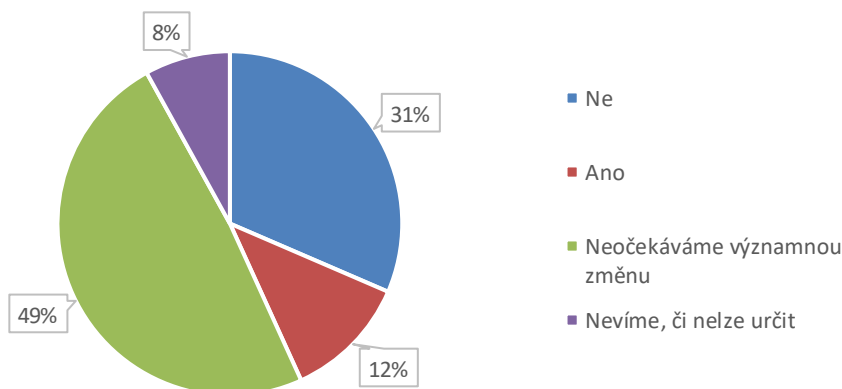


Zdroj – Vlastní zpracování

Zajímavé je, že většina respondentů nečeká, že by cizinci v budoucnu tvořili větší podíl v jejich společnosti, jak je vidět na grafu č. 15. Nárůst očekává pouze 12 %.

Graf 15 – Očekávání, zda cizinci budou tvořit větší podíl u zaměstnavatele

Čekáte, že v budoucnu budou cizinci tvořit významnější podíl ve vaší společnosti?

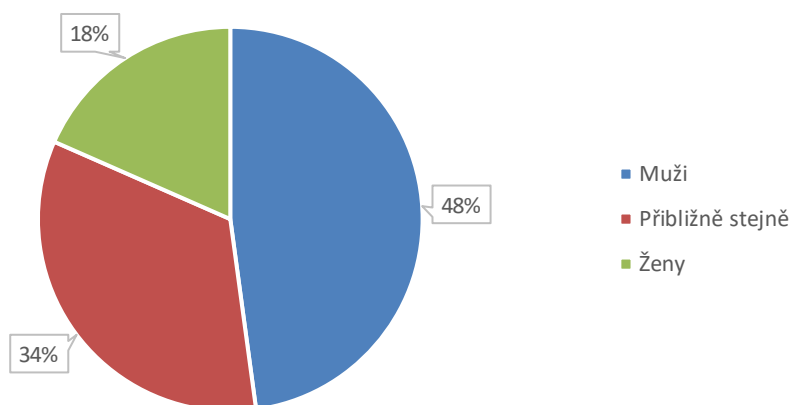


Zdroj – Vlastní zpracování

Respondenti zaměstnávají nejčastěji muže, kteří tvoří většinu u téměř poloviny odpovědí. Ženy častěji zaměstnává pouze 18 % respondentů. Všechny hodnoty jsou uvedeny v grafu č. 16.

Graf 16 – Pohlaví u cizinců

Jaké pohlaví u cizinců více zaměstnáváte?

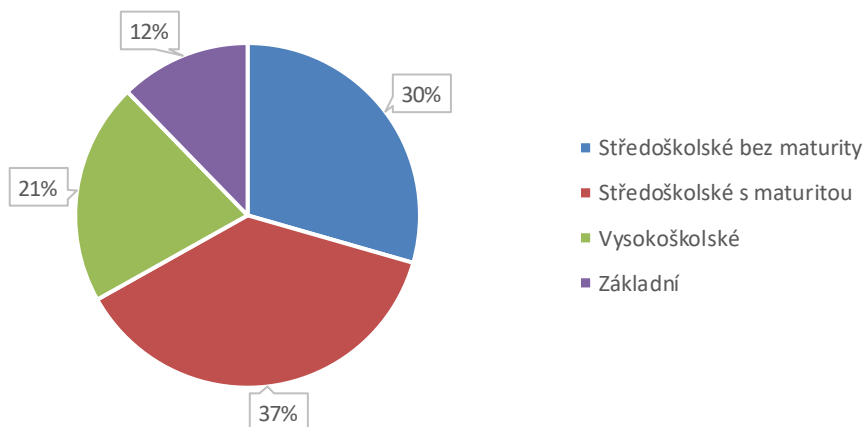


Zdroj – Vlastní zpracování

Na grafu č. 17 je vidět, že u cizinců je struktura ve vzdělávání téměř totožná jako u tuzemských občanů. Nejčastější vzdělání je středoškolské s maturitou, a to s téměř 37 % odpovědí. Na otázku, zda požadují po cizincích vyšší vzdělání než v minulosti, odpovědělo více jak 95 % respondentů, že ne.

Graf 17 – Vzdělání u cizinců

Jakého vzdělání průměrně dosahují vaši zaměstnanci z ciziny?

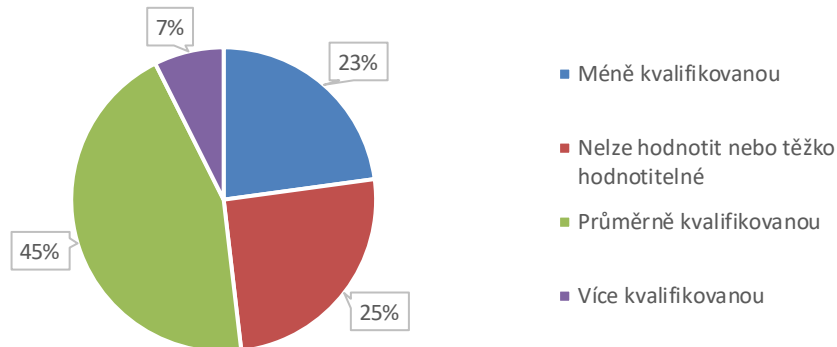


Zdroj – Vlastní zpracování

Pouze u 23 % respondentů vykonávají cizinci méně kvalifikovanou práci než tuzemští zaměstnanci. Naopak 7 % respondentů uvedlo, že cizinci vykonávají kvalifikovanější práci než čeští zaměstnanci. Všechny odpovědi jsou zobrazeny na grafu č. 18.

Graf 18 – Kvalifikovanost práce

Jak vysoce kvalifikovanou práci u vás cizinci vykonávají ve srovnání s tuzemskými zaměstnanci?

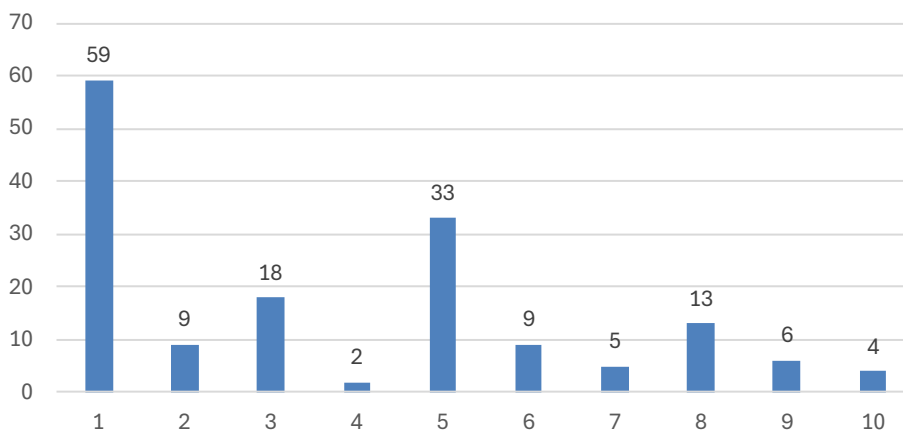


Zdroj – Vlastní zpracování

Na otázku, jak moc se jich dotkly zákony Lex Ukrajina, odpovědělo 37 % respondentů, že se jich nedotkly vůbec. Necelá polovina odpověděla, že se jich dotkly průměrně či nadprůměrně. Odpovědi byly zaznamenány pomocí Likertovy škály a jejich četnost je zobrazena na grafu č. 19.

Graf 19 – Dopad Lex Ukrajina

Jak moc se vás dotkly zákony přijaté kvůli konfliktu na Ukrajině ("Lex Ukrajina")?



Zdroj – Vlastní zpracování

Mezi nejčastější bariéry u zaměstnávání cizinců patří jazyková bariéra, a to u 60 % respondentů, legislativní náročnost u 51,9 % a vysoká fluktuace cizinců u 13,8 %.

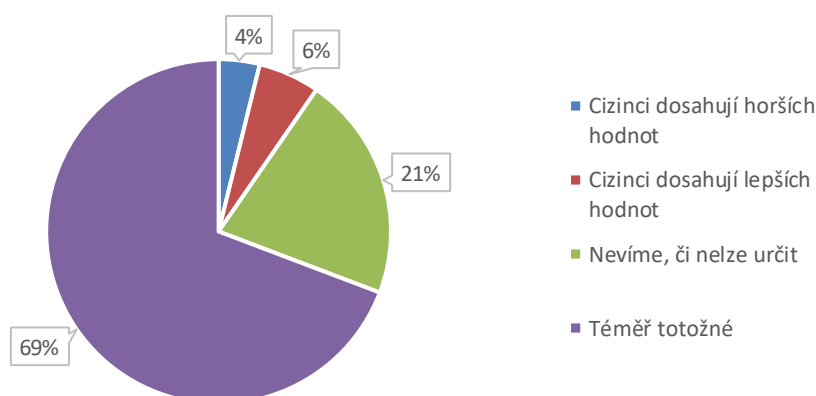
Celkem 81,6 % respondentů nemá vytvořený žádný zaškolovací program u cizinců. U těch, kteří ho mají, nejčastější zaškolování probíhá skrze adaptační pohovory v jejich jazyce, školení v rodném jazyce, mentoring skrze jiného cizince, či překlad firemních směrnic do jazyka cizinců.

Celkem 54,5 % respondentů by uvítalo změnu v legislativě okolo zaměstnávání cizinců. Naprostá většina požaduje zjednodušení procesů, které jsou v současnosti příliš komplikované a nedovolují optimální zaměstnávání cizinců dle jejich potřeb. Problémem je také přílišná byrokracie, která pouze zatěžuje obě strany pracovního vztahu. Další změnou, kterou respondenti chtějí, je zvýšení kvót pro cizince ze třetích zemí, kteří chtějí získat zaměstnaneckou kartu. Stěžují na dlouhou čekací lhůtu, kdy jednotliví cizinci čekají často déle než 1 rok.

Celkem 90,7 % respondentů sleduje u svých zaměstnanců produktivitu. Z grafu č. 20 níže je patrné, že většina zaměstnavatelů nezaznamenává rozdíl mezi produktivitou tuzemských a zahraničních pracovníků.

Graf 20 – Produktivita cizinců

Můžete určit, zda cizinci dosahují vyšších hodnot produktivity než čeští zaměstnanci?

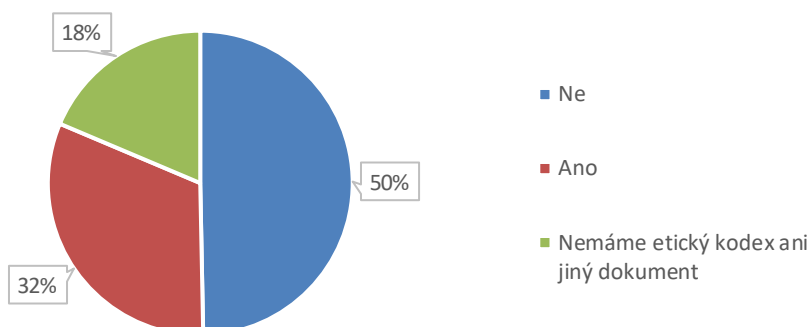


Zdroj – Vlastní zpracování

Necelá třetina respondentů má problematiku zaměstnávání uvedenou ve svém etickém kodexu. Nejčastěji v etickém kodexu mají zmíněnou státní příslušnost 72,5 %, rasový původ 68,6 % a náboženství 66,7 %. Relativní četnost odpovědí je vidět na grafu č. 21.

Graf 21 – Etický kodex

Máte uvedenou problematiku zaměstnávání cizinců ve svém etickém kodexu či podobném firemním dokumentu?

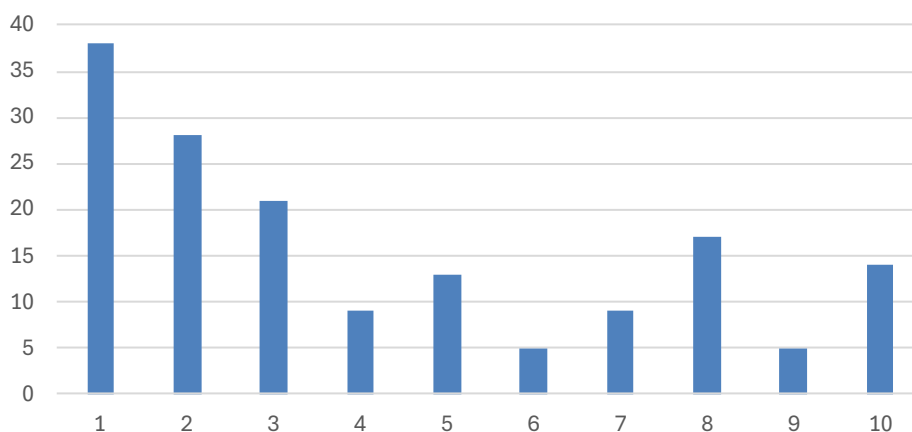


Zdroj – Vlastní zpracování

V případě výpadků zaměstnanců z ciziny by více jak 20 % respondentů bylo ohroženo velmi výrazně (známka vyšší jak 8). Naopak více jak 50 % by výpadek cizinců omezil minimálně (známka nižší jak 3). Odpovědi z Likertovy škály jsou uvedeny na grafu č. 22.

