

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2016-2017

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Michaela Kotýnková

Zaměstnávání cizinců v ČR a jejich adaptace na pracovišti

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce:

doc. PhDr. Trpišovská Dobromila CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED PART TIME STUDIES

2016-2017

BACHELOR THESIS

Michaela Kotýnková

**Employment of foreigners in the Czech Republic and their
adaptation to the workplace**

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

doc. PhDr. Trpišovská Dobromila CSc.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 5. 3. 2017

Michaela Kotýnková

Poděkování

Chtěla bych srdečně poděkovat vedoucí práce doc. PhDr. Dobromile Trpišovské, CSc. za odborné vedení a cenné rady, kterými přispěla k vypracování této práce. Dále bych chtěla poděkovat blízkým přátelům, kteří mi byli oporou a v neposlední řadě také všem respondentům, kteří byli ochotni se podílet na výzkumu praktické části práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání cizinců v České republice, s primárním zaměřením na jejich adaptaci na pracovišti. Cílem práce je analýza stavu zaměstnávání cizinců v České Republice se zaměřením na adaptační proces. Druhořadým cílem práce je zjistit, proč cizinci přicházejí za prací do ČR a jakým způsobem zde nejčastěji práci hledají.

Práce obsahuje část teoretickou, která se zabývá stanovením základních i pokročilých souvislostí a část praktickou, která za pomoci dotazníkového šetření analyzuje stav zaměstnávání cizinců a jejich zkušeností s adaptací v prostředí českých firem.

Z provedeného výzkumu vyplívá skutečnost, že problematika zaměstnávání a adaptace cizinců je velice aktuální a i přesto tento fakt stále postrádá komplexní a jasné informace pro cizince pracující v ČR.

Klíčová slova

Adaptace, adaptační proces, agentura, cizinec, lidské zdroje, orientace, práce, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Annotation

The thesis discusses the issue of employment of foreigners in the Czech Republic, with a primary focus on their adaptation to the workplace. The aim is to make an analysis of the state of the employment of foreigners in the Czech Republic focused on the adaptation process in the workplace. A secondary aim is to determine why foreigners come to work in the Czech Republic and how they are looking for a job.

The thesis contains a theoretical part which deals with the determination of basic and advanced concepts and a practical part of questionnaire analyzes the state of the employment of foreigners and their experience with adaptation in the environment of Czech companies.

According to the research implies that the issue of employment and adaptation of foreigners is very actual and despite this fact is still missing comprehensive and clear information for foreigners working in the Czech Republic.

Keywords

Adaptation, adaptation process, agency, employee, employer, human resources, orientation, the work.

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR.....	11
1.1 Základní právní předpisy	11
2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY	13
2.1 Vymezení pojmů.....	14
2.1.1 Zaměstnávání	14
2.1.2 Tuzemský zaměstnavatel	14
2.1.3 Pojem „cizinec“.....	14
2.1.4 Občané EU	15
2.1.5 Rodinní příslušníci občanů EU/EHP a Švýcarska	15
2.1.6 Cizinci z třetích zemí	16
2.2 Povinnost vést evidence a kontroly	16
3 VSTUP CIZINCŮ NA TRH PRÁCE.....	18
3.1 Povolení k zaměstnání	19
3.1.1 Zaměstnanecká karta.....	20
3.1.2 Modrá karta.....	21
3.2 Povolení k pobytu	22
3.2.1 Krátkodobý pobyt	22
3.2.2 Dlouhodobý pobyt.....	23
3.2.3 Krátkodobé vízum.....	23
3.2.4 Dlouhodobé vízum.....	23
4 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	24
4.1 Agenturní zaměstnávání cizinců.....	24
5 NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ	27
5.1 Vymezení nelegální práce.....	28
6 ADAPTACE	30
6.1 Adaptace na nové podmínky.....	31
6.2 Adaptace cizinců.....	31
6.3 Adaptační strategie cizinců.....	33

6.4	Faktory ovlivňující adaptaci cizince na pracovišti	33
6.4.1	Překážky během adaptace cizince na pracovišti	34
6.5	Orientace na pracovní prostředí	35
PRAKTICKÁ ČÁST		37
7	METODOLOGIE VÝZKUMU	37
7.1	Formulace a cíl výzkumných otázek	37
7.2	Metoda sběru dat.....	38
7.3	Charakteristika zkoumaného vzorku	38
7.4	Realizace sběru dat	39
7.5	Výsledky výzkumu	39
8	DISKUZE	54
ZÁVĚR		62
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....		64
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....		70
SEZNAM PŘÍLOH.....		72

ÚVOD

Bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním cizinců v České republice se zaměřením na jejich adaptaci pracovišti. Tato problematika je autorce bakalářské práce velmi blízká, protože pracuje v personální agentuře, kde se často s cizinci z různých zemí dostává, v souvislosti s hledáním zaměstnání, do kontaktu. Motivací k volbě tématu je prohloubení znalostí autorky v této oblasti, neboť v rámci personální agentury je primárně řešeno pouze pracovního povolení k zaměstnávání a některé pracovněprávní vztahy se zaměstnavateli a cizinci.

Současná situace na trhu práce je velmi dynamická a řada tuzemských zaměstnavatelů postrádá dostatečné množství vysoce kvalifikovaných, ale i méně kvalifikovaných pracovníků. Právě to je jeden z hlavních důvodů neustále se zvyšujícího počtu zaměstnaných cizinců v České republice.

Česká republika patří k zemím s vyšším ekonomickým růstem a začíná patřit mezi země, kde rapidně roste počet pracujících cizinců. Dle Českého statistického úřadu pochází nejpočetnější skupina zahraničních zaměstnanců z východních zemí. Tyto statistiky se v rámci posledních několika let hodně změnily. Situace se také mění tím, že do České republiky přichází stále více občanů z Evropské unie, kteří využívají možnosti volného vstupu na trh práce.

Co se týče adaptace zahraničních zaměstnanců, z praxe je autorce známo, že většina cizinců nemá jednoduché podmínky pro integraci a začlenění do adaptačního procesu na pracovišti a velice často nejsou tito zaměstnanci dostatečně informováni o běžných pracovněprávních záležitostech a o chodu nového pracoviště. Pro autorku není výjimkou, pokud se setká na pracovišti s cizincem, který vůbec neovládá český jazyk a ani anglický jazyk neumí na úrovni, která by umožňovala dobrou komunikaci. Tak vzniká mezi okolím a zaměstnancem – cizincem jazyková bariéra, která souvisí s problémy na pracovišti, která se projevují mimo jiné ve ztíženém adaptačním procesu.

První část bakalářské práce se zaměřuje na teoretické poznatky a vysvětlení pojmů úzce souvisejících s problematikou zaměstnávání cizinců v České republice. Druhá část bakalářské práce je výzkumná. Výzkum je realizován formou kvantitativního šetření.

Respondenty výzkumu jsou cizinci, kteří pochází, jak ze zemí Evropské unie, tak ze zemí mimo ni. Výzkum má stanoveny výzkumné otázky, které se empirické šetření pokusí zodpovědět.

Cílem bakalářské práce je analýza současného stavu zaměstnávání cizinců v České republice a jejich případná adaptace na novém pracovišti. Dílčími cíli práce je zjistit z jakého důvodu cizinci pracují v České republice, jak zde našli zaměstnání a zda měli problémy s pracovní adaptací.

TEORETICKÁ ČÁST

1 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR

Základní právní úprava zaměstnávání cizinců na území České republiky je obsažena především v zákonu o zaměstnanosti¹ a v zákonu o pobytu cizinců na území ČR² (dále jen „zákon o pobytu cizinců“). Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem – cizincem a tuzemským zaměstnavatelem se řídí také zákoníkem práce³ a dále směrnicí o právech občanů EU a jejich rodinných příslušníků, kteří se mohou svobodně pohybovat a pobývat na území členských států.

1.1 Základní právní předpisy

Základem vnitrostátní úpravy zaměstnávání cizinců je usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.⁴ V souladu s tímto usnesením může dle článku 26 odst. 4 zákon stanovit pro zaměstnance odlišnou úpravu.

