

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Diplomová práce

**Optimalizace procesu získání povolení k zaměstnání
u cizích státních příslušníků na území České republiky**

Bc. Tereza Svitáková

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Tereza Svitáková

Podnikání a administrativa

Název práce

Optimalizace procesu získání povolení k zaměstnání u cizích státních příslušníků na území České republiky

Název anglicky

Optimization of the process for foreigners to get a work permit in the Czech Republic

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je návrh na optimalizaci procesu získání povolení k zaměstnání u cizích státních příslušníků na území České republiky.

Metodika

Práce se skládá ze dvou částí teoretické a praktické. Teoretická část bude zpracována na základě analýzy sekundárních zdrojů. Praktická část bude zpracována na základě výstupů z kvantitativního/kvalitativního výzkumu.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Legalizace pobytu, trh práce, zaměstnávání, ministerstvo vnitra, biometrická karta.

Doporučené zdroje informací

- BOUŠKOVÁ, Mgr. Petra, JUDr. Bořivoj ŠUBRT, Mgr. Iva HŘEBÍKOVÁ, Ing. Marta ŽENÍŠKOVÁ, Ing. Antonín DANĚK, JUDr. Jan, CSc. PŘIB a Mgr. Petr PELECH. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-525-2.
- JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6.
- KLEIBL, Jiří, Zuzana DVOŘÁKOVÁ a Bořivoj ŠUBRT. Řízení lidských zdrojů. Praha: C.H. Beck, 2001. ISBN 80-717-9389-2.
- RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. Zaměstnavatelé zahraničních pracovníků v České republice a jejich role v procesu sociální integrace: (analýza poptávky po zahraniční pracovní síle). Praha: VÚPSV, 2007. ISBN 978-808-7007-921.
- RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-732-4.

Předběžný termín obhajoby

2017/18 ZS – PEF (únor 2018)

Vedoucí práce

Ing. Ladislav Pilař, MBA, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra řízení

Elektronicky schváleno dne 20. 11. 2017

prof. Ing. Ivana Tichá, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 20. 11. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 20. 11. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci " Optimalizace procesu získání povolení k zaměstnání u cizích státních příslušníků na území České republiky " jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. listopadu 2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Ladislavu Pilařovi, MBA, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce, cenné rady a připomínky, které přispěly ke zpracování této práce. Dále bych ráda poděkovala Janě Zelové a Jarmile Králové za odborné rady, ochotu a profesní nadhled nad zpracovávanou problematikou. Další poděkování patří všem respondentům za jejich čas a pomoc při poskytování informací. A v neposlední řadě bych ráda poděkovala své rodině za podporu a trpělivost při psaní diplomové práce a po celou dobu studia.

Optimalizace procesu získání povolení k zaměstnání u cizích státních příslušníků na území České republiky

Abstrakt

Předložená diplomová práce se zabývá problematikou procesu získání povolení k zaměstnání a povolení k pobytu na území České republiky. Práce obsahuje dvě části: část teoretickou a část praktickou. Teoretická část je věnována shrnutí legislativních podmínek pro pobyt a zaměstnání cizích státních příslušníků v České republice. Je zaměřena na povinnosti, kterými je třeba se řídit, aby cizí státní příslušníci získali pobytové oprávnění a pracovní povolení na území České republiky. Rovněž je v teoretické rovině pojednáno o dotazníkovém šetření a SWOT analýze.

Praktická část vychází z provedeného dotazníkového šetření mezi cizími státními příslušníky, které je zaměřeno na postoj cizích státních příslušníků vůči současnému procesu legalizace práce a pobytu. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 113 cizích státních příslušníků. Na základě výsledků dotazníkového šetření je sestavena SWOT analýza, která se zabývá silnými a slabými stránkami, příležitostmi a hrozbami procesu legalizace práce a pobytu. Zároveň se věnuje hledání souvislostí mezi jednotlivými částmi procesu legalizace práce a pobytu. Na základě dotazníkového šetření a SWOT analýzy je v závěru praktické části diplomové práce navržena optimalizace procesu získání zaměstnání a pobytu cizích státních příslušníků na území České republiky.

Klíčová slova: legalizace práce a pobytu, trh práce, zaměstnávání, ministerstvo vnitra, biometrická karta, cizí státní příslušníci

Optimalization of the process for foreigners to get a work permit in the Czech Republic

Abstract

This diploma thesis deals with the issue of how foreigners obtain a work and residence permit in the Czech Republic. The thesis consists of two parts: theoretical and practical part. The theoretical part summarizes legislative conditions for the sale and employment of foreign citizens in the Czech Republic. It focuses on the obligations foreign citizens are to follow in order to obtain residence and work permits in the territory of the Czech Republic. A survey questionnaire and a SWOT analysis are also discussed theoretically.

The practical part is based on the survey questionnaire conducted among foreign citizens; it focuses on the foreign citizens' attitude towards the current process of legalization of work and residence. The survey was attended by a total of 113 foreign citizens. Based on the results of the survey questionnaire, a SWOT analysis is being developed that addresses the strengths and weaknesses, opportunities and threats of employment and residence legalization process. Simultaneously, it seeks to find connections between different parts of the employment and residence legalization. Based on the survey questionnaire and SWOT analysis, optimalization of the process of obtaining employment and residence of foreign citizens in the territory of the Czech Republic is proposed in the Conclusion of the practical part.

Keywords: legalization process of employment and residence, labour market, employment, Ministry of the Interior, biometric card, foreign citizens

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Teoretická východiska	15
3.1 Vymezení základních pojmů.....	15
3.2 Pobyť cizinců na území České republiky	17
3.2.1 Pobyty občanů EU, EHP a Švýcarska na území ČR.....	17
3.2.2 Pobyty občanů třetích zemí na území ČR.....	20
3.3 Důvody zaměstnávání cizinců na území České republiky.....	28
3.4 Zaměstnávání cizích státních příslušníků na území České republiky	29
3.4.1 Definice zaměstnávání cizinců	30
3.4.2 Zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska na území České republiky..	30
3.4.3 Zaměstnávání občanů ze zemí mimo EU – lokální zaměstnanec, tj. pracovní smlouva s českým právním subjektem.....	32
3.4.4 Zaměstnávání občanů ze zemí mimo EU – vyslaný zaměstnanec, tj. pracovní smlouva se zahraničním právním subjektem	34
3.4.5 Ukončení platnosti povolení k zaměstnání	35
3.4.6 Zaměstnanecká karta.....	36
3.4.7 Modrá karta.....	41
3.4.8 Urychlovací projekty	42
3.5 Shrnutí povinností zaměstnavatele a zaměstnance	45
3.6 Kvantitativní metoda výzkumu – dotazování	46
3.6.1 Tvorba dotazníku	47
3.7 SWOT analýza	48
4 Vlastní práce	51
4.1 Dotazníkové šetření.....	52
4.1.1 Charakteristika respondentů	52
4.1.2 Výsledky dotazníkového šetření.....	53
4.2 Analýza procesu získání povolení k zaměstnání na území České republiky ...	68
4.3 Zjednodušená SWOT analýza procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky.....	72
5 Návrhy a řešení.....	80
6 Závěr.....	83
7 Seznam použitých zdrojů	85

7.1	Seznam literatury	85
7.2	Seznam internetových zdrojů	87
8	Přílohy	91

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Druhy pobytových režimů	21
Obrázek 2 - Vývoj počtu cizinců s dlouhodobým a trvalým pobytem na území České republiky	27
Obrázek 3 - Cizí státní příslušníci evidovaní úřady práce v letech 2004 - 2015	30
Obrázek 4 - Postup pro podání žádosti o povolení k zaměstnání občana třetí země (cizinci zaměstnaní českou společností)	33
Obrázek 5 - Zaměstnanecká karta - postup pro cizince s lokální smlouvou (duální karta) ..	38
Obrázek 6 - Zaměstnanecká karta - postup pro vyslaného cizince (neduální karta)	39
Obrázek 7 - Zaměstnanecká karta - postup pro cizince s lokální smlouvou (cizinec již na území)	40
Obrázek 8 - Zaměstnanecká karta - postup pro vyslaného cizince (cizinec již na území) ..	40
Obrázek 9 - SWOT analýza	49
Obrázek 10 - Schéma postupu při podání žádosti o zaměstnaneckou kartu	71

Seznam grafů

Graf 1 - Národnost cizích státních příslušníků	53
Graf 2 - Typ pobytu cizích státních příslušníků na území České republiky	56
Graf 3 - Celková spokojenost cizích státních příslušníků s průběhem procesu legalizace práce a pobytu na českých úřadech	58
Graf 4 - Vnímání překážky a bariéry v procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky	60
Graf 5 - Možnosti urychlení procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky	64
Graf 6 - Kde cizí státní příslušníci nacházejí potřebné informace o povinnostech a lhůtách	66

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Lhůty pro hlášení změn pro občany EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinné příslušníky	20
Tabulka 2 - Lhůty pro hlášení změn pro občany třetích zemí	25
Tabulka 3 - Typ pobytu cizích státních příslušníků na území České republiky	55
Tabulka 4 - Hodnocení kvality procesu legalizace práce a pobytu na českých úřadech a kompetence úředníků	62
Tabulka 5 - SWOT analýza procesu legalizace práce a pobytu v České republice	73
Tabulka 6 - Návrh strategií ve SWOT analýze	78

1 Úvod

V současné době má Česká republika jednu z nejnižších nezaměstnaností v Evropské unii. Tato situace způsobila, že čeští zaměstnavatelé čelí momentálně nedostatku pracovních sil, a proto se snaží tuto situaci řešit zaměstnáváním lidí ze zahraničí. Ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí vyplývá, že se v roce 2016 vyskytovalo na území České republiky 328 889 cizích státních příslušníků, což je oproti roku 2015 nárůst o 59 645 cizinců. Největší skupinu občanů ze třetích zemí tvoří zaměstnanci z Ukrajiny, kteří se snáze učí český jazyk a je o ně mezi zaměstnavateli největší zájem. I přes to je v České republice stále 188 000 volných pracovních míst, které je vzhledem k nízké nezaměstnanosti nemožné zaplnit zaměstnanci z českého trhu.

Komplikovaná právní úprava přináší českým zaměstnavatelům prahnoucím po pracovní síle ze zahraničí mnoho problémů a povinností. Celý proces legalizace práce a pobytu cizinců je pro společnosti nákladný a zdoluhavý, což odrazuje malé a střední podniky v nábore cizích státních příslušníků. Ačkoli se státní správa snaží celý proces legalizace zaměstnávání na území České republiky vyvíjet a upravit tak, aby byl více komplexní, výsledkem je, že se bohužel řadí mezi nejnáročnější proces legalizace práce a pobytu v Evropě a to jak z pohledu finančního, tak z pohledu časového. To s sebou přináší i zvýšenou administrativu. I přes to se na trhu práce objevují společnosti, které využívají cizí státní příslušníky nejen pro nekvalifikovanou práci, ale i na pozice ve středním a vrcholovém managementu. Vysoce kvalifikovaní cizinci jsou vybíráni pro své dovednosti, zkušenosti a mnohokrát i kvůli charakterním rysům, které na tuzemském pracovním trhu společnost nenajde. Může se ovšem jednat i o předem naplánované vyslání cizího státního příslušníka ze zahraniční společnosti k tuzemskému zaměstnavateli jako forma odměny, rozvoje společnosti nebo ucelení a rozšíření firemní politiky na globální úroveň.

Zkvalitnění a zefektivnění procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky je potřeba hned z několika důvodů. Prvním z nich je častá nemožnost realizace některých právních úprav v plném rozsahu, protože kapacita kompetentních pracovišť, ať už ministerstva či úřadu práce, je často nedostatečná. Další nedostatky procesu legalizace práce a pobytu plynou ze zkušeností samotných účastníků procesu, nejvíce z řad cizích státních příslušníků.

Migrační politika patří k jedněm z nejsložitějších jevů z pohledu právní regulace, která by z jedné strany měla zajistit bezpečnost státu, být nápomocna ekonomickému

rozvoji země, zvyšovat demografický potenciál obyvatel, chránit domácí pracovní trh a na druhé straně zajistit základní práva pro zahraniční pracovníky.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je návrh optimalizace procesu získání povolení k zaměstnání u cizích státních příslušníků na území České republiky.

Dílčím cílem diplomové práce je vystihnoutí úzkých míst současného procesu legalizace práce a pobytu, které vyplývají ze shrnutí legislativních podmínek v teoretické rovině, ze sumarizace získaných primárních dat z dotazníkového šetření, z návštěv místně příslušných úřadů a dále ze zkušeností poradenské společnosti působící na úseku zaměstnávání cizích státních příslušníků.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena na dvě hlavní části, a to na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část, která shrnuje legislativní podmínky pro pobyt a zaměstnání cizích státních příslušníků v České republice, je zpracována na základě odborné literatury a internetových zdrojů, vychází z rozboru jednotlivých pojmů a vysvětlení procesů legalizace pobytu a práce. Teoretická část diplomové práce je zaměřena na povinnosti, které je třeba dodržet pro získání pobytového oprávnění a pracovního povolení na území České republiky. Veškeré odpovědnosti jsou rozděleny dle původu cizího státního příslušníka na občany EU/EHP a Švýcarska, pro které je celkový proces legalizace pobytu a práce podstatně snazší, než pro občany třetích zemí. V závěru teoretické části je uvedena metoda dotazníkového šetření a SWOT analýza. Jak dotazníkové šetření, tak SWOT analýza je využita ke sběru primárních dat pro účely praktické části diplomové práce.

Na teoretickou část je navázána praktická část diplomové práce, která vychází ze získaných informací z provedeného kvantitativního výzkumu, a to konkrétně z dotazníkového šetření mezi cizími státními příslušníky. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 113 cizích státních příslušníků a to zejména občanů ze třetích zemí, jelikož je proces legalizace práce a pobytu u občanů třetích zemí značně náročnější, než proces legalizace práce a pobytu u občanů EU/EHP a Švýcarska. Dotazník byl vypracován jak v papírové podobě, tak elektronické podobě, a obě formy dotazníku byly vypracovány v anglickém jazyce, který všichni dotázaní cizí státní příslušníci ovládají. Papírová podoba

dotazníku byla vyplňována osobně se samotnými cizími státními příslušníky na odboru OAMP Ministerstva vnitra v době, kdy čekali na vyvolání svého pořadového čísla k vyřízení příslušného úkonu. Dotazníkové šetření v papírové podobě probíhalo od 12. září 2017 do 13. listopadu 2017. Papírovou podobu dotazníku vyplnilo celkem 54 dotázaných cizích státních příslušníků. Elektronická forma dotazníkového šetření byla po předchozí domluvě s oslovenými cizími státními příslušníky rozesílána na e-mailové adresy. Dotazník v elektronické podobě vyplnilo celkem 59 dotázaných cizích státních příslušníků.

Základem dotazníku je 12 otázek, které jsou rozděleny na samotné údaje o cizích státních příslušnících a na otázky, které zjišťují postoj cizích státních příslušníků k současné podobě procesu legalizace práce a pobytu s důrazem na jejich vlastní zkušenost. Převážná část dotazníku je tvořena meritorními otázkami, které se týkají hlavního tématu dotazníkového šetření. První otázka je uzavřená a výběrová, kde dotázaní cizí státní příslušníci označí pouze jednu možnost z nabízených alternativ. Další dvě uzavřené otázky jsou škálového typu, kde hodnotící škála je na rozhraní 1 až 5, přičemž hodnocení škálou 1 je hodnocení nejlepší a hodnocení škálou 5 je hodnocení nejhorší. Tři otázky jsou polouzavřené a výčtového typu, kde cizí státní příslušníci mohou vybrat jednu nebo více vyhovujících odpovědí z nabízených alternativ a zároveň se mohou vyjádřit svými vlastními slovy. Další tři otázky jsou otevřené a dotázaní cizí státní příslušníci se vyjadřují pouze svými slovy dle vlastního uvážení. Poslední tři otázky v závěru dotazníku jsou identifikační, které slouží k identifikaci cizího státního příslušníka. Jedna otázka je uzavřená a výběrová, která se týká pohlaví cizích státních příslušníků. Další dvě identifikační otázky jsou otevřené a cizí státní příslušníci zde vypisují svůj věk a národnost.

Dále je provedena analýza procesu získání povolení k zaměstnání na území České republiky, která vychází z popisu postupů a jednotlivých kroků, které předcházejí výdeji pracovního povolení. Popis jednotlivých kroků je znázorněn na základě postupu k získání zaměstnanecké karty s duálním charakterem.

Na základě výsledků dotazníkového šetření a analýzy procesu získání povolení k zaměstnání je sestavena zjednodušená SWOT analýza procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky. V prvním kroku SWOT analýzy jsou kategorizovány a popsány silné a slabé stránky současného procesu legalizace práce a pobytu a zároveň jsou

stanovené možné příležitosti a hrozby, které mohou nastat při navržených úpravách procesu legalizace práce a pobytu. V další části zjednodušené SWOT analýzy jsou specifikovány vlastní návrhy strategií, které jsou dále diskutovány v 5. kapitole. Obsahem SWOT analýzy není jen pouhé vymezení silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb, ale zejména hledání vzájemných souvislostí mezi jednotlivými částmi v tom, jak lze proměnit silné stránky v příležitosti nebo jak silné stránky mohou předejít hrozbám vyplývajících ze slabých stránek procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky.

V samotném závěru praktické části jsou uvedeny návrhy možné optimalizace procesu získání povolení k zaměstnání a povolení k pobytu na území České republiky, který jsou navrženy na základě výsledků dotazníkového šetření a SWOT analýzy.

3 Teoretická východiska

Teoretická východiska spočívají v první řadě v definování základních pojmů, které souvisí s procesem legalizace práce a pobytu. Další části teoretických východisek se věnují povinnostem současného procesu legalizace práce a pobytu, kterými se musí cizí státní příslušníci řídit, aby získali pobytové oprávnění a pracovní povolení. Veškeré odpovědnosti vůči místně příslušným úřadům jsou rozděleny dle země původu cizích státních příslušníků a to na občany Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a na občany ze třetích zemí, pro které je celý současný proces legalizace práce a pobytu značně komplikovanější. V závěru této části je pojednáno v teoretické rovině o dotazníkovém šetření a SWOT analýze. Obě tyto metody jsou využity pro získání primárních dat ve vlastní části diplomové práce.

3.1 Vymezení základních pojmů

Cizinec

Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky. V obecném slova smyslu se za cizince považuje taktéž i občan EU, osoba bez státního občanství a osoba s více občanstvími, přičemž žádné z nich není státním občanstvím ČR. (Steinichová, 2000)

Občan EU

Je vyjádření celé skupiny cizích státních příslušníků, které v sobě zahrnuje občany 28 členských států Evropské unie. Rovněž se mezi ně řadí občané tzv. EHP neboli Evropského hospodářského prostoru, jehož zástupci jsou občané Norska, Islandu a Lichtenštejnska. Rovněž jsou do kategorie občanů EU řazeni i občané Švýcarska. (Joklová, a další, 2009)

Občan třetí země

Tento pojem není oficiální, ale běžně se užívá při úředním jednání na ministerstvech a zastupitelských úřadech. Je to jasné vymezení občanů ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarska. (Joklová, a další, 2009)

Zaměstnávání

Je formou závislého vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec provádí činnost dle pokynů svého zaměstnavatele v době a místě k tomu určeném za dohodnutou odměnu. (Steinichová, 2000)

Tuzemský zaměstnavatel

Je osoba právnická nebo fyzická, která je zapsaná obchodním rejstříku nebo v jiném, zákonem stanoveném rejstříku, a podniká na území České republiky. (Boušková, a další, 2009)

Zahraniční zaměstnavatel

Veškeré podmínky splňuje jako tuzemský zaměstnavatel, ale svou podnikatelskou činnost nevykonává na území České republiky. Své zaměstnance do České republiky pouze vysílá za účelem realizace obchodní či jiné smlouvy. (Boušková, a další, 2009)

Průkaz s biometrickými údaji (bio-karta)

Od roku 2011 se nevydává občanům třetích zemí štítek o povolení k pobytu do cestovního pasu. Místo toho se vydávají průkazy s biometrickými údaji, které obsahují zobrazení obličeje ve formě pasové fotky pořízené přímo na místním pracovišti Ministerstva vnitra na odboru azylové a migrační politiky (OAMP) spolu s odebíráním otisků prstů. (Ministerstvo vnitra, 2011)

Apostila

Znamená vyšší stupeň ověření pravosti dokumentu. Řídí se Úmluvou o zrušení požadavku ověřování cizích veřejných listin, tzv. Haagskou úmluvou z roku 1961, k níž Česká republika přistoupila v roce 1998. Veškeré doklady se záměrem užití pro úřední jednání na území České republiky, vydané v cizině, musí být ověřeny příslušnými orgány země, ze které pochází a byly jí vydány, neboli musí být apostilovány. To samé platí i pro české dokumenty se záměrem užití v cizině. Tyto ověřovací doložky o pravosti podpisu a otisku razítka poskytuje pracoviště Ministerstva zahraničních věcí. (Steinichová, 2000)

Superlegalizace

Je zastaralý způsob ověření. Týká se států, které nejsou členy Úmluvy (např. Čína) a s nimiž nemá Česká republika sjednáno osvobození od vyššího ověřování prostřednictvím dvoustranné mezinárodní smlouvy. Zcela osvobozeny jsou např. státy bývalého RVHP, Francie, Rakousko. (Steinichová, 2000)

3.2 Pobyť cizinců na území České republiky

Pobyty a podmínky vstupu na území České republiky jsou odlišné pro níže uvedené skupiny cizinců:

- občany Evropské unie, států EHP (Norsko, Island, Lichtenštejnsko) a Švýcarska,
- občany třetích zemí – rodinné příslušníky občanů Evropské unie (tzv. osoby, které používají právo společenství na volný pohyb) – stejný režim uplatňován vůči rodinným příslušníkům občanů Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska,
- občany třetích zemí (neunijní občané). (Joklová, a další, 2009)

O tom, zda cizinec může nebo nemůže pobývat na území České republiky, rozhoduje policie ČR (tzv. cizinecká policie), Ministerstvo vnitra nebo Ministerstvo zahraničních věcí.

3.2.1 Pobyty občanů EU, EHP a Švýcarska na území ČR

Jelikož je Česká republika součástí EU, pak nemají občané EU/EHP a Švýcarska v souvislosti s imigračními předpisy příliš mnoho povinností. Veškerá omezení v tomto směru by znamenala zřejmou bariéru volného pohybu osob, která je jedním ze základních pilířů stanovených právními předpisy EU.

Občané EU, EHP a Švýcarska mohou na území ČR pobývat po neomezenou dobu bez víza nebo jakéhokoliv jiného povolení. Jediná povinnost, která se jich týká, je ohlášení místa pobytu neboli registrace na území ČR, pokud budou na území pobývat déle než 30 dnů. Cizinec se ohlásí na místně příslušném oddělení cizinecké policie nejpozději do 30 dnů ode dne vstupu na území ČR. Při tomto úkonu je vyžadována osobní účast cizince a nelze jej provést na základě plné moci zmocněným zástupcem. Pro účely registrace je potřeba předložit doklad o zajištění ubytování, zdravotní pojištění a vyplněnou registrační

kartičku, která je k dispozici přímo na územním pracovišti cizinecké policie. Na registrační kartičce se vyplňují základní údaje o osobě, trvalé bydliště v cizině, účel pobytu, který je po většinu případů zaměstnání, případně sloučení s rodinou, a v neposlední řadě registrovaná adresa s uvedeným ubytovatelem. (Rytířová & Tepperová, 2012)

Přechodný pobyt

Jestliže je předpokládán pobyt na území ČR delší než 3 měsíce, může požádat občan EU/EHP a Švýcarska o potvrzení/povolení o přechodném pobytu. Potvrzení o přechodném pobytu je dobrovolné. Žádost se podává na jakémkoli pracovišti odboru azylové a migrační politiky (OAMP) Ministerstva vnitra.

Dokumenty, které jsou potřebné pro vyřízení tohoto potvrzení, jsou:

- žádost pro občany EU a jejich rodinné příslušníky o potvrzení k přechodnému pobytu (nelze podat pomocí elektronického formuláře, ale jen na úředním tiskopisu),
- v případě zaměstnání pracovní smlouva nebo formulář potvrzený úřadem práce – Informace o nástupu do zaměstnání/vyslání k výkonu práce,
- doklad totožnosti (např. pas či občanský průkaz),
- doklad, který potvrzuje účel pobytu,
- jedna pasová fotografie současné podoby,
- nájemní smlouva nebo doklad o zajištění ubytování,
- výpis z katastru nemovitostí.