Graf 22 – Ohrožení výpadkem zaměstnanců z ciziny

Jak moc by výpadek zaměstnanců z ciziny ohrozil vaše fungování?

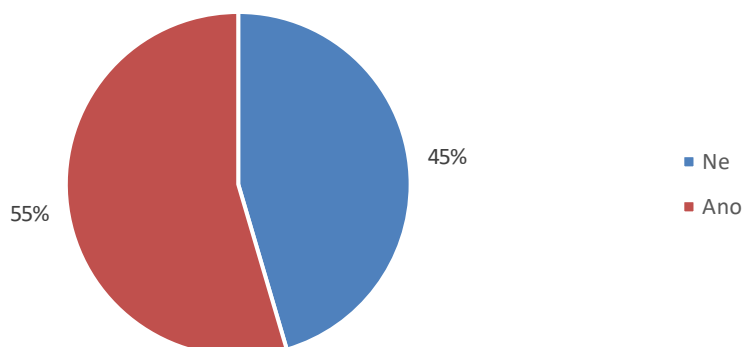


Zdroj – Vlastní zpracování

Na grafu č. 23 jsou zobrazeny odpovědi na otázku, zda by zaměstnavatelé přijali zjednodušení legislativy v oblasti zaměstnávání cizinců. Nadpoloviční většina uvedla, že by změny uvítala.

Graf 23 - Legislativní změny v oblasti (Zaměstnavatelé cizinců)

Uvítali byste legislativní změny v oblasti
zaměstnávání cizinců v ČR?



Zdroj – Vlastní zpracování

Poslední 25. otázka dovolovala respondentům vyjádřit se libovolně k tématu. Toho většina respondentů nijak nevyužila. Nejčastěji zde zmínili, že momentální koncept zaměstnávání cizinců je příliš složitý a bylo by třeba zjednodušení a ubrání na byrokracii. Také se vyjádřili k vysoké předpojatosti společnosti včetně politické scény k zaměstnávání cizinců, což dopomáhá jen k další diskriminaci cizinců v ČR.

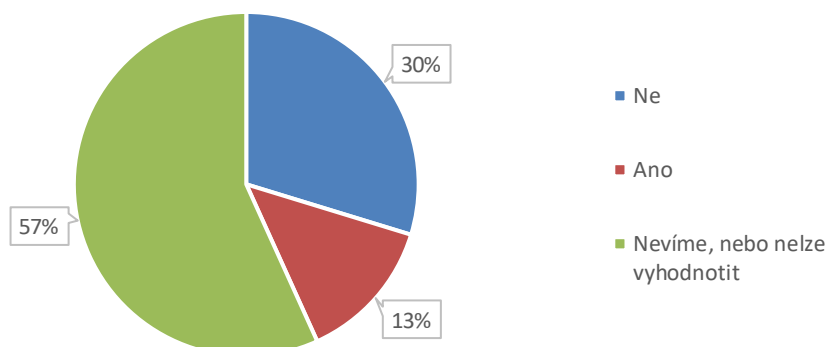
4.5 Dotazník týkající se zaměstnavatelů, kteří cizince nezaměstnávají

Pro ty, co cizince nezaměstnávají byla vytvořena kratší verze dotazníku, která obsahovala pouze pět otázek, přičemž jedna byla doplňková. Celkem se této části dotazníku účastnilo 37 respondentů.

První otázka mířila na to, jestli očekávají v budoucnu změnu, zda cizince budou či nebudou zaměstnávat. Pouze 13 % čeká, že cizince začnou zaměstnávat.

Graf 24 – Očekávání budoucího zaměstnávání cizinců

Očekáváte, že v budoucnu budete zaměstnávat cizince?



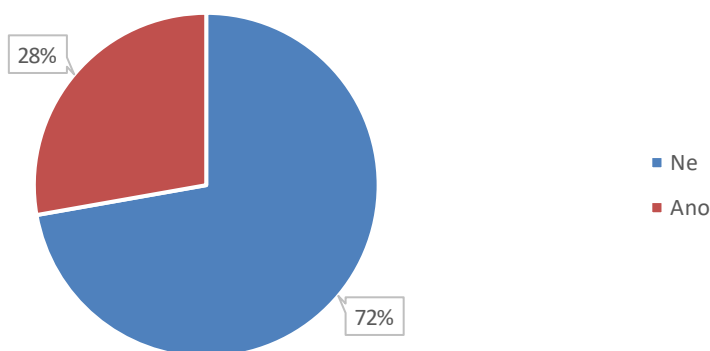
Zdroj – Vlastní zpracování

Nejčastější důvody, které respondenty odrazovaly od zaměstnávání cizinců jsou jazyková bariéra u 54,1 %, dostatečné množství tuzemských zaměstnanců u 37,8 %, legislativní náročnost u 35,1 %, vysoká fluktuace cizinců u 24,3 %, firemní kultura u 18,9 % a kulturní rozdíly u 16,2 %.

Pouze 27,8 % respondentů by uvítalo změnu v oblasti zaměstnávání cizinců v ČR. Ve všech případech se jednalo o zjednodušení legislativy.

Graf 25 – Legislativní změny v oblasti (Nezaměstnavatelé cizinců)

Uvítali byste legislativní změny v oblasti zaměstnávání cizinců v ČR?



Zdroj – Vlastní zpracování

V poslední otázce se mohli respondenti vyjádřit k tématu. Zde se objevily 3 odpovědi. Jeden respondent si stěžoval na nedostatek dobrých zaměstnanců z ciziny. Druhý se

obával nutnosti přejímat odpovědnost za cizince. Třetí poukazoval na časovou nespolehlivost cizinců.

Tato otázka souvisí s výzkumnou otázkou „K zjednodušení legislativy mají stejný postoj zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají cizince i zaměstnavatelé, kteří je nezaměstnávají“. Pro vyhodnocení bylo využito Chí-kvadrát testu nezávislosti a byly vyhodnoceny odpovědi ohledně změny legislativy od firem zaměstnávajících cizince a nezaměstnávajících cizince.

Z výzkumné otázky byla vytvořena nulová hypotéza „Odpověď na otázku, zda by zaměstnavatelé uvítali legislativní změny, nezávisí na tom, zda zaměstnavatel cizince zaměstnává, či nikoliv“. Proti ní stojí alternativní hypotéza, která popírá její tvrzení a tvrdí, že „Odpověď na otázku, zda by zaměstnavatelé uvítali legislativní změny, závisí na tom, zda zaměstnavatel cizince zaměstnává, či nikoliv“. Testování bylo provedeno na standardní 95% hladině významnosti.

Tabulka 3 – Skutečné četnosti odpovědí

Skupiny	Uvítali by změny	Neuvítali by změny
Zaměstnávají cizince	84	70
Nezaměstnávají cizince	10	26

Tabulka 4 – Očekávané četnosti odpovědí

Skupiny	Uvítali by změny	Neuvítali by změny
Zaměstnávají cizince	76,2	77,8
Nezaměstnávají cizince	17,8	18,2

V tabulce 3 jsou uvedeny skutečné četnosti odpovědí na otázky, které byly získány z dotazníkového šetření. Tabulka 4 zobrazuje vypočtené očekávané četnosti odpovědí, které měly být získány z dotazníkového šetření. Tyto hodnoty byly využity pro vypočtení statistických ukazatelů.

Testová statistika vyšla na hodnotě 8,3673 a k ní náležící p-hodnota 0,0038. Protože je p-hodnota nižší než 0,05, došlo k zamítnutí nulové hypotézy ve prospěch alternativní. Tedy odpovědi na otázku ohledně změn v legislativě v oblasti zaměstnávání cizinců jsou

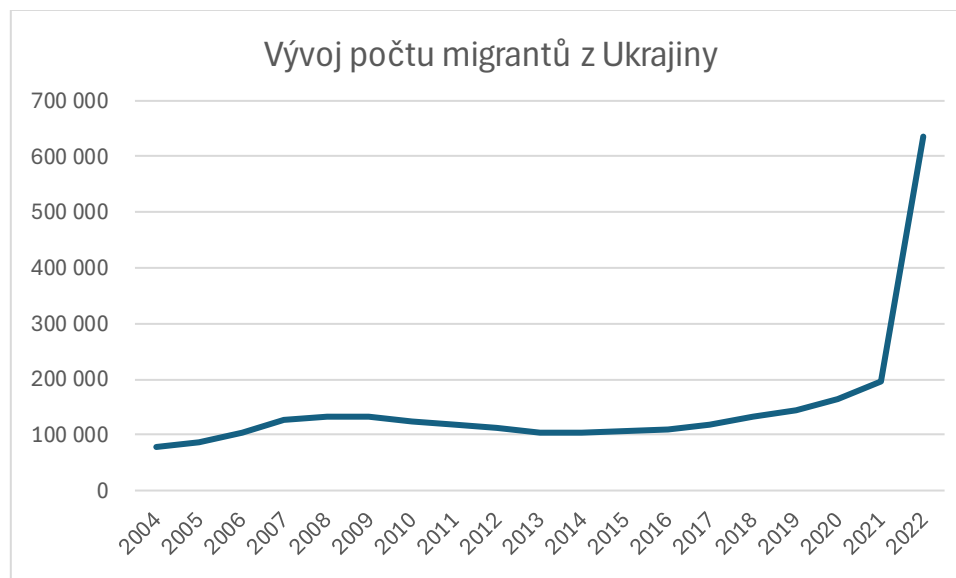
závislé na tom, zda zaměstnavatel cizince zaměstnává či nikoliv. Z rozdělení četností je tedy patrné, že firmy zaměstnávající cizince by legislativní změny uvítaly raději než firmy, u kterých cizinci nepracují. To může být dáno především přístupem firem, ve kterých cizinci nejsou. Je možné, že mají menší přehled o složitosti legislativy a zároveň ani nemají potřebu nabírat zaměstnance z řad cizinců, proto změny nevyhledávají.

4.6 Zpracování sekundárních dat

4.6.1 Analýza časové řady v počtu Ukrajinců v ČR

Vývoj počtu migrantů s ukrajinskou státní příslušností se od roku 2004 držel přibližně kolem hodnoty 100 000. Velký nárůst byl zaznamenán v roce 2022. Byl způsoben obrovskou migrační vlnou po invazi Ruska na Ukrajinu.

Graf 26 – Počet migrantů z Ukrajiny



Zdroj – Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ (2023)

Na základě získaných dat byl vytvořen model, který popisuje časovou řadu vývoje počtu migrantů z Ukrajiny do ČR. Do modelu byla využita data z let 2004–2021. Ačkoliv byla data z roku 2022 dostupná, rozhodl jsem se je do modelu nezahrnovat, protože vývoj nebyl přirozený, ale byl silně ovlivněn právě zmíněnou invazí. Tento rok ale poslouží k porovnání predikované hodnoty z modelu s hodnotou z ČSÚ.

Tabulka 5 – Výsledek analýzy časových řad

Koeficient	Hodnota	Testová statistika	P-hodnota
Intercept	89153,05	8,592883	$2,17 \cdot 10^{-7}$
Trendová složka	3453,182	3,602667	0,002386

Zdroj – Vlastní zpracování

Byl sestaven model závislosti počtu cizinců na časovém okamžiku měření. Hodnota interceptu byla stanovena na 89 153 Ukrajinců. Je to hodnota, která není závislá na čase a v každém časovém okamžiku se přidává k jeho trendové složce. Koeficient trendové

složky vyšel na hodnotu 3 453 Ukrajinců, což znamená, že při každém dalším časovém okamžiku vzroste počet Ukrajinců o tuto hodnotu.

Oba koeficienty vyšly statisticky významně. Ověření bylo získáno pomocí p-hodnoty, která je v obou případech menší než 0,05. Takže na hladině významnosti 95 % jsou statisticky významné. Zároveň u F-testu na významnost modelu jako celku vyšla p-hodnota 0,002386, takže i celkově se jedná o významný model, který je vhodnější k použití, než jen určení počtu Ukrajinců v ČR pomocí aritmetického průměru. Koeficient determinace modelu je 44,8 % a říká, jak moc je model schopný vysvětlovat skutečnost.

Už v roce 2021 je možné pozorovat vyšší odchylku od modelu, kdy skutečná hodnota je 196 637 Ukrajinců v ČR a hodnota vypočtená je 151 310, takže odchylka hodnot je 45 327. Mohlo to být způsobeno zprávami zveřejněnými ke konci roku, kdy americká informační služba informovala o plánovaném ruském útoku na Ukrajinu.¹³ To mohlo ovlivnit chování ukrajinských státních příslušníků k vycestování ze země ještě před zahájením konfliktu.

V roce 2022 se odhadování pomocí modelu ještě zhoršilo. Skutečná hodnota migrantů z Ukrajiny byla 635 857, vypočtená hodnota dosahovala pouhých 154 763, z čehož vyplývá odchylka od modelu v hodnotě 481 093. Zde už se v plné míře projevil příchod uprchlíků, kteří by za normálních podmínek zůstali na Ukrajině.