Mezi další hlavní prameny upravující zaměstnávání cizinců patří:

- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů⁵

¹ Zákon č. 435 ze dne 23. července 2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. [online]. 2016 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast7.aspx>

² Zákon č. 326 ze dne 23. prosince 1999, o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů. [online]. 1999 [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>

³ Zákon č. 262 ze dne 7. června 2006, Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, s. 2420 – 2433. Dostupné z: www.mvcr.cz/soubor/sb262-06-pdf.asp

⁴ Poslanecká sněmovna ČR. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2, ze dne 16. prosince 1992 Listina základních práv a svobod. [online]. 2015 [cit. 2017-01-24]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

⁵ Zákon č. 73 ze dne 23. března 2011, o Úřadu práce České republiky, ve znění pozdějších předpisů [online]. 2016 [cit. 2017-01-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73>

- Zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení (správní řád), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“)⁶
- Vyhláška Ministerstva vnitra č. 461/2008 Sb., kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci mají právo požádat o vydání zelené karty (dále jen „vyhláška č. 461/2008 Sb.“)⁷ a řada dalších.

⁶ Zákon č. 500 ze dne 24. září 2009, o správním řízení, ve znění pozdějších předpisů. [online]. 2016 [cit. 2017-01-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-500>

⁷ Vyhláška č. 461/2008 Sb., kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty ve znění pozdějších předpisů. [online]. 2009 [cit. 2017-01-24]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/warsaw/cz/viza_a_konzularni_informace/aktualni_informace_pro_cizince/vyhlaska_c_461_2008_sb.html

2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY

V současné době je situace na trhu práce velice dynamická. Zaměstnavatelé potřebují pro svůj výkon nejenom místní zaměstnance, tedy občany ČR, ale také více zaměstnávají zahraniční pracovníky. Někteří zaměstnavatelé chtějí zaměstnávat cizince především z toho důvodu, že zahraniční pracovníci jsou v určitých případech ochotni práci vykonávat levněji, nebo naopak se jedná o odborníky, které zaměstnavatel na tuzemském trhu marně hledá. V ČR se jedná zpravidla o zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska, včetně jejich rodinných příslušníků, kteří mají zpravidla také volný vstup na trh práce. Stejně podmínky při zaměstnávání mají pak tyto osoby, stejně jako občané ČR nebo cizinci pocházející ze zemí třetího světa.

Se zaměstnáváním cizinců je spojena řada norem a pravidel, které upravují a nastavují podmínky, za jakých může být cizince v ČR zaměstnán. Jak bylo již zmíněno v předchozím textu, základní právní úprava zaměstnávání cizinců na území České republiky je dána zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Cizince můžeme, v souladu s právními normami, dělit do dvou skupin:

- Občany EU/EHP a Švýcarska, včetně jejich rodinných příslušníků, kteří nepotřebují pro výkon práce v ČR povolení k zaměstnání. Na tuto skupinu je nahlíženo podobně, jako na občany ČR.
- Druhou skupinou jsou cizinci z třetích zemí, kteří potřebují pro výkon práce v ČR povolení k zaměstnání a pobytu. Toto potvrzení potřebují po celou dobu jejich pobytu na našem území.

2.1 Vymezení pojmů

Tato kapitola vymezuje a uvádí základní pojmy spjaté s problematikou zaměstnávání cizinců na území České republiky.

2.1.1 Zaměstnávání

Je závazná forma závislého vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy zaměstnanec vykonává činnost osobně a dle pokynů a pravidel zaměstnavatele v době a na místě zaměstnavatelem k tomu určeném a za předem dohodnutou odměnu. Zaměstnávání může mít formu zaměstnaneckého vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, na základě pracovní smlouvy nebo může být realizováno na základě živnostenského oprávnění, kdy zaměstnanec je osobou samostatně výdělečně činnou a není vázán poměrem k zaměstnavateli.

2.1.2 Tuzemský zaměstnavatel

Tuzemským zaměstnavatelem je fyzická či právnická osoba, která zaměstnává osoby na základě pracovněprávního vztahu a sídlí v konkrétní zemi, například v České republice. Může se také jednat o fyzickou osobu, která nepodniká, ale zaměstnává pro své potřeby jinou fyzickou osobu.

2.1.3 Pojem „cizinec“

Obecnou definici pojmu „cizinec“ obsahuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.⁸ Dle ustanovení § 1 odst. 2 tohoto zákona, se cizincem rozumí „fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci.“⁹ Tuto definici nelze ovšem použít pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, které se řídí zákonem o zaměstnanosti. Je tomu tak především proto, že ustanovení § 3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti stanoví, že státní

⁸ Zákon č. 326 ze dne 23. prosince 1999, o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů. [online]. 1999 [cit.2017-01-25]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>

⁹ Tamtéž

příslušník nečlenského státu EU, EHP nebo jeho rodinný příslušník, mají stejné právní postavení v pracovněprávních vztazích, jako občan ČR, pokud tímto zákonem není stanovena výjimka.¹⁰

Pro oblast zaměstnanosti používá zákon o zaměstnanosti vlastní definici cizince. Za zaměstnance ze zahraničí (cizince) se dle ustanovení § 85 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, v platném znění, považuje fyzická osoba, která není státním občanem ČR, občanem EU/EHP a ani jeho rodinným příslušníkem.¹¹

2.1.4 Občané EU

Občané členských států EU a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti běžně považováni za cizince, na základě tohoto zákona mají podobné právní postavení jako občané ČR.¹² Rodinní příslušníci občana ČR, kteří nejsou státními příslušníky ČR, ani jiného členského státu EU, mají rovněž podobné právní postavení jako občané ČR, pokud zákon o zaměstnanosti nestanoví jinak.¹³

Evropský hospodářský prostor, je prostorem, ve kterém je na základě dohody EHP zaručená svoboda pohybu zboží, osob, kapitálu a služeb v rámci jednotného trhu EU. Zahnuje, nad rámec zemí EU, země Islandu, Norska a Lichtenštejnska.

2.1.5 Rodinní příslušníci občanů EU/EHP a Švýcarska

Rodinní příslušníci občanů EU/EHP a Švýcarska nepotřebují na území ČR povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu. Totéž platí pro rodinné

¹⁰ Zákon č. 435 ze dne 23. července 2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. [online]. 2016 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast7.aspx>

¹¹ CHLÁDKOVÁ, A. a P. BUKOVJAN. *Personalistika*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 40. ISBN 978-80-7357-238-9.

¹² Zákon č. 435 ze dne 23. července 2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. [online]. 2016 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast7.aspx>

¹³ BOUŠKOVÁ, P. et. al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. 3.vyd. Olomouc: ANAG, 2009. s. 13. ISBN 978-80-7263-525-2.

příslušníky občanů České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky, ani jiného členského státu Evropské unie. Zaměstnavatel, a to fyzická nebo právnická osoba, ke které jsou občané EU/EHP a Švýcarska svým zahraničním zaměstnavatelem poslání, má povinnost nejpozději v den nástupu cizince do zaměstnání, písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce dle příslušného místa výkonu práce.¹⁴

2.1.6 Cizinci z třetích zemí

Cizinec, který není občanem EU, ani jeho rodinným příslušníkem, potřebuje pro přijetí do zaměstnání povolení, opravňující jej v České republice nejen pracovat, ale zároveň i pobývat. Bez předložení těchto dokumentů by zaměstnavatel vůbec neměl cizinci výkon práce umožnit. V roce 2014 došlo k výrazným legislativním změnám v postupech směřujících k získávání příslušných oprávnění.¹⁵

2.2 Povinnost vést evidence a kontroly

Pracovněprávní předpisy, konkrétně zákon o zaměstnanosti, nařizují zaměstnavateli vést různé evidence. Jednou z těchto evidencí je dle ustanovení § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti evidence občanů Evropské unie a všech cizinců, které zaměstnavatel zaměstnává, nebo kteří jsou k němu vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem.¹⁶

Za nesplnění oznamovací povinnosti nebo nevedení příslušných evidencí, určuje zákon o zaměstnanosti sankce. Za výše uvedené porušení lze uložit zaměstnavateli pokutu až 500 000,- Kč.