(Ministerstvo vnitra, 2011)

Žádost o potvrzení o přechodném pobytu musí občan EU/EHP a Švýcarska podat osobně a zároveň se musí osobně dostavit k převzetí potvrzení o přechodném pobytu. Vydání potvrzení o přechodném pobytu je osvobozeno od poplatků a rozhodnutí by mělo být vydáno do 30 dnů od podání žádosti o přechodný pobyt. (Boušková, a další, 2009)

Jak již bylo řečeno, tak potvrzení o přechodném pobytu není povinné. Přesto se vyplatí být držitelem potvrzení o přechodném pobytu a to z čistě z praktických důvodů. Potvrzení o přechodném pobytu pro občany EU/EHP a Švýcarska je nezbytné, pokud budou chtít přihlásit automobil s českou registrační značkou, žádat o úvěr v bance nebo o půjčku, či uzavřít smlouvu s některým s mobilních operátorů nebo poskytovatelů

internetu. Díky potvrzení o přechodném pobytu je dále snazší komunikace s českými úřady. (Machaidze, 2016)

Trvalý pobyt

O trvalý pobyt cizinec zpravidla žádá po 5 letech nepřetržitého pobytu na území České republiky. Existují však i jiné podmínky pro získání trvalého pobytu, např. pokud v době skončení zaměstnání, podnikání nebo jiné samostatně výdělečné činnosti dosáhl věku, který je stanoven pro vznik nároku na starobní důchod nebo z důvodu plné invalidity. Dle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR je potřeba předložit jisté nezbytné náležitosti, které je třeba předložit se samotnou žádostí. (Čižinský, 2012)

Mezi tyto náležitosti patří:

- žádost pro občany EU a jejich rodinné příslušníky o povolení k trvalému pobytu,
- doklad totožnosti (cestovní pas nebo občanský průkaz),
- dvě pasové fotografie,
- nájemní smlouva nebo doklad o zajištění ubytování,
- potvrzení o přechodném pobytu nebo jiný doklad, který potvrzuje 5 let nepřetržitého pobytu na území ČR, např. nájemní smlouva, pracovní smlouva nebo prohlášení. (Ministerstvo vnitra, 2011)

Platnost průkazu je 10 let, ale samotný trvalý pobyt nezaniká. Lze ho prodloužit o dalších 10 let a to opakovaně. O trvalý pobyt občané EU/EHP a Švýcarska nemají moc zájem, protože nepřináší tolik praktických výhod. Jedna z praktických výhod je jen např. možnost volit v komunálních volbách.

Cizinec je povinnen hlásit příslušnému ministerstvu vnitra veškeré změny, které během pobytu nastanou, např. změna adresy, změna příjmení, změna pasu, osobního stavu a dalších údajů, které jsou zavedené v průkazu. Následující tab. 1 uvádí, o jaké změny se může jednat a s jakou maximální lhůtou pro nahlášení počítat. (Steinichová, 2000)

Tabulka 1 - Lhůty pro hlášení změn pro občany EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinné příslušníky

Provedená změna	Lhůta, do kdy změnu nahlásit
změna adresy	30 pracovních dnů
změna rodinného stavu	15 pracovních dnů
změna příjmení	15 pracovních dnů
změna pasu	3 pracovní dny
změna zaměstnavatele	30 pracovních dnů
změna občanství	15 pracovních dnů
narození dítěte	30 pracovních dnů
ztráta/odcizení pasu	bez prodlení
ztráta/odcizení průkazu o pobytu	3 pracovní dny

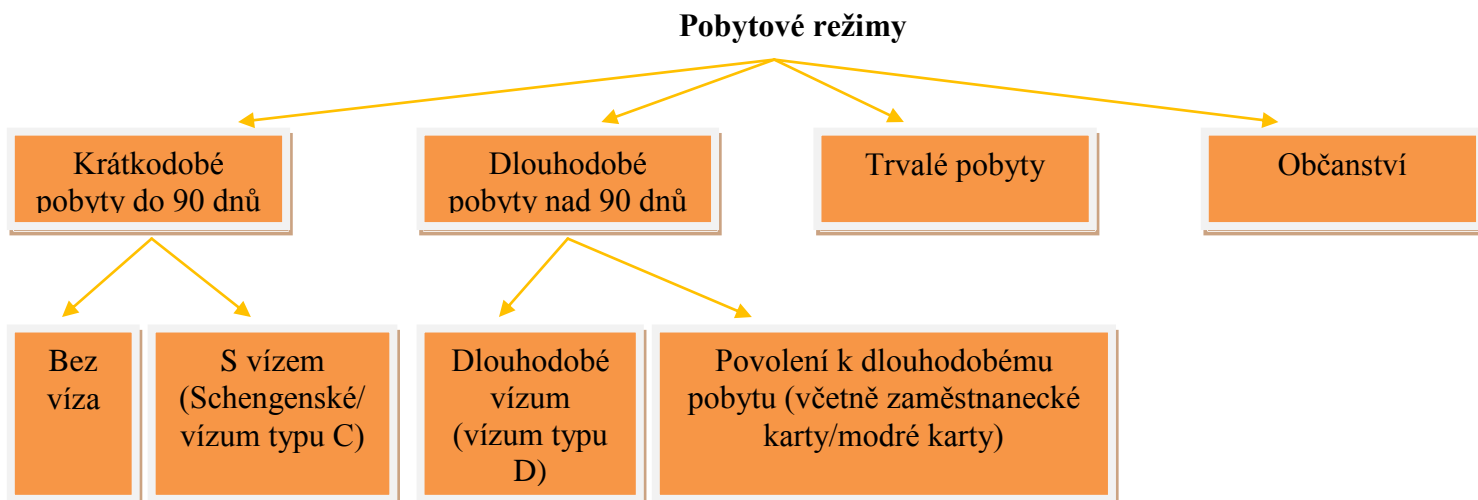
Zdroj: (Ministerstvo vnitra, 2016)

3.2.2 Pobyt obyvatel třetích zemí na území ČR

Pobyty obyvatel třetích zemí na území České republiky podléhají vízové povinnosti. Existují však i země, jejichž občané jsou od vízové povinnosti osvobozeni. Jedná se o občany států uvedených na seznamu třetích zemí, který je obsažen v Nařízení Rady (ES) č. 539/2001 v platném znění nebo dále na základě Bilaterální bezvízové dohody sjednané Českou republikou před vstupem do schengenského prostoru.

Občané třetích zemí musí svou přítomnost na území ČR ohlásit na cizinecké policii podle místa pobytu v ČR, a to do tří pracovních dnů ode dne vstupu na území ČR. Jedná se o registraci krátkodobých či dlouhodobých víz. Na následujícím obr. 1 lze vidět schéma pobytových režimů pro občany třetích zemí na území České republiky. (Joklová, a další, 2009)

Obrázek 1 - Druhy pobytových režimů



Zdroj: (Zelová & Králová, 2017)

Přechodný pobyt na území bez víza

Dle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, §18, může cizinec pobývat na území přechodně bez víza, pokud tak stanoví mezinárodní smlouva nebo vláda svým nařízením. Bezvízový styk se vztahuje k pobytu pouze do 90 dnů. V rámci schengenského prostoru se doba pobytu počítá a nesmí překročit 90 dnů v rámci 180 dnů, tzv. schengenské pravidlo pro krátkodobé pobyty uplatňované ve všech zemích schengenské spolupráce. Pokud si cizinec v dané lhůtě nesjedná dlouhodobé vízum nebo povolení k pobytu, musí schengenský prostor opustit. Mezi země, kterých se týká bezvízový styk pro schengenský prostor, tedy i ČR, patří: Argentina, Brazílie, Chile, Izrael, Kostarika, Jižní Korea, Malajsie, Uruguay, Singapur, Guatemala, Honduras, Mexiko, Panama, Paraguay, Nikaragua, Nový Zéland, Vatikán. V současné době spadá do bezvízové povinnosti i Gruzie a Ukrajina. (Rytířová & Tepperová, 2012)

Schengenská pravidla (pravidla krátkodobého pobytu – 90 dnů v rámci 180 dnů):

- tzv. bezvízoví cizinci, např. USA, Kanada, Japonsko,
- držitelé krátkodobého víza typu C (Schengen) a dlouhodobého víza typu D (národní),
- cizinci s povolením k pobytu v jednom ze schengenských států, např. v podobě plastové biometrické karty nebo s trvalým pobytem. (Ministerstvo vnitra, 2017)

Navíc má Česká republika uzavřené bilaterální dohody, ze kterých vyplývá, že cizinec může strávit dny v České republice i nad 90 dnů v rámci 180 dnů. Tyto dohody se týkají zemí, např. Malajsie, Izrael a Jižní Korea. (Rytířová & Tepperová, 2012)

Krátkodobé vízum

Občan třetí země podá žádost o vízum na zastupitelském úřadu České republiky přímo v zahraničí, které je mu následně tou samou institucí přiděleno za předpokladu naplnění veškerých stanovených požadavků. Jedná se o žádosti, které jsou většinou vypracované v anglickém jazyce. (Steinichová, 2000)

Tyto žádosti se vztahují na následující druhy víz:

- vízum typu A – letištní vízum
- vízum typu B – průjezdní vízum
- vízum typu C – vízum k pobytu do 90 dnů

(Joklová, a další, 2009)

Pravidla k udělení víza k pobytu do 90 dnů, neboli tzv. schengenské vízum typu C, je upraveno ve vízovém kodexu. Platnost víza typu C je nejvýše 90 dnů. Na vízovém štítku je označeno písmenem C. Schvalování podané žádosti o vízum je v pravomoci zastupitelského úřadu České republiky. Zastupitelský úřad by měl rozhodnout o přidělení víza ve stanovené lhůtě do 15 kalendářních dnů (výjimečně do 30 až 60 dnů). Toto vízum je zpravidla platné pro celý schengenský prostor. V některých případech je omezená územní platnost. Platnost tohoto víza nelze prodloužit. (Zelová & Králová, 2017)

Náležitosti k žádosti:

- žádost o schengenské vízum,
- jedna pasová fotografie,
- dokument, který potvrzuje účel pobytu,
- nájemní smlouva nebo doklad o zajištění ubytování,
- finanční prostředky – zejména pro účel sloučení s rodinou,
- zdravotní pojištění,
- vízový poplatek – 60 EUR; děti + vybraní 35 EUR. (Boušková, a další, 2009)

Dlouhodobé vízum (tzv. národní vízum typu D)

Na rozdíl od krátkodobého víza je dlouhodobé vízum, neboli vízum k pobytu nad 90 dnů, upraveno přímo českou legislativou a to konkrétně zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky ve znění pozdějších předpisů. Žádost o dlouhodobé vízum musí občan třetího státu podat na zastupitelském úřadě České republiky v zahraničí, ačkoli je poté žádost postupována do České republiky a vyřizována Ministerstvem vnitra (OAMP). Žádost o dlouhodobé vízum se zpracovává až 90 dnů. Po kladném rozhodnutí vylepuje štítek opět ambasáda, na které byla žádost o vízum podána. Na vízovém štítku je označeno písmenem „D“. Platnost víza je nejvýše jeden rok. S tímto typem víza lze cestovat po schengenském prostoru v rámci již dříve uvedených schengenských pravidlech, čili maximálně 90 dnů v rámci 180 dnů. Na vízovém štítku je vždy uvedena platnost víza a počet dnů, po které lze pobývat na území České republiky. Platnost víza nelze „technicky“ prodloužit. Místo prodloužení víza občan třetí země podává v době platnosti víza žádost o dlouhodobý pobyt. Jestliže občan třetí země v řádné lhůtě podal žádost o dlouhodobý pobyt, pak může i nadále pobývat na území České republiky. (Rytířová & Tepperová, 2012)

Náležitosti k žádosti o dlouhodobé vízum:

- žádost o dlouhodobé (tzv. národní vízum),
- dvě pasové fotografie,
- dokument, který potvrzuje účel pobytu,
- nájemní smlouva nebo doklad o zajištění ubytování,
- trestní bezúhonnost,
- finanční prostředky,
- zdravotní pojištění,
- vízový poplatek – 2 500 CZK.

(Ministerstvo vnitra, 2017)

Dokumenty, které jsou součástí žádosti, musí být v českém jazyce nebo do českého jazyka úředně přeložené. Všechny dokumenty nesmí být starší 180 dnů, kromě matričních dokladů a cestovního dokladu. Dokumenty ze zahraničí je nutné legalizovat (apostila a superlegalizace) pro potřeby a za podmínek Ministerstva zahraničních věcí dané země, které na příslušném pracovišti verifikuje pravost dokumentů a jejich užití na území České republiky. (Steinichová, 2000)

Povolení k dlouhodobému pobytu

Cizinec je oprávněn podat žádost o povolení k dlouhodobému pobytu, jestliže pobývá na území České republiky na dlouhodobé vízum, hodlá na území pobývat po dobu delší než jeden rok a trvá-li stejný účel pobytu. Účelem pobytu může být zaměstnání, podnikání, studium, sloučení s rodinou, jiný atd. Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu se podává na pracovišti Ministerstva vnitra na odboru OAMP podle místa pobytu v České republice. (Joklová, a další, 2009)

Obecně se žádost může podat nejdříve 120 dní před vypršením platnosti stávajícího dlouhodobého víza či dlouhodobého pobytu, nebo nejpozději v poslední den platnosti víza či povolení k pobytu. (Ministerstvo vnitra, 2017)

Žádost se podává ve formě vyplněného formuláře, do kterého je nutné doložit nezbytné náležitosti dle účelu pobytu. Do žádosti se dokládají následující dokumenty:

- cestovní doklad,
- doklad, který potvrzuje účel pobytu,
- nájemní smlouva nebo doklad o zajištění ubytování,
- dvě pasové fotografie,
- zdravotní pojištění.

(Rytířová & Tepperová, 2012)

Přijatá žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu podléhá správnímu poplatku, který se hradí formou kolkové známky. Správní poplatek činí 2 500 CZK. Poplatek je však rozdělen na dvě části, a to při přijetí žádosti o vydání povolení k dlouhodobému pobytu se platí 1 500 CZK a při vydání povolení k dlouhodobému pobytu se doplácí zbylých 1 000 CZK. U osob mladších 15 let činí správní poplatek 1 000 CZK a je také rozdělen na dvě části. Při podání žádosti o dlouhodobý pobyt se platí správní poplatek ve výši 700 CZK a při výdeji dlouhodobého pobytu se doplácí zbylý správní poplatek ve výši 300 CZK. Přijatou žádost zpracovává Ministerstvo vnitra ČR odbor OAMP. Žádost by měla být zpracována do 60 dnů. V případě kladného vyřízení žádosti se cizinec telefonicky objedná na termín převzetí rozhodnutí o vydání povolení k dlouhodobému pobytu a osobně se dostaví na pracoviště Ministerstva vnitra ke snímání biometrických údajů (fotografování + otisky prstů), které jsou nutné pro vydání průkazu o povolení k pobytu. Dokladem o povolení k pobytu je tedy biometrická karta, která by měla být vydána po snímání biometrických údajů za tři týdny. Obvykle je dlouhodobý

pobyt vydáván na dva roky. Poté musí cizinec požádat o prodloužení platnosti dlouhodobého pobytu. Stejně jako u občanů EU je povinností občanů třetích zemí hlásit veškeré změny osobních údajů. Následující tab. 2 uvádí, o jaké změny se může jednat a s jakou maximální lhůtou pro nahlášení počítat. (Ministerstvo vnitra, 2017)

Tabulka 2 - Lhůty pro hlášení změn pro občany třetích zemí

Provedená změna	Lhůta, do kdy změnu nahlásit
změna adresy	30 pracovních dnů
změna rodinného stavu	3 pracovních dnů
změna příjmení	3 pracovních dnů
změna pasu	3 pracovních dnů
změna zaměstnavatele	30 pracovních dnů
změna občanství	15 pracovních dnů
narození dítěte	30 pracovních dnů
ztráta/odcizení pasu	bez prodlení
ztráta/odcizení průkazu o pobytu	3 pracovních dnů

Zdroj: (Ministerstvo vnitra, 2017)

Povolení k trvalému pobytu

Žádost o povolení k trvalému pobytu může podat cizinec, který na území České republiky pobývá nepřetržitě po dobu 5 let. Do doby nepřetržitého pobytu je započítána doba pobytu na území na dlouhodobé vízum a na povolení k dlouhodobému pobytu. Nezapočítává se do toho doba, po kterou byl cizinec na území ČR pouze služebně vyslán zaměstnavatelem, zahraniční právnickou nebo fyzickou osobou. Není z ní vyřazena naopak doba, kdy byl cizinec mimo území ČR za podmínky, že tato doba nepřesáhla šest po sobě jdoucích měsíců a v souhrnu doby 10 měsíců. (Joklová, a další, 2009)

Žádost o povolení k trvalému pobytu se podává na příslušném pracovišti Ministerstva vnitra odboru OAMP s následujícími dokumenty:

- cestovní doklad,
- splnění podmínky 5 let nepřetržitého přechodného pobytu,
- nájemní smlouva nebo doklad o zajištění ubytování,
- doklad, který potvrzuje zajištění prostředků k pobytu,

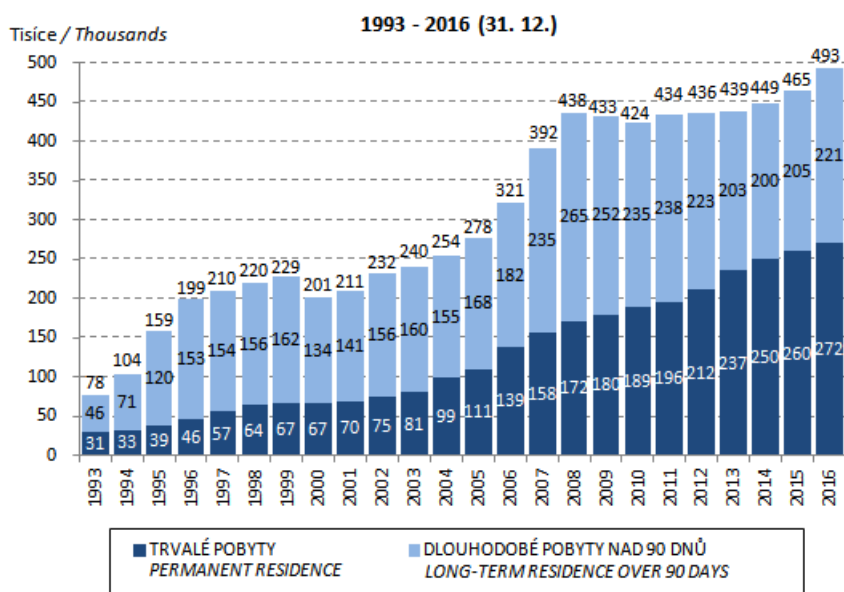
- doklad o zkoušce z českého jazyka,
- jedna pasová fotografie.

(Ministerstvo vnitra, 2017)

Povolení k trvalému pobytu podléhá správnímu poplatku ve formě kolkové známky, stejně jako je tomu u povolení k dlouhodobému pobytu, celkem tedy za 2 500 CZK. Při podání žádosti o povolení k trvalému pobytu se platí správní poplatek v hodnotě 1 500 CZK a následně při schválení a vydání trvalého pobytu se doplácí správní poplatek v hodnotě 1 000 CZK. U osob mladších 15 let činí správní poplatek celkem 1 000 CZK, který je také rozdělen. Při podání žádosti o povolení k trvalému pobytu se platí správní poplatek 700 CZK a při výdeji povolení k trvalému pobytu se doplácí správní poplatek 300 CZK. Tento způsob placení správních poplatků je zaveden krátce a to konkrétně od 15. srpna 2017. Dříve se správní poplatek platil dohromady v jeho celkové výši až při převzetí hotového pobytu. V případě kladného posouzení žádosti se cizinec telefonicky objedná na termín převzetí rozhodnutí o vydání povolení k trvalému pobytu a následnému poskytnutí biometrických údajů (fotografování + snímání otisků prstů). Doklad, který potvrzuje povolení k trvalému pobytu, je vydáván ve formě biometrické karty. Cizinec si může biometrickou kartu vyzvednout po snímání biometrických údajů nejdříve za tři týdny. (Ministerstvo vnitra, 2017)

Průkaz o povolení k pobytu se obvykle vydává s dobou platnosti na 10 let. U cizinců, kteří jsou mladší 15 let, se průkaz o povolení k trvalému pobytu vydává s dobou platnosti 5 let. Dobu platnosti průkazu o povolení trvalému pobytu lze opakovaně o stejnou dobu prodloužit. Následující obr. 2 zobrazuje, jak se v průběhu let 1993 až 2016 vyvíjel počet cizinců s dlouhodobým a trvalým pobytem na území České republiky. (Joklová, a další, 2009)

Obrázek 2 - Vývoj počtu cizinců s dlouhodobým a trvalým pobytem na území České republiky



Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Počet cizinců* [online]. [cit. 2017-10-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>

Občanství

Žádost o udělení státního občanství České republiky může cizinec podat v případě, že má na území České republiky trvalý pobyt ke dni podání žádosti nepřetržitě alespoň po dobu 5 let, nebo po dobu, která společně s bezprostředně předcházejícím oprávněným pobytem na území České republiky dosahuje alespoň 10 let. U žadatele, který je občanem státu EU/EHP a Švýcarska, stačí mít trvalý pobyt alespoň po dobu 3 let. Další podmínkou pro získání českého občanství je znalost českého jazyka a reálií. Tato podmínka se netýká žadatelů, kteří doloží, že v minulosti absolvovali alespoň po dobu tří školních let základní, střední nebo vysokou školu, kde byl vyučovacím jazykem český jazyk. Dále tuto podmínku nemusí splnit žadatel, který je v době podání žádosti mladší 15 let nebo starší 65 let. Žádost musí cizinec podat osobně u krajského úřadu (v Praze u úřadu městské části Praha 1 až 22) podle místa trvalého pobytu žadatele. (Odbor všeobecné správy, oddělení státního občanství a matrik, 2014)

Doklady, které musí žadatel o české občanství předložit, jsou:

- žádost (píše se na samostatný list papíru, není oficiální formulář),
- dotazník, životopis (zpracovaný volnou formou v českém jazyce),

- rodný list, oddací list, doklad o vzniku registrovaného partnerství, doklad o rozvodu manželství, úmrtní list (zemřelého manžela nebo manželky),
- doklad, který potvrzuje absolvování a znalost českého jazyka, znalosti ústavního systému ČR a základní orientace v kulturně-společenských, zeměpisných a historických realitách ČR,
- doklad prokazující pobyt žadatele a cestovní pas,
- potvrzení o bezdlužnosti ze zdravotní pojišťovny, z Finanční správy ČR a Celní správy ČR,
- doklady, které prokazují zdroje žadatelových finančních prostředků, jež slouží k zajištění životních potřeb v ČR,
- potvrzení o zaměstnání (včetně výše příjmu) a pracovní smlouva (jedná-li se o zaměstnaného cizince).

Za udělení státního občanství ČR se hradí poplatek ve výši 2 000 CZK, který se hradí až v případě kladného vyřízení žádosti (samotné podání žádosti je bezplatné). Příslušný městský (krajský) úřad pošle žádost o české občanství do 30 dnů Ministerstvu vnitra, které o žádosti poté rozhodne ve lhůtě 180 dnů. Od 1. 1. 2014 umožňuje Česká republika držení dvojího občanství, což vyvolalo mezi cizinci enormní zájem o české státní občanství. Vyřízení žádostí o české státní občanství tak místo zákonem stanovených 180 dnů trvá cca 2 roky. (Ministerstvo vnitra, 2014)

3.3 Důvody zaměstnávání cizinců na území České republiky

Společnosti, které působí na území České republiky, motivuje pro zaměstnávání cizinců současně několik faktorů:

- nízká mobilita pracovní síly,
- neochota tuzemských pracovníků pracovat za nabízenou mzdu,
- nenaplnění požadavků na odpovídající praxi,
- nedostatek vhodných tuzemských pracovníků,
- aktivnější přístup cizinců k plnění požadované práce.