Model ale nejde použít na odhadnutí počtu Ukrajinců v ČR po skončení konfliktu. Nelze přesně odhadnout, jak a kdy válka na Ukrajině skončí. Tudiž by případná predikce nebyla přesná. I když se často uvádějí studie, kolik Ukrajinců se má v plánu po válce vrátit na Ukrajinu, tato čísla se silně odvíjí od časového horizontu, jak dlouho bude válka ještě trvat a v jakém stavu bude Ukrajina po válečném konfliktu. Jelikož ani jedno z toho nelze přesně určit, odhadnutí návratnosti by bylo velmi nepřesné.

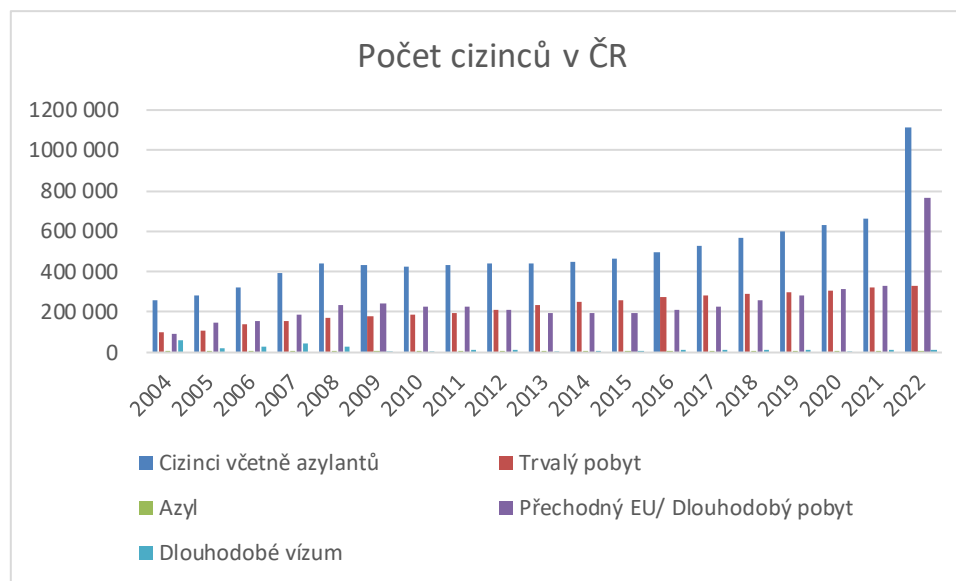
Tato část výzkumu se váže s výzkumnou otázkou „Statistický významný růst počtu Ukrajinců v ČR je zapříčiněn až ruskou invází na Ukrajinu.“ V roce 2022 došlo k výraznému navýšení počtu Ukrajinců v ČR a při pohledu na graf č. 25 by se mohlo zdát, že se do té doby nijak výrazně neměnil jejich počet. Toto tvrzení bylo vyvráceno, neboť je z modelu patrné, že i před ruskou invází rostl každoročně počet Ukrajinců v ČR. Je

¹³ O tom informoval např. (Washington Post, 2021)

možné tedy konstatovat, že výzkumná otázka nebyla potvrzena kvůli statistické významnosti trendové složky.

4.6.2 Vývoj v počtu cizinců

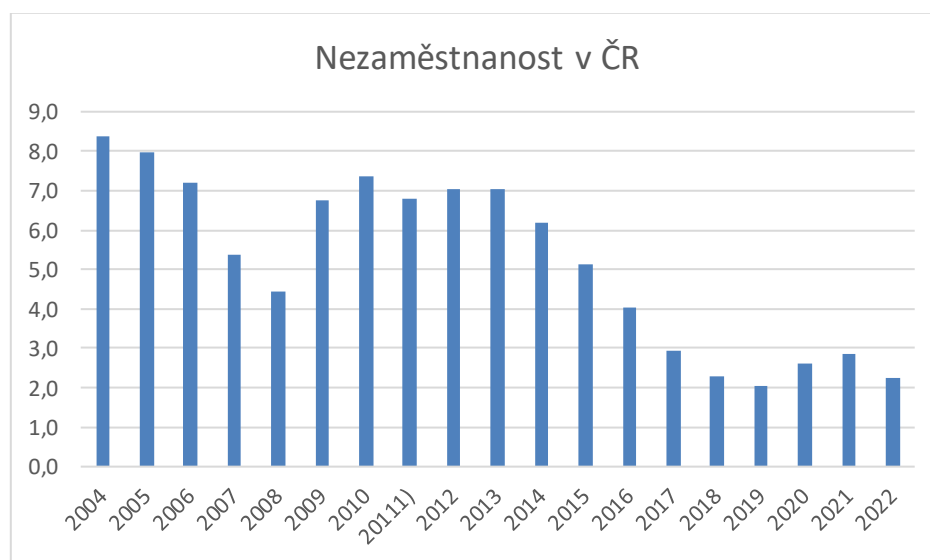
Graf 27 – Počet cizinců v ČR



Zdroj - Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ (2023)

Z grafu č. 27 je patrné, že počet cizinců v ČR má rostoucí trend. Zrychlování toho trendu je patrné od roku 2017. To je také rok, kdy ČR spadlo pod hranici přirozené nezaměstnanosti (graf č. 28), a tak domácí trh práce nedokázal dostatečně pokrývat poptávku po zaměstnancích z vlastních zdrojů. Toto je potvrzeno i korelací mezi počtem cizinců a mírou nezaměstnanosti, která vyšla ve výši -0,747.

Graf 28 – Nezaměstnanost v ČR



Zdroj - Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ (2023)

5 Závěr

Tato diplomová práce se věnuje problematice zaměstnávání cizinců v ČR. Mohu konstatovat, že stanovený cíl práce byl dosažen a byly získány odpovědi na jednotlivé výzkumné otázky. Jedná se o neuvěřitelně komplexní téma, které prochází neustálými právními úpravami. Současnou podobu legislativy nejvíce ovlivňuje naše členství v EU, které umožňuje volné působení občanů EU+ESVO na našem trhu práce. Jak ale bylo ověřeno v praktické části práce společně se získanými sekundárními daty, většina zaměstnanců z ciziny v ČR je ze třetích zemí. To je zapříčiněno jednak politickými vlivy (zejména válkou na Ukrajině), ale hlavně vlivy ekonomickými.

ČR je stále v rámci EU podprůměrnou zemí v oblasti mzdových podmínek pro zaměstnance a nedokáže tak efektivně lákat nové zaměstnance z jiných členských států EU. Výjimku sice tvoří občané Slovenska, ale zde je důležité historické propojení, jazyková podobnost a mezistátní smlouvy mezi ČR a SR. Toto vše tvoří v případě Slováků speciální status, se kterým ho lze srovnávat s ostatními cizinci.

V případě cizinců z třetích zemí je situace ale diametrálně odlišná. Mzdové podmínky jsou ve srovnání s ČR v mnoha případech v tuzemsku podstatně lepší a společně s dalšími aspekty jako bezpečnější život, stabilita politického prostředí či celková občanská vybavenost, získává ČR pozici chtěné cílové stanice mnoha cizinců, kteří by se zde chtěli nechat zaměstnat. Společně s rekordně nízkou nezaměstnaností v posledních letech to pak naplňuje i přání tuzemských zaměstnavatelů. Největší překážku činí posléze legislativa, která je v jejich případě značně složitější. Hlavním důvodem je ochrana tuzemského zaměstnance. I přesto cizinci z třetích zemí tvoří téměř 80 % veškerých cizinců.

Můj osobní názor podložený praktickou částí práce je, že současná právní úprava je příliš byrokraticky složitá a potřebovala by několik změn. Zaprvé možnou unifikaci zákonů věnujících se tématu zaměstnávání cizinců. V současné době existující rozdělení do několika dílčích zákonů může způsobit nepochopení či nedostatečnou jasnost, kde by právě případné sjednocení mohlo pomoci.

Další problém vidím zejména u zaměstnaneckých karet a modrých karet. Ty sice mají duální charakter, ale jeho momentální řešení mi přijde nešťastné. Z důvodů limitu počtu cizinců dostávají zastupitelské úřady příliš velkou moc, která dává možnost vzniku korupce s obchodováním s pořadovými místy. Dalo by se to vyřešit buď přísnějším dozorem ze strany tuzemských orgánů, což by ale bylo velmi nákladné, nebo snížením

role zastupitelského úřadu. To by šlo provést částečnou digitalizací, kde by cizinec poskytoval údaje přímo českým úřadům.

Současná podoba zaměstnaneckých karet je současně příliš složitá pro její efektivní používání. Karty by měly zjednodušovat možnost získat cizince na místo, které je pro tuzemské občany nedostatečně lákavé a nejeví o něj zájem, ale takto je proces příliš komplikovaný, a to jak pro cizince, tak pro zaměstnavatele. Dle mého názoru celý proces pouze zvyšuje riziko nelegálního zaměstnávání cizinců. Důsledkem je, že nejen stát trácí na vybraných daních, ale také selhává ve funkci ochrany tuzemského zaměstnance. Ten se totiž stěží může mzdově vyrovnat ilegálnímu cizinci, za kterého zaměstnavatel neodvádí povinné odvody do státního rozpočtu. Další riziko plyne z potencionální možné trestné činnosti takového cizince. Daný cizinec nemá žádnou evidenci, jeho dopadení a potrestání je výrazně složitější než u řádně evidovaného.

Z osobního pohledu si nedovedu představit fungování tuzemského trhu práce bez zapojení cizinců. Česká ekonomika je z velké části závislá na silném domácím průmyslu, který ale obzvláště v posledních letech nedokáže pokrýt svoji poptávku po zaměstnancích z vlastních lokálních zdrojů. V tomto ohledu býváme často přirovnáváni zejména k západní Evropě, která v minulém století vysoce uplatňovala zaměstnávání cizinců. I když jsou si situace v mnoha ohledech velmi podobné, jsou tu dle mého názoru podstatné rozdíly. V ČR stále převládají cizinci z velmi podobných kultur, dále v ČR není tak vysoké procento cizinců, co zde zůstávají trvale (s výjimkou příslušníků z Ukrajiny, a to především vinou tamní politické situace) a v neposlední řadě jsem přesvědčen, že ČR odvádí velmi dobrou práci v integraci cizinců do tuzemské společnosti.

6 Summary

This thesis focuses on the employment of foreigners in the Czech Republic. The thesis is divided into two main parts, theoretical and practical. The theoretical part presents the historical development of the employment of foreigners in the Czech Republic. The individual concepts specific to this topic are explained. The most common forms in which foreigners enter into employment in the Czech Republic. The theoretical part of the work also includes the legislative requirements that employers must meet in order to legally employ foreigners. The chapter itself is also devoted to the situation surrounding Ukrainian refugees.

The theoretical part is based on professional publications in the field, together with current legislation, both Czech and EU. Another substantial part of the sources are press releases of ministries, statistical data obtained by governmental and non-governmental organisations, especially the CZSO and migration-related organisations..

The practical part of the thesis consists of 3 main sections. A structured interview with the head of the HR department, who is himself a former foreigner. A questionnaire survey with domestic employers. The third part consists of a static analysis using secondary data. All this is combined in the conclusion of the thesis. Which highlights the current problems employers have with the current form and seeks to discuss possible legislative changes to the topic.

Keywords: Employment of foreigners, labor law, Ukrainian refugee crisis, demographics, migration

7 Zdroje

7.1 Právní normy

Dekret č. 33/1945 Sb., Ústavní dekret presidenta republiky o úpravě československého státního občanství osob národnosti německé a maďarské

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob

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

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie

Rozhodnutí 94/1/ES, ESUO o uzavření dohody o Evropském hospodářském prostoru

Směrnice 2001/55/ES o pravidlech poskytování dočasné ochrany v případě hromadného přílivu vysídlených osob a opatření k zajištění rovnováhy mezi členskými státy EU při vynakládání úsilí

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

Základní zákon státní 142/1867 ř.z., o obecných právech občanů státních v královstvích a zemích v radě říšské zastoupených

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR

7.2 Knižní publikace

Benda, J. (2013). *Útěky a vyhánění z pohraničí českých zemí 1938–1939*, Praha: Karolinum

Daněk, M., Vyškovská, M., & Fojtíková, J. (2020). *Zaměstnávání cizinců na území České republiky* (2. vydání). Olomouc: ANAG.

Drbovhlav D. (2011). *Migrace a (i)migranti v Česku*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON)

Hesková, M. a kol. (2018). *Trh práce v podmínkách Evropské unie*. Praha: VSERS.

Hloušková, P. a spol. (2022). *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2022* (15. aktualizované vydání). Olomouc: ANAG

Tomšej, J. (2020). *Zaměstnávání cizinců v České republice* (2. vydání). Praha: Wolters Kluwer

Tošovský, A. (2011). *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer

Uherek, Z. et al. (2016). *Migrace: historie a současnost*. Ostrava: Občanské sdružení PANT

Vyhlídal, J., Jahoda, R., & Godarová, J. (2017). *Ekonomický přínos řízené pracovní migrace*. Praha: VÚPSV.