¹⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci zaměstnanost: Metodika – zaměstnanost cizinců*. [online]. 2016 [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/metodika-zamestnanost-cizincu>

¹⁵ RUBÍNOVÁ, A. HR news. *Zaměstnávání cizinců v kostce*. [online]. 2016 [cit. 2017-02-08]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rozvoj-id-2698897/zamestnavani-cizincu-v-kostce-id-2842034>

¹⁶ STEINICHOVÁ, L. et. al.. *Zákon o zaměstnanosti - komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. s. 156, ISBN: 978-80-7357-501-4.

Ačkoli si zaměstnavatelé zaměstnávají cizince, kteří mají vyřízena příslušná povolení, stává se, že je vůči těmto cizincům postupováno z hlediska dodržování povinností vyplívajících z pracovněprávních předpisů jinak, než vůči ostatním zaměstnancům.¹⁷

¹⁷ CHLÁDKOVÁ, A. a P. BUKOVJAN. *Personalistika*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 45. ISBN 978-80-7357-238-9.

3 VSTUP CIZINCŮ NA TRH PRÁCE

Na trh práce cizinci vstupují především s představou o práci, kterou vykonávali v jejich mateřské zemi. V České republice se ale podmínky, pracovní doba, zvyklosti a pravidla mohou zcela lišit od prostředí, na které jsou cizinci ve svých rodných zemích zvyklí. Vstup cizinců na trh, je stejně jako u občanů ČR, ovlivněn mnoha individuálními, společenskými a ekonomickými podmínkami. Zahraniční pracovníci, na rozdíl od českých zaměstnanců, musí čelit rozsáhlým administrativním a legislativním bariérám.

Účastníci pracovních vztahů jsou definováni, dle ustanovení § 3 zákona o zaměstnanosti, jako: *„fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem; fyzickými osobami jsou státní občané ČR za stejných podmínek cizinci, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem.“*¹⁸

Dle statistik a analýz Českého statistického úřadu bylo v roce 2015 v Česku přibližně 464 000 cizích státních příslušníků. Tyto počty se každým rokem zvyšují, kdy nejvíce cizinců pochází z východních zemí. V posledních letech roste počet cizinců ze států EU. Převážná část osob je tu z pracovních důvodů. Nejvyšším počtem zastoupených cizinců u nás v roce 2015 byli Ukrajinci, v počtu 105 000, dále Slováci a Vietnamci. Občané asijských zemí dohromady tvoří 56 000 cizinců.

75% cizinecké populace v České republice je tvořeno z občanů zmíněných tří nejhojněji zastoupených států spolu s občany Polska, Ruska a Německa. V současné době roste počet cizinců převážně díky občanům ze států EU. V roce 2009 v důsledku finanční krize poklesl počet cizinců ze třetích zemí, tento pokles se ale v roce 2015 zastavil.

Převážná část cizinců v Česku jsou ekonomicky aktivní. *„V roce 2015 tu pracovalo 407 tisíc cizinců, což je nejvíc v historii České republiky. Zaměstnaných občanů cizí*

¹⁸ ČIŽINSKÝ, P. et. al.. *Cizinecké právo*. 1.vyd. Praha: Linde, 2012. s. 212. ISBN 978-80-7201-887-1

státní příslušnosti tu bylo 323 tisíc, živnostníků pak 84 tisíc,“ představuje informace předsedkyně ČSÚ Iva Ritschelová¹⁹.

Mezitím, co se počty zaměstnaných cizinců od roku 2006 zvýšily, přibližně o 172 tisíc, počty osob samostatně výdělečně činných se nevyvíjí a v podstatě stagnuje. V průběhu roku 2015 byli tři čtvrtiny pracujících cizinců ze zemí EU – ve velkém zastoupení se jednalo o Slováky (přibližně 46%). V několika posledních letech celkem hojně přibylo pracujících občanů z Bulharska a Rumunska. Pracující živnostníci v Česku jsou převážně Vietnamci a Ukrajinci. Zhruba třetina živnostníků má původ z evropské unie²⁰.

Zatímco počty zaměstnaných cizinců se od roku 2006 zvýšily o 172 tisíc, počty živnostníků stagnovalo. Tři čtvrtiny cizinců, kteří byli v roce 2015 v Česku zaměstnáni, pocházely ze zemí EU. Převládali Slováci se 46% podílem. V posledních letech, ale výrazně přibylo i pracujících Rumunů a Bulharů. Mezi cizinci, kteří v Česku podnikají coby živnostníci, dlouhodobě převažují Vietnamci a Ukrajinci. Jen třetina živnostníků, kteří k nám přišli ze zahraničí, má původ v EU.²¹

3.1 Povolení k zaměstnání

Občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nepotřebují v ČR povolení k zaměstnání, mají téměř stejné postavení jako občané ČR – mají volný pohyb na trhu práce. Pro výkon zaměstnání na území ČR pro cizince ze třetích zemí je potřeba udělení povolení k zaměstnání a povolení k pobytu nebo obdržení zaměstnanecké nebo modré karty. Povolení k zaměstnání vydává Úřad práce, v jehož obvodu bude cizinec

¹⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Migrace do Česka je převážně pracovní*. [online]. 2016 [cit.2017-02-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/migrace-do-ceska-je-prevazne-pracovni>

²⁰ Tamtéž

²¹ Tamtéž

zaměstnání vykonávat, povolení k pobytu vydává cizinecká policie. O udělení zaměstnanecké nebo modré karty rozhoduje Ministerstvo vnitra.²²

Povolení k zaměstnání může vydat Úřad práce na pracovní místo, které je hlášeno zaměstnavatelem jako volné, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci, nebo nedostatek pracovních sil, nelze obsadit jiným způsobem.²³

Většina cizinců z třetích zemí už nebude muset žádat o povolení k zaměstnání nebo k pobytu na dvou rozdílných místech, jako tomu bylo před několika lety. Pro tyto potřeby jim bude stačit duální pobytové povolení – neboli zaměstnanecká karta, která zahrnuje povolení k pobytu i k zaměstnání. Toto duální povolení cizincům poskytne Ministerstvo vnitra ČR. Tuto povinnost zavádí novela zákona o pobytu cizinců a zákona o zaměstnanosti, která nabyla účinnosti dne 24. 6. 2014., *Nová právní úprava zjednoduší celý proces. Řízení o vydání bude v gesci pouze jednoho správního orgánu. Cizinci tak už nebudou muset zdlouhavě čekat na potřebné dokumenty. Bude jim stačit jedna plastová kartička.*“ říká ředitel odboru azylové a migrační politiky Tomáš Haišman.²⁴

3.1.1 Zaměstnanecká karta

Od dne platnosti výše uvedené novely zákona (od 24. 6. 2014) již není možné požádat o zelenou kartu. Tento typ povolení byl nahrazen novým typem - zaměstnaneckou kartou. Zaměstnanecká karta slouží jako nový typ povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR. Za primární účel pobytu cizince v ČR je považováno zaměstnání.

²² URBAN, J., STÝBLO, J. a M. VYSOKAJOVÁ. *Meritum personalistika*. 4.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. s. 212, ISBN 978-80-7357-627-1.

²³ BOUŠKOVÁ, P. et. al.. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. 3.vyd. Olomouc: ANAG, 2009. s. 36, ISBN 978-80-7263-525-2.