(Rákoczyová, 2007)

Hlavním důvodem, proč se zaměstnavatelé rozhodnou zaměstnat cizince, je nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců na tuzemském trhu práce. To je umocněno

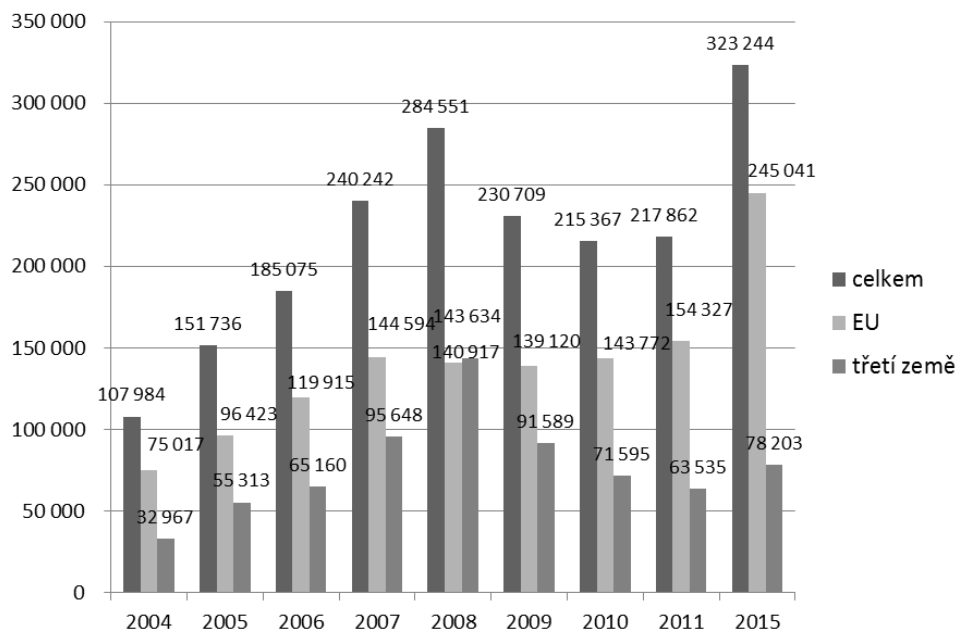
strukturou a specifíkem českých pracovníků. Dalším důvodem pro zaměstnávání nebo vysílání cizinců k výkonu zaměstnání do České republiky, je podporující se celosvětový trend globalizace, tj. tvorba nových trhů, přenos know-how mateřské společnosti do dceřině na území České republiky, nebo pro usnadnění případných fúzí či akvizicí. (Kleibl, Dvořáková, & Šubrt, 2001)

3.4 Zaměstnávání cizích státních příslušníků na území České republiky

Cizí státní příslušníci mohou na území České republiky vykonávat výdělečnou činnost jako zaměstnanci či jako podnikatelé (živnostníci). Pod pojmem celková zaměstnanost cizích státních příslušníků se rozumí součet platných povolení k zaměstnání, zaměstnaneckých, modrých a zelených karet¹, počtu cizinců, kteří jsou evidováni krajskými pobočkami Úřadu práce a počtu cizinců s živnostenským oprávněním. Zatímco v roce 2004 po vstupu České republiky do EU tvořili cizinci, kteří působili na českém trhu práce, necelá 4 % z celkového počtu zaměstnaných v České republice, tak do konce roku 2008 vzrostl tento podíl na 7,2 %. V důsledku ekonomické krize mezi lety 2009 a 2010 podíl zahraničních pracovníků na celkové zaměstnanosti klesl na 6,3 %. K mírnému oživení pak opět dochází až v roce 2011. Na základě údajů Ministerstva práce a sociálních věcí dosáhl počet cizinců (zaměstnanců) koncem roku 2015 celkem 323 244 osob. Z toho 75,8 % tvořili občané EU, které úřady práce evidují na základě informačních karet. Téměř čtvrtina z celkového počtu zaměstnaných cizinců byla tvořena občany třetích zemí, mezi něž se řadí držitelé pracovního povolení, držitelé zaměstnaneckých, zelených a modrých karet a cizinci z třetích zemí, kteří jsou úřady práce evidováni na základě informačních karet. Následující obr. 3 zobrazuje počet občanů EU a občanů třetích zemí, kteří jsou evidováni úřady práce v letech 2004 až 2015. (Český statistický úřad, 2016)

¹ Zelené karty byly od června roku 2014 nahrazeny zaměstnaneckými kartami. V současné době tedy již není možné o zelenou kartu žádat.

Obrázek 3 - Cizí státní příslušníci evidovaní úřady práce v letech 2004 - 2015



Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v ČR v postavení zaměstnanců* [online]. [cit. 2017-10-14].
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zivot-cizincu-v-cr-4e8zpr5hif>

3.4.1 Definice zaměstnávání cizinců

Dle § 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů může cizinec nastoupit do zaměstnání, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu, nebo je-li držitelem zaměstnanecké karty nebo modré karty, pokud se na něj nevztahuje výjimka z této uvedené povinnosti.

3.4.2 Zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska na území České republiky

Občané členských států EU, EHP a Švýcarska nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a tudíž je na ně nahlíženo stejně jako na občany České republiky. Ve výsledku to znamená, že občan EU/EHP a Švýcarska pro účely zaměstnání na území České republiky nepotřebuje povolení k zaměstnání. Pokud se však jedná o rodinného příslušníka občana EU/EHP a Švýcarska, je nutné předložit příslušnému úřadu práce doklad, který potvrzuje, že je rodinným příslušníkem občana EU/EHP a Švýcarska. (Boušková, a další, 2009)

Zaměstnavatel musí splnit informační povinnost dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Informační povinnost zaměstnavatele se týká náležitostí, které je třeba naplnit pro zaměstnání nebo vyslání cizího státního příslušníka, či ukončení tohoto zaměstnání/vyslání. Tyto náležitosti projednává zaměstnavatel s krajskou pobočkou úřadu práce České republiky na podkladě informací o:

- nástupu do zaměstnání (zaměstnavatel je povinen písemně informovat o této skutečnosti úřad práce nejpozději v den nástupu k výkonu práce),
- vyslání k plnění úkonů, které vyplývají z uzavřené smlouvy,
- ukončení zaměstnání (tuto skutečnost je zaměstnavatel povinen oznámit úřadu práce nejpozději do 10 kalendářních dnů od ukončení pracovního poměru).
- ukončení vyslání k plnění úkonů vyplývajících z uzavřené smlouvy.

(Leiblová, 2009)

O těchto náležitostech zaměstnavatel informuje úřad práce pomocí tzv. informačních karet, ve kterých jsou uvedeny:

- základní identifikační údaje cizince (jméno a příjmení, státní občanství, datum narození, místo narození, číslo cestovního dokladu),
- adresa v zemi trvalého pobytu cizince,
- adresa určená pro doručování zásilek,
- nejvyšší dosažené vzdělání (podle KKO²) cizince,
- doba, po kterou bude cizinec na území ČR pracovat,
- identifikační údaje o zaměstnání (profese dle CZ-ISCO³, zařazení dle CZ-NACE⁴, vzdělání, které je požadované pro výkon povolání podle KKOV),
- identifikační údaje o zaměstnavateli či zahraničním subjektu, pokud se jedná o vyslání k plnění úkonů (název, sídlo zaměstnavatele, IČ, místo výkonu práce).

(Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017)

² KKOV = klasifikace kmenových oborů vzdělání

³ CZ-ISCO = Klasifikace zaměstnání (uvede se název a číslo vykonávané profese)

⁴ CZ-NACE = Klasifikace ekonomických činností

3.4.3 Zaměstnávání občanů ze zemí mimo EU – lokální zaměstnanec, tj. pracovní smlouva s českým právním subjektem

Získat zaměstnance ze zahraničí lze pouze na takové pracovní místo, které je zaměstnavatelem nahlášeno na úřadu práce jako volné a nelze na něj přijmout občana České republiky či občana EU. Cizinec musí získat povolení k zaměstnání a současně platné povolení k pobytu za účelem zaměstnání. Povolení k zaměstnání se vyřizuje u zaměstnání, které nepřekročí délku 90 dnů pro účely krátkodobého víza a jeho platnost se neprodlužuje. (Boušková, a další, 2009)

Vůči místně příslušným úřadům práce existuje řada povinností, které musí tuzemský zaměstnavatel plnit. První povinností je nahlášení volného pracovního místa pomocí formuláře Hlášenka volného pracovního místa (VPM). Na tomto formuláři jsou specifikovány jednotlivé požadavky na volnou pracovní pozici u dané společnosti:

- základní údaje o zaměstnavateli (název, IČ, místo výkonu práce),
- požadovaná profese a uvedení profese dle CZ-ISCO,
- typ pracovněprávního vztahu, hrubá měsíční mzda, směnnost,
- souhlas s nabízením volného pracovního místa cizincům,
- souhlas se zaměstnaneckými kartami a modrými kartami,
- minimální stupeň vzdělání,
- jazykové znalosti s označením aktivní či pasivní znalostí,
- požadované dovednosti.

(Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017)

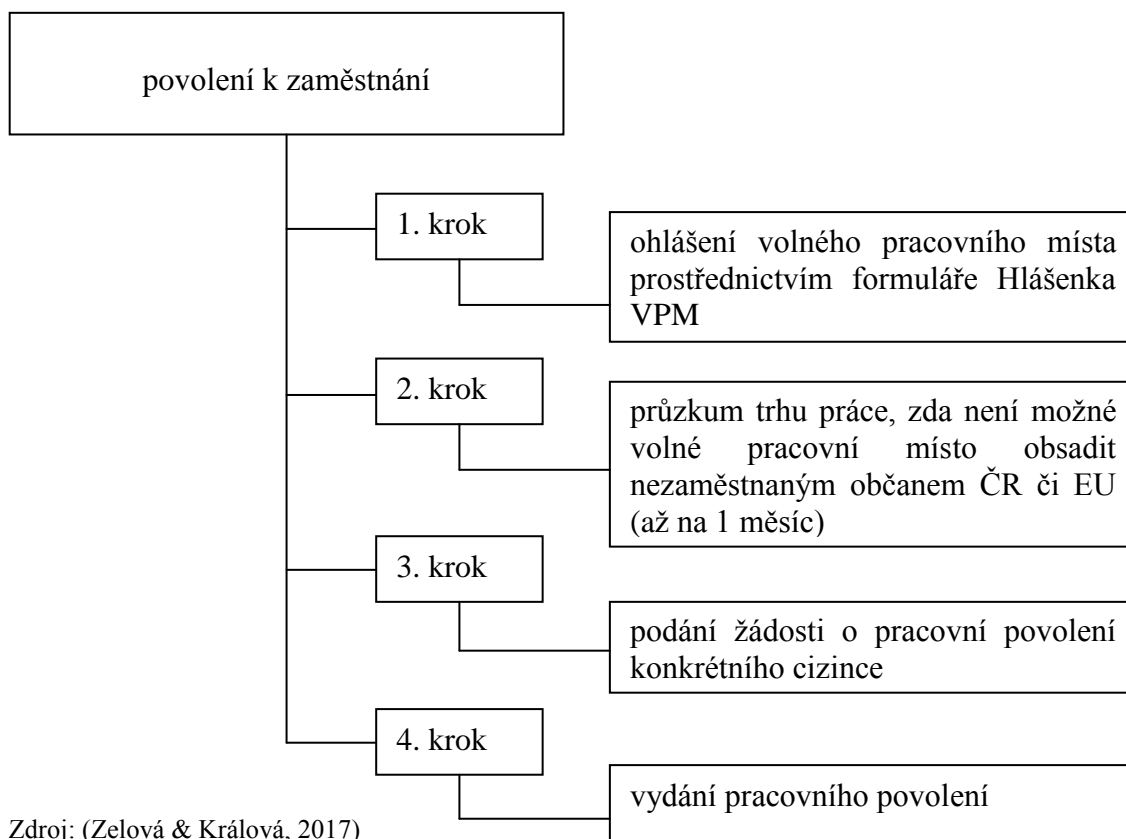
Pracovní povolení pro cizince lze získat pouze za předpokladu splnění veškerých podmínek a náležitostí daných úřadem práce, které jsou v souladu s českou legislativou. Žádost o povolení k zaměstnání podává cizinec, který chce být zaměstnán na území České republiky v pracovněprávním vztahu k tuzemské právnické či fyzické osobě. Jak probíhá postup pro podání žádosti o povolení k zaměstnání občana třetí země lze vidět na obr. 4. (Joklová, a další, 2009)

Žádost o pracovní povolení podává cizí státní příslušník na místně příslušném úřadu práce. Žádost lze podat osobně či pomocí zmocněného zástupce s platnou plnou mocí. Dle zákona by měl úřad práce žádost zpracovat do 30 dnů.

Žádost o povolení k zaměstnání pro cizince, kteří jsou zaměstnaní českou společností, obsahuje:

- vyplněná žádost cizince (jméno a příjmení, státní občanství, datum a místo narození, adresa v zemi trvalého pobytu, adresa pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu a název orgánu, který cestovní doklad vydal, údaje o zaměstnavateli, druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou bude cizinec zaměstnán)
 - jedna pasová fotografie,
 - ověřený a přeložený doklad o vzdělání,
 - kopie cestovního dokladu,
 - vyjádření zaměstnavatele či pracovní smlouva,
 - výpis z obchodního rejstříku zaměstnavatele,
 - správní poplatek - kolek ve výši 500 CZK.
- (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017)

Obrázek 4 - Postup pro podání žádosti o povolení k zaměstnání občana třetí země (cizinci zaměstnaní českou společností)



Zdroj: (Zelová & Králová, 2017)

3.4.4 Zaměstnávání občanů ze zemí mimo EU – vyslaný zaměstnanec, tj. pracovní smlouva se zahraničním právním subjektem

Vyslaní cizinci nemají smlouvu s českým zaměstnavatelem, ale zůstávají zaměstnanci společnosti se sídlem v zahraničí. I mzda je obvykle vyplácena ze zahraničí. Důležitým rozdílem je, že pracovní smlouva, zdravotní pojištění a sociální pojištění se řídí předpisy, které jsou platné v zemi zaměstnavatele, tedy v zahraničí. Obvykle vyslaní zaměstnanci nepřispívají do systému veřejného zdravotního pojištění a je tedy nutné sjednat komerční pojištění v rámci České republiky. Povolení k zaměstnání pro vyslané cizince je vydáváno na 2 roky. Dle zákona by měl úřad práce žádost zpracovat do 30 dnů. (Rytířová & Tepperová, 2012)

Žádost o povolení k zaměstnání pro vyslané cizince musí obsahovat následující náležitosti a přílohy:

- formulář Informace právnické nebo fyzické osoby v ČR k projednání smlouvy, na jejímž základě dojde k vyslání cizinců na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy (§ 95 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)
- vysílací dopis,
- výpis z obchodního rejstříku zahraničního subjektu, který cizince vysílá,
- výpis z obchodního rejstříku společnosti, do které je cizinec vyslán,
- plná moc vysílající a přijímající společnosti,
- vyplněná žádost cizince o povolení k zaměstnání,
- jedna pasová fotografie,
- ověřený a přeložený doklad o vzdělání,
- smlouva dokazující vztah mezi českým a zahraničním subjektem,
- kopie cestovního dokladu žadatele,
- plná moc od žadatele,
- správní poplatek ve formě kolku 500 CZK.

(Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017)

Pracovní povolení pro vyslané pracovníky lze také prodloužit. Žádost o prodloužení pracovního povolení lze podat maximálně 90 dnů a minimálně 30 dnů před vypršením platnosti stávajícího povolení. Co se týče prodloužení povolení k zaměstnání, tak jsou požadavky totožné jako u první žádosti, kromě níže uvedeného:

- kopie pasu a víza žadatele,

- kopie pracovního povolení z předešlého roku,
- nepožaduje se doklad o vzdělání,
- správní poplatek ve formě kolku je již pouze v hodnotě 250 CZK.

Výjimky z povinnosti pro opatření pracovního povolení

Dle zákona č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti, § 98, má výjimku:

- občan EU,
- cizinec, který má povolení k trvalému pobytu,
- rodinný příslušník občana EU, pokud je držitelem přechodného pobytu,
- soužití s rodinou – cizinec má povolení k dlouhodobému pobytu,
- vyslaný zaměstnanec z jiného členského státu EU v rámci poskytování služeb,
- méně než 7 po sobě jdoucích dnů nebo 30 dnů v roce,
- student prezenčního studia SŠ, VŠ nebo absolvent (u studia musí být obor akreditován dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách),
- pedagogický nebo akademický pracovník vysoké školy, který vykonává soustavnou vzdělávací či vědeckou činnost. (Zelová & Králová, 2017)

U těchto výjimek se hlásí pouze datum nástupu do zaměstnání/ukončení zaměstnání cizince a to prostřednictvím stejného formuláře jako pro občany EU.

3.4.5 Ukončení platnosti povolení k zaměstnání

Platnost povolení k zaměstnání zaniká, pokud:

- uplyne doba, na kterou bylo vydáno,
- skončí zaměstnání před uplynutím doby,
- uplyne doba povolení k pobytu,
- zánikem povolení k pobytu z jiných důvodů.

(Boušková, a další, 2009)

Pokud z jakéhokoli výše uvedeného důvodu skončí povolení k zaměstnání, musí tuto skutečnost zaměstnavatel neprodleně ohlásit na místně příslušném úřadu práce.

3.4.6 Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta je druh dlouhodobého pobytu na území České republiky, kdy je účelem pobytu cizince zaměstnání. Zaměstnanecká karta nahradila v červnu 2014 dlouhodobé vízum typu D za účelem zaměstnání a je vázána na konkrétní pracovní místo. Tento druh dlouhodobého pobytu je zaměřen na kvalifikované pracovníky, kterým zajistí flexibilnější nábor při snížení administrativní zátěže jak na straně zaměstnavatele, tak na straně cizince. Zaměstnanecká karta je učena pro cizince ze všech států světa. Neplatí to ale pro občany členských zemí států EU/EHP, Švýcarska a rodinné příslušníky občanů ostatních států, kteří získali pobytové oprávnění rodinného příslušníka občana EU/EHP a Švýcarska. (Joklová, a další, 2009)

Existují dva typy zaměstnanecké karty a to duální zaměstnanecká karta a neduální zaměstnanecká karta. Jestliže má zaměstnanecká karta tzv. **duální charakter**, pak opravňuje cizince jak k pobytu na území České republiky, tak k zaměstnání. Odpadá zde tedy povinnost speciálně podat žádost o pracovní povolení na Úřadu práce České republiky. Opačným případem je **neduální charakter** zaměstnanecké karty, což znamená, že v takovém případě je zaměstnanecká karta pouze povolením k pobytu. Je tedy nadále potřeba podat zvlášť žádost o povolení k zaměstnání a zvlášť zaměstnaneckou kartu. Toto se týká cizinců, kteří jsou vyslaní (povolení k zaměstnání). Dále cizinci, kteří mají volný přístup na trh práce dle § 98 Zákona o zaměstnanosti.

Zaměstnanecká karta je z pohledu odborné způsobilosti určena pro všechny druhy zaměstnání bez ohledu na stupeň požadovaného vzdělání. Žádost o zaměstnaneckou kartu lze podat na volné pracovní místo, které ale musí být zařazeno do centrální evidence volných pracovních míst, které mohou být obsazeny držiteli zaměstnanecké karty. Volná místa musí být zaměstnavatelem zveřejňována na internetovém portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnanecká karta se váže na konkrétní pracovní pozici. (Ministerstvo vnitra, 2017)

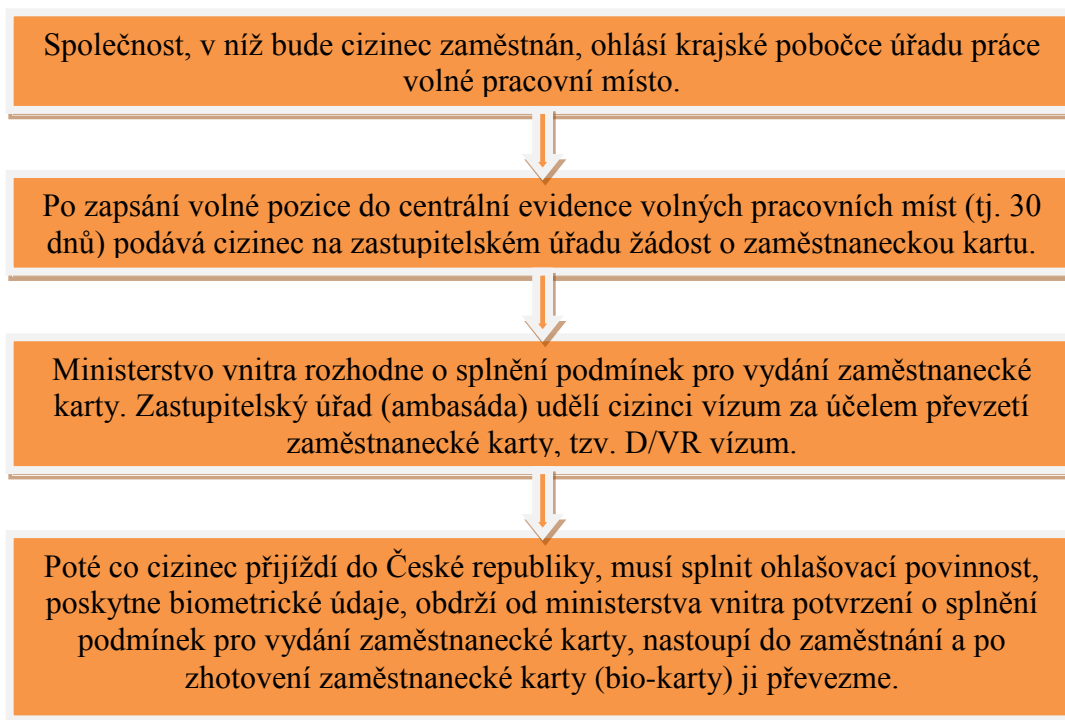
Náležitosti potřebné k vystavení zaměstnanecké karty:

- potvrzení o pracovně-právním vztahu, tj. pracovní smlouva, smlouva o smlouvě budoucí, dohoda o pracovní činnosti, případně vysílací dopis,
- mzdový výměr garantující minimální měsíční mzdu,
- týdenní pracovní doba (minimálně 15 hodin)
- cestovní pas,

- jedna pasová fotografie,
- nájemní smlouva nebo doklad o zajištění ubytování,
- výpis z katastru nemovitostí,
- výpis z rejstříku trestů (na vyžádání),
- doklad, který prokazuje odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání, je-li zákonem požadován. (Ministerstvo vnitra, 2017)

Zaměstnanecká karta podléhá správnímu poplatku ve formě kolku 2 500 CZK, přičemž je částka opět rozdělena na dvě části. Při podání žádosti se platí poplatek 1 500 CZK a při výdeji zaměstnanecké karty se doplácí 1 000 CZK. Zaměstnanecká karta má podobu biometrické karty, čili se odebírají otisky prstů a cizinec se fotí. Lhůta pro rozhodnutí o žádosti je obvykle 60 dnů. Ve zvlášť složitých případech je lhůta pro vyřízení žádosti až 90 dnů. Obvykle je zaměstnanecká karta vydávána na dobu trvání pracovního vztahu. Nejdéle je to však na 2 roky s možností opakovaného prodloužení. Žádost o prodloužení zaměstnanecké karty lze podat nejdříve 120 dnů a nejpozději v den platnosti stávající zaměstnanecké karty. Stejně jako u výše uvedených druhů pobytů se každá změna musí neprodleně hlásit na Ministerstvu vnitra (změna adresy, změna pasu, změna rodinného stavu, atd.), což znamená, že se proces nabírání biometrických údajů (fotografování + otisky prstů) opakuje. Na níže uvedeném obr. 5 je uveden proces získání zaměstnanecké karty pro cizince s lokální smlouvou a dále na obr. 6 je uveden proces získání zaměstnanecké karty pro vyslaného cizince. (Ministerstvo vnitra, 2017)

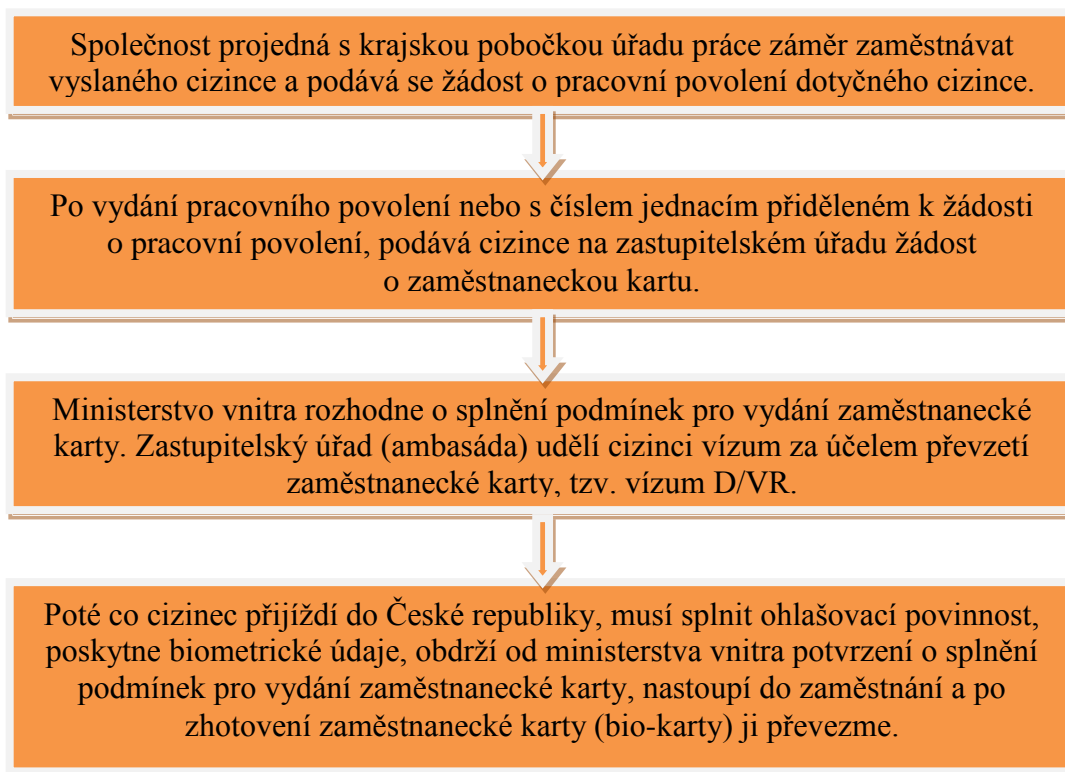
Obrázek 5 - Zaměstnanecká karta - postup pro cizince s lokální smlouvou (duální karta)



Zdroj: (Zelová & Králová, 2017)