7.3 Internetové a další vedlejší zdroje

Bauerová, H. (2018). *Migration Policy of the V4 in the Context of Migration Crisis*. Politics in Central Europe, 14(2), doi: 10.2478/pce-2018-0011

Bonderava Dubnová, I. (2024). Vadí vám Ukrajinci? Letos už státu odvádějí dvojnásobně víc, než dostávají na dávkách. *Měšec.cz* Dostupné 10.3.2024 z <https://www.mesec.cz/clanky/vadi-vam-ukrajinci-letos-uz-statu-odvadeji-dvojnaso-bne-vic-nez-dostavaji-na-davkach/>

Český statistický úřad (2023). *Data - počet cizinců*. Dostupné 10.1.2024 z https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr

Český statistický úřad (2023). *Většinu cizinců pobývajících v Česku tvořili Ukrajinci*. Dostupné 10.1.2024 z <https://www.czso.cz/csu/czso/vetsinu-cizincu-pobyvajicich-v-cesku-tvorili-ukrajinci>

Český statistický úřad (2023). *Život cizinců v ČR – 2022*. Dostupné 10.1.2024 z <https://www.czso.cz/csu/czso/zivot-cizincu-v-cr-j0jxmsffxa>

Člověk v tísni (2024). *Ukrajinská uprchlická krize: aktuální situace*. Dostupné 25.1.2024 z <https://www.clovekvtsni.cz/ukrajinska-krize-v-historickem-kontextu-8589gp>

Evropská rada (2023). *Infografika – Uprchlíci z Ukrajiny v EU*. Dostupné 10.1.2024 z <https://www.consilium.europa.eu/cs/infographics/ukraine-refugees-eu/>

Evropská rada (2023). *Příliv uprchlíků z Ukrajiny*. Dostupné 10.1.2024 z <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/eu-migration-policy/refugee-inflow-from-ukraine/>

Evropská rada (2023). *Solidarita EU s Ukrajinou*. Dostupné 10.1.2024 z <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/eu-response-ukraine-invasion/eu-solidarity-ukraine/>

Evropský parlament (2018). *Acquisition and loss of citizenship in EU Member States*. Dostupné 15.12.2023 z [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/625116/EPRS_BRI\(2018\)625116_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/625116/EPRS_BRI(2018)625116_EN.pdf)

Favell A. (2008). *The New Face of East-West Migration in Europe*. Routledge

FRS (2023). *Programy schválené vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR*. Dostupné 18.11.2023 z <https://frs.gov.cz/pro-zamestnavatele/programy-schvalene-vladou-za-ucelem-dosazeni-ekonomickeho-prinosu-pro-cr/>

FRS (2023). *Zaměstnanecká karta – změna zaměstnání*. Dostupné 18.11.2023 z <https://frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobepobyty/zamestnanecka-karta/zamestnanecka-karta-zmena-zamestnani/>

Harris, S., Sonne, P. (2021). Russia planning massive military offensive against Ukraine involving 175,000 troops, U.S. intelligence warns. *Washington Post*. Dostupné 12.1.2024 z https://www.washingtonpost.com/national-security/russia-ukraine-invasion/2021/12/03/98a3760e-546b-11ec-8769-2f4ecdf7a2ad_story.html

Hospodářská komora (2023). *Zaměstnávání Ukrajinců*. Dostupné 10.1.2024 z <https://www.komora.cz/zamestnavani-ukrajincu/>

Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty (2023). *Uprchlíci z Ukrajiny v datech a analýzách*. Dostupné 24.11.2023 z <https://migracnikonsorcium.cz/cs/data-statistiky-a-analyzy/uprchlici-z-ukrajiny-v-datech/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023). *Pendleři*. Dostupné 5.11.2023 z [Dostupné https://www.mpsv.cz/pendleri](https://www.mpsv.cz/pendleri)

Ministerstvo průmyslu a obchodu (2010). *Vysílání pracovníků do Rakouska a Německa*. (2010). Dostupné 7.10.2023 z <https://www.mpo.cz/dokument81144.html>

Ministerstvo průmyslu a obchodu (2024). *Program kvalifikovaný zaměstnanec*. Dostupné 10.1.2024 z <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>

Ministerstvo vnitra České republiky (2021). *Udělení státního občanství. České republiky*. Dostupné 7.11.2023 z <https://www.mvcr.cz/clanek/udeleni-statniho-obcanstvi-ceske-republiky.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky (2023). *Dočasná ochrana pro Ukrajince půjde prodloužit o jeden rok. Vláda schválila Lex Ukrajina IV*.

Ministerstvo vnitra České republiky (2023). *Statistika v souvislosti s válkou na Ukrajině – archiv*. Dostupné 23.1.2024 z <https://www.mvcr.cz/clanek/statistika-v-souvislosti-s-valkou-na-ukrajine-archiv.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

Ministerstvo vnitra České republiky (2023). *V České republice je aktuálně 325 tisíc uprchlíků z Ukrajiny*. Dostupné 12. 12. 2023 z <https://www.mvcr.cz/clanek/v-ceske-republice-je-aktualne-325-tisic-uprchliku-z-ukrajiny.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky (2024). *Ekonomicky soběstační ukrajinští uprchlíci získají možnost se dlouhodobě usadit v České republice*. Dostupné 5. 4. 2024 z <https://www.mvcr.cz/clanek/ekonomicky-sobestacni-ukrajinsti-uprchlici-ziskaji-moznost-se-dlouhodobě-usadit-v-ceske-republice.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky (2024). *Pozbytí státního občanství České republiky*. Dostupné 25. 3. 2024 z <https://www.mvcr.cz/clanek/pozbyti-statniho-obcanstvi-ceske-republiky.aspx>

- Ministerstvo zahraničních věcí České republiky (2023). *Bezvízový styk*. Dostupné 11.11.2023 z https://mzv.gov.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/kratkodobe_vizum/seznam_statu_jejic_hz_obcane_nepodlehaji/index.html
- Necsutu, M. (2021). Quarter of Moldovans Now Have Romanian Passports. *Balkan insight*. Dostupné 9.11.2023 z <https://balkaninsight.com/2021/05/27/quarter-of-moldovans-now-have-romanian-passports/>
- Pogonyi, S. (2011). Dual citizenship and sovereignty. *Nationalities Papers.*, 39(5), 685–704. doi:10.1080/00905992.2011.599377
- Service-Public (2023). *How to obtain French nationality?*. Dostupné 14.11.2023 z <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34717?lang=en>
- Schneider, J. (2016). *First/Second Generation Immigrants*. Dostupné 5.12.2023 z https://nesetweb.eu/wp-content/uploads/2019/06/NESET2_AHQ4.pdf
- Slater, A. (2014). JUS SANGUINIS, JUS SOLI: WEST GERMAN CITIZENSHIP LAW AND THE MELODRAMA OF THE GUEST WORKER IN FASSBINDER'S ANGST ESSEN SEELE AUF. *Cultural Critique.*, 86, 92–118. <https://doi.org/10.5749/culturalcritique.86.2014.0092>
- Šáfářová, K. et al. (2023). *Práci v Česku už mají dvě třetiny uprchlíků. Většina stále pracuje pod kvalifikací*. Dostupné 10.1.2024 z <https://www.paqresearch.cz/post/uprchlici-posun-jazyk-prace-bydleni/>
- Šáfářová, K. et al. (2023). *Příjmy a zaměstnanost uprchlíků narostly. Ztráta bydlení zdarma ale prohloubila chudobu*. Dostupné 10.1.2024 z <https://www.paqresearch.cz/post/prijmy-a-chudoba-uprchliku-podzim2023/>
- Úřad práce (2023). *Zaměstnávání cizinců*. Dostupné 12.12.2023 z <https://www.uradprace.cz/zamestnavani-cizincu>
- Žemlička, J. (2016). Německá kolonizace? Středověká kolonizace?. *Itvar*. Dostupné 5.11.2023 z <https://itvar.cz/nemecka-kolonizace-stredoveka-kolonizace-kolonizace-1-cast>

7.4 Seznam zkratk

Č. – Číslo

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

ČTK – Česká tisková kancelář

DPČ – Dohoda o pracovní činnosti

DPP – Dohoda o provedení práce

EHP – Evropský hospodářský prostor

ES – Evropské společenství

ESUO – Evropské společenství uhlí a oceli

EU – Evropská Unie

HDP – Hrubý domácí produkt

HR - Human Resources

IT – Informační technologie

KNOPM - Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty

MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MV – Ministerstvo vnitra

Např. – Například

NSS – Nejvyšší správní soud

PR - Public relations

Sb. – Sbírky

Tzn. – To znamená

Tzv. – Takzvané

ZoPC – Zákon o pobytu cizinců

ZoZ – Zákon o zaměstnanosti

7.5 Seznam grafů a tabulek

Graf 1 – Možnosti ztráty státního občanství v jednotlivých státech EU.....	24
Graf 2 – Vývoj v počtu cizinců s porovnáním s Ukrajinci	29
Graf 3 – Vývoj počtu osobu v ČR s udělenou dočasnou ochranou (bez odchodů)	30
Graf 4 - Vývoj počtu osobu v ČR s udělenou dočasnou ochranou (s odchody).....	31
Graf 5 – Výdaje a příjmy jdoucí za uprchlíky z Ukrajiny	33
Graf 6 – Počet žadatelů o humanitární dávky.....	34
Graf 7 – Velikost zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců.....	42
Graf 8 – Primární sektor podnikání.....	43
Graf 9 – Zaměstnávání cizinců	43
Graf 10 – Procentuální zastoupení cizinců	45
Graf 11 – Procentuální zastoupení cizinců z EU	45
Graf 12 – Nejčastější státní příslušnost.....	46
Graf 13 - Nejčastější státní příslušnost před konfliktem na Ukrajině.....	46
Graf 14 – Očekávaná nejčastější státní příslušnost.....	47
Graf 15 – Očekávání, zda cizinci budou tvořit větší podíl u zaměstnavatele	47
Graf 16 – Pohlaví u cizinců.....	48
Graf 17 – Vzdělání u cizinců	48
Graf 18 – Kvalifikovanost práce.....	49
Graf 19 – Dopad Lex Ukrajina	49
Graf 20 – Produktivita cizinců.....	50
Graf 21 – Etický kodex.....	51
Graf 22 – Ohrožení výpadkem zaměstnanců z ciziny.....	51
Graf 23 - Legislativní změny v oblasti (Zaměstnavatelé cizinců)	52
Graf 24 – Očekávání budoucího zaměstnávání cizinců.....	53
Graf 25 – Legislativní změny v oblasti (Nezaměstnavatelé cizinců).....	53
Graf 26 – Počet migrantů z Ukrajiny	56
Graf 27 – Počet cizinců v ČR.....	58
Tabulka 1 – Vývoj v počtu cizinců od roku 1989-2004	7
Tabulka 2 – Průměrný počet cizinců v letech 1994-2004.....	8
Tabulka 3 – Skutečné četnosti odpovědí.....	54
Tabulka 4 – Očekávané četnosti odpovědí	54

Tabulka 5 – Výsledek analýzy časových řad.....	56
--	----

7.6 Seznam Příloh

Hlášenka volného pracovního místa

Pracovní smlouva s cizincem

Potvrzení o splnění podmínek – zaměstnanecká karta

Doklad o zajištění ubytování

Informace o nástupu či prodloužení zaměstnání cizince

Dotazník

Hlášenka volného pracovního místa



Úřad práce České republiky

www.uradprace.cz
facebook.com/uradprace.cr

Vysvětlivky viz 2. strana (nebo poslední strana).

Zaškrtnutí platí křížkem i zatržením, oboje má ve formuláři stejný význam.