²⁴ MV ČR. *Získat povolení k práci v ČR bude pro cizince jednodušší*. [online]. 2015 [cit. 2017-02-05]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/ziskat-povoleni-k-praci-v-cr-bude-pro-cizince-jednodussi.aspx>

Držitel zaměstnanecké karty je dle MVČR oprávněn:

- „pobývat na území ČR a zároveň
- *pracovat na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo*
- *pracovat na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra (v rámci změny zaměstnavatele, změny pracovní pozice, zaměstnání u dalšího zaměstnavatele nebo na další pracovní pozici).*²⁵

Zaměstnanecká karta nahrazuje povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání, vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání a také nahrazuje zelenou kartu, která se již nebude nevydávat. Tato karta je opatřena biometrickými údaji a je vydávána na dobu trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, nejdéle však na 2 roky. Platnost karty je možné opakovaně prodlužovat. Zákonná lhůta pro rozhodnutí žádosti je 60 dnů a 90 dnů v určitých právně složitějších případech.²⁶

3.1.2 Modrá karta

Modrá karta představuje speciální druh pracovního povolení a povolení k dlouhodobému pobytu a je vydávána cizincům k výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci. Žádost o modrou kartu je podávána na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí. To neplatí u cizinců, kteří v České republice již pobývají na základě dlouhodobého víza, či dlouhodobého pobytu. Modré karty mohou mít platnost maximálně 2 roky, ale mohou být opakovaně prodlužovány (maximálně vždy na dobu dvou let).

Cizinec žádající o modrou kartu musí předložit vysokoškolský diplom, pracovní smlouvu na dobu nejméně jednoho roku, dle zákona stanovenou běžnou týdenní pracovní dobu, která dále obsahuje i sjednanou hrubou roční nebo měsíční mzdu,

²⁵ MV ČR. *Služby pro veřejnost: Zaměstnanecká karta*. [online]. 2015 [cit. 2017-02-05]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

²⁶ Tamtéž

a to alespoň ve výši jedna a půl násobku průměrné hrubé měsíční nebo roční mzdy, vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Udělení modré karty tak předchází výběr zaměstnavatele, který přímo s vybraným cizincem uzavírá pracovní smlouvu.²⁷ Zákonná lhůta pro rozhodnutí o žádosti je 90 dnů.

3.2 Povolení k pobytu

Podmínky pro vstup cizinců na území České republiky, jejich pobyt na něm a vycestování z území ČR upravuje především pobytový zákon. Pobytový zákon upravuje zejména vstup na území ČR, jednotlivé druhy pobytu, vydávané doklady, podmínky pro vycestování, povinnosti cizinců a jejich osob, sankce za jejich porušení, působnost jednotlivých státních orgánů. Povolení pobytu se dělí do několika skupin, jednotlivé skupiny jsou popsány níže v subkapitolách.

3.2.1 Krátkodobý pobyt

Krátkodobým pobytem se zpravidla rozumí pobyt na dobu nejvýše tří měsíců, což je hranice mezi krátkodobým a dlouhodobým pobytem. Právní úprava krátkodobého pobytu je obsažena především v právních normách EU, a to ve Vízovém kodexu, v Schengenské prováděcí úmluvě a v Schengenském hraničním kodexu. Základními formami krátkodobého pobytu je:

- bezvízový pobyt
- pobyt na základě krátkodobého víza, a to tzv. jednotného víza a letištního víza.

Krátkodobý pobyt je nejrozšířenějším druhem pobytu, na základě kterého cizinci v ČR pobývají. Pokud jde o občany EU, ti jsou oprávněni pobývat na území ČR bez víza na libovolně dlouhou dobu. U nich proto do značné míry postrádá smysl dělení na krátkodobý a dlouhodobý pobyt.²⁸

²⁷ URBAN, J., STÝBLO, J. a M. VYSOKAJOVÁ. *Meritum personalistika*. 4.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. s. 213, ISBN 978-80-7357-627-1.

²⁸ ČIŽINSKÝ, P. et. al.. *Cizinecké právo*. 1.vyd. Praha: Linde, 2012. s. 40. ISBN 978-80-7201-887-1.

3.2.2 Dlouhodobý pobyt

Dlouhodobý pobyt je určený primárně pro cizince ze třetích zemí. Za dolní hranici dlouhodobého pobytu je považována nepřetržitá délka pobytu 90 dnů.

Rodinní příslušníci občanů EU mohou také využít dlouhodobý pobyt, ovšem pro ně je primárně určeno povolení k přechodnému pobytu.

3.2.3 Krátkodobé vízum

Jedná se o vízum k pobytům s horní hranicí 90 dnů, vízum typu C a Schengenské vízum. Krátkodobé vízum schvaluje a vydává zastupitelský úřad ČR v zahraničí, může být vydáno nejvýše na 90 dnů, nelze změnit účel pobytu a nelze jej prodloužit.

3.2.4 Dlouhodobé vízum

Jedná se o vízum k pobytu nad 90 dní, vízum typu D a národní vízum. Dlouhodobé vízum schvaluje MVČR a vydává zastupitelský úřad ČR v zahraničí, může být vydáno max. na 1 rok, nelze změnit účel pobytu, lze prodloužit na území ČR ve formě dlouhodobého pobytu pouze se stejným účelem pobytu.

4 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí činnosti zaměřené na vyhledávání vhodného zaměstnání pro osobu, která se uchází o práci, nebo zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly.

Bezprostřední součástí zprostředkování zaměstnání je informační a poradenská činnost. Zaměstnání na území ČR zprostředkovává Úřad práce bezplatně. Pobočky Úřadu práce mohou zprostředkovávat zaměstnání do zahraničí a ze zahraničí do ČR, jejich činnost není limitována našim územím. V souladu se zákonem o zaměstnanosti, mohou zaměstnávání zprostředkovat také právnické nebo fyzické osoby - agentury práce. Tyto agentury spolupracují s Úřadem práce při řešení situace na trhu práce.

Fyzické a právnické osoby mohou žádat o povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky, o zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky nebo o zprostředkování zaměstnání do zahraničí, což je v dnešní době velmi rozšířené.²⁹

4.1 Agenturní zaměstnávání cizinců

Agenturní zaměstnávání je jedním ze způsobů, jak řešit přechodnou potřebu navýšení pracovníků. Agenturní zaměstnávání je v poslední době velice rozšířené a patří k častým způsobům zaměstnávání cizinců.

Agenturou práce se právnická nebo fyzická osoba stává teprve udělením povolení, které k její žádosti vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Uživatelem je pak právnická nebo fyzická osoba, jež ukládá zaměstnanci agentury práce právní úkoly, tedy

²⁹ BOUŠKOVÁ, P. et. al.. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. 3.vyd. Olomouc: ANAG, 2009. s. 42, ISBN 978-80-7263-525-2.

organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje jeho bezpečnost a ochranu zdraví při práci.³⁰

Tuzemští zaměstnavatelé volí často způsob tohoto zaměstnávání, především k získání zahraničních pracovníků. Zaměstnavateli je tento způsob vyhledávání především proto, že se o pracovněprávní záležitosti starají přímo pracovní agentury. Agentury práce také disponují rozšířenými nástroji k vyhledávání a získání pracovníků ze zahraničí, je v jejich možnostech cizince oslovit rychleji, například proškolenými recruitery³¹ samotné agentury. V současné době je na pracovním trhu České republiky dle internetového portálu MPSV aktuálně v evidenci 2664 agentur práce.³²

„Dle §66 zákona o zaměstnanosti agenturám práce od 1.1.2012 zakazuje zaměstnávat cizince ze zemí mimo EU. Přesně dle zákona jde o zákaz dočasně přidělovat osoby s povolením k práci. Tedy cizince ze zemí mimo EU, kteří jako jediní u nás povolení k zaměstnávání potřebují. Plánovanou změnou je zrušení možnosti agentur práce dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele cizince ze třetích zemí, kterým bylo vydáno pracovní povolení. Tito cizinci tak budou muset být v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem, u kterého fakticky vykonávají svou práci.“³³

Tato změna má především vést k právní jistotě cizince, během jeho pobytu na území České republiky, kde na základě pracovního povolení má srovnatelné právní podmínky, jako cizinci vykonávající práci na základě modré nebo zelené karty. Tyto změny jsou

³⁰ CHLÁDKOVÁ, A. a P. BUKOVJAN. *Personalistika*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 32. ISBN 978-80-7357-238-9.