Vízum D/VR za účelem převzetí povolení k pobytu na území České republiky, je potřebné pro vstup do České republiky, pokud se podává žádost o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadě České republiky (ambasáda) a žádost je schválena. Před získáním víza D/VR musí cizinec předložit na zastupitelském úřadu doklad o cestovním zdravotním pojištění a doklad o zaplacení pojistného. Jedná se o pojištění na dobu ode dne vyznačení víza do doby nástupu do zaměstnání. Poté se na něj bude vztahovat veřejné zdravotní pojištění dle zákona o veřejném pojištění. U vyslaných cizinců je cestovní zdravotní pojištění vyžadováno sjednat na celou dobu pobytu, protože se vyslaní cizinci nestávají účastníky veřejného zdravotního pojištění. Platnost víza D/VR je 6 měsíců, ale pouze pro pobyt, jehož délka činí maximálně 60 dnů, což se počítá ode dne vstupu na území České republiky. Po vstupu na území se musí cizince ohlásit do tří pracovních dnů na příslušném pracovišti Ministerstva vnitra a provést registraci D/VR víza. V rámci 60 denní platnosti víza D/VR musí cizinec zvládnout odevzdat biometrické údaje a převzít zaměstnaneckou kartu. (Ministerstvo vnitra, 2017)

Obrázek 6 - Zaměstnanecká karta - postup pro vyslaného cizince (neduální karta)

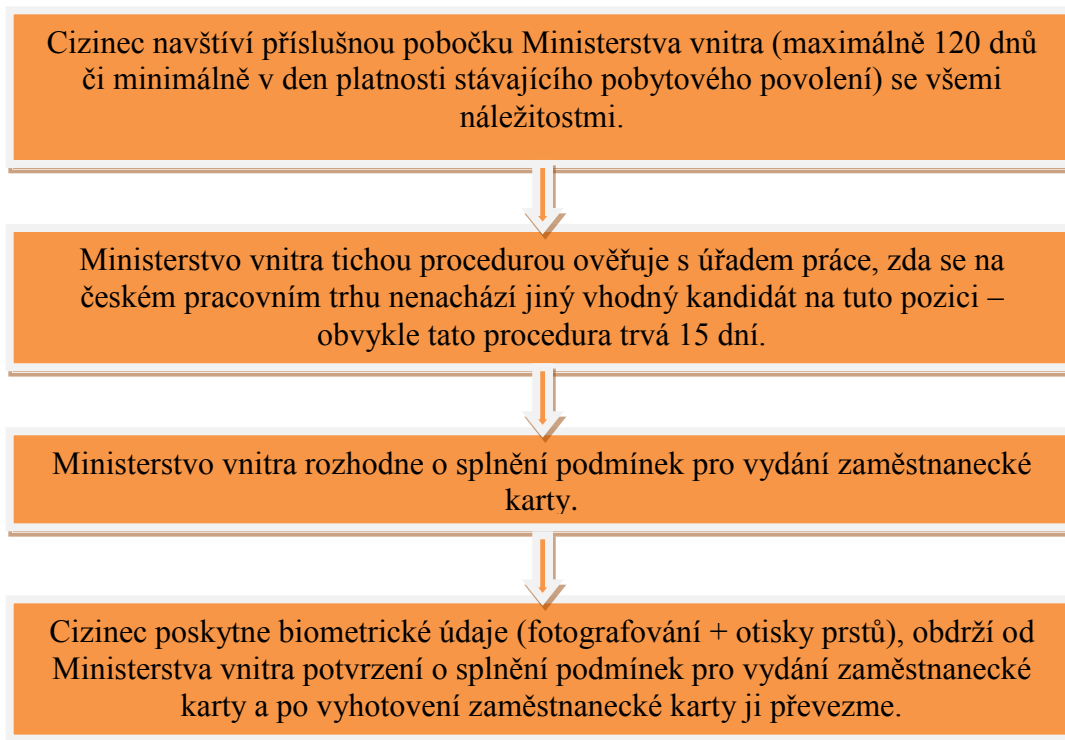


Zdroj: (Zelová & Králová, 2017)

V případě duální zaměstnanecké karty mohou cizinci s vízem D/VR nastoupit do zaměstnání po pořízení biometrických údajů a zaměstnavateli předkládají potvrzení z ministerstva vnitra o splnění podmínek pro vydání povolení k dlouhodobému pobytu – zaměstnanecké karty. Cizinec s vízem D/VR a neduální zaměstnaneckou kartou může nastoupit do zaměstnání ihned po příjezdu do České republiky. Není-li cizinec držitelem víza D/VR, může nastoupit do zaměstnání až po převzetí zaměstnanecké karty, tj. biometrického povolení k pobytu.

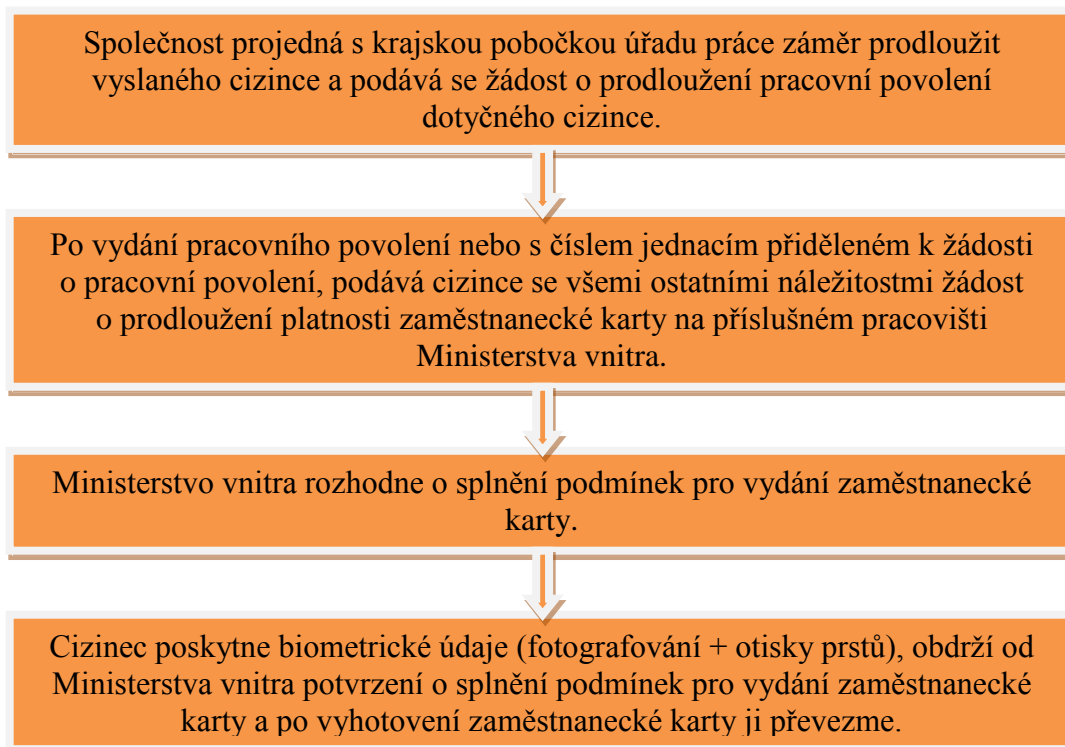
Jestliže cizinec potřebuje prodloužit platnost své zaměstnanecké karty, pak výše uvedený proces probíhá malinko odlišně, protože je cizinec již na území České republiky. Proces podání žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty je opět odlišný pro cizince s lokální smlouvou a pro vyslaného cizince, což lze vidět na obr. 7 a na obr. 8.

Obrázek 7 - Zaměstnanecká karta - postup pro cizince s lokální smlouvou (cizinec již na území)



Zdroj: (Zelová & Králová, 2017)

Obrázek 8 - Zaměstnanecká karta - postup pro vyslaného cizince (cizinec již na území)



Zdroj: (Zelová & Králová, 2017)

3.4.7 Modrá karta

Na rozdíl od zaměstnaneckých karet, které vznikly z iniciativy České republiky, jsou modré karty projektem Evropské unie. Je to povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci. Modrá karta je pro cizince ze zemí mimo Evropskou unii, kteří jsou zaměstnaní u českého zaměstnavatele. Opravňuje cizince jak k pobytu, tak zároveň k výkonu zaměstnání a cizinec nepotřebuje zvlášť pracovní povolení. Modrá karta má tedy pouze duální charakter. Za vyšší kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání či vyšší odborné vzdělání v délce alespoň tří let. Žádost o modrou kartu se podává buď na zastupitelském úřadě České republiky, nebo v případě pobytu na území České republiky na pracovišti Ministerstva vnitra. (Boušková, a další, 2009)

K žádosti je nutné doložit, kromě stejných dokumentů jako u žádosti o zaměstnaneckou kartu, následující dokumenty:

- pracovní smlouva s budoucím zaměstnavatelem včetně platového výměru,
- mzdový výměr sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy ve výši alespoň 1,5 násobku průměrné hrubé měsíční mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí (nyní 27 589 Kč/měs. tj. 41 384 Kč),
- hlášenka volného místa, která se projednává na příslušném pracovišti úřadu práce stejně jako u zaměstnanecké karty s hlavním rozdílem, že pro účely modré karty je potřeba uvést, že se jedná o vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání s dobou trvání minimálně 3 roky,
- jedná-li se o regulované povolání – doklad o splnění podmínek.

(Ministerstvo vnitra, 2017)

Průměrná mzda nevyplývá ze statistických dat Českého statistického úřadu nebo České národní banky, ale z vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí, které příslušnou sumu vydává. Žádost by měla obvykle být vyřízena do 90 dnů ode dne podání na zastupitelském úřadě či odboru OAMP Ministerstva vnitra. Ministerstvo vnitra po posouzení žádosti informuje příslušného zaměstnavatele, že cizinec splnil podmínky pro vydání modré karty. Platnost modré karty je o tři měsíce delší než doba sjednání v pracovní smlouvě, ale maximálně 2 roky. Platnost modré karty je možné opakovaně prodloužit.

Pokud cizinec skončí v době platnosti modré karty své zaměstnání, musí tuto skutečnost neprodleně ohlásit na Ministerstvu vnitra. Oznámit se musí též změna zaměstnavatele a změna pracovního zařazení. (Rytířová & Tepperová, 2012)

Rozdíly mezi zaměstnaneckou kartou a modrou kartou

Zaměstnanecká karta

Výhody:

- 2 v 1,
- platnost maximálně 2 roky
- ochranná lhůta 3 měsíce (DPČ – 1 měsíc)

Modrá karta

Výhody:

- 2 v 1
- platnost maximálně 2 roky
- evropský rozměr
- změna zaměstnavatele po 2 letech oznámení na Ministerstvu vnitra
- rodina může žádat rovnou o pobyt

Nevýhody:

- 90 dnů na zpracování,
- vysoké platové kritérium,
- pouze pro VŠ vzdělané.

3.4.8 Urychlovací projekty

Zájemci o pracovníky z ciziny mohou využít k jejich relokaci do České republiky speciální vládní programy, které umožňují rychlejší vyřízení potřebných formalit.

Níže jsou uvedeny 2 nejčastěji využívané programy:

- Projekt zrychlené procedury pro vnitropodnikově převáděné a lokalizované zaměstnance a statutární orgány – projekt *Fast Track*,
- Projekt zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny.

Projekt zrychlené procedury pro vnitropodnikově převáděné a lokalizované zaměstnance a statutární orgány – projekt *Fast Track*

Tento projekt zefektivňuje procedury vstupu a zaměstnávání cizinců třetích zemí v práci vnitropodnikových přesunů či lokalizací. Projekt realizuje Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo zahraničních věcí a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Česká republika získá konkurenční výhodu oproti ostatním státům v získávání investorů a přenosu know-how. Od roku 2013 lze zrychlenou proceduru využít i pro lokalizované zaměstnance, např. manažery, specialisty. (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2014)

Základní podstatou projektu je dosažení časových úspor v migračním procesu zaměstnanců a statutárních orgánů zahraničních investorů do organizačních složek či kapitálově propojených obchodních společností, které jsou v České republice. Zrychlená procedura je určena zejména pro potřeby již etablovaných zahraničních investorů podnikajících na území České republiky alespoň dva roky. (Ministerstvo zahraničních věcí, 2016)

Časových úspor je dosahováno:

- zkrácením doby doručování žádostí o zaměstnanecké karty a víza k pobytu nad 90 dnů podaných cizinci, kteří jsou zařazeni do projektu na území České republiky,
- přednostní vyřizování při podání žádosti o povolení k zaměstnání a vydání povolení k zaměstnání.

(Ministerstvo zahraničních věcí, 2016)

Kritéria pro zařazení do projektu *Fast Track*

- výrobní podniky, podniky v oblasti služeb, které splňují povinná kritéria (roční obrát, počet zaměstnanců, výše investic atd.) a podnikají v České republice alespoň 2 roky,
- klíčový je počet zaměstnanců ve společnosti – 250 v České republice, 1 000 celosvětově (lze udělit i výjimku, jestliže společnost zaměstnává minimálně 150 zaměstnanců),
- žádost vyhodnocuje Ministerstvo průmyslu a obchodu a poté Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo zahraničních věcí a Ministerstvo vnitra,

- součástí žádosti je potvrzení o bezdlužnosti z celní správy, zdravotní pojišťovny, finančního úřadu a sociálního zabezpečení. (Zelová & Králová, 2017)

Výhody projektu *Fast Track*

- vyřízení zaměstnanecké karty do 30 dnů od podání žádosti na ambasádě,
- není vyžadováno uznání zahraničního vzdělání,
- rychlá spolupráce s dalšími orgány, které jsou zapojené do projektu (s ČSSZ, Finančními úřady a zdravotními pojišťovnami). (Zelová & Králová, 2017)

Projekt zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny

Hlavním cílem je dosáhnout časových úspor při přijímání a vyřizování žádostí o zaměstnanecké karty a modré karty pro specialisty z Ukrajiny, vykonávající vysoce kvalifikovanou práci v oblasti služeb, výroby či ve veřejném sektoru. Tento projekt byl schválen v roce 2015. Pracovní pozice, které budou v České republice specialisté z Ukrajiny vykonávat, jsou dle platného znění aktualizované Kvalifikace zaměstnání CZ-ISCO zařazeny do hlavních tříd 1 až 3 (vyšší pracovníci). Ministerstvo průmyslu a obchodu přijímá žádosti o přijetí zaměstnavatelů do projektu. Žádosti se podávají na Velvyslanectví České republiky v Kyjevě. Je to velice časově úsporné, jelikož se žadatel vyhne neprůchodnému rezervačnímu systému na ambasádách. Tento projekt se týká žadatelů s vysokoškolským vzděláním a někdy i pro specifické pozice se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou. Mzda musí být minimálně stejná jako pro modré karty či musí odpovídat průměru v daném oboru a v daném kraji. Počet míst v tomto projektu je omezen. Roční kvóta nepřesáhne 500 uchazečů. (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016)

Kritéria pro účast specialisty v projektu:

- informace o čísle, pod kterým je uvedeno neobsazené pracovní místo zveřejněné v centrální evidenci volných pracovních míst, které je možné obsadit pouze držiteli zaměstnaneckých či modrých karet
- čestné prohlášení zaměstnavatele o tom, zda specialista splňuje požadovanou kvalifikaci pro výkon zaměstnání a doklad prokazující pracovní zkušenost nebo kvalifikaci,
- čestné prohlášení zaměstnavatele, týkající se specialisty, potvrzující zásadní význam pro činnost zaměstnavatele na území České republiky. (Ministerstvo zahraničních věcí, 2015)

Součástí žádosti musí být potvrzení o bezdlužnosti z finančního úřadu, ale nemusí již být potvrzení o bezdlužnosti ze zdravotní pojišťovny. Realizace projektu je zajištěna v souladu s platnými právními předpisy a přijaté žádosti se vyřizují v zákonem stanovených lhůtách se všemi zákonnými požadavky. (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016)

3.5 Shrnutí povinností zaměstnavatele a zaměstnance

Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců na území České republiky

1. Lze zaměstnávat cizince pouze s platným povolením k pobytu a povolením k zaměstnání.
2. Musí splnit informační povinnosti při nástupu zaměstnance nejpozději v den nástupu do zaměstnání.
3. Musí zaměstnance nahlásit k povinným odvodům – zdravotní pojišťovna, v případě lokální smlouvy i ČSSZ.
4. Musí splnit informační povinnost při ukončení zaměstnání do 10. dne od vzniklé skutečnosti a minimálně 3 roky ponechat všechny dokumenty o cizincích, kteří odešli (kopie pracovního povolení, pobytového povolení, pracovní smlouvy).

Pokud zaměstnavatel nesplní informační povinnost, pak mu hrozí pokuty až do výše 100 000 Kč. V případě, že zaměstnavatel umožní zaměstnanci vykonávat nelegální práci, hrozí mu pokuta do výše 10 milionu Kč a může dostat zákaz zaměstnávat cizince. Zaměstnavateli může být pozastavena i účast ve vládních programech, např. pobírání investičních pobídek.

Povinnosti cizince jako zaměstnance na území České republiky

1. Cizinec musí ohlásit místo pobytu do 3 dnů od příjezdu do České republiky (pokud to neprovádí ubytovatel).
2. Cizinec musí mít odpovídající pobytové oprávnění.
3. Musí u sebe neustále nosit doklady, tj. pobytové a pracovní povolení, zdravotní pojištění a cestovní pas.
4. Do tří dnů musí nahlásit změny týkající se změny pasu, změny stavu, změny národnosti, změny jména a krádež.
5. Do 30 dnů musí cizinec nahlásit změnu adresy.

Na základě výše uvedených postupů lze pozorovat veliký rozdíl v procesu legalizace práce a pobytu u občanů EU/EHP a Švýcarska a občanů ze třetích zemí. Zatímco občané EU/EHP a Švýcarska mohou pobývat na území České republiky po neomezenou dobu bez víza či jakéhokoli pobytového oprávnění, jejich jedinou povinností je registrace na území České republiky nejpozději 30 dnů ode dne vstupu na území a nepotřebují povolení k zaměstnání, občané třetích zemí mají proces legalizace práce a pobytu mnohonásobně komplikovanější. Musí splnit řadu povinností, bez kterých jinak nezískají povolení k zaměstnání, ani pobytové oprávnění. Délka celého procesu legalizace a náročnost jednotlivých úkonů zhoršuje fakt, že celé úřední jednání je vedeno pouze v českém jazyce, což způsobuje ještě větší komplikace. V praxi je poměrně často využíváno interní či externí asistence, kterou zajišťuje zaměstnavatel, protože komplikovanost procesu a nemožnost domluvit se v českém jazyce, představuje často nepřekonatelný problém. Současnou situaci ztěžuje i nedodržování schvalovacích lhůt, ačkoli jsou zákonem stanovené. Na druhou stranu pokud cizí státní příslušníci ze třetích zemí nesplní byť jen jedinou povinnost, která souvisí s procesem legalizace práce a pobytu, hrozí jim za to postihy a v krajních případech zamítnutí povolení k zaměstnání či povolení k pobytu, které vede k tomu, že cizí státní příslušníci musí území České republiky opustit. Komplikovaný proces legalizace práce a pobytu může vést k nelegálnímu zaměstnávání či nelegální migraci cizích státních příslušníků ze třetích zemí.

3.6 Kvantitativní metoda výzkumu – dotazování

Kvantitativní metoda výzkumu se provádí na vzorku reprezentující zvolenou cílovou skupinu. Nejpoužívanější metodou kvantitativního výzkumu je forma dotazování, kterou lze provádět formou ústního dotazování, telefonického dotazování, písemného dotazování či elektronického dotazování.

Ústní dotazování znamená, že tazatel klade otázky respondentovi a zapisuje odpovědi do dotazníku, čili je založeno na přímé komunikaci s respondentem. Tato forma dotazování je náročnější na schopnost k navázání kontaktu a neovlivňování respondentů nedovoleným způsobem. Je to spolehlivá forma dotazování, ale drahá a časově náročná. (Kozel, 2006)

Telefonické dotazování je podobné osobnímu dotazování, jelikož respondent okamžitě reaguje na otázky pokládané tazatelem. Lze ho využít v oblastech s hustou telefonní sítí. Tato forma dotazování je rychlá, finančně a časově nenáročná, ale také se tazatel může potýkat s problémy s navázáním kontaktu a nedůvěrou. Také nemožnost použití vizuálních pomůcek snižuje jednoznačnost komunikace a tím i spolehlivost získaných údajů. (Machková, 2009)

Písemné dotazování metoda zjišťování názorů na základě strukturovaných dotazníků. Respondent vyplňuje dotazník bez cizí pomoci. Umožní získat velké množství dat. Výhodou písemného dotazování je, že respondent má čas rozmyslet si odpověď na danou otázku. Problémem je reaktivně nízká návratnost, jelikož se ztrácí kontrola nad velikostí výběrového souboru a není jasné, kdo dotazník vyplňoval. (Foret, 2003)

Elektronické dotazování je levné, rychlé a umožňuje rychlé zpracování dat, jelikož jsou všechna dat v elektronické podobě. Dle způsobu distribuce dotazníku se vytváří konkrétní podoba dotazníku (přes e-mail či webová stránka). Výhodou je využití názorných pomůcek, které můžou respondentovi pomoci správně odpovědět. Dotazník by měl být stručný, jinak respondent dotazník nevyplní a neodešle. Problémem je také relativně nízká návratnost dotazníků. (Foret, 2003)

3.6.1 Tvorba dotazníku

Při tvorbě dotazníku je třeba určit nejen to, na co se bude tazatel ptát, ale také jakým způsobem bude tazatel následně zpracovávat data. Je důležité dodržovat zásadu, že se tazatel ptá pouze na to, co je z hlediska cíle výzkumu důležité.

Otázky, které jsou zaměřeny na problémy týkající se předmětu výzkumu, jsou označovány jako **meritorní otázky**. Při kvalitativních výzkumech jsou meritorními otázkami často otázky **otevřené**, kdy respondent odpovídá na otázky vlastním způsobem a tazatel odpověď zaznamenává. Otevřená otázka umožňuje postihnout zkoumané problémy ve značné šíři. Následné vyhodnocení však bývá pro různorodost odpovědí obtížné. Meritorními otázkami při kvantitativních výzkumech jsou většinou otázky **uzavřené**. U těchto typů otázek respondenti vybírají pouze z předepsaných variant odpovědí, což je výhodné z hlediska vyhodnocování a zpracování odpovědí. Nevýhodné je, že se respondentům v podstatě vnucují určité varianty odpovědí a tím lze zkreslit názor

respondentů. Z těchto dvou typů otázek mají respondenti raději uzavřené otázky, kdy nemusejí tolik přemýšlet nad odpovědí. Rovněž je nutné zvážit škálu nabízených odpovědí tak, aby respondenti zvolili alespoň jednu z nabízených odpovědí. Nemělo by se stát, že respondenti u většiny otázek netuší, jakou odpověď z nabízených alternativ zvolit. Řešením mohou být **polouzavřené** otázky, kdy respondenti vybírají buď některou odpověď z předepsaných alternativ, nebo formulují vlastní odpovědi v případě, že zvolí odpověď typu „jinak“. Uzavřené otázky, které umožňují výběr jedné odpovědi nebo více vyhovujících odpovědí, se nazývají **výčtové**. Výčtové otázky jsou relativně krátké a dá se na ně snadno odpovědět. Výhodou je také snadné zpracování odpovědí. Dalším typem otázek jsou otázky výběrové, které nabízejí respondentům na výběr jednu odpověď z několika možných odpovědí. Obsah jednotlivých odpovědí musí být jasně vymezen a nesmí se překrývat. (Machková, 2009)

Škálové otázky jsou nevhodnějším nástrojem k měření postojů a názorů dotázaných respondentů. Výsledné odpovědi lze jednoduše hodnotit. Respondenti vyjadřují svůj postoj na hodnotící škále výběrem ze stupnice, např. od jedné do pěti jako ve škole. (Kozel, 2006)

3.7 SWOT analýza

SWOT analýza je účinný nástroj, který lze využít v mnoha oblastech a situacích. Cílem je identifikovat, do jaké míry jsou relevantní silná a slabá místa současné strategie organizace a jak je schopna se vyrovnat se změnami, které nastávají v prostředí. (Jakubíková, 2008)

Na základě SWOT analýzy mohou organizace identifikovat silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby. Z vnějšího prostředí přicházejí příležitosti a hrozby, které je lepší analyzovat nejdříve. Poté se analýza věnuje vnitřnímu prostředí, které identifikuje silné a slabé stránky organizace. Níže uvedené hodnocení SWOT analýzy vychází původně z ekonomických modelů, které byly sestaveny při hledání souvislostí procesů, které jsou důležité pro dosažení stanovených cílů. Obecnou podobu SWOT analýzy lze vidět na obr. 9. (Jakubíková, 2013)

Obrázek 9 - SWOT analýza

SWOT-analýza		Interní analýza	
		Silné stránky	Slabé stránky
E x t e r n í a n a l ý z a	Příležitosti	<i>S-O-Strategie:</i> Vývoj nových metod, které jsou vhodné pro rozvoj silných stránek společnosti (projektu).	<i>W-O-Strategie:</i> Odstranění slabín pro vznik nových příležitostí.
	Hrozby	<i>S-T-Strategie:</i> Použití silných stránek pro zamezení hrozeb.	<i>W-T-Strategie:</i> Vývoj strategií, díky nimž je možné omezit hrozby, ohrožující naše slabé stránky.