Hlášenka volného pracovního místa			
Název a sídlo zaměstnavatele:		IČO:	
Místo výkonu práce – adresa:			Agentura práce ¹⁾ <input type="checkbox"/>
Požadovaná profese:			
Počet požadovaných zaměstnanců:		CZ-ISCO ²⁾ :	
Typ pracovního vztahu: <input type="checkbox"/> pracovní poměr <input type="checkbox"/> služební poměr <input type="checkbox"/> DPP <input type="checkbox"/> DPČ			
Zaměstnání na dobu:	<input type="checkbox"/> neurčitou	Od:	Hrubá měsíční Mzda/plat ³⁾ od:
	<input type="checkbox"/> určitou	Od: Do:	Do: Pracovní úvazek: <input type="checkbox"/> plný <input type="checkbox"/> zkrácený
Směnnost:	<input type="checkbox"/> 1 směna <input type="checkbox"/> 2 směny <input type="checkbox"/> 3 směny <input type="checkbox"/> 4 směny <input type="checkbox"/> nepřetržitý provoz <input type="checkbox"/> turnusové služby <input type="checkbox"/> dělené směny <input type="checkbox"/> pružná pracovní doba <input type="checkbox"/> noční provoz	Vhodné pro:	<input type="checkbox"/> zdravé osoby <input type="checkbox"/> osoba zdravotně znevýhodněná <input type="checkbox"/> OZP s maximálně 2. stupněm invalidity <input type="checkbox"/> OZP s invaliditou 3. stupně (dříve TZP) <input type="checkbox"/> OZP na vozíku (bezbariérový přístup) <input type="checkbox"/> absolventy <input type="checkbox"/> mladistvé do 18 let <input type="checkbox"/> azylanty
	Expirace (VPM bude nabízeno a zveřejňováno do data):		
Požadovaný minimální stupeň vzdělání: <small>(obor napište případně do následujícího řádku)</small>	<input type="checkbox"/> základní vzdělání <input type="checkbox"/> nižší střední odborné <input type="checkbox"/> střední odborné s výučním listem <input type="checkbox"/> střední odborné bez vyučení a bez maturity <input type="checkbox"/> úplné střední všeobecné (gymnázium)	<input type="checkbox"/> bez vzdělání <input type="checkbox"/> úplné střední odborné s maturitou (bez vyučení) <input type="checkbox"/> vyšší odborné <input type="checkbox"/> bakalářské <input type="checkbox"/> magisterské	<input type="checkbox"/> úplné střední odborné s vyučením i maturitou <input type="checkbox"/> úplné střední odborné s maturitou (bez vyučení) <input type="checkbox"/> konzervatoř <input type="checkbox"/> doktorské (Ph.D. apod.)
Upřesňující informace ⁴⁾ :			
Zaměstnanecské výhody ⁵⁾ :			
Zájem o občany z jiného státu Evropské unie ⁹⁾ <input type="checkbox"/>	Souhlas s nabízením volného pracovního místa cizincům ⁷⁾ : <input type="checkbox"/>		
	modrá karta <input type="checkbox"/>		zaměstnanecská karta <input type="checkbox"/>
	povolení k zaměstnání <input type="checkbox"/>		Program kvalifikovaný zaměstnanec ⁸⁾ <input type="checkbox"/>
Program kvalifikovaný zaměstnanec ⁸⁾ <input type="checkbox"/>		Mimořádné pracovní vízum ⁹⁾ <input type="checkbox"/>	
Zveřejnit nabídku ¹⁰⁾ ? <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne	Nabízet v těchto dalších okresech:		
Způsob prvního kontaktu zájemce o volné pracovní místo se zaměstnavatelem ¹¹⁾ :	<input type="checkbox"/> osobně	Místo, případně čas:	
	<input type="checkbox"/> e-mailem		
	<input type="checkbox"/> telefonicky	Kdy:	
	<input type="checkbox"/> na výběrovém řízení	Místo, datum, hodina:	
Kontaktní osoba:			
Tel. (bude zveřejněn):		E-mail:	
Za zaměstnavatele vyhotovil(-a):			
Dne:	Tel. nebo e-mail výhradně pro ÚP ČR ¹²⁾ :		

Prosím, neprodleně oznamujte obsazení nahlášeného volného pracovního místa nebo změny údajů uvedených ve formuláři.

C

S osobními údaji, poskytnutými v Hlášení volného pracovního místa, je nakládáno v souladu s příslušnými obecně závaznými právními předpisy. Další informace o zpracování osobních údajů (např. účel a rozsah zpracování, poučení o právech při zpracování osobních údajů atd.) naleznete na: <https://www.uradprace.cz/web/cz/informace-o-zpracovani-osobnich-udaju>

Vysvětlivky:

- 1) Zaškrtněte, pokud jste agenturou práce a jako místo výkonu práce uvádějte své pracoviště, anebo pracoviště u uživatele.
- 2) Kód profese podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Kód lze vyhledat na https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco
- 3) Zaručená mzda (měsíční nebo hodinová). Uvedte rozpětí nebo spodní hranici v souladu s nařízením vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Ve veřejném sektoru se jedná o plat. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se jedná o odměnu. V případě nahlášení volného pracovního místa (VPM) v rámci zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec uveďte 1,2násobek zaručené mzdy.
- 4) Zde uveďte Vaše další požadavky na uchazeče (např. další upřesnění pracovní činnosti, pracovní doby apod.). Upřesňující informace slouží k záznamu dalších informací k volnému místu nad rámec základních charakteristik uvedených výše. Položka neslouží ke vkládání informací již uvedených v základní charakteristice. V případě duplicitního zadání některé ze základních charakteristik do této položky bude Úřad práce České republiky, Ministerstvo zahraničních věcí a Ministerstvo vnitra přihlížet pouze k údajům vyplněným v položkách k tomu určených.
- 5) Příkladem zaměstnaneckých výhod jsou například zvláštní prémie, podnikové stravování, příspěvek na dopravu, dovolená navíc, zajištěné ubytování, stravenky.
- 6) Zaškrtněte v případě, že máte zájem zaměstnat občana Evropské unie nebo občana Švýcarska, Lichtenštejnska, Norska či Islandu. VPM je v tom případě na Evropském portále pracovní mobility (<http://ec.europa.eu/eures>) zvýrazněno tím, že je označeno obrázkem vlajky Evropské unie, a ve výpise je umístěno před nevýraznějšími nabídkami. Zvýraznit VPM na Evropském portále pracovní mobility a zároveň jej nezveřejnit na Integrovaném portále MPSV (<http://mpsv.cz.cz>) není možné. Máte-li zájem nabízet VPM přednostně ve vybraném státě Evropské unie nebo ve Švýcarsku, Lichtenštejnsku, Norsku či na Islandu, obraťte se na poradce EURES, jejichž seznam najdete na Evropském portále pracovní mobility v sekci „Poradci EURES“ (<http://ec.europa.eu/eures>).
- 7) Zaškrtněte, pokud hodláte zaměstnat cizince. Za cizince se podle § 85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, nepovažuje občan Evropské unie a dále občan Švýcarska, Lichtenštejnska, Norska a Islandu. V případě zaškrtnutí modré karty dáváte souhlas, aby VPM bylo zařazeno do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty. Modré karty jsou pouze pro cizince s vysokoškolským vzděláním nebo vyšším odborným vzděláním, pokud doba studia trvala minimálně 3 roky. Výše mzdy musí odpovídat alespoň 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy v České republice vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí. V případě, že dáváte souhlas s modrými kartami a nepodaří se ve lhůtě 10 dnů (podle situace na trhu práce lze prodloužit až na 30 dnů) od nahlášení VPM jej obsadit uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání, bude VPM automaticky zařazeno do centrální evidence volných míst pro modrou kartu. V případě zaškrtnutí zaměstnanecké karty dáváte souhlas, aby VPM bylo zařazeno do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. U pracovních pozic pro zaměstnaneckou kartu týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin a bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. V případě, že dáváte souhlas se zaměstnaneckými kartami a nepodaří se ve lhůtě do 10 dnů (podle situace na trhu práce lze prodloužit až na 30 dnů) od nahlášení VPM jej obsadit uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání, bude VPM automaticky zařazeno do centrální evidence volných míst pro zaměstnaneckou kartu. V případě zaškrtnutí povolení k zaměstnání dáváte souhlas pro nabízení volného pracovního místa cizincům, kteří budou žádat o povolení zaměstnání příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce: <https://www.mpsv.cz/povoleni-k-zamestnani>
- 8) Zaškrtněte, pokud na VPM z centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty hodláte zaměstnat cizince zařazeného do Programu kvalifikovaný zaměstnanec. <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec-248247>
- 9) Zaškrtněte, pokud má být VPM obsazeno cizincem v rámci Mimořádného pracovního víza. http://eaagri.cz/public/web/file/641468/Prezentace_MZe_mimoradne_pracovni_vizum.pdf
- 10) VPM je zveřejněno fyzicky na vývěsní tabuli kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR a elektronicky na Integrovaném portále MPSV (<http://mpsv.cz>) a na Evropském portále pracovní mobility (<http://ec.europa.eu/eures>). Zveřejnit VPM pouze na jednom z uvedených míst není možné. Nezveřejnit pracovní místo znamená, že ho Úřad práce ČR zadá pouze do vnitřního databázového systému a využije jen pro evidované uchazeče a zájemce o zaměstnání.
- 11) Uveďte, jakým způsobem Vás mají uchazeči kontaktovat – zda dáváte přednost zasílání životopisu e-mailem, telefonickému nebo osobnímu kontaktu. Je možné vybrat i více možností. Případně další informace můžete rozepsat v kolonce „Upřesňující informace“.
- 12) Tento kontaktní údaj se nezveřejňuje (není-li stejný jako kontakt pro zájemce o VPM).

Doplňující informace

Volná pracovní místa se zadávají na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR dle místa výkonu práce.

Přehled kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR najdete na této internetové adrese: <http://uradprace.cz>

Pracovní nabídky v rámci samostatné výdělečné činnosti (takzvané na živnostenský list) nejsou zaměstnáním pro účely evidence hlášení VPM, proto nemohou být zadány do evidence volných pracovních míst.

Informace obsažené v centrální evidenci volných pracovních míst podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jsou informacemi zveřejňovanými jako otevřená data v souladu s nařízením vlády č. 425/2016 Sb., o seznamu informací zveřejňovaných jako otevřená data. Integrovaný portál MPSV (<http://mpsv.cz>) je službou veřejnou. Ministerstvo práce a sociálních věcí ani Úřad práce ČR nejsou zodpovědné za subjekty, které si libovolně stahují nebo kopírují informace o volných pracovních místech na své internetové stránky a do svých periodik, a neručí (ani nemohou ručit) za aktuálnost zveřejněných informací o volných pracovních místech u takovýchto subjektů. Úřad práce ČR nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům. Rovněž nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů nebo za porušení povinností vyplývajících ze zvláštních právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty. Úřad práce ČR dále nenabízí, nezveřejňuje, popřípadě MPSV vyřadí z centrální databáze volná pracovní místa obsaditelná držiteli zaměstnanecké karty nebo obsaditelná držiteli modré karty za zákonem stanovených podmínek.

Dokument je platný dnem vydání

Pracovní smlouva s cizincem

PRACOVNÍ SMLOUVA

§ 1

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
(dále jen "zaměstnavatel")

- na straně jedné

a

1.2

Paní: [REDACTED]

nar.: [REDACTED]

os.č.: [REDACTED]
[REDACTED]

(dále jen "zaměstnanec")
- na straně druhé

uzavírají tuto

PRACOVNÍ SMLOUVU

§ 2

Druh práce

Zaměstnanec se zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat práci jako **Operátor výroby** (SMT Operátor – junior). Zároveň se zavazuje provádět i činnosti, které s touto prací a s předmětem činnosti zaměstnavatele bezprostředně souvisejí. Bližší specifikace pracovní náplně bude stanovena nadřízeným zaměstnancem.

§ 3

Místo výkonu práce

Místo výkonu práce je [REDACTED]

EMPLOYMENT CONTRACT

Section 1

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
(hereinafter referred to only as the "the Employer")

- as one Party

and

2

rs.: [REDACTED]

orn [REDACTED]

ID: [REDACTED]
[REDACTED]

(hereinafter referred to only as the "the Employee")
- as the other Party

conclude this Employment

EMPLOYMENT CONTRACT

Section 2

Type of Work

The Employee undertakes to work for the Employer as **Production Operator** (Operator SMT – Junior). Simultaneously, he undertakes to carry out activities, which are directly associated with this work and the sphere of the Employer's business activities. A detailed job description will be determined by the Employee's superior.

Section 3

Place of Work

The place of work is: [REDACTED]

**§ 4
Den nástupu do práce**

Dnem nástupu do zaměstnání je [REDACTED]
Podmínkou nástupu do zaměstnání je udělení
povolení k zaměstnání a pobytu vydané
Ministerstvem vnitra ČR.

**§ 5
Doba trvání pracovního poměru**

Pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou,
se zkušební dobou v délce 3 měsíce, tj. do
[REDACTED]

**§ 6
Mzda**

6.1.
Zaměstnanci náleží za vykonanou práci základní
[REDACTED]
[REDACTED] K (včetně
zákonných příplatků).

6.2.
Termín výplaty mzdy je stanoven vždy do 15.
dne (slovy: patnáctého dne) kalendářního měsíce
následujícího. Případně – li termín výplaty mzdy
na sobotu, neděli, svátek či jiný den pracovního
klidu, je termín výplaty mzdy den předcházející
těmto dnům. Zaměstnavatel a zaměstnanec se
v souladu s ust. § 141 odst. 4 zákoníku práce
dohodli, že případně-li termín výplaty mzdy na
období zaměstnancovi dovolené, bude mzda
zaměstnanci vyplacena v řádném výplatním
termínu dle tohoto článku a nikoli před nástupem
zaměstnance na dovolenou.

6.3.
Mzda bude vyplácena po odečtení zákoných
srážek zaměstnavatelem, a to bankovním
převodem na účet, který sdělí zaměstnanec
písemně zaměstnavateli.

6.4.
Zaměstnanci může být vyplacena odměna, která
není nárokovou složkou mzdy. Veškerá práva a
povinnosti Zaměstnance týkající se vyplacení
odměn se řídí vnitřními předpisy Zaměstnavatele
a příslušnými předpisy zákoníku práce v platném
znění.

**§ 7
Pracovní doba**

7.1
Pracovní doba činí 37,5 hodin týdně.

**Section 4
Day of Commencing Work**

Date of commencement of employment:
[REDACTED]
Condition of commencing work is granted work
and residence permit issued by the Ministry of
Interior.

**Section 5
Employment Duration**

The employment relationship is arranged for an
indefinite period of time with a probation period
of three months, until [REDACTED]

**Section 6
Wage**

6.1.
The basic hourly salary of the Employee will be
[REDACTED]
(including legal required premiums).

6.2.
The salary is payable up to 15-th (in words:
fifteenth) day of the following month. When the
above mentioned term falls on Saturday, Sunday
or other festivities then the term is supposed to
be expired on the previous working day.
Employer and Employee have covenant
accordingly to art. 141, paragraph 4 of the
Labour Code for the above appointed term of the
salary payment even in instant case of Employees
holiday.