³¹ Recruiter – náborový pracovník

³² MPSV. *Zaměstnanost - agentury práce*. [online]. 2017 [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace

³³ ATTEST. *Novela zákona o zaměstnanosti od 1.1.2012 – novinky v oblasti agenturního zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU*. [online]. 2011 [cit.2017-01-26]. Praha. Dostupné z [www: http://www.attest.cz/?page=article&action=detail&arid=69&vote=1](http://www.attest.cz/?page=article&action=detail&arid=69&vote=1)

ve většině případů brány pouze, jako další omezení agenturního zaměstnávání a nikoliv, jako zabezpečení právní jistoty zahraničního pracovníka.

Agentura práce může přidělovat cizince ze třetích zemí pouze v případě, že cizinec má volný vstup na trh práce, což v praxi znamená, že například studuje akreditovanou vysokou školu v denním studiu, nebo po úspěšném získání vysokoškolského diplomu v ČR.

5 NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Nelegální zaměstnávání cizinců, tedy cizinců bez pracovního povolení, se zaměstnavatelům rozhodně nevyplatí. V rámci zaměstnávání cizinců ze třetích zemí je administrativní proces mnohem složitější, než je tomu u občanů EU/EHP a Švýcarska. Cizinci z třetích zemí si nejdříve musí zajistit platné povolení k zaměstnání a pobytu.

Evropské směrnice, např. směrnice Evropského parlamentu a Rady Evropy ze dne 29. dubna 2004³⁴, zabráňující nelegálnímu zaměstnávání cizinců a s tím spojené skutečnosti jsou zakotveny ve všech členských státech EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a také Švýcarska. Všichni občané těchto zemí by měli mít stejné podmínky na trhu práce jako občané České republiky.

V trestním zákoníku je neoprávněné zaměstnávání cizinců upraveno v § 342, „*Kdo soustavně, opakovaně, za zvlášť vykořisťujících pracovních podmínek nebo ve větším rozsahu neoprávněně zaměstná nebo zprostředkuje zaměstnání cizince, který se zdržuje neoprávněně na území Česka nebo nemá platné povolení k zaměstnání, jestliže je toto povolení vyžadována, bude potrestán odnětím svobody až na šest měsíců, propadnutím věci nebo jiné majetkové hodnoty nebo zákazem činnosti.*“³⁵

Běžně se také stává, že společnosti, které zaměstnávají pracovníky nelegálně, nevedou například evidenci pracovní doby, neplatí minimální mzdu a nevyplácí příplatky za práci o víkendech či v noci. V praxi je komplikované posoudit situaci, kdy cizinec naplňuje definiční znaky nelegálního zaměstnávání a kdy realizuje výdělečnou

³⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení EHS. [online]. 2004 [cit. 2017-01-24]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A32004L0038>

³⁵ Zákon č. 40 ze dne 20. února 2009, Trestní zákoník ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009, s. 354 – 456. ISSN 1211 – 1244. Dostupné z: www.mvcr.cz/soubor/sb011-09-pdf.asp

činnost či nevýdělečnou činnost na území ČR.³⁶ Kontrolní činnost v oblasti zaměstnávání cizinců může být prováděna:

- Úřadem práce
- Úřadem práce ve spolupráci s cizineckou policií
- Úřadem práce ve spolupráci s policií.

Záleží vždy na konkrétním případě, zda úřad práce bude postupovat sám, nebo s přihlédnutím k okolnostem ve spolupráci s dalšími subjekty. Rovněž nic nebrání tomu, aby v rámci své činnosti kontrolu provedla cizinecká policie a nedostatky týkající se zaměstnávání cizinců (zaměstnávání bez povolení, popř. v rozporu s vydaným povolením) nahlásila Úřadu práce - ten pak může na jejich základě zahájit správní řízení o udělení pokuty zaměstnavateli, aniž by sám provedl kontrolu.³⁷

5.1 Vymezení nelegální práce

Nelegální zaměstnávání má negativní dopad nejenom na stát, ale i tak na samotné nelegální pracující cizince. Co se týče státu, jde například o daňové úniky a úniky odvodů zdravotního a sociálního pojištění. Pokud se jedná o dopad na samotného nelegálně pracující cizince, hrozí jim mimo jiné také například okamžité vyhoštění ze země, kde práci vykonávají.

V zákoně o zaměstnanosti ve vymezení pojmů je upravena nelegální práce, kde je v § 5 odst. 1 písm. e) je nelegální práce definována jako:

- výkon zaměstnání fyzickou osobou mimo pracovní vztah
- v případech, kdy je fyzická osoba – cizinec, vykonává práci v rozporu s platným povolením k zaměstnávání nebo dokonce bez tohoto povolení

³⁶ ČIŽINSKÝ, P. et. al.. *Cizinecké právo*. 1.vyd. Praha: Linde, 2012. s. 40. ISBN 978-80-7201-887-1

³⁷ STEINECHOVÁ, L. *Zaměstnávání cizinců před vstupem ČR do EU*. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, 2003. s. 54, ISBN 80-7310-011-8.

- nebo v situacích, kdy fyzická osoba – cizinec vykonává práci pro zaměstnavatele bez platného povolení k zaměstnání nebo k pobytu na území České republiky³⁸

Při zjištění nelegální práce ve smyslu zákona o zaměstnanosti, což je správním deliktem, jsou stanoveny sankce. Sankce za nelegální práci jsou upraveny v § 139 a § 140 zákona o zaměstnanosti. Cizinci, který je nelegálně zaměstnáván, může být za tuto činnost uložena pokuta až 100 000 Kč.³⁹ Dle zákona o pobytu cizinců pak cizinci hrozí správní vyhoštění na dobu až pěti let. Zaměstnavateli, který umožní výkon nelegální práce, hrozí pokuta v rozmezí od 250 000 Kč do 10 mil. Kč.⁴⁰

Ze sazeb uvedených za jednotlivé správní delikty je jasně zřejmé, že stát určuje vysokou míru společenské škodlivosti takového jednání právnické osoby. Důvodem pro stanovení tak vysokých sankcí je snaha o represivní a také preventivní působení sankcí.⁴¹

³⁸ STEINICHOVÁ, L. et. al.. *Zákon o zaměstnanosti - komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. s. 11, ISBN: 978-80-7357-501-4.

³⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky č.j. 4 ADS 177/2011. ze dne 27.2. 2012. [online] 2012 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://kraken.slv.cz/4Ads177/2011>

⁴⁰ Zákon č. 435 ze dne 23. července 2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. [online] 2016 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast7.aspx>

⁴¹ KAPOUN, R. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. 1.vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s. 15 – 16, ISBN 978-80-7263-755-3.

6 ADAPTACE

Obecně je adaptace chápána jako proces aktivního přizpůsobování člověka životním podmínkám a jejich změnám.⁴² Adaptace nových zaměstnanců patří k často podceněným oblastem personálního řízení. Tento proces představuje systematické uvedení zaměstnance do organizace a vykonávané pracovní funkce. Cílem adaptace je urychlit integraci nového zaměstnance do firmy, zajistit jeho plnou pracovní výkonnost a zabránit jeho případné pracovní demotivaci nebo nespokojenosti plynoucí z nedostatku informací, nedostatečného zvládnutí pracovních úkolů či nejasných pracovních očekávání.

Adaptace zahrnuje aspekty odborného zpracování a přivyknutí k novým pracovním úkolům i aspekty sociálního začlenění do nového pracovního prostředí.⁴³ Touto součástí jsou i administrativní a pracovněprávní kroky spojené s uvedením do nové funkce. Tyto souvislosti bývají často z pohledu zaměstnance cizince velmi obtížné a nejasné, ve srovnání se zaměstnanci, kteří nastupující do zaměstnání ve své mateřské zemi. Cizinci se potýkají s problémy neporozumění adaptačnímu procesu, ať už se jedná o pracovněprávní záležitosti nebo o kulturní odlišnosti.

Mezi další překážky ztěžující vstup cizince na trh práce jsou administrativní překážky a bariéry vytvářené MPSV. Jedná se o překážky, které jsou stanoveny nad rámec zákona o zaměstnanosti. K dalším překážkám patří jazyková bariéra a nedostatečná informovanost veřejnosti, která disponuje stále velkými předsudky. Další vznikající překážky jsou tak i na straně potencionálních zaměstnavatelů, kteří se často neorientují v různých pobytových a pracovních typech a povoleních a netuší, jak při zaměstnávání cizince postupovat.