Zdroj: ECKHARDOVÁ, Jana. Příležitost nebo hrozba? SWOT analýza. In: *Malá MARKETINGOVÁ* [online]. 2014 [cit. 2017-11-29]. Dostupné z: <http://www.malamarketingova.cz/swotanalýza.html>

Mezi **silné stránky S** (*Strenghts*) patří faktory vedoucí k úspěšnému podnikání, např. různé schopnosti a dovednosti, které organizaci zvýhodňují od konkurence, jsou pro danou organizaci jedinečné a ostatní je mohou jen těžko napodobovat. Silné stránky pak organizaci přináší konkurenční výhodu a dlouhodobý zisk. Mezi přednosti organizace lze zařadit adekvátní finanční zdroje, úspory z rozsahu a nákladovou výhodu. (Tichá & Hron, 2002)

Naopak **slabé stránky W** (*Weaknesses*) podniku znamenají definování nedostatků organizace či určitá omezení. Mezi negativní faktory lze zařadit nejasný strategický záměr, nedokonalá distribuční síť a slabá pozice na trhu. Definování silných a slabých stránek však neznamená, že mají stejný význam, který ovlivňuje provoz organizace. Některé silné stránky organizace nemusí hned znamenat konkurenční výhodu. (Horáková, 2003)

Příležitosti O (*Opportunities*) a **hrozby T** (*Threats*) doléhají na organizaci z vnějšího prostředí, které firma jen složitě ovlivní. Může je však správně identifikovat a zaujmout stanovisko k maximálnímu využití či odvrácení hrozby. Do příležitostí lze zařadit překonání obchodních bariér na atraktivních trzích, vstoupení na nové trhy nebo tržní segmenty a rychlejší růst na trhu. Do hrozeb lze zařadit nákladné regulační požadavky a nepříznivé demografické změny. (Bělohávek & Košťan, 2006)

SWOT analýza specifikuje čtyři skupiny možných opatření, která mohou být použita k využití příležitostí systému zároveň s minimalizací možných hrozeb. Tyto čtyři skupiny se ve SWOT analýze označují obecně jako následující strategie:

- **SO strategie** (maxi-maxi), která se snaží využít co nejvíce silných stránek k využití možných příležitostí,
- **WO strategie** (mini-maxi) se zaměřuje na překonání slabých stránek tak, aby bylo možno využít dané příležitosti,
- **ST strategie** (maxi-mini) sleduje využití silných stránek k eliminaci hrozeb,
- **WT strategie** (mini-mini) se zaměřuje na minimalizaci negativních hrozeb při výskytu více nepříznivých předpokladů. (Tichá & Hron, 2002)

SWOT analýza však nepracuje pouze s údaji z tradičních oblastí, tj. provozními a ekonomickými údaji. Zahrnují také údaje z oblasti právní, rozvoje lidských zdrojů a dalších. Hlavním nástrojem pro identifikaci rizik je právě SWOT analýza předepsaná pro ministerstva a další orgány státní správy jako povinná součást obsahu střednědobých koncepcí. SWOT analýza je také součástí metodiky orgánů Evropské unie pro zpracování strategických dokumentů. SWOT analýza je velmi důležitým nástrojem, který vede k úspěšnému plnění dlouhodobých úkolů. (Veličko, 2009)

4 Vlastní práce

Praktická část diplomové práce se opírá o provedený kvantitativní výzkum, který pomohl k nashromáždění potřebných primárních dat. Pro sběr primárních dat byla využita metoda kvantitativního výzkumu a to konkrétně dotazníkové šetření. Dotazování byli především občané ze třetích zemí, jelikož proces legalizace práce a pobytu je u nich značně náročnější, než legalizace pobytu a práce u občanů EU/EHP a Švýcarska. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jaký názor mají cizí státní příslušníci na současný proces legalizace práce a pobytu na území České republiky, jak jsou spokojeni s prací příslušných orgánů a v neposlední řadě jaké spatřují největší překážky v tomto procesu.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 113 respondentů a to občanů ze třetích zemí. Osloveni byli především cizí státní příslušníci, kteří pobývají na území České republiky za účelem zaměstnání, studia či sloučení s rodinou. Dotazník byl vypracován jak v papírové podobě, tak v elektronické podobě. Obě formy dotazníku jsou vypracovány v anglickém jazyce. Dotazník v papírové podobě byl vyplňován osobně se samotnými respondenty na odboru OAMP Ministerstva vnitra. Dotazníkové šetření v papírové podobě probíhalo od 12. září 2017 do 13. listopadu 2017 a vyplnilo ho celkem 54 respondentů. Elektronická forma dotazníku byla po předchozí domluvě s respondenty rozesílána na e-mailové adresy. Elektronická forma dotazníku byla šířena prostřednictvím internetového portálu www.vyplnto.cz, který umožňuje vytvořit na dobu jednoho měsíce libovolně dlouhý dotazník pro jakýkoliv počet respondentů. Elektronická forma dotazníkového šetření probíhala od 13. října 2017 do 13. listopadu 2017. Dotazník v elektronické podobě vyplnilo celkem 59 respondentů. Celková návratnost dotazníků činí 67%, která je dána poměrem vyplněných a zobrazených dotazníků a nebere v potaz respondenty, kteří si nezobrazili ani úvodní text před spuštěním dotazníku. Získaná data z dotazníku byla poté přenesena do programu Microsoft Office Excel 2007, ve kterém byly vytvořeny grafy a výpočty potřebné k dokončení výzkumu.

Základem dotazníku, viz příloha A, je 12 otázek, které jsou rozděleny na fakta o cizím státním příslušníkovi a na otázky, které zjišťují samotný postoj cizích státních příslušníků k procesu legalizace práce a pobytu s důrazem na jejich vlastní zkušenost. Převážná část dotazníku je tvořena otázkami tzv. meritorními, které se týkají hlavního tématu výzkumu. Jedna otázka je uzavřená a výběrová, takže respondent označí pouze jednu možnost z nabízených alternativ. Dvě uzavřené otázky jsou škálového typu.

Hodnotící škála je na rozhraní 1 až 5, přičemž hodnocení 1 je nejlepší a hodnocení 5 je nejhorší, čili výběr stupnice hodnocení je jako hodnocení ve škole. Tři otázky jsou polouzavřené a výčtové. Respondenti tedy mohou vybrat více možností z několika nabízených alternativ a zároveň se mohou vyjádřit svými vlastními slovy. Další tři otázky jsou otevřené a respondenti se vyjadřují pouze svými slovy podle vlastního uvážení. Poslední tři otázky jsou tzv. identifikační sloužící k identifikaci respondenta. Z identifikačních otázek je jedna uzavřená, výběrová a týká se pohlaví respondentů. Další dvě identifikační otázky jsou otevřené a respondenti zde vypisují svůj věk a národnost.

Na základě výsledků dotazníkového šetření lze provést zjednodušenou SWOT analýzu procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky, jejímž obsahem není jen pouhé vymezení silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb, ale zejména hledání vzájemné souvislosti mezi jednotlivými částmi tak, jak lze proměnit silné stránky v příležitost nebo jak silné stránky mohou předejít hrozbám, které převážně vyplývají ze slabých stránek procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky.

4.1 Dotazníkové šetření

Jak je již výše uvedeno, dotazníkového šetření se účastnilo celkem 113 cizích státních příslušníků, kteří na území České republiky pobývají zejména za účelem zaměstnání, studia či sloučení s rodinou. Výsledky dotazníkového šetření jsou na následujících stránkách interpretovány pomocí grafů a tabulek.

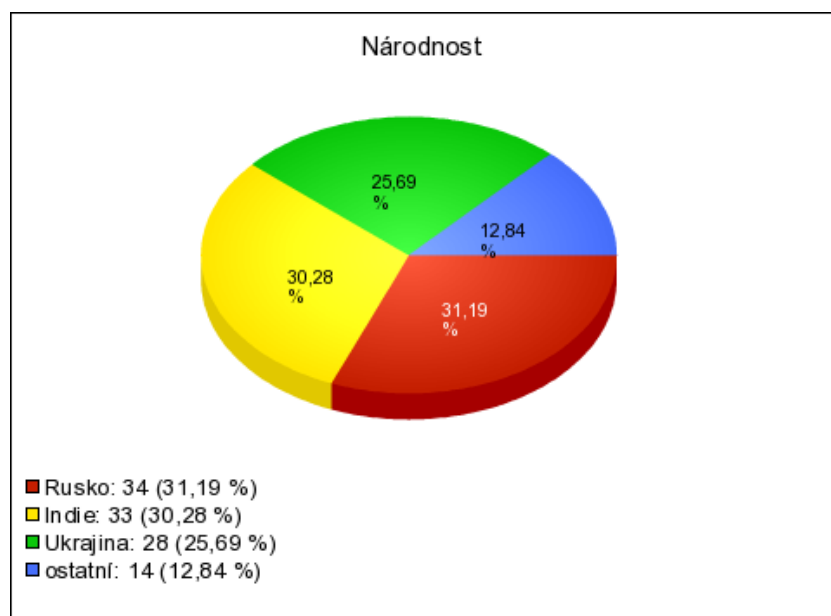
4.1.1 Charakteristika respondentů

Charakteristika respondentů byla zjištěna na základě tří identifikačních otázek, které se vyskytují na konci dotazníku. Identifikační otázky se týkají pohlaví, národnosti a věku respondentů. Z celkového počtu 113 respondentů se dotazníkového šetření účastnilo 76 mužů a 37 žen. Co se týče věku, tak oslovení respondenti vypisovali svůj věk číslem. Věk respondentů se pohybuje od 21 let do 41 let. Průměrný věk respondentů je tedy 30 let. Níže uvedený graf 1 zobrazuje přehled národností dotazovaných cizích státních příslušníků. Nejvíce dotazovaných cizích státních příslušníků pochází z Ruska (celkem 34 respondentů), z Indie (celkem 33 respondentů) a z Ukrajiny (celkem 28 respondentů).

Národnosti, které uvedl pouze jeden či dva respondenti, jsou shrnuté do kolonky ostatní. Mezi tyto národnosti patří Arménie, Turecko, Filipíny, USA, Jihoafrická republika, Nigérie, Kazachstán, Bosna a Hercegovina, Vietnam, Nepál, Kyrgyzstán, Uzbekistán a Sýrie.

O cizí státní příslušníky z Ruska a Ukrajiny je mezi zaměstnavateli zájem nejen pro jejich dovednosti, ale také proto, že se snáze učí český jazyk. O cizí státní příslušníky z Indie mají zaměstnavatelé zájem zejména proto, že jsou vysoce specializovaní v oblasti IT.

Graf 1 - Národnost cizích státních příslušníků



Zdroj: Dotazníkové šetření

4.1.2 Výsledky dotazníkového šetření

První otázka se zabývá tím, jak dlouho pobývají cizí státní příslušníci na území České republiky. Tato otázka je důležitá zejména proto, že od počtu let strávených na území České republiky se odvíjí to, jaký druh pobytu cizí státní příslušníci mají. Tato otázka je otevřená a respondenti zde vypisují počet let strávených na území České republiky. Z výsledných dat byly následně sestaveny 4 kategorie počtu let strávených na území České republiky, ze kterých vyplývá, že:

- 38 % dotázaných cizích státních příslušníků žije na území České republiky 3 až 4 roky,

- 29 % dotázaných cizích státních příslušníků žije na území České republiky 1 až 2 roky,
- 20 % dotázaných cizích státních příslušníků žije na území České republiky 7 až 8 let,
- 12 % dotázaných cizích státních příslušníků žije na území České republiky 5 až 6 let.

Z toho vyplývá, že cizí státní příslušníci, kteří spadají do kategorie 1 až 2 roky a 3 až 4 roky, jsou držiteli dlouhodobého pobytu. Cizí státní příslušníci, kteří dosáhli doby pobytu 5 let a více, mají již nárok na vyřízení trvalého pobytu.

Druhá otázka se týká skutečnosti, jaký druh pobytu cizí státní příslušníci na území České republiky mají. Jak vyplývá z předchozí otázky, tak většina cizích státních příslušníků má na území České republiky povolený dlouhodobý pobyt. Dlouhodobé pobyty jsou rozděleny dle jednotlivých účelů pobytů. Pro účely diplomové práce byly vybrány účely pobytu zaměstnání (kód 27 - zaměstnanecká karta), studium (kód 23), sloučení s rodinou (kód 95), jiný (kód 99), rodinný (kód 17) a modrá karta EU (kód 28). Z následujícího grafu 2 vyplývá, že nejvíce cizích státních příslušníků má dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání, neboli jsou držiteli zaměstnanecké karty, a to celkem 52 % cizích státních příslušníků. Dlouhodobý pobyt za účelem studium má 10 % dotázaných cizích státních příslušníků. Dlouhodobý pobyt za účelem sloučení s rodinou má 8 % dotázaných cizích státních příslušníků. Dlouhodobý pobyt za účelem jiný mají pouze 2 % dotázaných cizích státních příslušníků a dlouhodobý pobyt za účelem rodinný označil jen jeden respondent. Držiteli modré karty EU jsou pouze 2 % dotázaných cizích státních příslušníků.

Rozdíl mezi účelem pobytu sloučení s rodinou a účelem pobytu rodinný je v tom, že rodina zaměstnaného cizího státního příslušníka, která požádá o vízum pro vstup a pobyt v České republice za účelem rodinný, nemůže s tímto typem víza pracovat. Aby mohl rodinný příslušník cizího státního příslušníka pracovat na území České republiky, potřebuje k tomuto typu pobytu pracovní povolení. V případě snazšího přístupu na trh práce (pouze přes registraci na úřadu práce), musí mít rodinný příslušník cizího státního příslušníka pobyt za účelem sloučení s rodinou. O dlouhodobý pobyt za účelem sloučení s rodinou je však možné žádat až poté, co zaměstnaný cizí státní příslušník, na nějž se rodinný příslušník navazuje, pobývá již v České republice alespoň po dobu šesti měsíců.

Výjimku představují pouze ti cizí státní příslušníci, kteří žádají o modrou kartu či o kartu vnitropodnikově převáděného zaměstnance, pak jeho rodinní příslušníci mohou žádat o dlouhodobý pobyt za účelem sloučení s rodinou hned od počátku na zastupitelském úřadě (ambasádě). Z praktického pohledu mají cizí státní příslušníci zájem o dlouhodobý pobyt za účelem sloučení s rodinou právě proto, že jsou lehce zaměstnatelní. Jediné co musí udělat, je splnění registrační povinnosti na úřadu práce podobně jako u občana EU/EHP a Švýcarska. Dlouhodobý pobyt za účelem jiný nijak specifikovaný není, ale může pod něj spadat, např. cizí státní příslušník, který studuje na neakreditované škole, bohatí lidé, kteří chtějí v České republice strávit důchod či přítelkyně cizího státního příslušníka, která se nemůže na svého partnera navazovat, jelikož nejsou sezdáni.

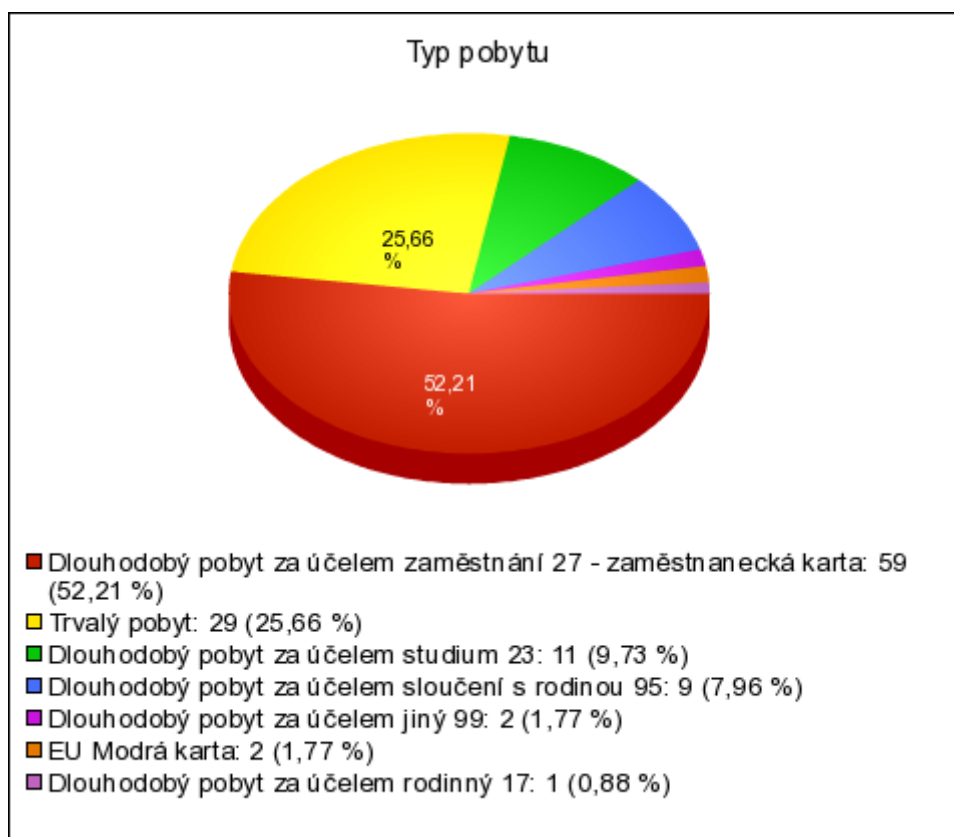
Oslovení cizí státní příslušníci, kteří dosáhli doby pobytu na území České republiky více než 5 let, si bez prodlení začali vyřizovat trvalý pobyt a v době probíhajícího dotazníkového šetření mělo trvalý pobyt 26 % dotázaných cizích státních příslušníků. Trvalý pobyt opravňuje cizího státního příslušníka k volnému pohybu na trhu práce. Udělením trvalého pobytu na území České republiky získávají cizí státní příslušníci ze třetích zemí ve většině oblastí života stejné postavení jako občané České republiky, včetně nároku na vedení v evidenci uchazečů o práci, nároku na aktivní politiku zaměstnanosti a také nároku na dávky v nezaměstnanosti. Trvalý pobyt je však spojen i s některými výjimkami, např. cizí státní příslušníci třetích zemí nemají volební právo nebo nemůžou pracovat v ozbrojených silách. Níže uvedená tab. 3 popisuje zastoupení mužského a ženského pohlaví u jednotlivých typů pobytu cizích státních příslušníků na území České republiky.

Tabulka 3 - Typ pobytu cizích státních příslušníků na území České republiky

Typ pobytu	Dlouhodobý pobyt za účelem:					Modrá karta EU	Trvalý pobyt	Celkem
	zaměstnání 27 (zaměstnanecká karta)	studium 23	sloučení s rodinou 95	rodinný 17	jiný 99			
muž	46	4	2	0	0	2	22	76
žena	13	7	7	1	2	0	7	37

Zdroj: Dotazníkové šetření

Graf 2 - Typ pobytu cizích státních příslušníků na území České republiky



Zdroj: Dotazníkové šetření

Třetí otázka se zabývá oblastí celkové spokojenosti s průběhem procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky. Samotné hodnocení spokojenosti s procesem legalizace práce a pobytu je vyjádřeno na škále od jedné do pěti, přičemž absolutní spokojenost je vyjádřena hodnotou 1, tedy výborně, a absolutní nespokojenost je vyjádřena hodnotou 5, tedy nedostatečně. Zároveň je otázka doplněna o zdůvodnění cizího státního příslušníka, proč udělil konkrétní známku. Z dotázaných respondentů označilo 51 % cizích státních příslušníků současný proces legalizace práce a pobytu za dostatečný, tedy známkou 4, a zároveň uvedli hned několik důvodů, proč takto učinili. Jako nejvíce uváděný důvod nespokojenosti je značná jazyková nevybavenost jednotlivých pracovníků na úřadech, kteří nejsou schopni vést jednání v jiném jazyce než v českém. Dalším důvodem je častá nutnost osobních návštěv na úřadech související se změnami ohledně pobytu cizího státního příslušníka, které jsou uvedeny v teoretické části diplomové práce. Po každé provedené změně (změna adresy, změna pasu atd.) je potřeba se dostavit opět na náběr biometrických údajů a následně na samotný výdej biometrické karty. Z pohledu

cizích státních příslušníků není nutné fotografovat a snímat otisky prstů při každé hlášené změně či při každém prodlužování pobytu. Cizí státní příslušníci se zároveň shodli na tom, že možné zpoždění některé části procesu legalizace práce a pobytu je značně závažnou skutečností, jelikož může zamezit plánovanému zaměstnání a ohrozit tak celý výsledek procesu. Týká se to zejména zpožděného výdeje pracovního povolení, protože na pracovní povolení je občanům třetích zemí navázáno povolení k pobytu za účelem zaměstnání a bez včasného vydání pracovního povolení není splněn účel pobytu, čímž tím dochází k nelegální činnosti. S tím souvisí i zbytečná zdlouhavost procesu, jelikož souběh jednotlivých částí procesu legalizace práce a pobytu není úplně správně nastaven. V praxi často dochází k situaci, kdy při podání jednotlivých žádostí nejsou dokumenty kompletní a možnost zpětného doložení, např. nostrifikace vzdělání, je často omezené. Cizí státní příslušníci musí vyčkat, zda nebudou vyzváni k doložení dokumentů. V těchto případech se zároveň řízení ohledně žádosti přerušuje a dochází tím k prodloužení celého procesu. Navíc v současné době odbor OAMP Ministerstva vnitra vyžaduje dokládat veškeré dokumenty v originálních výtiscích a zároveň jako úředně ověřené a přeložené kopie, takže například pokud cizí státní příslušník doloží do žádosti úředně ověřenou a přeloženou kopii rodného listu opatřenou apostilou a nedonese originál rodného listu, pak je rozhodovací řízení ohledně žádosti o pobyt přerušeno do doby, kdy cizí státní příslušník donese na příslušný odbor OAMP Ministerstva vnitra originál tohoto dokumentu, ze kterého úředníci na odboru OAMP Ministerstva vnitra udělají pouze prostou kopii a vrátí poté originál dokumentu zpět cizímu státnímu příslušníkovi. S tím souvisí i rozsáhlá byrokracie pro občany třetích zemí, jelikož opatření patřičných dokumentů v zemi původu je pro cizí státní příslušníky velice časově náročné. V neposlední řadě byla nespokojenost vyjádřena i ohledně sociálního systému. Pro cizí státní příslušníky, kteří na území České republiky dlouhá léta pracují a přispívají do sociálního systému i do zdravotního pojištění, je prakticky po dlouhou dobu nemožné získat např. rodičovský příspěvek na své vyživované děti, které na území České republiky pobývají na řádné povolení k pobytu.

Zároveň však 12 % dotázaných cizích státních příslušníků hodnotilo proces legalizace práce a pobytu známkou 2, tedy chvalitebně, a to zejména z toho důvodu, že jim s daným procesem legalizace práce a pobytu pomáhá poradenská společnost, která poskytuje cizím státním příslušníkům patřičný servis v rámci procesu legalizace práce a pobytu. Komunikace s českými úřady je pak pro cizí státní příslušníky značně jednodušší.

Mezi služby poradenské společnosti, které poskytuje cizím státním příslušníkům, patří zajišťování pracovního povolení, zajišťování víz, povolení a potvrzení k pobytu, poradenství v oblasti legalizace pobytu rodinných příslušníků, zastupování na úřadech, koordinují proces a komunikaci se zaměstnavatelem a úřady a v neposlední řadě zajišťují veškerou agendu, která se týká legálního pobytu cizinců, jako je např. nahlašování změn na odbor OAMP Ministerstva vnitra či vyřizují české řidičské průkazy.

S tím souvisí i vznik několika nevládních neziskových organizací, které nabízejí pomoc cizím státním příslušníkům s překladem přímo na příslušných úřadech nebo konzultace ohledně daných postupu v procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky.

Graf 3 - Celková spokojenost cizích státních příslušníků s průběhem procesu legalizace práce a pobytu na českých úřadech



Zdroj: Dotazníkové šetření

Čtvrtá otázka se zabývá tématem vnímaných překážek a bariér v procesu legalizace práce a pobytu. V rámci této otázky cizí státní příslušníci měli na výběr více možností z několika nabízených alternativ a zároveň měli možnost se vyjádřit vlastními

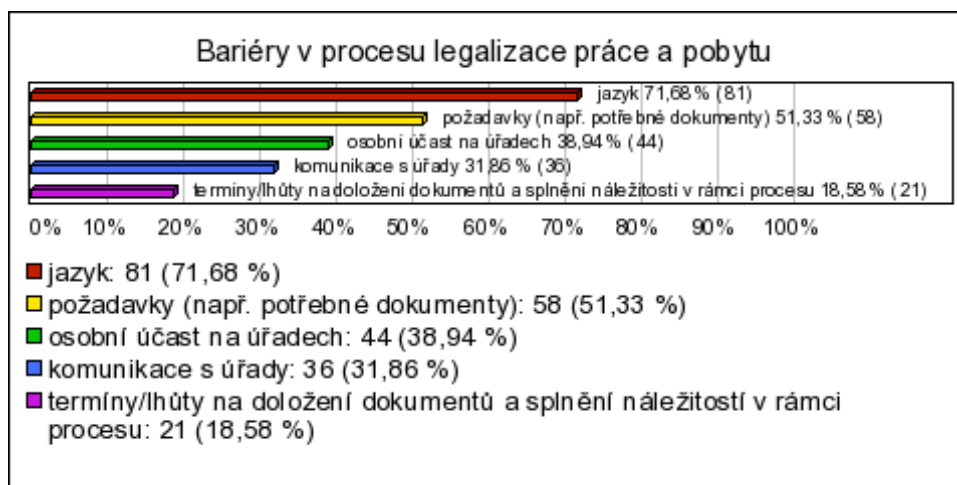
slovy. Následující graf 4 zobrazuje odpovědi jednotlivých cizích státních příslušníků a podává informace o tom, kolik procent cizích státních příslušníků považuje jednotlivé body za překážky v rámci procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky.