6.3.
After having deducted relevant taxes accordingly
to law, the salary will be paid by bank transfer to
the bank account of the Employee which he/she
will appoint in writing to Employer.

6.4.
It is Employer's discretion to pay to the
Employee a merit bonus, which is not a part of
the salary to be claimed. Any and all rights and
obligations of the Employee related to a merit
bonus shall be governed by the internal rules of
the Employer and by the Labour Code as later
amended.

**Section 7
Working Hours**

7.1
Regular working hours will be 37,5 hours per
week.

7.2

Předvídatelné právně relevantní překážky v práci je povinen zaměstnanec oznámit svému nadřízenému v dostatečném předstihu. Zaměstnavatel si vyhrazuje posouzení relevantnosti překážky v práci s ohledem na obecně závazné pracovněprávní předpisy. V případě nemoci je zaměstnanec povinen nejpozději do 2 dnů doložit pracovní neschopnost předložením lékařského potvrzení o pracovní neschopnosti.

§ 8 Dovolená

Zaměstnanec má při splnění podmínek § 212 ZP a v souladu s Pracovním řádem společnosti, nárok na dovolenou na zotavenou v délce 5 týdnů v kalendářním roce, s tím, že čerpání jednoho týdne se řídí rozhodnutím zaměstnavatele. Zaměstnanec bude o termínech včas informován.

§ 9 Práva a povinnosti

9.1

Před podpisem pracovní smlouvy byl zaměstnanec seznámen s právy a povinnostmi i s pracovními a mzdovými podmínkami. Ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou, platit za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní podmínky stanovené právními předpisy a pracovní smlouvou.

9.2

Zaměstnanec je povinen konat podle pokynů zaměstnavatele práci osobně podle pracovní smlouvy, ve stanovené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

9.3

Zaměstnanec se se zaměstnavatelem dohodl, že bude dle potřeb zaměstnavatele vyslán na pracovní cesty.

9.4

Zaměstnanec se zavazuje, že nebude ostatní zaměstnance informovat o vlastní mzdě ani nebude zjišťovat mzdy ostatních zaměstnanců. Zaměstnanec bere na vědomí, že porušení této

7.2

The Employee must notify his superior about foreseeable legally relevant obstacles at work sufficiently in advance. The Employer reserves the right to evaluate the relevancy of the obstacles at work taking into account the generally binding employment regulations. If the Employee is ill the incapacity to work must be substantiated by a medical report corroborating incapacity to work within two days at the latest.

Section 8 Holiday leave

Employee has the right, under conditions of Section 212 of Labour Code and in conformity with the Company Work Order, right to holidays with pay of 5 weeks in a calendar year on the understanding that withdrawal of 1 week of holidays is governed by Employer's decision. Employee will be informed on terms so decided in due time.

Section 9 Rights and Obligations

9.1

The Employee was informed about the rights and obligations as well as work and salary terms and conditions in writing prior to signing the Employment Contract. From the day of the employment creation, the Employer is obliged to assign the Employee with work in compliance with the Employment Contract, pay the salary for the work performed, create conditions for successfully carrying out the work tasks and observe the other terms and conditions set by the legal regulations and the Employment Contract.

9.2

The Employee is obliged to carry out the work personally in compliance with the instructions of the Employer subject to the Employment Contract, during the prescribed working hours and to observe work discipline.

9.3

The Employee agrees on being sent on business trips when necessary.

9.4

The Employee undertakes not to inform other employees about his own salary and not to ask about the salary of other employees. The Employee takes into consideration that breaching

povinnosti porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

9.5. Zaměstnanec se zavazuje, že po dobu trvání pracovního poměru nebude vykonávat pracovní činnost pro jiného zaměstnavatele ani jinou výdělečnou činnost, kterou by konkuroval nebo jinak finančně poškozoval/znevýhodňoval Zaměstnavatele [REDACTED], pokud mu k tomu neudělí Zaměstnavatel výslovný a písemný souhlas. Zaměstnanec bere na vědomí, že jakékoliv porušení této povinnosti může představovat nekalou soutěž vůči Zaměstnavateli. Z tohoto důvodu je jakékoliv porušení těchto povinností považováno za závažné porušení Smlouvy.

9.6. Zaměstnanec se zavazuje, že po dobu trvání pracovního poměru i po jeho skončení bude zachovávat mlčenlivost vůči třetím stranám o všech důvěrných skutečnostech a dokumentech klasifikovaných jako C3 a C4 dle interních předpisů, se kterými se seznámil v průběhu trvání pracovního poměru. Jakékoliv porušení těchto povinností je považováno za závažné porušení Smlouvy.

9.7. Zaměstnanec se zavazuje chránit majetek společnosti proti odcizení, zneužití nebo proti jiným škodám. Ztráty nebo poškození bezodkladně nahlásí svému nadřízenému.

9.8. Zaměstnanec se zavazuje dodržovat vnitřní předpisy zaměstnavatele, zejména pracovní řád a předpisy z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanec prohlašuje, že byl s vnitřními předpisy zaměstnavatele seznámen.

9.9. Bude-li to zaměstnavatel vyžadovat, je zaměstnanec povinen pracovat ve dvousměnném či třisměnném provozu, bude-li takovýto u zaměstnavatele zaveden.

9.10. Bude-li zaměstnanci přidělen služební mobilní telefon, má zaměstnanec právo jej v omezené míře užívat i pro soukromé účely. V případě využití tohoto práva zaměstnanec souhlasí s tím, že mu bude ze mzdy strhávána paušální částka dle směrnice Reg-CZ-6 Služební mobilní

this obligation is a gross breach of work discipline.

9.5. The Employee undertakes not to perform work activities for another employer or another gainful competing activity or activity that may cause damage or financial loss to the Employer [REDACTED], unless the Employer grants his explicit written consent. The Employee understands that any breach of this obligation may constitute an unfair competition to the Employer. Therefore, any breach of these obligations by the Employee is considered to be a substantial breach of the Contract.

9.6. The employee undertakes to keep secrecy with regard to the third parties about all confidential facts and documents he/she has got acquainted with during the employment period, which are classified as C3 and C4 in accordance with the internal regulations, within the period of employment and after its termination. Any breach of this obligation is considered a substantial breach of the Contract.

9.7. The Employee undertakes to protect the property of the company against theft, misuse or other damage. He will immediately report such losses or damages to his superior.

9.8. The Employee is obliged to fulfil requirements set in the internal regulations of the Employer, mainly Labor Rules and regulations on safety and health at work. The Employee declare that he/she is familiar with internal regulation of the Employer.

9.9. When Employer requests it, and subject two-shift or three-shift working system is being introduced by the Employer, the Employee is obliged to perform work accordingly.

9.10. In case a service mobile telephone is allocated to Employee, the Employee has the right to use it in a limited extent, also for private purposes. If this right is executed, Employee agrees that a lump-sum will be deducted from his/her wage under internal Directive Reg-CZ-6 Corporate Cellular

telefonní síť, kterou je zaměstnanec povinen se řídit.

9.11.
Zaměstnanec je povinen dodržovat požadavky normativních dokumentů zaměstnavatele týkající se etiky, profesního jednání a pravidel střetu zájmů.

9.12.
Zaměstnanec je povinen dodržovat právní předpisy proti úplatkářství a korupci, vztahující se k aktivitám zaměstnavatele a zdržet se korupčních jednání (nebo účasti na korupčních jednáních) v zájmu nebo jménem zaměstnavatele.

§ 10 Ukončení pracovního poměru

Ukončení pracovního poměru upravuje § 48 a násl. zákoníku práce.
Výpovědní doby upravuje ustanovení § 51 zákoníku práce. Výpovědní doba činí 2 měsíce.

§ 11 Autorská práva

11.1.
Zaměstnavatel může k plnění úkolů náležejících do předmětu jeho činnosti využívat autorská díla vytvořená Zaměstnancem v rámci plnění jeho povinností vyplývajících z pracovního poměru (dále jen „Dílo“) bez dalšího souhlasu Zaměstnance. Zaměstnanec je povinen ihned Zaměstnavateli oznámit vytvoření takového Díla, jakož i to, že na vytvoření takového Díla začal pracovat, a předat mu veškeré s tím související podklady. Odměna Zaměstnance za vytvoření takového Díla je již obsažena ve mzdě.

11.2.
Zaměstnanec dává Zaměstnavateli souhlas s tím, aby Zaměstnavatel bez dalšího souhlasu Zaměstnance vydával nebo jinak uveřejňoval Díla vytvořená Zaměstnancem v rámci plnění jeho povinností vyplývajících z pracovního poměru. Zaměstnanec nesmí vydat nebo jinak uveřejnit takové Dílo bez předchozího písemného souhlasu Zaměstnavatele.

Communication to which Employee is obliged to adhere.

9.11.
Adhere to the requirements of normative documents of the Employer regarding business behavior and ethics, observance of requirements of the anti-corruption legislation and conflict of interests management.

9.12.
Adhere to the requirements of the applicable anti-corruption legislation to the activity of the Employer and to abstain from commission and (or) participation in commission of corruption offenses in interests or on behalf of the Employer.

Section 10 Employment Termination Period

Termination of the employment relationship is ruled by art. 48 and following of the Labour Code.
Termination period is ruled by art. 51 of the Labour Code and its duration is of 2 months.

Section 11 Copyright

11.1.
The Employer may, without any further consent of the Employee, use and utilise for the realisation of its objects of activity copyright works created by the Employee in connection with the fulfilment of the Employee's duties arising from his/her employment. The Employee is obliged to immediately notify the Employer of the creation of such a copyright work as well as to notify the Employer of the fact that he/she began to work on such a copyright work and must deliver to the Employer all documentation related herewith. The Employee's remuneration for the creation of such copyright work is included in his/her salary.

11.2.
The Employee hereby gives consent to the Employer to publish or otherwise make public copyright works created by the Employee in connection with the fulfilment of the Employee's duties arising from his/her employment without any further consent of the Employee. The Employee may not publish or otherwise make public such a copyright work or give consent to a third person to publish or make public such a

11.3.

Zaměstnanec dává tímto Zaměstnavateli výlučné právo na šíření Díla a jakékoliv jiné nakládání s Dílem vytvořeným Zaměstnancem v rámci plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru. Odměna Zaměstnance za šíření Díla a nakládání takovým Dílem Zaměstnavatelem je již zahrnuta ve mzdě.

11.4.

Zaměstnavatel a Zaměstnanec se dohodli, že autorské právo k počítačovému programu vytvořenému Zaměstnancem v rámci plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního poměru (dále také jen „Dílo“) vykonává v plném rozsahu, včetně jakéhokoliv nakládání s Dílem, Zaměstnavatel. Ustanovení o odměně Zaměstnance uvedená v odst. 1 a 3 tím nejsou dotčena.

11.5.

Zaměstnanec je povinen zachovávat vůči třetím osobám mlčenlivost o Dílech v rozsahu dle odst. 9.6. Smlouvy, nedohodne-li se se Zaměstnavatelem jinak.

11.6.

Zaměstnanec souhlasí s tím, že, nebude-li dohodnuto jinak, stejný režim jako v odstavcích 1 až 5 výše platí i pro veškerá Díla, které Zaměstnanec vytvoří (i) v pracovní době, (ii) za použití vybavení, součinností, služeb nebo obchodního tajemství Zaměstnavatele, (iii) které se přímo vztahují k předmětu činnosti Zaměstnavatele, že které má Zaměstnavatel příjem v době vytvoření Díla, nebo (iv) které vycházejí z výsledků práce jiného zaměstnance Zaměstnavatele vykonané v rámci pracovního poměru k Zaměstnavateli. Bude-li to třeba, zavazuje se Zaměstnanec uzavřít se Zaměstnavatelem příslušné smlouvy k realizaci tohoto ustanovení tak, aby byl dosažen účel vyjádřený v první větě tohoto odstavce.

11.7.

Pro účely odstavců 1 až 6 je nerozhodné, zda Dílo vytvořil Zaměstnanec sám nebo spolu s jinými osobami.

copyright work without the previous written consent of the Employer.

11.3.

The Employee hereby gives the Employer the exclusive right to distribute any such copyright work and to dispose of the copyright work created by the Employee in connection with the fulfilment of the Employee's duties arising from his/her employment. The Employee's remuneration for the distribution and disposal of such copyright work by the Employer is included in his/her salary.

11.4.

The Employer and the Employee agree that the copyright to computer software created by the Employee in connection with the fulfilment of the Employee's duties arising from his/her employment is executed in full scope, including the right of disposal of the software by the Employer. Provisions regarding the remuneration of the Employee in para 1 and 3 are not altered by this provision.

11.5.

The Employee is obliged to keep secret towards third persons the copyright work within the scope specified in par.9.6 unless agreed with the Employer otherwise.

11.6.

The Employee agrees that unless agreed otherwise, the same rules as in para 1 to 5 above apply also on any other copyright works and computer software which the Employee creates (i) during working hours, (ii) with the use of the equipment, co-operation, services, or business secrets of the Employer, (iii) which are directly connected with the objects of activity of the Employer that generates the revenue of the Employer at the time of creation of the copyright work or computer program, or (iv) which result from the work of any other employee of the Employer performed within an employment relation with the Employer. If necessary, the Employee is obliged to conclude a suitable agreement with the Employer for the purposes of realising the provisions specified in this paragraph so that the purpose expressed in the first sentence of this paragraph is achieved.