⁴² BEDRNOVÁ, E. a I. NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 1998. s. 231, ISBN 80-85943-57-3.

⁴³ URBAN, J., STÝBLO, J. a M. VYSOKAJOVÁ. *Meritum personalistika*. 4.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. s. 168, ISBN 978-80-7357-627-1.

„Jak pro cizince, tak pro případné zaměstnavatele je optimální obracet se na některá občanská sdružení, která se pomocí cizincům a migrantům dlouhodobě zabývají a jsou schopna jim účinně a nezištně poradit ve většině problémů, s nimiž se u nás potýkají. Pokud by se podařilo překonat předsudky promítající se do současné politiky Ministerstva práce a sociálních věcí, integrace migrantů na český trh práce by se opět dostala do přijatelného rámce.“⁴⁴

6.1 Adaptace na nové podmínky

Převážná většina cizinců musí čelit po přímém přestěhování a usazování v nové zemi složitému procesu adaptace a integrace v konkrétní majoritní společnosti. S tímto jevem je i spojené celkové napětí v souvislosti se změnou prostředí, kulturní a jazykovou bariérou, a často i znevýhodnění na trhu práce. *„Jejich adaptace je na jednu stranu ovlivněna samotnými psychologickými charakteristikami jednotlivců a blízkostí minoritní - imigrované a většinové populace, na druhou stranu také imigrační politikou cílové země a přístupem majority k cizincům.“⁴⁵*

6.2 Adaptace cizinců

Uvádění nových pracovníků do organizace spočívá v procedurách charakteristických pro den, kdy pracovník nastupuje do podniku a dále v procedurách, které mají novému pracovníkovi poskytnout základní informace, které potřebuje k tomu, aby se rychle a vhodným způsobem v podniku adaptoval a začal pracovat.⁴⁶ V současné době se firmy a společnosti zaměřují spíše na obecnou adaptaci

⁴⁴ KALIČINSKÁ, E. *Integrace migrantů na trh práce: krok vpřed, dva zpět*. [online]. 2012 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://denikreferendum.cz/clanek/13662-integrace-migrantu-na-trh-prace-krok-vpred-dva-zpet>

⁴⁵ LEONTIEVA, Y. Sociologický ústav AV ČR. *Cizinci v ČR: „my“ a „oni“*. [online]. 2003 [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://cvvm.soc.cas.cz/2003-3-4/cizinci-v-cr-my-a-oni>

⁴⁶ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10.vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. s. 395, ISBN 978-80-247-1407-3.

nového zaměstnance - cizince. Většinou nepřikládají zvýšenou váhu tomu, že cizinec, který do firmy nastupuje, by potřeboval mnohdy větší pozornost než jiní pracovníci.

Lidské zdroje využívají nepřehledné množství různých procesů, do kterých firma investuje značné finanční i časové zdroje. Jedná se o nákladné procesy, které jí dávají možnost získat kvalitní zaměstnance, rozvíjet jejich činnost a motivovat je. Domnívám se, že často dochází k podceňování a opomíjení adaptačního procesu, který není nijak výrazně finančně nákladný a dokáže pracovníky hodně ovlivnit. Adaptační proces je velmi důležitý pro nového zaměstnance a ovlivní to, jak rychle se nový zaměstnanec ve firmě zadaptuje a přizpůsobí, jak se bude ve firmě cítit, jak bude motivovaný k práci i jak bude vnímán okolím.

Každý personalista či pracovník personálního oddělení si pod pojmem adaptační proces představí něco jiného. V dnešní době se ve větších společnostech v rámci adaptačního procesu jedná především o záležitostech informativního a administrativního rázu, během kterého dochází k určitému naplnění či nenaplnění potřeb a zároveň splnění povinností jedné ze stran. Řada společností tak nevědomky přichází o možnosti navázání důležitého prvního kontaktu s pracovníkem, který do ní nastupuje. Důležitým aspektem je nebrat adaptační proces jen, jako splnění formálního vstupního školení, ale jako způsob komplexního přijetí nového člena na pracovišti.

Začlenění cizince do nového zaměstnání je o to složitější, že se v něm vyskytuje několik překážek, které u zaměstnanců, kterým je země, kde pracují, zemí mateřskou, nejsou. Nejenom, že vznikají jazykové bariéry, ale také se často stává, že cizinec nerozumí administrativním úkonům spojeným s jeho zaměstnáním a pracovní právní problematice.

České republice stále přetrvává situace, kdy anglický nebo jiný jazyk, kterému by cizinec rozuměl, nemá své silné zastoupení u většiny vedoucích pracovníků a personalistů. Může tedy nastat situace, kdy je cizinci předložena pracovní smlouva pouze v českém jazyce, kdy mu personalista v jednoduché angličtině vysvětlí základní body smlouvy, ale samotný cizinec si celou smlouvu již sám nepřečte.

6.3 Adaptační strategie cizinců

Počáteční orientace v novém pracovním prostředí probíhá u jednotlivých zaměstnanců cizinců různě. Lze rozlišovat několik adaptačních strategií. Někteří cizinci se nejdříve zapisují na české vysoké školy (většinou ke studiu češtiny), aby tak měli čas a prostor poznat prostředí a zvyklosti v České republice. Studium na vysoké škole bývá rovněž významným zdrojem počátečních sociálních kontaktů, které jim posléze usnadňují například hledání práce.

Další strategií může být například dočasná výuka jazyků, která je pro některé cizince na počátku pobytu v ČR nejsnazší cestou participace na pracovním trhu a způsobem získání prostředků k obživě. Zatímco někteří u tohoto zaměstnání zůstávají, jiní si posléze hledají práci odpovídající jejich dosažené kvalifikaci.⁴⁷ Tyto strategie můžeme rozdělit na socio-kulturní adaptace a strategie adaptace na pracovní trh.

6.4 Faktory ovlivňující adaptaci cizince na pracovišti

Adaptační proces v pracovním prostředí má převážně na starosti přímý nadřízený daného zaměstnance nebo personální oddělení. Na průběh adaptace má vliv míra jazykové a kulturní odlišnosti, která je skutečně silně determinující pro průběh adaptace. Obecně je „požadována“ strategie adaptace taková, že cizinec udržuje vztahy s ostatními skupinami a pracovníky, a zároveň si nechává svou vlastní kulturní identitu. Hlavní faktory ovlivňující adaptaci jsou:

- jazyková bariéra/jazyková vybavenost
- neinformovanost cizince o pracovněprávní legislativě
- a odlišné kulturní a sociální zvyklosti.

V případě jazykové bariéry by měl být ve společnosti zvolen jednotný dorozumivací jazyk. V nejčastějších případech se tak proto volí jazyk „pracovní“ který ovládají

⁴⁷ RÁKOCZYOVÁ, M. a R. TRBOLA. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: SLON. 2009. s. 54, ISBN 978-7419-023-0.

všechny zúčastněné strany. V této souvislosti se lze také setkat s označením jazyk „zprostředkující“.⁴⁸

6.4.1 Překážky během adaptace cizince na pracovišti

Mezi hlavní překážky, které mají negativní vliv na celý adaptační proces nově příchozího cizince na pracovišti, jsou řazeny:

- negativní stereotypy zaměstnavatelů
- formy diskriminace, s nimiž se setkávají i uchazeči o zaměstnání narození v ČR, včetně rasismu, diskriminace z důvodu věku, pohlaví a neochota zaměstnávat legálně, tj. na stálý pracovní poměr
- nedostatek odpovídajících školení pro český kontext i v případě vysoké kvalifikace cizinců
- nedostatky v jazykových a komunikačních dovednostech nutných v pracovním prostředí.⁴⁹

Diskriminace

Diskriminace je forma chování, kdy dochází k nerovnoměrnému zacházení s lidmi, na základě určitého stereotypu a předsudků, které mají členové ve většinové skupině.⁵⁰ Diskriminační chování je považováno za trestnou činnost a má velký vliv na celkový průběh adaptace nového pracovníka-cizince na pracovišti.