Cizí státní příslušníci považují ze 72 % za největší slabinu jazyk, tedy neznalost cizího jazyka v řadách úředníků na příslušných českých úřadech. Většina českých úředníků, kteří pracují na odboru OAMP Ministerstva vnitra, kam dochází cizí státní příslušníci žádat o pobyt či na odebrání biometrických údajů, mluví pouze česky. Také většina popisků na úřadech a dokumentů je pouze v českém jazyce, což je pro cizí státní příslušníky značný problém. Samotný proces legalizace práce a pobytu je pro cizí státní příslušníky komplikovaný a vést úřední jednání pouze v českém jazyce je pro cizí státní příslušníky ještě komplikovanější. Není podmínkou ovládat český jazyk, pokud jde cizinec žádat o dlouhodobý pobyt na území České republiky. Tato podmínka by měla být splněna pouze u žadatelů, kteří žádají o trvalý pobyt na území České republiky.

Jako druhou největší slabinu a překážku v rámci procesu legalizace práce a pobytu považují cizí státní příslušníci množství požadavků českých úřadů a to zejména velké množství potřebných dokumentů, které musí cizinec ve stanovených lhůtách doložit na české úřady. Tuto možnost označilo 51 % dotázaných cizích státních příslušníků. Všechny předkládané dokumenty v cizím jazyce musí být předloženy v originálním znění a v úředně ověřeném překladu do českého jazyka. Zároveň všechny náležitosti nesmějí být starší 180 dnů, a proto je pro cizí státní příslušníky opatřování dokumentů v domovské zemi velice obtížné a finančně náročné, jelikož tyto úkony nejsou tuzemským zaměstnavatelem propláceny. Příkladem může být doložení nostrifikace dokladu o dosaženém vysokoškolském vzdělání, ke kterému je zapotřebí výpis hodinové dotace studovaných předmětů v každém semestru studia. Tyto dokumenty musí být následně opatřeny apostilou a přeloženy do českého jazyka. Při zvážení velkého množství listin a ceně jednotlivých úkonů lze dojít k nemalým částkám jen, co se týče nostrifikace.

Za třetí největší bariéru procesu legalizace práce a pobytu považují cizí státní příslušníci nutnost osobních účastí na úřadech. Tuto možnost označilo 39 % dotázaných cizích státních příslušníků. Cizí státní příslušníci musí české úřady navštěvovat z důvodu např. podání žádostí, hlášení veškerých změn, snímání biometrických údajů a výdejů biometrických karet.

Graf 4 - Vnímané překážky a bariéry v procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky



Zdroj: Dotazníkové šetření

Pátá otázka se týká hodnocení kvality procesu legalizace práce a pobytu na českých úřadech a kompetencí úředníků. Tato otázka je hodnocena na škále od jedné do pěti, přičemž nejlepší hodnocení je vyjádřeno známkou 1 a nejhorší hodnocení je vyjádřeno známkou 5. Výsledné známky jsou zprůměrovány a vysvětleny v následující tab. 4.

Jazyková vybavenost českých úředníků je častou a již několikrát zmíněnou slabinou procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky. Z pohledu cizích státních příslušníků představuje jazyková nevybavenost veliký problém a z toho důvodu ji ohodnotili velice negativně.

Místní dostupnost úřadů hodnotí cizí státní příslušníci celkem pozitivně. Nejnavštěvovanějším úřadem v České republice je odbor OAMP Ministerstva vnitra, kde cizí státní příslušníci podávají žádosti o daný druh pobytu, hlásí veškeré změny, probíhá zde snímání biometrických údajů a vydávají zde vyhotovené biometrické karty. Pracoviště odboru OAMP Ministerstva vnitra je hned několik, např. jen v Praze jsou celkem čtyři pracoviště odboru OAMP Ministerstva vnitra.

Pracoviště jsou rozdělena podle působnosti dle následujícího přehledu:

- Oddělení pobytu cizinců Praha I (Žukovského, Nádraží Veleslavín) – působnost pro okres Praha-Východ, Praha 1, 3, 6, 7, 8 a 9,
- Oddělení pobytu cizinců Praha II (Na Jelenách, Chodov) – působnost pro okres Praha-Západ, Praha 2, 4, 5 a 10,

- Oddělení pobytu cizinců III (Hládkov) – působnost pro zahraniční studenty vysokých škol s pobytem v Praze včetně Prahy-Východ a Prahy-Západ,
- Oddělení pobytu cizinců Praha IV (Letná) – působnost pro specializované činnosti, např. pro cizí státní příslušníky, kteří jsou zařazeni do projektu *Fast Track*.

V rámci hodnocení místní dostupnosti úřadů hodnotili cizí státní příslušníci i otevírací hodiny jednotlivých úřadů na dobré úrovni.

Objednávací lhůty hodnotí cizí státní příslušníci na dobré úrovni. Objednávací lhůty jsou důležité zejména proto, že bez objednání se cizí státní příslušníci nemohou dostavit na snímání biometrických údajů či vyzvednutí biometrické karty. V současné době je možné zarezervovat termín schůzky přes telefonické objednávání nebo nově přes online rezervační systém, který je zatím stále ve vývoji a vyžaduje značnou dávku trpělivosti. U telefonického objednávání se často stává, že je linka přetížená a nelze se tam dovolat. Rezervační systém funguje na principu lístečkového systému. Cizí státní příslušník se objedná přes telefonickou linku a daný úředník ho zavede do rezervačního systému. Na příslušném pracovišti odboru OAMP Ministerstva vnitra si cizí státní příslušník vytiskne lísteček, který najde v rezervačním systému pod svým jménem a čeká, než dané číslo vyvolají. To, že má cizí státní příslušník objednaný termín na odboru OAMP Ministerstva vnitra, neznamená, že v daný čas přijde na řadu. Obvykle cizí státní příslušník čeká další půl hodinu až hodinu, než ho úředníci na příslušném pracovišti odboru OAMP Ministerstva vnitra vyvolají. Tato čekací doba je ale přijatelnější, než vyrazit na příslušné pracoviště odboru OAMP Ministerstva vnitra bez objednání a strávit tam celý den.

Dodržování schvalovacích lhůt je ohodnoceno cizími státními příslušníky negativně a to zejména z toho důvodu, že zpracování a schválení žádostí trvá v praxi mnohem déle, než je stanoveno zákonem, např. úřady práce mají ze zákona 30 dnů na schválení žádostí o pracovní povolení. V současné době se stává, že výdej pracovního povolení je zpožděn o další dva měsíce. Tato skutečnost může vést k ohrožení výsledku a zamezit plánovanému zaměstnání cizího státního příslušníka. S touto skutečností souvisí i fakt, že zaměstnavatel následně přichází o rozsáhlé finanční náklady, které vynaložil na dosavadní snahu legalizovat cizímu státnímu příslušníkovi pobyt a zaměstnání, nemůže zařadit cizího státního příslušníka do struktury společnosti nebo do předem chystaného projektu.

Tabulka 4 - Hodnocení kvality procesu legalizace práce a pobytu na českých úřadech a kompetence úředníků

<i>Kvalita procesu</i>	<i>Přidělená známka</i>	<i>Vysvětlení</i>
Znalost cizího jazyka (AJ, RJ)	4 - 5	Nejhorší kvalitou procesu je jazyková vybavenost úředníků, která se blíží absolutně nejhoršímu hodnocení z navržené škály.
Místní dostupnost úřadů	2 – 3	Cizí státní příslušníci hodnotí místní dostupnost úřadů na velmi dobré až dobré úrovni.
Objednávací lhůty	3	Cizí státní příslušníci hodnotí objednávací lhůty na dobré úrovni.
Dodržování schvalovacích lhůt	4	Dodržování schvalovacích lhůt je hodnoceno spíše negativně.
Ochota úředníků poradit, poskytnout informace	3	Ochota úředníků ve smyslu poradit či vysvětlit daný proces je ohodnocena známkou dobře.
Flexibilita	3	Flexibilita ve smyslu vyhovět a nalézt schůdné řešení pro všechny strany je ohodnocena známkou dobře.
Znalost zákona/předpisů	3	Cizí státní příslušníci hodnotí znalost zákona a předpisů na dobré úrovni.

Zdroj: Dotazníkové šetření

Ochota úředníků poradit, poskytnout informace a flexibilita ve smyslu vyhovět a nalézt schůdné řešení pro všechny strany hodnotí cizí státní příslušníci na dobré úrovni. U ochoty úředníků je to překvapivé hodnocení, jelikož většinou se úředníci neradi zatěžují detailnějším vysvětlováním procesu. Flexibilitou se v tomto případě rozumí snaha vyhovět přáním cizích státních příslušníků, např. po snímání biometrických údajů odbor OAMP Ministerstva vnitra nabízí cizímu státnímu příslušníkovi termín pro vyzvednutí vyhotovené biometrické karty. Obvykle by karta měla být připravena k vyzvednutí za tři týdny od

snímání biometrických údajů, avšak v praxi nabízejí mnohem pozdější termíny. Ve skutečnosti jsou biometrické karty vyhotoveny mnohem dříve a je možné si je vyzvednout i za 14 dnů od snímání biometrických údajů. Může se stát, že cizí státní příslušník potřebuje mít vyhotovenou biometrickou kartu právě k určitému datu z důvodu pracovní cesty do zahraničí a bez biometrické karty není možné, aby cizí státní příslušník vycestoval za hranice České republiky. Pak už záleží pouze na úředníkovi příslušného úřadu, zda cizímu státnímu příslušníkovi vyhoví či nikoliv.

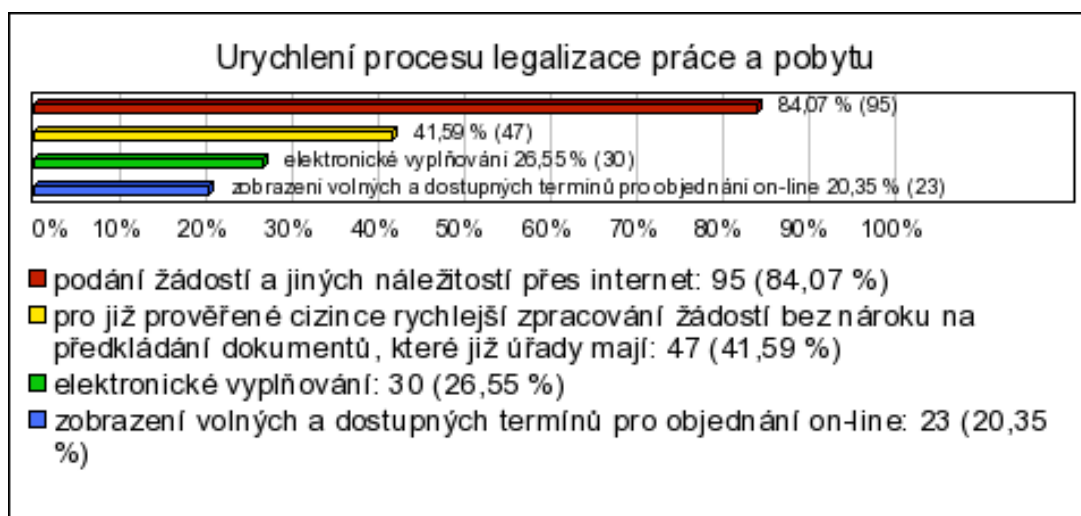
Znalost zákona a předpisů ve smyslu dodržování pravidel a zákonů na pracovištích státních správy hodnotí cizí státní příslušníci na dobré úrovni, ačkoli v praxi je jednání českých úřadů často v rozporu se zákonem, např. již zmíněné zpoždění ve schvalovacím řízení ohledně pracovního povolení či schvalovací řízení ohledně povolení k pobytu.

Šestá otázka se zabývá tím, jak by se dal současný proces legalizace práce a pobytu na území České republiky urychlit. Tato otázka je výčtová a cizí státní příslušníci měli na výběr více možností z několika nabízených alternativ a zároveň se mohli vyjádřit svými vlastními slovy. Jak lze vidět na grafu 5, tak nejvíce by cizí státní příslušníci uvítali podávání žádostí a jiných náležitostí přes internet. Tuto možnost označilo 84 % dotázaných cizích státních příslušníků. Znamenalo by to méně osobních návštěv na úřadech a snadnější kontrolu vyplněných údajů o cizím státním příslušníkovi v žádosti, jelikož v současné době se ještě stále žádosti vyplňují ručně a vyplněné údaje nejsou vždy čitelné, s čímž souvisí elektronické vyplňování žádostí.

Další možností urychlení procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky je rychlejší zpracování žádostí pro cizí státní příslušníky, kteří žádají o prodloužení jak pracovního povolení, tak pobytového povolení. Tuto možnost uvedlo 42 % dotázaných cizích státních příslušníků. Tito cizí státní příslušníci jsou již úřadem práce a odborem OAMP Ministerstva vnitra prověřeni, tudíž schvalovací řízení může trvat mnohem kratší dobu a zároveň příslušné úřady nemusí požadovat předkládání dokumentů, které již úřady mají.

Možnost elektronického vyplňování označilo 27 % dotázaných cizích státních příslušníků a zobrazení volných a dostupných termínů pro objednání on-line označilo pouze 20 % dotázaných cizích státních příslušníků.

Graf 5 - Možnosti urychlení procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky



Zdroj: Dotazníkové šetření

Sedmá otázka se věnuje počtu osobních návštěv českých úřadů za rok, které je třeba udělat v rámci řešeného procesu legalizace práce a pobytu. Tato otázka je otevřená z toho důvodu, že počet návštěv českých úřadů je u cizích státních příslušníků individuální a závisí zejména na tom, jaký druh pobytového oprávnění cizí státní příslušníci mají. Počet návštěv se v závislosti na druhu pobytového oprávnění značně mění. Při povolení k trvalému pobytu se počet návštěv pohybuje v průměru okolo jedné až dvou návštěv za kalendářní rok. Při povolení k dlouhodobému pobytu se počet návštěv pohybuje v průměru okolo tří až čtyř návštěv za kalendářní rok. V provedeném dotazníkovém šetření uvedlo 36 % cizích státních příslušníků, že průměrně navštíví odbor OAMP Ministerstva vnitra jednou až dvakrát do roka, a 64 % cizích státních příslušníků uvedlo, že odbor OAMP Ministerstva vnitra v průměru navštíví třikrát až čtyřikrát za rok. Důvodem zvýšeného počtu návštěv je nutnost každoročního prodloužení dlouhodobého pobytu a obnovy biometrické karty. Prodloužení dlouhodobého pobytu je spojeno se třemi návštěvami odboru OAMP Ministerstva vnitra. První návštěva je spojena s podáním žádosti o prodloužení dlouhodobého pobytu. Poté co je žádost schválena, se musí cizí státní příslušník objednat přes telefonickou linku na snímání biometrických údajů. Druhá návštěva je tedy spojena se snímáním biometrických údajů. Třetí návštěva se pak následně týká výdeje biometrické karty, na který se může cizí státní příslušník dostavit cca tři týdny po snímání biometrických údajů. Stejně jako u prvního podání žádosti o vydání povolení k dlouhodobému pobytu, tak podání žádosti o prodloužení platnosti povolení

k dlouhodobému pobytu podléhá správnímu poplatku ve formě kolkové známky ve výši 2 500 CZK, který je rozdělen na dvě části. První část správního poplatku ve výši 1 500 CZK se hradí při přijetí žádosti o prodloužení platnosti povolení k dlouhodobému pobytu a druhá část se hradí při výdeji prodloužení platnosti průkazu o povolení k dlouhodobému pobytu, neboli biometrické karty, ve výši 1 000 CZK. Počet návštěv se také rapidně zvyšuje tím, pokud cizí státní příslušník nahlásí na odboru OAMP Ministerstva vnitra nastalou změnu, např. změnu adresy. Pokud cizí státní příslušník změní na území České republiky adresu bydliště, je povinen tuto změnu nahlásit na odboru OAMP Ministerstva vnitra do 30 dnů. Po nahlášení změny adresy se musí cizí státní příslušník opět objednat na snímání biometrických údajů a čeká ho další návštěva odboru OAMP Ministerstva vnitra. Po náběru biometrických údajů se musí za další cca tři týdny dostavit opět na odbor OAMP Ministerstva vnitra na výdej biometrické karty. I provedená změna údaje, který je uveden v průkazu o povolení k dlouhodobému pobytu (biometrické kartě), podléhá správnímu poplatku ve výši 1 000 CZK, který se hradí při následném výdeji biometrické karty.

Osmá otázka je zaměřena na to, kde cizí státní příslušníci nacházejí potřebné informace o povinnostech, lhůtách a nezbytných náležitostech, které se týkají procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky. U této otázky měli cizí státní příslušníci opět na výběr více možností a zároveň se mohli vyjádřit svými vlastními slovy. Jak lze vidět na následujícím grafu 5, tak nejčastěji uváděným zdrojem informací je internet a webové stránky příslušných úřadů, u kterých lze převést celý skript do anglického jazyka, který všichni dotázaní ovládají. Tuto možnost označilo 62 % dotázaných cizích státních příslušníků.

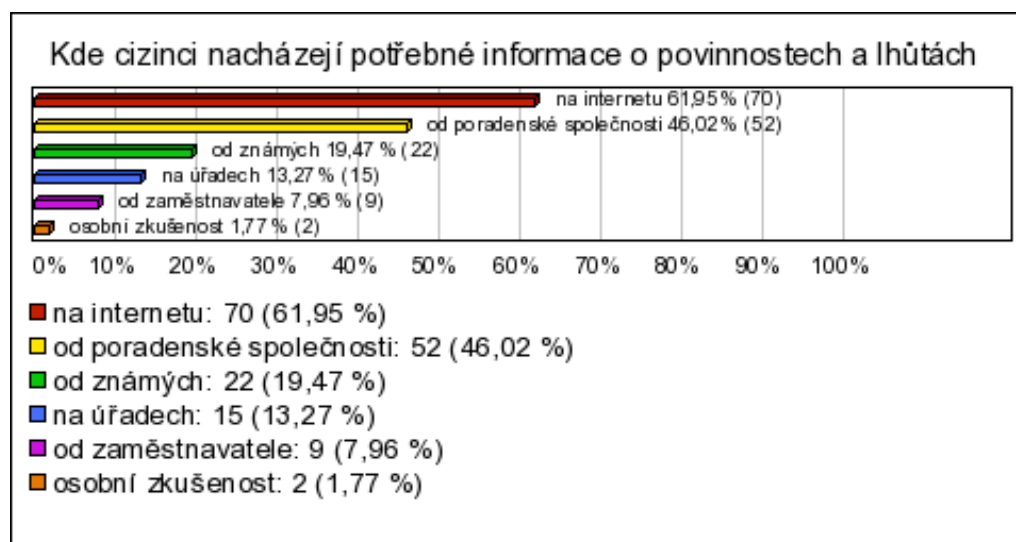
Druhým nejvíce uváděným zdrojem informací je poradenská společnost, která danému zaměstnavateli poskytuje servis v procesu legalizace práce a pobytu cizím státním příslušníkům. Tuto možnost označilo 46 % dotázaných cizích státních příslušníků. Poradenské společnosti pomáhají cizím státním příslušníkům se správou jejich agend, s čímž souvisí i poskytování důležitých informací ohledně procesu legalizace práce a pobytu, např. vyplňují a kompletují žádosti o povolení k pobytu, zařizují úředně ověřené a přeložené kopie potřebných dokumentů, zajišťují pracovní povolení, sledují průběh schvalovacího řízení a v případě kladného vyřízení žádosti následně cizího státního příslušníka objednají na snímání biometrických údajů, na základě plné moci zastupují

cizího státního příslušníka na úřadech, v případě nutnosti osobní účasti cizího státního příslušníka na odboru OAMP Ministerstva vnitra poskytuje poradenská společnost asistenta, který na příslušném úřadu pomáhá cizímu státnímu příslušníkovi v komunikaci s úředníky, zajišťují nákup kolkových známek, které jsou potřebné pro uhrazení správních poplatků na příslušných úřadech a mnoho dalšího.

Dalšími uváděnými zdroji informací jsou přátelé cizích státních příslušníků v zastoupení 19 %, úřady v zastoupení 13 % a zaměstnavatelé v zastoupení 8 %.

Dva cizí státní příslušníci uvedli, že mají s procesem legalizace práce a pobytu na území České republiky dostatek vlastních zkušeností a potřebné informace tak nečerpají ze žádných uvedených zdrojů.

Graf 6 - Kde cizí státní příslušníci nacházejí potřebné informace o povinnostech a lhůtách



Zdroj: Dotazníkové šetření

Devátá otázka se zabývá porovnáním obtížnosti procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky vůči stejnému procesu v jiné zemi, ve které měli cizí státní příslušníci možnost žít delší dobu. Mnoho cizích státních příslušníků nemělo ucelenou představu o procesu legalizace práce a pobytu, ať už v jejich domovské zemi, nebo v jiné zemi, jelikož 78 % dotázaných cizích státních příslušníků nemá s procesem legalizace práce a pobytu v jiné zemi žádné zkušenosti a proces legalizace práce a pobytu v České republice je jejich první zkušeností.

Našli se však i tací, kteří přece jen nějaké zkušenosti mají a jsou přínosem pro srovnání procesu legalizace práce a pobytu mezi dvěma státy. Pro cizí státní příslušníky ze

západnější části světa je překvapivé, že se v České republice stále využívají formuláře a jiné nezbytnosti v papírové podobě a ne v elektronické podobě. Zvyšuje se díky tomu práce na obou stranách a vyskytuje se zde riziko nečitelnosti a nejasnosti ve vyplněné listině. V současné době k částečnému řešení přistupuje odbor OAMP Ministerstva vnitra, kdy je možné vyplnit žádost o zaměstnaneckou kartu elektronicky a poté ji následně vytisknout v papírové podobě. Také cizinecká policie již nevydává na vyplnění formulář na pozvání v papírové podobě, ale zvoucí osoba či zplnomocněná osoba vyplní daný formulář přímo na místně příslušném úřadě cizinecké policie do počítače. Zároveň se v zemích západní části Evropy snaží snížit počet povinných návštěv na úřadech a přicházejí se způsoby, jak to efektivně učinit. Jako příklad lze uvést, že náběr biometrických údajů na pobytové oprávnění probíhá v ten samý den jako výdej biometrické karty. Příslušné úřady si nechaly zřídit výrobu těchto karet přímo na pracovišti. Dále rozšířily možnost podávat žádosti přes internet a jejich webové aplikace. Jako další příklad lze uvést, jak probíhá proces legalizace práce a pobytu v konkrétní zemi Evropy a to ve Švýcarsku. Na místně příslušném úřadu ve Švýcarsku se podá žádost o dlouhodobý pobyt se všemi náležitostmi a naberou rovnou biometrické údaje cizího státního příslušníka. Schvalovací řízení poté probíhá pět pracovních dnů. Po schválení žádosti zašlou biometrický průkaz poštou, čímž se zároveň redukuje počet návštěv na úřadech. V Německu probíhá zcela odlišně změna adresy cizího státního příslušníka. Oproti České republice, kdy změna adresy probíhá tak, že cizí státní příslušník musí dojít na odbor OAMP Ministerstva vnitra s řádně vyplněným formulářem ohledně změny adresy, po nahlášení se musí telefonicky objednat opět na náběr biometrických údajů a po sejmutí biometrických údajů se cizí státní příslušník musí ještě osobně dostavit na výdej vyhotovené biometrické karty s novou adresou, jelikož při výdeji biometrické karty probíhá ještě kontrola totožnosti cizího státního příslušníka s otisky prstů. V Německu probíhá změna adresy cizího státního příslušníka tak, že v den nahlášení změny adresy na místně příslušném úřadu vytisknou úředníci nově nahlášenou adresu na lepící štítek, kterým přelepí původní adresu na biometrické kartě. Tím pádem se opět redukuje počet návštěv na místně příslušných úřadech a celkový proces legalizace práce a pobytu probíhá rychleji. Ze zemí mimo Evropu uvedli dotázaní cizí státní příslušníci, že v Singapuru je proces legalizace práce a pobytu bezproblémový, rychlý a dobře promyšlený. Potvrzení o dlouhodobém pobytu je v Singapuru vydané na dobu 5 let, zatímco v České republice je

potvrzení o dlouhodobém pobytu vydáno pouze na dva roky a každý rok se musí v podstatě prodlužovat vzhledem ke zpožděnému schvalovacímu řízení. V Kanadě je možné požádat o pobyt přes internet, který přizpůsobuje veškeré požadavky na základě dotazníku, který se předem vyplní. Daný webový portál pak poskytuje všechny formuláře, které jsou potřebné k vyplnění a které jsou uspořádány podle účelu pobytu.