11.7.

For the purposes of paragraphs 1 - 6, it is irrelevant whether the Employee created the copyright work and computer software solely or jointly with other persons.

11.8.
Zaměstnanec je povinen vrátit Zaměstnavateli veškerou dokumentaci včetně jejích kopií, které se vztahují k Dílům, na jejichž vytváření se Zaměstnanec podílel.

§ 12 Informace o zpracování osobních údajů

13.1.
Zaměstnavatel je oprávněn zpracovávat osobní údaje Zaměstnance, a osobní údaje jeho osob blízkých, které zaměstnanec poskytne zaměstnavateli za účelem plnění této smlouvy, plnění povinností zaměstnavatele vyplývajících z právních předpisů a za účelem ochrany práv a oprávněných zájmů zaměstnavatele. Blížší informace ohledně kategorií a způsobu zpracování osobních údajů jsou popsány v Reg CZ-28GDPR Manuál, se kterým byl Zaměstnanec seznámen.

13.2.
Zaměstnanec se zavazuje oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 3 pracovních dnů, změny osobních údajů, které o něm zaměstnavatel zpracovává. Pokud vznikne zaměstnavateli nesplněním povinností zaměstnance oznámit příslušnou změnu prokazatelně škoda, je zaměstnanec povinen ji zaměstnavateli uhradit.

13.3.
Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby veškeré zpracovávané osobní údaje byly přesné a aktuální.

13.4.
Zaměstnanec prohlašuje, že byl poučen o svých právech, která má jako subjekt osobních údajů na základě právních předpisů na ochranu osobních údajů.

§ 13 Závěrečná ustanovení

Ustanovení této smlouvy, jakož i pracovní poměr jí založený se řídí právními předpisy České republiky, zejména zákoníkem práce a prováděcími předpisy.

11.8.
The Employee is obliged to return to the Employer all documents, including their copies related to the software that he/she created or co-operated on during his/her employment.

Section 12 Information on processing of personal data

13.1.
The Employer is authorized to process Personal Data of the Employee and the personal data of his or her close relatives that the Employee provides to the Employer for the purposes of the performance of this Agreement, fulfilling the Employer's obligations under the law and protection the rights and legitimate interests of the Employer. More detailed information about the categories and methods of personal data processing is described in Reg. CZ-28GDPR Manual with which the Employee was acquainted.

13.2.
The Employee undertakes to notify the Employer without undue delay, but not later than within 3 working days, changes in his or her personal data processed by the Employer. If a damage occurs due to the Employee fails to fulfilling his or her obligations, the Employee is obliged to reimburse it to the Employer.

13.3.
The Employer is obliged to ensure that all processed personal data are accurate and up-to-date.

13.4.
The Employee declares that he or she has been advised about his or her rights as a personal data subject under the personal data protection legislation.

Section 13 Final Provisions

The provisions of this Employment Contract as well as the employment relationship regulated by it are governed by the legal regulations of the Czech Republic, particularly by the Labour Code and its implementation regulations.

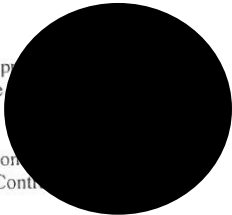
Tato pracovní smlouva se uzavírá ve 3 vyhotoveních, z nichž dvě obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavatel.

V případě rozporů v rámci výkladu této smlouvy má přednost verze v českém jazyce před verzí v anglickém jazyce.

This Employment Contract will be prepared in 3 counterparts, two for the Employee and one for the Employer.

In case of different interpretation of the Contract, the Czech version of the Contract shall prevail over the English version.

[REDACTED]



[Redacted]

DODATEK č. 1

[Redacted] 9 (dále jen „Smlouva“)

uzavřené mezi

[Redacted]

z

[Redacted]

(jako „Zaměstnavatel“)

a

[Redacted]

(jako „Zaměstnanec“)

Strany se dohodly na změnách Smlouvy takto:

§ 4 Den nástupu do práce se nahrazuje textem toho znění:

Dnem nástupu do zaměstnání je .. [Redacted]

§ 6 Mzda se nahrazuje textem toho znění:

[Redacted]

Ostatní ustanovení pracovní smlouvy se nemění.

Článek 2

Tento dodatek se vyhotovuje ve 2 originálech, po jednom pro zaměstnavatele a zaměstnance a nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu.

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

ka

Potvrzení o splnění podmínek – zaměstnanecká karta



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

MINISTERSTVO VNITRA
Odbor azylové a migrační politiky

[REDACTED]

Potvrzení o splnění podmínek pro vydání povolení k dlouhodobému pobytu – ZAMĚSTNANECKÉ KARTY

Ministerstvo vnitra ČR, Odbor azylové a migrační politiky, jako příslušný správní orgán dle § 165 písm. n) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zák. č. 326/1999 Sb.“), v souladu s § 44 odst. 2 téhož zákona

potvrzuje,

že výše jmenovaný(á) cizinec(ka) splňuje podmínky pro vydání zaměstnanecké karty dle § 42g zák. č. 326/1999 Sb. pro zaměstnávání u zaměstnavatele:

[REDACTED]

Upozornění: Na základě tohoto potvrzení a v souladu s § 89 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, může být cizinec ode dne vydání potvrzení do dne ukončení řízení o jeho žádosti o vydání zaměstnanecké karty přijat do zaměstnání a zaměstnáván. Toto neplatí pro cizince, který na území pobývá přechodně bez víza. Oprávněn k výkonu zaměstnání je pouze ten cizinec, který v této době pobývá na území na základě krátkodobého nebo dlouhodobého víza případně na základě povolení k pobytu.

[REDACTED]

CO MUSÍTE UDĚLAT, KDYŽ JSTE ZÍSKAL/A ZAMĚSTNANECKOU KARTU

Obdržel/a jste „**POTVRZENÍ O SPLNĚNÍ PODMÍNEK PRO VYDÁNÍ ZAMĚSTNANECKÉ KARTY**“ a nyní můžete nastoupit do zaměstnání. Zaměstnanecká karta Vám bude během několika týdnů zhotovena na základě biometrických údajů (foto a otisk prstu), které jste již Ministerstvu vnitra poskytl/a nebo ve stanoveném termínu poskytnete.

POZOR! NOVÉ! Při biometrii Vám bude předán formulář „**POTVRZENÍ O NÁSTUPU DO ZAMĚSTNÁNÍ**“, KTERÝ SI NECHTE PODEPSAT OD SVÉHO ZAMĚSTNAVATELE. Bez toho Vám zaměstnanecká karta nebude předána a řízení o žádosti bude zastaveno!

Zaměstnanecká karta Vás opravňuje k pobytu a práci na pracovní pozici, na kterou byla vydána. Před uplynutím platnosti zaměstnanecké karty nezapomeňte požádat o prodloužení! Za svou práci máte vždy nárok na odměnu, která (před zdaněním) nesmí být nižší než 14 600 Kč za měsíc.

POZOR! NOVÉ! ZAMĚSTNAVATELE MŮŽETE ZMĚNIT, ALE AŽ PO 6 MĚSÍCÍCH OD PŘEVZETÍ PRVNÍ ZAMĚSTNANECKÉ KARTY A NOVÝM ZAMĚSTNAVATELEM NESMÍ BÝT AGENTURA PRÁCE. Zda se jedná o agenturu práce, si můžete ověřit na internetu (https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace).

Dříve než po 6 měsících můžete zaměstnavatele změnit pouze pokud:

- zaměstnavatel Vás propustí ještě ve zkušební době,
- k ukončení zaměstnání dojde z důvodu změny Vašeho zdravotního stavu nebo z důvodu organizačních změn u zaměstnavatele (např. zánik nebo stěhování zaměstnavatele, nadbytečnost zaměstnance) nebo
- zaměstnání sám/sama ukončíte, protože jste nedostal/a za práci zapláceno (do 15 dnů po splatnosti).

Ve všech uvedených případech musí být zaměstnání ukončeno písemně. Doklad o ukončení zaměstnání doložte ministerstvu! Skončíte-li během prvních 6 měsíců v zaměstnání z vlastního rozhodnutí nebo dostanete-li výpověď kvůli neplnění pracovních povinností, právo změnit zaměstnání se na Vás nevztahuje.

KAŽDOU ZMĚNU ZAMĚSTNAVATELE MUSÍTE PŘEDEM OZNÁMIT MINISTERSTVU VNITRA. Kromě změny zaměstnavatele musíte oznamovat také DALŠÍ TYPY ZMĚN (na které se 6měsíční podmínka nevztahuje):

- změnu místa výkonu práce nebo druh práce u stejného zaměstnavatele
- další pracovní pozici u stejného zaměstnavatele
- další pracovní pozici u dalšího zaměstnavatele

POZOR! NOVÉ! K novému zaměstnavateli nesmíte nastoupit dříve než po 30 dnech ode dne podání oznámení!

POZOR! NOVÉ! K OHLÁŠENÍ ZMĚNY VŽDY POUŽIJTE FORMULÁŘ DOSTUPNÝ NA PRACOVÍŠTÍCH MINISTERSTVA ČI NA INTERNETU (<https://www.mvcr.cz/cizinci>).

SE ZAHÁJENÍM NOVÉ PRÁCE VŽDY VYČKEJTE, DOKUD OD MINISTERSTVA NEOBDRŽÍTE SDĚLENÍ, ŽE JSTE SPLNIL/A PODMÍNKY PRO OZNÁMENOU ZMĚNU. Pokud to neuděláte, dopustíte se nelegální práce, která je důvodem pro vyhoštění (až na 5 let z celého území Evropské unie).

Pokud ztratíte práci, máte 60 dnů na to, abyste si našel/a novou a ministerstvu oznámil změnu zaměstnavatele. Pokud do 60 dnů ne učiníte oznámení, platnost Vaší zaměstnanecké karty zanikne a Váš pobyt v ČR se stane nelegálním! V DOBĚ OD SKONČENÍ PŮVODNÍHO ZAMĚSTNÁNÍ AŽ DO NÁSTUPU V NOVÉM SI MUSÍTE SAMI PLATIT ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ.

Máte-li kromě zaměstnanecké karty také **POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ** nebo máte-li **VOLNÝ PŘÍSTUP NA TRH PRÁCE**, platí pro Vás odlišná pravidla. Při prvním nástupu do zaměstnání i při změně zaměstnání se vždy řiďte povolením k zaměstnání. Máte-li volný přístup na trh práce, můžete do první nebo nové práce nastoupit kdykoli. Měníte-li zaměstnání a na novou práci je vydáváno povolení k zaměstnání nebo máte-li volný přístup na trh práce, změnu vždy Ministerstvu vnitra oznamte nejpozději do 3 dnů poté, co nastane.

DOKLAD (POTVRZENÍ) O ZAJIŠTĚNÍ UBYTOVÁNÍ

podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky
a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Já, ubytovatel (jméno a příjmení):

datum narození:

číslo dokladu totožnosti (např. občanského průkazu):

adresa hlášeného pobytu:

potvrzuji, že poskytnu ubytování na území České republiky

- na dobu od *) do nebo
 na dobu bez omezení*)

na adrese:

č. bytu

ulice + č.p.

PSČ + obec

vztah k nemovitosti, např. vlastník, spoluvlastník, nájemce,
společný nájemce, podnájemce:

cizinci:

jméno a příjmení:

datum narození:

státní příslušnost:

cestovní doklad:

POUČENÍ:

Bude-li v tomto dokladu o zajištění ubytování uveden nepravdivě požadovaný údaj, může to mít za následek nevyhovění žádosti, o které se vede řízení podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

V

dne

Vlastnoruční podpis poskytovatele ubytování (ubytovatele):

.....
(V případě **dlouhodobého víza, dlouhodobého pobytu a trvalého pobytu** musí být podpis úředně ověřen nebo musí být doklad podepsán před pověřeným zaměstnancem Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra; prohlášení lze Ministerstvu vnitra poslat také elektronicky se zaručeným podpisem ubytovatele nebo z datové schránky ubytovatele)

*) Nehodící se škrtněte.