Často se setkáváme s diskriminačním chováním ze strany pracovníků, kteří v organizaci již určitou dobu pracují a mají tak vytvořeny skupiny. Nově příchozí

⁴⁸ PRŮCHA, J. *Interkulturní komunikace*. Praha: Grada Publishing, 2010. s. 56, ISBN 978-80-247-3069-1.

⁴⁹ GÜNTER, V. *Jak a proč být průvodcem cizince*. [online]. 2010 [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: http://www.cicpraha.org/upload/soubory/Prirucka_pruvodce_cizince_web.pdf

⁵⁰ FASSET. *Culture and Diversity in the Workplace, Handbook*. [online]. 2013 [cit. 2017-02-27].

Dostupné z:

http://www.fasset.org.za/downloads/Valuing_Diversity/Culture_and_Diversity_in_the_Workplace_Final.pdf

cizinec se na pracovišti často potýká s problémem diskriminačního jevu, který může zapříčinit například rozdílné náboženství, jiné sociální a kulturní zvyklosti majoritní skupiny na pracovišti a v neposlední řadě dochází k diskriminaci díky rozdílné národnosti a barvě pleti.

Adaptační proces cizince je tak silně ovlivněn a dochází k narušení jeho hladkého průběhu. Toto diskriminační chování může být do očí bijící a zjevné, může se ale také projevovat skrytě a mít svou dynamiku. Takový jev je v pracovním prostředí velice závažným stresem, který ovlivňuje nejen adaptaci a integraci cizince, ale i pohodu na pracovišti a může zapříčinit záměr zahraničního pracovníka zaměstnavatele opustit.⁵¹

6.5 Orientace na pracovní prostředí

V zahraničí, a dnes už i v tuzemských společnostech, se stalo zvykem, že nový pracovník dostává v rámci orientace soubor písemných materiálů tzv. orientační balíček. Ten si může v klidu prostudovat a později některé dotazy konzultovat, buď s pracovníky personálního útvaru, nebo se svým nadřízeným.

Orientace na konkrétní pracovní místo neboli na konkrétní zaměstnání bývá obsahově diferencovaná podle charakteru a obsahu práce na konkrétním pracovním místě.⁵² V rámci orientace a integrace cizinců v zaměstnání jsou dány priority. Cílená specifická opatření, která mají sloužit jako klíčové předpoklady úspěšné orientace a integrace cizinců v zaměstnání v ČR, jsou především:

- znalost českého jazyka
- orientace cizince v dané organizaci

⁵¹ BAPTISTE, M. *Workplace Discrimination: An Additional Stressor for Internationally Educated Nurses*. [online]. 2015 [cit. 2017-02-27]. Dostupné z: <http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Vol-20-2015/No3-Sept-2015/Articles-Previous-Topics/Workplace-Discrimination-for-Internationally-Educated-Nurses.html>

⁵² KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2002. s.180-182. ISBN 80-7261-0333.

- vzájemné vztahy cizinců s hlavní majoritní společností
- důraznost porozumění určité legislativy a pracovněprávních vztahů.⁵³

⁵³ MV ČR. *Integrace cizinců*. [online]. 2015 [cit. 2017-02-06]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/migrace/clanek/integrace-cizincu.aspx>

PRAKTICKÁ ČÁST

7 METODOLOGIE VÝZKUMU

7.1 Formulace a cíl výzkumných otázek

Cílem metodologické části je zaměření na pracující cizince v tuzemské zemi a jejich adaptaci na pracovišti. Praktická část je zaměřená na prezentaci výsledků získaných kvantitativní metodou výzkumu, vlastním dotazníkovým šetřením. V praktické části bakalářské práce byly zvoleny tři hlavní výzkumné otázky, které byly položeny tak, aby zmapovaly současnou situaci zaměstnávání cizinců v České republice a jak případně probíhá jejich adaptace na pracovišti.

Formulace hlavních výzkumných otázek:

Výzkumné otázky:

Otázka č. 1 – Z jakého důvodu cizinci pracují v ČR?

Předpokládám, že cizinci nejsou spokojeni se současnou nabídkou na trhu práce v jejich mateřské zemi, a proto hledají zaměstnání jinde.

Otázka č. 2 – Jakým způsobem cizinci získali práci v ČR?

Předpokládám, že většina cizinců si našla zaměstnání díky pracovním portálům na internetu. Důvodem je zřejmě to, že hledání práce na internetu je nejrychlejší cesta k nalezení práce v zahraničí.

Otázka č. 3 – Měli cizinci problém s adaptací na pracovišti v České republice?

Předpokládám, že oslovení respondenti měli problém s adaptací na pracovišti. Důvodem by mohla být jazyková bariéra.

7.2 Metoda sběru dat

Pro účely metodologického šetření jsem zvolila kvantitativní metodu - dotazníkové šetření. Dotazník byl sestaven z celkem 23 předem připravených, uzavřených otázek a byl vyhotoven v české a anglickém jazyce. Respondenti dotazníku mohli vybírat z předem stanovených odpovědí. Šetření výzkumu bylo anonymní, dobrovolné a probíhalo v několika rozdílných skupinách cizinců na území ČR. Přesná podoba dotazníku v českém jazyce je uvedena v příloze č. 1, v anglickém jazyce v příloze č. 2.

7.3 Charakteristika zkoumaného vzorku

V této kapitole je popsána charakteristika výzkumného souboru. Zkoumaný soubor se skládá z 85 respondentů, kteří žijí a pracují v Praze a blízkém okolí. Výzkumný vzorek se skládá s několika rozdílných skupin. První skupina oslovených cizinců pracuje v mezinárodní americké společnosti zaměřené na IT služby a servis. Tato skupina cizinců byla oslovena především z toho důvodu, jelikož se jedná o přidělené zaměstnance personální agentury, ve které pracují. Tento vzorek se skládá z cizinců, jak ze zemí EU/EHP a Švýcarska, tak i ze třetích zemí. Tato skupina respondentů čítá dohromady 62 cizinců, kteří odpovídali na dotazník.

Druhá skupina respondentů cizinci pracující v závodním automobilovém týmu sídlící nedaleko Prahy. Tento tým je původem český, ale kromě několika českých občanů zaměstnává převážně cizince, a to jak ze zemí EU, tak například z Ruska, Peru, Japonska nebo Nepálu. Druhá skupina čítá 15 respondentů.

Poslední skupinou jsou cizinci v mém okolí. Jedná se o osoby z řad přátel, kteří pochází z různých zemí světa, kteří pracují a žijí momentálně v Praze a blízkém okolí. Tato skupina čítá 8 respondentů.

Přesný původ země každého jednotlivce nebyl zjišťován, jelikož položená otázka v dotazníku je stanovena tak, že zjišťuje pouze skutečnost, zda se jedná o cizince ze zemí EU/EHP a Švýcarska, nebo o cizince ze třetích zemí.

7.4 Realizace sběru dat

Metoda sběru dat probíhala v období od 10.1. do 13.2. 2017. Všechny dotazníky byly rozeslány elektronickou cestou přímo jednotlivě na emailové adresy oslovených cizinců. Dle pokynů při rozesílání dotazníků, věděli všichni respondenti, že je průzkum zcela anonymní, kolik mají času k vyplnění dotazníku a kdy nejpozději měli dotazník poslat vyplněný zpět na mou emailovou adresu. Těchto 85 oslovených respondentů bylo zvoleno záměrně tak, aby všichni respondenti byli ochotni se výzkumu zúčastnit a aby tak byla návratnost dotazníků 100%.

7.5 Výsledky výzkumu

Následující kapitola je zaměřená na interpretaci výsledků výzkumu dosažených z dotazníkového šetření. Jako hlavní cíl této kapitoly je zodpovědět tři stanovené výzkumné otázky na základě výsledku dotazníkového šetření, kdy dotazník obsahuje celkem 23 uzavřených otázek. Otázky a výsledky jsou znázorněny a vyhodnoceny slovně s tabulkovým přehledem.

Otázka č. 1: Jakého jste pohlaví?