Na druhé straně může být proces legalizace práce a pobytu horší, což dokládají dotázaní cizí státní příslušníci z východnější části světa. Např. v České republice již relativně dobře funguje rezervační a lístečkový systém, který v těchto zemích není ještě zaveden. Důsledkem toho je větší zmatečnost celého řízení při osobní účasti na úřadě.

4.2 Analýza procesu získání povolení k zaměstnání na území České republiky

Analýza procesu získání povolení k zaměstnání na území České republiky je znázorněna na postupu získání zaměstnanecké karty. Cílem zavedení zaměstnanecké karty v roce 2014 bylo zjednodušení procesu získání povolení k zaměstnání a povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky. Z toho důvodu vznikla zaměstnanecká karta s duálním charakterem, která opravňuje cizí státní příslušníky jak k pobytu na území České republiky, tak k zaměstnání. Pro získání zaměstnanecké karty je nutné postupovat dle níže uvedených kroků, které jsou dále znázorněny na obr. 10:

1. krok – Ohlášení volného pracovního místa

Volné pracovní místo se hlásí na místně příslušném pracovišti úřadu práce České republiky prostřednictvím vyplněného formuláře Hlášenka volného pracovního místa (VPM), na kterém jsou specifikovány jednotlivé požadavky na volnou pracovní pozici u dané společnosti, např. základní údaje o zaměstnavateli, požadovaná profese, typ pracovněprávního vztahu, hrubá měsíční mzda atd. Toto volné místo je nabízeno uchazečům po dobu 30 dnů. Po lhůtě 30 dnů získá volné pracovní místo specifický kód, který musí být následně uveden v žádosti o zaměstnaneckou kartu, a je zařazeno do centrální evidence volných pracovních míst pro držitele zaměstnanecké karty, které musí být uveřejněno.

2. krok - Zaměstnavatel uzavře s cizím státním příslušníkem pracovní smlouvu

3. krok - Žádost o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadě

Cizí státní příslušník vyplní příslušný formulář *Žádost o zaměstnaneckou kartu*, doplní ji příslušnými dokumenty, kterými jsou platný cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování, dvě pasové fotografie, pracovní smlouva obsahující mzdový výměr minimální měsíční mzdy a týdenní pracovní dobu, doklad prokazující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání, na vyžádání výpis z rejstříku trestů, nájemní smlouva či doklad o zajištění ubytování a výpis z katastru nemovitostí. Originály všech dokumentů musí být přeloženy do českého jazyka, kopie musí být úředně ověřené a nesmí být starší 180 dnů. Žádost se podává na příslušném zastupitelském úřadu České republiky v zahraničí (ambasáda). Přijetí žádosti o zaměstnaneckou kartu podléhá správnímu poplatku (konzulárnímu) ve výši 1 000 CZK a hradí se jeho ekvivalent v místní měně. Dále je cizí státní příslušník povinen předložit zastupitelskému úřadu doklad o cestovním zdravotním pojištění pouze na dobu ode dne vstupu na území do doby, než se na cizího státního příslušníka bude vztahovat veřejné zdravotní pojištění. Na vyžádání je povinen předložit i doklad o zaplacení pojištění.

4. krok - Žádost je zaslána do České republiky na schválení

Zastupitelský úřad České republiky v zahraničí zašle žádost o zaměstnanou kartu do České republiky na odbor OAMP Ministerstva vnitra, kde začíná schvalovací řízení. Zákonná lhůta na vyřízení žádosti o vydání zaměstnanecké karty je 60 dnů od podání žádosti. Ve zvlášť složitých případech platí lhůta až 90 dnů. V případě, že není žádost kompletní, řízení se přerušuje a čeká se do té doby, než zastupitelský úřad České republiky pošle ze zahraničí chybějící dokumenty, které musí cizí státní příslušník na zastupitelský úřad České republiky doložit.

5. krok – Vydání rozhodnutí odboru OAMP Ministerstva vnitra

Odbor OAMP Ministerstva vnitra rozhodne o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty. Zastupitelský úřad České republiky v zahraničí udělí cizímu státnímu příslušníkovi vízum za účelem převzetí zaměstnanecké karty, tzv. D/VR vízum. S tímto typem víza může cizí státní příslušník přicestovat do České republiky.

6. krok – Objednání termínu

Cizí státní příslušník si zarezervuje termín přes telefonickou objednávací linku na příslušném odboru OAMP Ministerstva vnitra na registraci víza a snímání biometrických údajů.

7. krok – Ohlašovací povinnost

Poté, co cizí státní příslušník přijede do České republiky, musí splnit ohlašovací povinnost, tzn. registraci víza, podání žádosti o rodné číslo a sejmutí biometrických údajů (fotografování + otisky prstů), po kterých obdrží od ministerstva vnitra potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty. Toto potvrzení předá cizí státní příslušník svému zaměstnavateli a poté může nastoupit do zaměstnání. Zároveň odbor OAMP Ministerstva vnitra přidělí cizímu státnímu příslušníkovi termín pro vyzvednutí biometrické karty.

8. krok – Sdělení o nástupu do zaměstnání

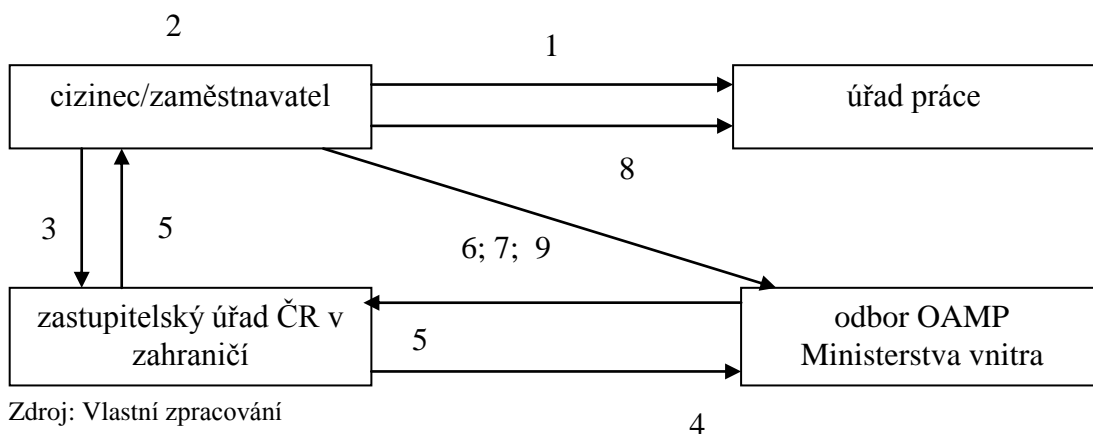
Zaměstnavatel podává informaci místně příslušnému úřadu práce o nastoupení cizího státního příslušníka do zaměstnání pomocí vyplněného formuláře *Sdělení zaměstnavatele o nastoupení zaměstnání nebo vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy cizince s povolením k zaměstnání, modrou kartou nebo zaměstnaneckou kartou na území ČR* k datu vydání rozhodnutí z odboru OAMP Ministerstva vnitra.

9. krok – Vyzvednutí biometrické karty

Cizí státní příslušník se dostaví na odbor OAMP Ministerstva vnitra pro vyzvednutí biometrické karty, při kterém probíhá kontrola otisků prstů, doplatí správní poplatky formou kolku ve výši 1 500 CZK a podepíše protokol o převzetí biometrické karty.

V případě, že cizí státní příslušník např. změni adresu, dostaví se na odbor OAMP Ministerstva vnitra nejpozději do 30 dnů a nahlásí změnu adresy pomocí formuláře *Změnovka*, kde vyplní údaje o sobě, původní adresu, novou adresu a celý proces se opakuje od výše uvedeného kroku 6, 7 a 9. Změna adresy podléhá správnímu poplatku ve výši 1 000 CZK.

Obrázek 10 - Schéma postupu při podání žádosti o zaměstnaneckou kartu



Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě výše uvedeného postupu lze vidět, že díky povinnosti podávat žádost o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadě České republiky v zahraničí do celého procesu, který téměř kompletně zajišťuje odbor OAMP Ministerstva vnitra, vstupuje další správní orgán. Tím je Ministerstvo zahraničních věcí, které spravuje zastupitelské úřady České republiky v zahraničí, které ale není v závěrečné fázi kompetentní k vyřízení žádosti o zaměstnaneckou kartu, což celý postup komplikuje. To, že cizí státní příslušníci musí podávat první žádosti o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadu České republiky v zahraničí, vede k tomu, že cizí státní příslušník, který je již na území České republiky např. z důvodu uzavření pracovní smlouvy se zaměstnavatelem, musí vycestovat z České republiky pouze za účelem podání žádosti o zaměstnaneckou kartu v zahraničí, což ve výsledku zvyšuje jeho náklady. Zásadním úkolem úředníka Ministerstva zahraničních věcí je převzetí žádostí od cizích státních příslušníků včetně všech potřebných dokumentů. Pokud pověřený úředník udělá chybu při přebírání žádosti a neupozorní cizího státního příslušníka na chybějící dokumenty či na chybně vyplněnou žádost, může dojít k prodloužení celého procesu. Přijatá žádost je zaslána na odbor OAMP Ministerstva vnitra, kde je následně chyba odhalena, ale musí se čekat na to, než cizí státní příslušník příslušné dokumenty doloží, zastupitelský úřad je zašle na odbor OAMP Ministerstva vnitra a teprve potom může schvalovací řízení o žádosti pokračovat. S tímto faktem souvisí i poskytování informací cizím státním příslušníkům, kteří jsou z převážné části odkázáni pouze na informace uvedené na internetu a webových stránkách. Mohou též využít infolinku, která slouží k objednávání termínů k vyřízení potřebných úkonů a prostřednictvím které je možné se dostat na linku poskytující potřebné informace. Problémem ale je, že jak na objednávací lince, tak na infolince hovoří pouze českým

jazykem, který převážná část cizích státních příslušníků neovládá. Dalším problémem výše uvedeného postupu je velmi striktní přístup při zmeškání termínu. V lepším případě mohou být za zmeškání termínu penalizováni, ale v extrémním případě tato skutečnost může vést k nemožnosti cizího státního příslušníka pokračovat v pobytu či zaměstnání na území České republiky. Tato skutečnost je oznamována i na příslušné objednávací telefonické lince, ale opět pouze v českém jazyce.

S uvedeným postupem dále souvisí i nutnost osobní účasti na příslušných úřadech, která by se dala omezit elektronizací celého procesu. Dále by snímání biometrických údajů a vydání biometrické karty mohlo probíhat v jeden den.

4.3 Zjednodušená SWOT analýza procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky

Proces legalizace práce a pobytu na území České republiky je specifický v několika oblastech a k jeho rozkrytí pomůže následující SWOT analýza a to nejdříve z pohledu silných stránek a příležitostí a dále z pohledu silných stránek a hrozeb.

Silné stránky S:

- územní dostupnost místních pracovišť OAMP,
- rezervační systém,
- lístečkový systém,
- existence nevládních neziskových organizací,
- dodatky poštou,
- možnosti urychlení díky projektům Ministerstva práce a sociálních věcí.

Příležitosti O:

- zrychlení vyřizování žádostí,
- omezení počtu osobních jednání,
- integrovaný portál EURES,
- projekt zrychlené procedury pro vnitropodnikově převáděné a lokalizované zaměstnance a statutární orgány – projekt *Fast Track*,
- projekt zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny,
- bezvízový styk.

Tabulka 5 - SWOT analýza procesu legalizace práce a pobytu v České republice

SWOT	S: Silné stránky	W: Slabé stránky
	S1: územní dostupnost místních pracovišť OAMP S2: rezervační systém S3: nevládní poradenské organizace S4: systémy urychlení procesu pro vysoce kvalifikované pracovníky požadované na trhu práce	W1: nutnost osobního jednání na úřadech W2: nedostatečná jazyková vybavenost na úřadech W3: nedostatečná kapacita pracovišť OAMP W4: složitá struktura různých typů víz a povolení s různými přílohami W5: nedodržování zákonných lhůt W6: nepropojení datových systémů dotčených úřadů
	O: Příležitosti	T: Hrozby
	O1: zrychlení vyřizování žádostí O2: omezení počtu osobních jednání O3: snížení administrativní náročnosti O4: urychlení nábory pracovníků potřebných na trhu práce	T1: ohrožení vnitřní bezpečnosti státu T2: povolení pobytu nežádoucích osob T3: nezískání pobytového povolení T4: nezískání pracovního povolení T5: ilegální pobyt osob, které nezískaly povolení k pobytu

Zdroj: Vlastní zpracování

Při porovnání **územní dostupnosti místně příslušných pracovišť** před několika lety se současnou situací lze konstatovat, že se situace výrazně zlepšila, jelikož pracovišť odboru OAMP Ministerstva vnitra přibývá. Cizí státní příslušník dle adresy svého pobytu jedná už pouze na jednom místně příslušném pracovišti, na kterém může vyřídit veškerou agendu, která se týká pobytu na území České republiky. Situace není stále z hlediska kapacity ideální, je ale vidět posun k celkovému zlepšení a zkracují se čekací doby. V minulosti se stávalo, že někteří cizí státní příslušníci před pracovištěm odboru OAMP Ministerstva vnitra přespávali, aby měli jistotu, že na ně přijde druhý den řada.

Pozitivní změnou je **rezervační systém**, který umožňuje, aby si cizí státní příslušník sjednal schůzku na předem stanovený den a čas na jednom pracovišti odboru OAMP Ministerstva vnitra. Díky tomu se cizí státní příslušníci vyhnou případnému čekání ve frontě pro vyřízení potřebných náležitostí. Cizí státní příslušníci si schůzku mohou sjednat přes určenou telefonní objednávací linku. V praxi se často vyskytuje problém, že

dochází k přetížení sjednávacích linek a nelze se na ně dovolat. V případě úspěšného sjednání schůzky však odpadá několikahodinové čekání na místně příslušném úřadu. Tuto schůzku může sjednat i třetí osoba, pokud zná jméno cizího státního příslušníka, datum narození, číslo pasu a zamýšlený úkon na pracovišti. V současné době je v rozvoji i možnost objednání schůzky přes aplikaci *Internetové objednávání pro cizince* Ministerstva vnitra, kam se musí cizí státní příslušníci zaregistrovat dle údajů v cestovním pase, který cizí státní příslušníci nahlásili na Ministerstvu vnitra. Tato aplikace je aktuálně dostupná na oddělení pobytu cizinců Praha I (Žukovského), Praha II (Chodov) a Praha III (Hládkov). Ministerstvo vnitra však pracuje na postupném rozšíření počtu regionů, agend a služeb a také jazykových verzí.

Před samotným jednáním a příchodem na přepážku je nutné nejprve obdržet pořadový lístek pomocí vyvolávacího **lístečkového systému**. Každé pořadové číslo je uvedeno pod jménem cizího státního příslušníka nebo pod posledním trojčíslím čísla pasu, takže nemůže docházet k obchodování s pořadovými čísly. Pořadový lísteček uvádí přibližně, kolikátým v pořadí pro vyřízení agendy cizí státní příslušník je.

Další pozitivní stránkou procesu legalizace práce a pobytu je vznik **nevládních neziskových organizací**. Ty nabízejí cizím státním příslušníkům pomoc s překladem na úřadech nebo poskytují konzultace ohledně postupu procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky. Jako příklad lze uvést občanské sdružení InBáze, které poskytuje asistenční a poradenské služby pro migranty, tlumočení a doprovod na úřady, základní sociální poradenství (informace o sociálním systému, podmínkách zaměstnání, vzdělávání, zdravotní péče a pobytu cizinců v České republice) či pomoc s orientací v českém prostředí.

Dalším přínosem je možné **dokládání dodatků zasláním poštou** bez nutnosti osobní účasti na příslušných úřadech. Dodatky se rozumí jakékoliv listiny vyžadované v souvislosti s řízením o posouzení žádostí některých druhů pobytů nebo žádostí o pracovní povolení. S tím souvisí i možnost komunikace s úřady přes e-mail.

Silnou stránkou a příležitostí je realizace několika projektů, které jsou v kompetenci Ministerstva vnitra, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva zahraničních věcí a Ministerstva průmyslu a obchodu. Jako příklad lze uvést projekt zrychlené procedury pro vnitropodnikově převáděné a lokalizované zaměstnance a statutární orgány (projekt *Fast Track*), projekt zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a síť

EURES. Projekt **zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné a lokalizované zaměstnance a statutární orgány** (projekt *Fast Track*) zefektivňuje procedury vstupu a zaměstnávání cizích státních příslušníků třetích zemí v rámci vnitropodnikových přesunů či lokalizací. Základní podstatou je dosažení časových úspor v procesu legalizace práce a pobytu zaměstnanců a statutárních orgánů zahraničních investorů do organizačních složek nebo kapitálově propojených obchodních společností v České republice. Časových úspor je dosahováno zkrácením doby doručování žádostí o zaměstnanecké karty a žádostí o víza k pobytu nad 90 dnů podaných cizími státními příslušníky, kteří jsou do tohoto projektu zařazeni na území České republiky. Dále je časových úspor dosahováno přednostním vyřizováním žádostí o povolení k zaměstnání. (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2014)

Dalším je projekt **zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny**, jehož hlavním cílem je dosáhnout časových úspor při přijímání a vyřizování žádostí o zaměstnanecké a modré karty pro specialisty z Ukrajiny, kteří vykonávají vysoce kvalifikovanou práci v oblasti služeb, výroby či ve veřejném sektoru. (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2016)

Posledním zmiňovaným projektem je **sít' EURES**, která poskytuje služby všem uchazečům o práci, pracovníkům a zaměstnavatelům v rámci zemí EU/EHP a Švýcarska. Úřad práce České republiky se stal součástí sítě EURES po připojení České republiky do Evropské unie. Posláním sítě EURES je usnadňovat mobilitu pracovních sil pomocí databáze volných pracovních míst v členských státech EU, databáze životních a pracovních podmínek a databáze vzdělávání. Zájemci si také mohou vytvořit účet uchazeče o zaměstnání a vložit svůj životopis do databáze životopisů. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017)

Pozitivně lze také hodnotit snahu českých úřadů využívat informační technologie, zejména internet. V současné době cizí státní příslušníci mohou sledovat stav svých žádostí on-line pod přiděleným jednacím číslem daných úřadů, které aktualizují tyto stránky každý den.

Slabé stránky W:

- nedostatečná jazyková vybavenost úředníků,
- nedodržování zákonem stanovených lhůt,
- nepropojení systémů,
- nedostatečná kapacita pracovišť OAMP,

- dlouhé schvalovací procesy,
- dokládané dokumenty.

Hrozby T:

- ohrožení vnitřní bezpečnosti státu,
- povolení pobytu nežádoucích osob,
- pozastavení schvalovacího řízení,
- nezískání pobytového oprávnění,
- nezískání pracovního povolení,
- ilegální pobyt osob na území státu, které nezískaly povolení k pobytu,
- sankce a pokuty.

Ačkoli byla v posledních letech rozšířena místně příslušná pracoviště, **kapacita** pracovišť je stále nedostatečná a to zejména na území hlavního města Prahy, kam přichází nejvíce cizích státních příslušníků za prací. S tím souvisí i **nedodržování zákonem stanovených lhůt**, např. na úřadu práce České republiky. Ze zákona má úřad práce na vydání pracovního povolení 30 dnů, ale vzhledem k častému zpoždění je pracovní povolení vydáváno až o další dva měsíce později, což může ohrozit celý proces legalizace práce a pobytu zejména tím, že cizí státní příslušník **nezíská pobytové oprávnění nebo pracovní povolení**. Pokud by k této situaci došlo, znamená to, že nemůže vykonávat zaměstnání na území České republiky legálně. Tím následně může zaměstnavatel přijít o finanční náklady vynaložené na dosavadní proces legalizace práce a pobytu a zaměstnavatel nemůže cizího státního příslušníka zařadit do projektu nebo do struktury organizace.

Jak odbor OAMP Ministerstva vnitra, tak Ministerstvo práce a sociálních věcí, které provozuje úřady práce, pracují s počítačovými systémy a databázemi, do kterých zadávají informace o cizích státních příslušnících. Slabou stránkou je, že tyto počítačové systémy a databáze nejsou **navzájem propojené**. Lze to uvést na příkladu doložení potvrzení o historii pobytu, které vydává odbor OAMP Ministerstva vnitra. Toto potvrzení je potřebné doložit například do žádosti o rodičovský příspěvek, které vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí. Nemožnost nahlédnout do ostatních databází orgánů státní správy je možnou hrozbou v budoucím prodlení a znamená to i nutnost více osobních účastí na místních úřadech.

Slabou stránkou procesu legalizace práce a pobytu jsou **dlouhé schvalovací procesy**, kdy se v praxi zcela běžně stává, že po vydání pobytového oprávnění je potřeba téměř obratem žádat o prodloužení povoleného pobytu.

Legalizace práce a pobytu je proces, při kterém je nutné splnit řadu povinností a požadavků a při jejich nesplnění hrozí cizím státním příslušníkům **sankce a pokuty**. Pro cizí státní příslušníky by sankce a pokuty měly být spíše varovným signálem než trestem. Většinou jsou sankce finančního rázu, ale může to také dojít až k zamítnutí podané žádosti o pobyt. Jako příklad lze uvést to, že pokud se cizí státní příslušník nemůže dostavit k úřednímu jednání ve stanoveném termínu a bez patřičné omluvy, nemusí mu být umožněno dokončit daný proces legalizace práce a pobytu, nebo mohou narůst poplatky za jednotlivé úkony, s čímž souvisí i nárůst nákladů zaměstnavatele.

Možnost **doložení požadovaných dokumentů** do žádostí je specifické několika překážkami. Jednou z nich je množství dokumentů z domovské země a poté i z České republiky, které musí cizí státní příslušníci v relativně krátké době doložit k jednotlivým žádostem a dále lhůty, během kterých cizí státní příslušníci musí stihnout dané dokumenty obstarat či přeložit do českého jazyka a opatřit ověřovací doložkou, bývají často hraniční. Také je potřeba některé dokumenty neustále aktualizovat, jelikož nesmějí být starší 180 dnů. Nutno podotknout, že tato podmínka neplatí v případě matričních dokumentů, např. u rodných listů.

Pokud úředník uzná, že předložené dokumenty nejsou v souladu se směrnicemi, může přistoupit k možnosti **pozastavení schvalovacího řízení**. To způsobí, že schvalovací řízení pro vydání rozhodnutí neprobíhá do doby, než je žádost kompletní, což způsobí výrazné zpoždění a plynulost celého procesu. S tím souvisí i podrobné zkoumání cizích státních příslušníků, kteří žádají na území České republiky o pobytové oprávnění. V praxi se stává, že odbor OAMP Ministerstva vnitra posuzuje žádost o trvalý pobyt dva a půl roku.

SWOT analýza specifikuje čtyři skupiny možných opatření, která mohou být použita k využití příležitostí systému zároveň s minimalizací možných hrozeb. Tyto čtyři skupiny se ve SWOT analýze označují obecně jako následující strategie:

- SO strategie, která se snaží využít co nejvíce silných stránek k využití možných příležitostí,

- WO strategie se zaměřuje na překonání slabých stránek tak, aby bylo možno využít dané příležitosti,
- ST strategie sleduje využití silných stránek k eliminaci hrozeb,
- WT strategie se zaměřuje na minimalizaci negativních hrozeb při výskytu více nepříznivých předpokladů.

Aplikací SWOT analýzy na stávající procesy legalizace práce a pobytu cizích státních příslušníků na území České republiky jsou návrhy opatření, které jsou uvedeny v tab. 6.

Tabulka 6 – Návrh strategií ve SWOT analýze

SWOT	<i>S: Silné stránky</i>	<i>W: Slabé stránky</i>
	SO strategie	WO strategie
O: Příležitosti	SO1: elektronizace procesů SO2: propojení datasystémů dotčených úřadů SO3: informační portál OAMP pro zlepšení informovanosti žadatelů SO4: urychlení procesu pro vysoce kvalifikované pracovníky SO5: urychlení nábory pracovníků potřebných na trhu práce	WO1: snížení administrativní náročnosti WO2: snížení počtu různých typů víz a povolení WO3: omezení počtu příloh WO4: zajištění jazykové vybavenosti úředníků OAMP
T: Hrozby	ST strategie	WT strategie
	ST1: jeden žadatel = jedno pracoviště ST2: důsledná kontrola žádostí a příloh ST3: důsledná evidence osobních a biometrických údajů	WT1: zvyšování kvalifikace pracovníků OAMP WT2: důsledné dodržování schvalovacích procesů a lhůt WT3: kontrolovatelný systém vyhoštění neúspěšných žadatelů

Zdroj: Vlastní zpracování

SO strategie

Z výsledných strategií vyplývá, že největší důraz by měl být kladen na elektronizaci procesů a propojení datových systémů dotčených úřadů, jelikož to povede ke snížení administrativní zátěže, bude se tím redukovat počet osobních návštěv na příslušných úřadech a příslušné úřady budou mít k dispozici veškeré údaje o cizích státních příslušnících, které jsou potřebné pro uskutečnění dalších nezbytných úkonů.