Informace o nástupu či prodloužení zaměstnání cizince

Informace o nástupu do zaměstnání/prodloužení zaměstnání občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje pracovní oprávnění ¹¹⁾

Úřad práce ČR - krajská pobočka v:

1. Cizinec:

Příjmení:	Jméno:	Rodné číslo ²⁾ :
Datum narození:	Pohlaví ¹⁾ : <input type="checkbox"/> muž <input type="checkbox"/> žena	
Místo narození:	Státní občanství:	
Nejvyšší dosažené vzdělání (dle KKO ³⁾):		
Adresa v zemi trvalého pobytu:	Obec:	Okres:
	Ulice:	Číslo: PSČ:
	Stát:	
Číslo cestovního dokladu:	Název orgánu, který cestovní doklad vydal:	
Adresa pro doručování:	Obec:	Část obce:
	Ulice:	Č. p.: Č. orient.: PSČ:

Cizinec je¹⁾: občan EU občan EHP občan Švýcarska občan GBR

Rodinný příslušník občana EU/EHP nebo Švýcarska

Název státu⁴⁾:

Držitel dočasné ochrany - Ukrajina

Cizinec podle¹⁾: § 98 písm. a) § 98 písm. b) § 98 písm. c) § 98 písm. d) § 98 písm. e)

§ 98 písm. j) § 98 písm. l) § 98 písm. m) § 98 písm. n) § 98 písm. o)

§ 98 písm. p) § 98 písm. r) § 98 písm. s) § 98a

Zaměstnání¹⁾

Prodloužení zaměstnání¹⁾

Od⁵⁾

Do⁶⁾

V profesi CZ-ISCO ⁷⁾ :
Číselný kód profese CZ-ISCO ⁷⁾ :
Zařazení dle CZ-NACE ⁸⁾ :
Vzdělání požadované pro výkon povolání (KKO ⁹⁾):

A) Zaměstnavatel se sídlem v ČR⁹⁾:

Název zaměstnavatele:	IČO:	
Rodné číslo v ČR ¹⁰⁾ :		
Adresa sídla:	Obec:	Část obce:
	Ulice:	Č. p.: Č. orient.: PSČ:
Kontaktní osoba:		
Telefon:	Email:	
Adresa místa výkonu práce:	Obec:	Část obce:
	Ulice:	Č. p.: Č. orient.: PSČ:

B) Dočasné přidělení agenturou práce se sídlem v ČR k výkonu práce u uživatele na základě uzavřené smlouvy⁹⁾:

Název fyzické nebo právnické osoby, u níž je vykonávána práce:		IČO:	
Rodné číslo v ČR ¹⁰⁾ :			
Adresa sídla: Obec:		Část obce:	
Ulice:		Č. p.: Č. orient.: PSČ:	
Kontaktní osoba:			
Telefon:		Email:	
Adresa místa výkonu práce: Obec:		Část obce:	
Ulice:		Č. p.: Č. orient.: PSČ:	

C) Vnitropodnikové převedení zaměstnance⁹⁾:

Název zaměstnavatele se sídlem mimo území ČR:			
Adresa sídla: Obec:		Okres:	
Ulice:		Číslo: PSČ:	
Stát:			
Kontaktní osoba:			
Telefon:		Email:	
Název odštěpného závodu nebo obchodní korporace, u níž je vykonávána práce na území ČR:		IČO:	
Rodné číslo v ČR ¹⁰⁾ :			
Adresa sídla: Obec:		Část obce:	
Ulice:		Č. p.: Č. orient.: PSČ:	
Kontaktní osoba:			
Telefon:		Email:	
Adresa místa výkonu práce: Obec:		Část obce:	
Ulice:		Č. p.: Č. orient.: PSČ:	

Druh pracovněprávního vztahu¹⁾: pracovní poměr dohoda o pracovní činnosti dohoda o provedení práceJedná se o zaměstnání za účelem dočasného přidělení agenturou práce k výkonu práce u uživatele¹⁾: ano neJedná se o první zaměstnání na území ČR¹⁾: ano ne

Datum:20

Razítko a podpis odpovědného pracovníka

Upozornění:

- Místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, pokud zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (§ 8a odst. 2), nebo jiné právní předpisy nestanoví jinak.
- Pro elektronické podání formulářů existují následující možnosti doručení:
 - prostřednictvím informačního systému datových schránek,
 - zasláním e-mailové zprávy na adresu elektronické podatelny.
- Zaměstnavatel je povinen vést evidenci podle § 102 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Záznam a údaje krajské pobočky ÚP ČR v:

Výňatky a citace paragrafů zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů:

- § 87 odst. 1 Nastoupí-li do zaměstnání občan EU, jeho rodinný příslušník, rodinný příslušník občana ČR uvedený v § 3 odst. 3 nebo cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e), j) až s) a v § 98a je jeho zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce a to **nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce**.
- odst. 2 Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel povinen nahlásit **nejpozději do 10 kalendářních dnů** ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dozvěděl.
- odst. 3 Zaměstnavatel, je povinen **nejpozději do 10 kalendářních dnů** informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení jejich zaměstnání nebo vyslání.
- § 98 Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se nevyžaduje k zaměstnání cizince
- písm. a) s povoleným trvalým pobytem,
- písm. b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR,
- písm. c) kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,
- písm. d) jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkon práce na území ČR pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce nebo osobu, která v ČR zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční práce a opravářské práce,
- písm. e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázána,
- písm. j) který se na území ČR soustavně připravuje na budoucí povolání,
- písm. l) který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny s cizincem podle písmene a) nebo c), nebo s cizincem, který na území ČR pobývá na základě platného povolení k dlouhodobému pobytu,
- písm. m) který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie
- písm. n) který vykonává v ČR soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního předpisu,
- písm. o) který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách,
- písm. p) který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky
- písm. r) který je duchovním církve registrovaný v ČR nebo náboženských společností registrovaných v ČR,
- písm. s) který je držitelem povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie a je vnitropodnikově převedený na území ČR na dobu nepřesahující 90 dnů v kterémkoliv období 180 dnů,
- písm. t) jehož výkon práce na území ČR je v zájmu ČR.
- § 98a Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se nevyžaduje v případě, je-li cizinec vyslán na území ČR svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou výlučně za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace tohoto cizince potřebných k výkonu jeho práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území ČR – informaci o vyslání cizince poskytuje česká právnická nebo fyzická osoba příslušné krajské pobočce ÚP ČR (podle § 178b odst. 4 zákona č. 326/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů; vláda ČR rozhodne, kdy může být cizinec do české právnické nebo fyzické osoby vyslán – celková délka pobytu cizince nesmí přesáhnout 6 měsíců).

- 1) Správný údaj označte x.
- 2) Vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno.
- 3) KKO V = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na stránkách „www.czso.cz - klasifikace - KKO V - konstrukce KKO V“).
- 4) Uvede se státní příslušnost občana (konkrétní stát EU/EHP nebo Švýcarsko), který má za rodinného příslušníka cizince.
- 5) Zaměstnavatel podává písemnou informaci příslušné krajské pobočce ÚP ČR, a to nejpozději v den nástupu zahraničního pracovníka k výkonu práce.
- 6) **Zaměstnavatel podává informaci o ukončení výkonu práce pouze v případě, že se liší od původně nahlášeného data ukončení výkonu práce** příslušné krajské pobočce ÚP ČR na zvláštním tiskopisu do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání.
- 7) CZ-ISCO = Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na stránkách „www.czso.cz - klasifikace“).
- 8) CZ-NACE = Klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na stránkách „www.czso.cz - klasifikace“).
- 9) - **Oddíl A)** vyplňuje zaměstnavatel se sídlem v ČR, který uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce s občanem EU/EHP nebo Švýcarska, nebo cizincem, který nepotřebuje pracovní oprávnění podle § 98, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- **Oddíl A) + oddíl B)** vyplňuje zaměstnavatel se sídlem v ČR, který dočasně přidělil (pokud má povolení ke zprostředkování) občana EU/EHP nebo Švýcarska, nebo cizince, který nepotřebuje pracovní oprávnění, k výkonu práce k právnické nebo fyzické osobě se sídlem v ČR.
- **Oddíl C)** vyplňuje zaměstnavatel se sídlem mimo ČR v případě, že občan EU/EHP nebo Švýcarska, případně cizinec, který nepotřebuje pracovní oprávnění, byl vnitropodnikově převeden k výkonu práce do odštěpného závodu nebo obchodní korporaci na území ČR a **nespadá pod směrnici o vyslání 96/71/ES**.
- 10) Vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká.
- 11) Pracovním oprávněním se rozumí povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

Dotazník

1. Kolik máte zaměstnanců?

- <10
- 10-25
- 26-50
- 51-100
- 101-250
- 251-500
- >500

2. Od jakého roku působíte na trhu práce?

3. V jakém regionu ČR působíte? (Pokud působíte ve více krajích, uveďte prosím všechny)

- Celá ČR
- Jihočeský kraj
- Středočeský kraj
- Praha
- Plzeňský kraj
- Karlovarský kraj
- Kraj Vysočina
- Ústecký kraj
- Liberecký kraj
- Královehradecký kraj
- Pardubický kraj
- Olomoucký kraj
- Moravskoslezský kraj
- Jihomoravský kraj
- Zlínský kraj

4. V jakém sektoru ekonomiky primárně podnikáte?

- Primární sektor
- Sekundární sektor
- Terciální sektor

5. Zaměstnáváte nebo jste v minulosti zaměstnávali cizince?

Ano

Ne

Zaměstnávání cizinců - sekce A (Zaměstnavatelé cizinců)

6. Z jakého důvodu zaměstnáváte pracovníky z ciziny?

Nedostatečné nabídka tuzemských zaměstnanců

Nedostatečná kvalifikace tuzemských zaměstnanců

Přílišné mzdové nároky tuzemských zaměstnanců

Jiná

7. Jakou formou se primárně dostáváte do kontaktu se zaměstnancem z ciziny?

Přes pracovní agenturu

Přes kontakt jiného současného zaměstnance

Cizinci nás sami kontaktují

Jiná

8. Jakou procentuální část vašich zaměstnanců tvoří cizinci?

0%

<10%

10-25%

26-50%

51-75%

76-100%

8a. Jakou část tvoří zaměstnanci z EU? (Procento ze zaměstnanců z ciziny)

0%

<10%

10-25%

26-50%

51-75%

76-100%

9. Z jakého státu zaměstnáváte nejvíce cizinců?

Slovensko
Ukrajina
Rumunsko
Bulharsko
Polsko
Mongolsko
Vietnam
Moldavsko
V současné době nezaměstnáváme cizince
Jiná

10. Z jakého státu jste zaměstnávali nejvíce cizinců před započítím konfliktu na Ukrajině?

Slovensko
Ukrajina
Rumunsko
Bulharsko
Polsko
Mongolsko
Vietnam
Moldavsko
V současné době nezaměstnáváme cizince
Jiná

11. Z jakého státu čekáte, že budete v budoucnu zaměstnávat nejvíce cizinců?

Slovensko
Ukrajina
Rumunsko
Bulharsko
Polsko
Mongolsko
Vietnam
Moldavsko
V současné době nezaměstnáváme cizince
Jiná

12. Čekáte, že v budoucnu budou cizinci tvořit významnější podíl ve vaší společnosti?

Ano

Ne

Neočekáváme významnou změnu

Nevíme, či nelze určit

13. Jaké pohlaví u cizinců více zaměstnáváte?

Ženy

Muži

Přibližně stejně

14. Jakého vzdělání průměrně dosahují vaši zaměstnanci z ciziny?

Základní

Středoškolské bez maturity

Středoškolské s maturitou

Vysokoškolské

15. Vyžadujete po vašich zaměstnancích z ciziny vyššího vzdělání než v minulosti?

Ano

Ne

16. Na jaké typy pracovních pozic nejčastěji obsazujete zaměstnance z ciziny?

Dělnické

Administrativní

IT

Management

Průřezově přibližně stejně

Jiná

17. Jak vysoce kvalifikovanou práci u vás cizinci vykonávají ve srovnání s tuzemskými zaměstnanci?

Více kvalifikovanou

Průměrně kvalifikovanou

Méně kvalifikovanou

Nelze hodnotit nebo těžko hodnotitelné

18. Jak moc se vás dotkly zákony přijaté kvůli konfliktu na Ukrajině ("Lex Ukrajina")? (Uveďte na škále od 1-10, kde 1-Vůbec se nás nedotkly, 10-Dotkly se nás vysoce)

19. Jaké jsou nejčastější důvody, které vás omezují při přijímání cizinců?

Jazyková bariéra

Kulturní rozdíly

Vysoká fluktuace cizinců

Firemní kultura

Legislativní náročnost

Jiná

20. Máte vytvořený speciální zaškolovací program pro cizince?

Ano

Ne

Pokud ano, můžete prosím uvést jaký?

21. Uvítali byste legislativní změny v oblasti zaměstnávání cizinců v ČR?

Ano

Ne

Pokud ano, můžete uvést jaké?

22. Sledujete produktivitu práce u vašich zaměstnanců?

Ano

Ne

Pokud ano, můžete určit, zda cizinci dosahují vyšších hodnot než čeští zaměstnanci?

Cizinci dosahují lepších hodnot

Cizinci dosahují horších hodnot

Téměř totožné

Nevíme, či nelze určit

23. Máte uvedenou problematiku zaměstnávání cizinců ve svém etickém kodexu či podobném firemním dokumentu?

Ano

Ne

Nemáme etický kodex ani jiný dokument

Pokud ano, můžete uvést v jakých ohledech?

Rasový původ

Náboženství

Národnost (státní příslušnost)

Jiná

24. Jak moc by výpadek zaměstnanců z ciziny ohrozil vaše fungování (kde 1-vůbec by nás neohrozil, 10-nemohli bychom fungovat)

25. Máte vlastní poznatek, který byste chtěli uvést k problematice zaměstnávání cizinců?

Zaměstnávání cizinců - sekce B (Nezaměstnavatelé cizinců)

6. Očekáváte, že v budoucnu budete zaměstnávat cizince?

Ano

Ne

Nevíme, nebo nelze vyhodnotit

7. Jaké jsou nejčastější důvody, které vás odrazují od přijímání cizinců?

Jazyková bariéra

Kulturní rozdíly

Vysoká fluktuace cizinců

Firemní kultura

Dostatečné množství tuzemských zaměstnanců

Legislativní náročnost

Jiná

8. Uvítali byste legislativní změny v oblasti zaměstnávání cizinců v ČR?

Ano

Ne

Pokud ano, můžete uvést jaké?

9. Máte vlastní poznatek, který byste chtěli uvést k problematice zaměstnávání cizinců?