WO strategie

V rámci této strategie je důležité zajistit jazykovou vybavenost úředníků z odboru OAMP Ministerstva vnitra. Pro budoucí nábor nových úředníků by jednou z podmínek přijetí měla být základní znalost alespoň anglického jazyka tak, aby byli daní úředníci schopni vysvětlit cizím státním příslušníkům úkony, které po nich vyžadují, a povinnosti, které musí splnit. Pro současné úředníky odboru OAMP by se vyplatilo zajistit anglické kurzy.

ST strategie

V rámci této strategie je žádoucí, aby žádosti byly schvalovány tam, kde byly podány, čili jeden žadatel = jedno pracoviště. Tím se zkrátí doba schvalovacího řízení, jelikož se nebude čekat na to, až daná žádost dorazí na kompetentní pracoviště určené pro schvalování žádostí, a dále zpětně na to, až schválená žádost dojde na příslušné pracoviště, kam cizí státní příslušník spadá dle registrované adresy v systému. Bez fyzické přítomnosti dané složky žadatele na příslušném pracovišti se není možné objednat na termín náběru biometrie. Cizí státní příslušník zavolá na objednávací telefonní linku na rezervaci termínu, kde je mu řečeno, že jeho žádosti bylo vyhověno, ale jeho složka stále není přítomna na příslušném pracovišti, tudíž se nemůže objednat na termín snímání biometrických údajů.

WT strategie

Dodržování zákonem schvalovacích lhůt je důležitou součástí procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky. V praxi je běžné, že schvalování a zpracování žádostí trvá mnohem déle, než je stanoveno zákonem, např. úřad práce má ze zákona 30 dnů na schválení žádosti o pracovní povolení, ale v současné době je výdej pracovního povolení zpožděn o další dva měsíce. Tato skutečnost může vést k ohrožení výsledku a zamezit plánovanému zaměstnání cizího státního příslušníka na území České republiky.

5 Návrhy a řešení

Výsledkem provedených šetření je fakt, že současná podoba procesu legalizace práce a pobytu je stále komplikovaná a uvítala by několik změn, které je možné provést procesní úpravou na příslušných úřadech nebo změnou legislativy. Následně jsou rozebrány strategie SO a WO.

Častokrát zmiňovanou slabinou celého procesu legalizace práce a pobytu je neznalost cizího jazyka, zejména anglického, úředníků dotčených pracovišť. Pro budoucí nábor nových úředníků na příslušná pracoviště by jednou z podmínek přijetí měla být základní znalost anglického jazyka tak, aby daní úředníci byli schopni cizím státním příslušníkům vysvětlit úkony, které po cizích státních příslušnících chtějí, a povinnosti, které musí cizí státní příslušníci splnit. Nemožnost porozumění souvisí i s dokumenty a potvrzeními vydané odborem OAMP Ministerstva vnitra či úřady práce, které jsou psané v pouze v českém jazyce. Řešením by bylo vytvoření šablon těchto dokumentů, které by byly ve dvoujazyčném provedení, tedy česko-anglicky nebo česko-rusky, aby i cizí státní příslušníci po doručení dokumentu věděli, zda byla žádost o pobyt či o pracovní povolení schválena nebo zamítnuta.

Osobní účast na českých úřadech je velice neoblíbená v řadách cizích státních příslušníků. Ačkoli se české úřady snaží redukovat počet osobních návštěv, např. možností dokládání dodatků poštou, stále je nutný počet návštěv vysoký. Řešením je možné podávání žádostí o pobyt nebo o pracovní povolení elektronicky, tedy přes internet, i se všemi náležitostmi a dokumenty. Následné snímání biometrických údajů po schválení žádosti o pobyt by mohlo probíhat zároveň s výdejem biometrické karty, nebo by biometrická karta mohla být poslána poštou cizímu státnímu příslušníkovi na adresu, kterou má nahlášenou na českých úřadech. Tím by se počet osobních účastí na úřadech snížil ze tří návštěv na jednu návštěvu, která je nutná pro náběr biometrických údajů cizího státního příslušníka. Celkový správní poplatek by se uhradil ve stávající formě kolkové známky při náběru biometrických údajů. Dále se mohou redukovat návštěvy u hlášení všech změn, které mohou probíhat také elektronickou formou bez nutnosti opakovaných náběrů biometrických údajů, jelikož podoba cizího státního příslušníka a otisky prstů zůstávají stále stejné a není nutné snímat biometrické údaje opakovaně kvůli každé nahlášené změně.

Dalším optimalizačním návrhem je zejména zkrácení dlouhých schvalovacích procesů. Je třeba vyvinout větší úsilí na dodržování zákonem stanovených lhůt na posouzení žádostí ze strany českých úřadů. Řešením je zvýšená efektivita práce lidského kapitálu a rozšířená kapacita úřadů. Dalším řešením je vyvarovat se přeposílání složek pro posouzení mimo pracoviště, než na kterém byla žádost podána. Např. v praxi to v současné době funguje tak, že cizí státní příslušník podá žádost o dlouhodobý pobyt na odboru OAMP Ministerstva vnitra v Praze. V případě, že není žádost kompletní, se vyčkává na doložení všech potřebných dokumentů, čili žádost stále není v procesu schvalovacího řízení. Teprve poté, co jsou doloženy veškeré dokumenty a žádost je kompletní, se celá složka cizího státního příslušníka posílá na odbor OAMP Ministerstva vnitra na místně příslušné pracoviště např. v Ostravě, kde schvalují veškeré žádosti o pobyty cizích státních příslušníků. V případě, že je žádost o pobyt cizímu státnímu příslušníkovi schválena, posílá se schválená složka zpět na místně příslušné pracoviště, pod které cizí státní příslušník spadá dle nahlášené adresy. Cizí státní příslušník se však nemůže objednat na odběr biometrických údajů do té doby, než je kompletní složka fyzicky přítomna na místně příslušném pracovišti. Tím se celý proces legalizace práce a pobytu značně a často zbytečně prodlužuje. Podané žádosti by se měly schvalovat tam, kde byly přijaty.

Časová náročnost procesu legalizace práce a pobytu způsobuje situace, kdy po obdržení zejména potvrzení o dlouhodobém pobytu je prakticky nutné žádat bez prodloužení o prodloužení dlouhodobého pobytu. To je způsobeno zejména tím, že potvrzení o dlouhodobém pobytu je vydáváno na relativně krátkou dobu (maximálně na 2 roky, v některých případech i pouze na rok). V extrémních případech schvalovací proces trvá až jeden rok a na tu samou dobu je často platné i samotné povolení k pobytu. Z toho důvodu je potřeba zrychlit schvalovací proces pro vydání rozhodnutí o pobytu, nebo prodloužit dobu platnosti povolení k dlouhodobému pobytu minimálně o jeden rok.

Dalšími návrhy na optimalizaci procesu legalizace práce a pobytu, které by vedly k efektivnější funkčnosti jednotlivých prvků procesu, jsou:

- možnost zaměstnat cizího státního příslušníka s platným pracovním povolením bez nutnosti hlášení volného pracovního místa pro rozbor trhu práce v dané oblasti,
- propojit jednotlivé databáze mezi jednotlivými úřady, které se na procesu legalizace práce a pobytu podílejí a shromažďují jednotlivá data o cizích státních příslušnících, což by také vedlo ke snížení nutnosti několika osobních návštěv na

různých úřadech, které jsou nutné pouze pro účely získání dokumentu, který potřebuje jiný úřad,

- případná registrace víz by mohla být provedena přímo na letišti po přistání cizího státního příslušníka na území České republiky a odpadla by tak povinnost cizímu státnímu příslušníkovi se do tří pracovních dnů dostavit na místně příslušné pracoviště cizinecké policie a či na odbor OAMP Ministerstva vnitra kvůli registraci víza,
- snížit administrativní náročnost procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky a odstranit přebytečnou byrokracii,
- pro jedince, kteří jsou již systémem prověřeni, rychlejší zpracování žádostí o prodloužení pobytu bez nároku na předkládané dokumenty, které již úřady několikrát mají.

Pro eliminaci hrozeb možného nedostatečného prověření žadatelů o pobyt souvisejících se zjednodušenými procesy legalizace dle strategie WO1 až WO3 je možno navrhnout následující opatření ST a WT:

- WT1: pracovníci odboru OAMP Ministerstva vnitra by měli být proškoleni podobně jako příslušníci policie a celní správy k tomu, aby dokázali odhalit falešné doklady, záměnu osob a jiné nelegální praktiky žadatelů,
- WT2, ST2 a ST3: na pracovištích odboru OAMP Ministerstva vnitra by bylo nutno s maximálním využitím IT prostředků zajistit důsledné dodržování pracovních postupů spolu s přehlednou a jednotnou evidencí osobních a biometrických údajů žadatelů o pobyt i osob se schváleným pobytem,
- ST1: žadatel by měl být v kontaktu pouze s jedním pracovištěm odboru OAMP Ministerstva vnitra, čímž by se dalo zabránit nelegální úmyslné záměně osob žádajících o pobyt,
- WT3: kontrolovatelným systémem vyhoštění neúspěšných žadatelů o povolení k pobytu a práci zabránit ilegálnímu pobytu nežádoucích osob na území České republiky.

6 Závěr

Předložená diplomová práce se zabývá problematikou procesu získání povolení k zaměstnání a povolení k pobytu na území České republiky pro cizí státní příslušníky, zejména se zemí mimo Evropskou unii. V teoretické části práce jsou shrnuty stávající legislativní podmínky pro pobyt a zaměstnání cizích státních příslušníků v České republice. Cílem bylo vystihnout úzká místa současného procesu legalizace práce a pobytu. Tato část práce je zaměřena zejména na povinnosti, které musí žadatelé dodržet pro získání pobytového oprávnění a pracovního povolení na území České republiky. Veškeré odpovědnosti jsou rozděleny dle země původu cizího státního příslušníka na občany EU/EHP a Švýcarska, pro které je celkový proces legalizace pobytu a práce podstatně snazší, a zvláště pro občany třetích zemí.

Praktická část práce vychází z dat získaných provedeným dotazníkovým šetřením a z návštěv místě příslušných pracovišť odborů OAMP Ministerstva vnitra. Dotazy byly zaměřeny na postoj žadatelů a jejich připomínky k současnému procesu legalizace práce a pobytu.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 113 cizích státních příslušníků a to zejména občanů ze třetích zemí, pro něž je proces legalizace práce a pobytu značně náročnější, než proces legalizace práce a pobytu u občanů EU/EHP a Švýcarska. Dotazník s 12 otázkami dle vlastního návrhu byl vypracován jak v papírové podobě, tak i v elektronické podobě v českém a v anglickém jazyce. Papírová podoba dotazníku byla vyplňována osobně se samotnými žadateli na odboru OAMP Ministerstva vnitra v období od 12. září 2017 do 13. listopadu 2017. Papírovou podobu dotazníku vyplnilo celkem 54 dotázaných cizích státních příslušníků. Elektronická forma dotazníkového šetření byla po předchozí domluvě s oslovenými cizími státními příslušníky rozesílána na jejich emailové adresy. Dotazník v elektronické podobě vyplnilo celkem 59 dotázaných cizích státních příslušníků.

Na základě analýzy stávajících podmínek legalizace byl popsán proces získání povolení k zaměstnání na území České republiky, který vychází z popisu postupů a jednotlivých kroků, které předcházejí výdeji pracovního povolení. Popis jednotlivých kroků je znázorněn na základě postupu k získání zaměstnanecké karty s duálním charakterem, který se skládá z devíti kroků.

Na základě výsledků dotazníkového šetření a analýzy procesu získání povolení k zaměstnání je sestavena SWOT analýza procesu legalizace práce a pobytu na území

České republiky. Obsahem SWOT analýzy není jen pouhé vymezení silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb, ale zejména hledání vzájemných souvislostí mezi jednotlivými částmi v tom, jak lze proměnit silné stránky v příležitost nebo jak silné stránky mohou předejít hrozbám vyplývajících ze slabých stránek procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky.

Vlastní přínos práce spočívá v popisu procesu legalizace práce a pobytu, v návrhu dotazníku a v analýze provedeného dotazníkového šetření. Výsledkem je SWOT analýza s návrhy možných opatření ke snížení administrativní zátěže, zjednodušení a urychlení procesu legalizace práce a pobytu cizích státních příslušníků na území České republiky s cílem urychlit jejich začlenění na pracovní pozice požadované českým trhem práce. Současný proces legalizace práce a pobytu by se měl důsledně zaměřit na elektronizaci všech souvisejících procesů, zejména na podávání žádostí o pobyt a pracovní povolení včetně všech náležitostí a dokumentů, což by přineslo snížení počtu osobních návštěv na úřadech. V neposlední řadě je důležité propojit databáze dotčených orgánů státní správy.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Seznam literatury

BOUŠKOVÁ, Mgr. Petra, JUDr. Bořivoj ŠUBRT, Mgr. Iva HŘEBÍKOVÁ, Ing. Marta ŽENÍŠKOVÁ, Ing. Antonín DANĚK, JUDr. Jan, CSc. PŘIB a Mgr. Petr PELECH. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-525-2.

ČIŽINSKÝ, Pavel. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1.

FORET, Miroslav. *Marketingový výzkum: jak poznávat své zákazníky*. Praha: Grada, 2003. ISBN 978-80-247-0385-5.

HORÁKOVÁ, Helena. *Strategický marketing*. 2., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2003. Expert (Grada). ISBN 80-247-0447-1.

JAKUBÍKOVÁ, Dagmar. *Strategický marketing*. Praha: Grada, 2008. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2690-8.

JAKUBÍKOVÁ, Dagmar. *Strategický marketing: strategie a trendy*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4670-8.

JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6.

KLEIBL, Jiří, Zuzana DVOŘÁKOVÁ a Bořivoj ŠUBRT. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2001. ISBN 80-717-9389-2.

KOŠŤAN, Pavol, František BĚLOHLÁVEK a Oldřich ŠULEŘ. *Management: [co je management, proces řízení, obsah řízení, manažerské dovednosti]*. Brno: Computer Press, c2006. Business books (Computer Press). ISBN 80-251-0396-X.

KOZEL, Roman. *Moderní marketingový výzkum: nové trendy, kvantitativní a kvalitativní metody a techniky, průběh a organizace, aplikace v praxi, přínosy a možnosti*. Praha: Grada, 2006. Expert (Grada). ISBN 80-247-0966-X.

LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem: včetně prováděcích předpisů k...* Olomouc: ANAG, 2004-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-533-7.

MACHKOVÁ, Hana. *Mezinárodní marketing: nové trendy a reflexe změn ve světě*. 3., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Grada, c2009. Expert (Grada). ISBN 9788024729862.

RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Zaměstnavatelé zahraničních pracovníků v České republice a jejich role v procesu sociální integrace: (analýza poptávky po zahraniční pracovní síle)*. Praha: VÚPSV, 2007. ISBN 978-808-7007-921.

RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-732-4.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Průvodce zaměstnáváním cizinců v České republice*. Praha: BMSS-Start, 2004. Průvodce extra (BMSS-Start). ISBN 80-861-4023-7.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zaměstnávání cizinců v roce 2000*. Praha: Pragoeduca, 2000. ESO (Pragoeduca). ISBN 80-858-5679-4.

TICHÁ, Ivana a Jan HRON. *Strategické řízení*. Praha: Credit, 2002. ISBN 80-213-0922-9.

ZELOVÁ, Jana a KRÁLOVÁ, Jarmila. *Zaměstnávání cizinců* [školení]. Praha: PricewaterhouseCoopers ČR, březen 2017.

7.2 Seznam internetových zdrojů

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v ČR v postavení zaměstnanců* [online]. 2016 [cit. 2017-10-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zivot-cizincu-v-cr-4e8zpr5hif>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Počet cizinců* [online]. [cit. 2017-10-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost cizinců v ČR* [online]. 2016 [2017-10-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zivot-cizincu-v-cr-4e8zpr5hif>

ECKHARDTOVÁ, Jana. Příležitost nebo hrozba? SWOT analýza. In: *Malá MARKETINGOVÁ* [online]. 2014 [cit. 2017-11-29]. Dostupné z: <http://www.malamarketingova.cz/swotanalyza.html>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Služba EURES v zemích Evropské unie (EU), Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska* [online]. 2017 [2017-11-26]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/sit>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Hlášenka volných pracovních míst* [online]. 2017 [2017-10-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/hledani/>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Informace o nástupu zaměstnání – vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy* [online]. 2017 [2017-10-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/hledani/informace>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Informace o nástupu zaměstnání – vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy* [online]. 2017 [2017-10-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/hledani/>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Žádost cizince o povolení k zaměstnání – o prodloužení povolení zaměstnání na území České republiky* [online]. 2017 [2017-10-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/hledani/>

MACHAIDZE, Natela. *Přechodný pobyt pro cizince v ČR* [online]. 02. 03. 2016 [cit. 2017-11-06]. Dostupné z: <http://infocizinci.cz/cr/prechodny-pobyt-pro-cizince-v-cr/>

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Pilotní projekt „Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“* [online]. 2016 [cit. 2017-10-30]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/pilotni-projekt-zvlastni-postupy-pro-vysoce-kvalifikovane-zamestnance-z-ukrajiny--170394/>

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Projekt Fast Track – zrychlená procedura pro vnitropodnikové převádění* [online]. 2014 [cit. 2017-10-27]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/dokument150520.html>

MINISTERSTVO VNITRA. *Dlouhodobý pobyt pro občany třetích zemí* [online]. 2017 [cit. 2017-10-15]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA. *Hlášení změn pro občany EU a jejich rodinné příslušníky* [online]. 2016 [cit. 2017-10-12]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/hlaseni-zmen.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA. *Hlášení změn pro občany třetích zemí* [online]. 2017 [cit. 2017-10-15]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-hlaseni-zmen.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA. *Modrá karta* [online]. 2017 [cit. 2017-10-26]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA. *Přechodný pobyt pro občany EU a jejich rodinné příslušníky* [online]. 2017 [cit. 2017-10-10]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA. *Trvalý pobyt pro občany EU a jejich rodinné příslušníky* [online]. 2017 [cit. 2017-10-12]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-cizince-obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici-trvaly-pobyt.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA. *Trvalý pobyt pro občany třetích zemí* [online]. 2017 [cit. 2017-10-15]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-trvaly-pobyt.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA. *Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé) pro občany třetích zemí* [online]. 2017 [cit. 2017-10-13]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobe.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA. *Vízum za účelem převzetí povolení k pobytu – D/VR* [online]. 2017 [cit. 2017-10-24]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09MTA%3d>

MINISTERSTVO VNITRA. *Zaměstnanecká karta* [online]. 2017 [cit. 2017-10-24]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ. *Pilotní projekt: Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny* [online]. 2016 [cit. 2017-10-30]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/file/1688514/Zneni_projektu.pdf

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ. *Projekt Fast Track* [online]. 2016 [cit. 2017-10-27]. Dostupné z:

http://www.mzv.cz/public/77/ae/20/1886065_1492631_Fast_Track_brezen_2016_2_.pdf

ODBOR VŠEOBECNÉ SPRÁVY – ODDĚLENÍ STÁTNÍHO OBČANSTVÍ A MATRIK. *Základní informace – udělení státního občanství ČR* [online]. 2014 [cit. 2017-10-18].

Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/udeleni-statniho-obcanstvi-ceske-republiky.aspx>

SVITÁKOVÁ, Tereza. – *Survey among foreign Citizens (výsledky průzkumu)*, 2017.

Dostupné online na <https://survey-among-foreign-citizen.vyplnto.cz>.

VELIČKO, Jiří. Metodika zpracování analýzy SWOT pro orgány veřejné správy. *Vlastní cesta s.r.o.* [online]. 2009 [cit. 2017-11-26]. Dostupné z:

<http://www.vlastnicesta.cz/clanky/metodika-zpracovani-analyzy-swot-pro-organy-ver/>

8 Přílohy

Příloha A Dotazník	I
Příloha B Survey among foreign citizens	IV

Příloha A Dotazník

Vážení respondenti,

mé jméno je Tereza Svitáková a jsem studentkou Provozně ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě v Praze. Tento dotazník je čistě anonymní a výsledky dotazníku budou využity v praktické části mé diplomové práce. Cílem tohoto dotazníku je zjistit, jak jsou cizí státní příslušníci spokojeni s procesem zaměstnávání cizích státních příslušníků na území České republiky, jak jsou spokojeni s prací příslušných orgánů a v neposlední řadě jaké jsou největší překážky v tomto procesu.

Mnohokrát Vám děkuji za Váš čas!

1. Jak dlouho žijete na území České republiky?

Počet let:

2. Jaký druh pobytu máte?

- Krátkodobé vízum
- Dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání (27)
- Dlouhodobý pobyt za účelem studia (23)
- Dlouhodobý pobyt za účelem sloučení s rodinou (95)
- Dlouhodobý pobyt za účelem rodinný (17)
- Dlouhodobý pobyt za účelem jiný (99)
- EU Modrá karta
- Trvalý pobyt

3. Zhodnoťte vaši celkovou spokojenost s průběhem procesu legalizace práce a pobytu na českých úřadech. Hodnotící škála je 1 až 5, přičemž 1 je nejlepší hodnocení a 5 je nejhorší hodnocení.

Výborný (1)	Chvalitebný (2)	Dobry (3)	Dostatečný (4)	Nedostatečný (5)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Co považujete za největší překážky a bariéry v průběhu celého procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky?

- jazyk
- požadavky (např. potřebné dokumenty)
- komunikace s úřady
- osobní účast na úřadech
- termíny/lhůty na doložení dokumentů a splnění náležitostí v rámci procesu
- jiné;

5. Ohodnoťte kvalitu procesu legalizace práce a pobytu na českých úřadech a kompetence úředníků. Hodnotící škála je 1 až 5, přičemž 1 je nejlepší hodnocení a 5 je nejhorší hodnocení.

	Výborný (1)	Chvalitebný (2)	Dobry (3)	Dostatečný (4)	Nedostatečný (5)
Znalost cizího jazyka (AJ, RJ)					
Místní dostupnost					
Objednávací lhůty					
Dodržování schvalovacích lhůt					
Ochota úředníků poradit					
Flexibilita					
Znalost zákona/předpisů					

6. Jak by se daný proces legalizace práce a pobytu dal urychlit?

- elektronické vyplňování
- podání žádostí a jiných náležitostí přes internet
- zobrazení volných a dostupných termínů pro objednání on-line
- pro již prověřené cizince rychlejší zpracování žádostí bez nároku na předkládání dokumentů, které již úřady mají
- jiné;

7. Kolikrát do roka jste povinni navštívit české úřady a z jakého důvodu?

.....
.....

8. Kde nacházíte potřebné informace o povinnostech a lhůtách?

- od zaměstnavatele
- od poradenské společnosti
- na úřadech
- na internetu
- od známých
- jiné;

9. Porovnejte obtížnost procesu legalizace práce a pobytu na území České republiky a v jiné zemi, pokud máte tuto zkušenost.

.....
.....
.....

10. Pohlaví:

- muž
- žena

11. Národnost:

.....

12. Věk

.....

Příloha B Survey among foreign citizens

Dear Sir or Madam,

my name is Tereza Svitáková and I am a student of the Faculty of Economics and Management at the Czech University of Life Sciences Prague. This survey questionnaire is entirely anonymous; the results will be used in the practical part of my diploma thesis. The aim of this questionnaire is to find out to what extent foreign citizens are satisfied with the process of their employment and with the work of local authorities. This survey also seeks to explore major obstacles in the afore-said process.

Thank you very much for your time!

1. How long have you been living in the Czech Republic?

Number of years:

2. What type of residence do you have?

- Short-term visa
- Long-term residence with the aim of employment (27)
- Long-term residence with the aim of study (23)
- Long-term residence with the aim of family reunion (95)
- Long-term residence with the aim family (17)
- Long-term residence with the aim of other (99)
- EU Blue card
- Permanent residence

3. Assess to what extent you are satisfied with the residence and employment legalization process at Czech authorities. This assessment scale ranges from 1 to 5; 1 = the best to 5 = the worst.

Excellent (1)	Very good (2)	Good (3)	Satisfactory (4)	Insufficient (5)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. What are the major obstacles in the residence and employment legalization process in the Czech Republic?

- language
- requirements (e. g. requested documents)
- communication with authorities
- personal visit to the authorities
- deadlines
- others;

5. Assess the quality level of the residence and employment legalization process in the Czech Republic and the officer's competence. This assessment scale ranges from 1 to 5; 1 = the best to 5 = the worst.

	Excellent (1)	Very good (2)	Good (3)	Satisfactory (4)	Insufficient (5)
Foreign language knowledge					
Place/area availability					
Appointment times					
Deadline to approve the application process					
Willingness					
Flexibility					
Familiarity with the rules and the law					

6. What might be the possible means to improve this situation?

- e-filling
- on-line application forms and their e-filling
- access to overview available terms/slots for making an on-line appointment
- for the individuals whose applications have already been successfully approved, a simplified and efficient procedure without the necessity to disclose documents already submitted to the authorities should be established
- others;

7. How many times a year do you have to make an appointment with Czech authorities and why?

.....
.....

8. Where is it possible to find out necessary information related to the e. g. deadlines, duties and responsibilities?

- from your employer
- from a consultancy firm
- at the authorities
- on the Internet
- from your friends
- others;

9. Compare the level of difficulty of the process in question between the Czech Republic and that of another country in which you have lived.

.....
.....
.....

10. Gender:

- male
- female

11. Nationality:

.....

12. Age

.....