A. Muž

B. Žena

Samotný úvod dotazníku je zaměřen na otázku zjištění pohlaví respondentů. Z tabulky č. 1 je patrné, že dotazník je vyplněn převážně muži (61%). Žen bylo ve výzkumném vzorku 39%.

Tabulka 1: Pohlaví respondentů

	Počet respondentů	Procent
Žena	33	39%
Muž	52	61%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Otázka č. 2: Do jaké věkové kategorie se řadíte?

- A. 18 – 25 let**
- B. 26 – 40 let**
- C. 41 – 60 let**

Otázka č. 2 je zaměřena na věkovou kategorii oslovených respondentů. Z tabulky č. 2 je vidět, že dotazník vyplňovala většina respondentů ve věkové kategorii 26 – 40 let (74%), po té menší skupina ve věku 18 – 25 let (18%) a nejmenším zastoupením byla skupina ve věku 41 – 60 let (8%).

Tabulka 2: Věková kategorie

	Počet respondentů	Procent
18 - 25 let	15	18%
26 - 40 let	63	74%
41 - 60 let	7	8%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Otázka č. 3: Jaký je Váš původ z mateřské země?

- A. Ze zemí EU, EHP nebo ze Švýcarska**
- B. Ostatní (obyvatelé třetích zemí)**

Třetí otázka se zaměřuje na původ cizinců, odkud pocházejí, neboli jejich původ z mateřské země. Dle tabulky č. 3 je vidět, že nejvíce oslovených cizinců pochází ze zemí s volným vstupem na trh práce, a to je z EU, EHP a Švýcarska (73%).

Tabulka 3: Původ z mateřské země

	Počet respondentů	Procent
Ze zemí EU, EHP nebo ze Švýcarska	62	73%
Ostatní (obyvatelé třetích zemí)	23	27%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Otázka č. 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- A. Středoškolské**
- B. Vyšší odborné**
- C. Vysokoškolské**

Čtvrtá otázka je zaměřená na dosažené vzdělání cizinců pracujících v ČR. Dle tabulky č. 4 je patrné, že nejvíce oslovených respondentů má vysokoškolské vzdělání (53%), druhou nejpočetnější skupinou jsou pracovníci s vyšším odborným vzděláním (28%) a nejméně je respondentů cizinců se středoškolským vzděláním (19%).

Tabulka 4: Dosažené vzdělání

	Počet respondentů	Procent
Středoškolské	16	19%
Vyšší odborné	24	28%
Vysokoškolské	45	53%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Otázka č. 5: Kolik let žijete v České republice?

- A. 0 - 2 roky**
- B. 3 - 5 let**
- C. 6 - a více let**

Tabulka 5: Počet let žijících v ČR

	Počet respondentů	Procent
0 - 2 roky	19	22%
3 - 5 let	58	68%
6 - a více let	8	10%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Otázka č. 5 je zaměřená na počet let cizinců žijících v ČR. Z tabulky č. 5 je patrné, že nejpočetnější skupinou jsou cizinci žijící v ČR 3 – 5 let (68%), po té cizinci žijící 0 – 2 roky (22%) a jako poslední jsou cizinci žijící v ČR 6 a více let (10%).

Otázka č. 6: Jaký je Váš důvod pobytu v České republice?

- A. Vyslán mým zaměstnavatelem pracovat do České republiky**
- B. Nespokojenost se současnou situací na trhu práce v rodné zemi**
- C. Osobní důvody (vztahy, stěhování za rodinou...)**
- D. Jiné důvody**

Tabulka 6: Důvod pobytu v ČR

	Počet respondentů	Procent
Vyslán mým zaměstnavatelem pracovat do České republiky	6	7%
Nespokojenost se současnou situací na trhu práce v rodné zemi	39	46%
Osobní důvody (vztahy, stěhování za rodinou,..)	33	39%
Jiné důvody	7	8%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Otázka č. 6 zodpovídá důvod pobytu či příchodu cizinců do ČR. Z tabulky č. 6 je zřejmé, že nejvíce respondentů odpovědělo, že důvod příchodu a pobytu v ČR byla nespokojenost se současnou situací na trhu práce v jejich rodné zemi, dohromady 39 respondentů (46%), druhou nejčastější odpovědí byly osobní důvody (vztahy, stěhování za rodinou...), tuto možnost zvolilo 33 respondentů (39 %), jako předposlední, nejméně zastoupenou odpovědí, byly jiné důvody, tuto možnost zvolilo 7 respondentů (8%) a jako poslední a nejméně vybíranou možností odpovědí bylo vyslání zaměstnavatelem pracovat do ČR, takto odpovědělo 6 respondentů (7%).

Otázka č. 7: Bylo pro Vás obtížné zařizování pracovního povolení v České republice?

- A. Ano, bylo**
- B. Ne, nebylo**
- C. Nevím, nezařizoval/a jsem si pracovní povolení v ČR**

Tabulka 7: Zařizování pracovního povolení v ČR

	Počet respondentů	Procent
Ano, bylo	23	27%
Ne, nebylo	12	14%
Nevím, nezařizoval/a jsem si pracovní povolení v ČR	50	59%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Z tabulky č. 7 je patrné, že 50 respondentů z celkového počtu oslovených nemělo potřebu či povinnost si zařizovat pracovní povolení v ČR (59%), dále 23 respondentů odpovědělo, že mělo problém se zařizováním pracovního povolení (27%) a 12 respondentů na tuto otázku odpovědělo, že nemělo problém se zařízením pracovního povolení v ČR (14%).

Otázka č. 8: Bylo pro Vás obtížné zařizování povolení k pobytu v České republice?

- A. Ano, bylo**

B. Ne, nebylo

C. Nevím, nezařizoval/a jsem si povolení k pobytu v České republice

Tabulka 8: Zařizování povolení pobytu v ČR

	Počet respondentů	Procent
Ano, bylo	29	34%
Ne, nebylo	10	12%
Nevím, nezařizoval/a jsem si pracovní povolení v ČR	46	54%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Z tabulky č.8 je viditelné, že většina oslovených cizinců si nezařizovala povolení k pobytu v ČR, celkem tato skupina čítá 46 respondentů (54%), 29 respondentů odpovědělo, že měli problém se zařízením povolení k pobytu (34%) a poslední možnost zvolilo 10 respondentů, kteří neměli problém se zařízením povolení k pobytu (12%).

Otázka č. 9: Jaké byly Vaše největší problémy během zařizování Vašeho zaměstnání v České republice (pracovní povolení, povolení k pobytu...)?

A. Dokumenty pouze v českém jazyce

B. Nejasný systém (Ministerstvo vnitra, Cizinecká policie...)

C. Jiný problém

Tabulka 9: Největší problémy během zařizování zaměstnání v ČR

	Počet respondentů	Procent
Dokumenty pouze v českém jazyce	38	45%
Nejasný systém (Ministerstvo vnitra, Cizinecká policie,..)	26	30%
Jiný problém	21	25%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Z tabulky č. 9 vyplívá, že nejvíce respondentů během jejich zařizování zaměstnání mělo problém s tím, že jsou dokumenty pouze v českém jazyce, 38 respondentů (45%),

druhým nejčastějším problémem byl volen nejasný systém např. na MVČR nebo na cizinecké policii, kde odpovědělo 26 respondentů (30%) a poslední problém, který uvedlo 21 respondentů, byl problém jiný (25%).

Otázka č. 10: Pomohl Vám někdo se zařizováním pracovního povolení nebo povolení k pobytu?

A. Ano

B. Ne

Tabulka 10: Pomoc při zařizování povolení k pobytu či zaměstnání

	Počet respondentů	Procent
Ano	32	38%
Ne	53	62%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Tabulka č. 10 znázorňuje odpovědi na otázku, zda cizincům někdo pomáhal se zařizováním pracovního povolení či povolení k pobytu. Dle výsledků je zřejmé, že 53 respondentům nikdo s tímto zařizováním nepomáhal (62%) a 32 respondentů odpovědělo, že jim byla při zařizování pracovního povolení nebo povolení k pobytu poskytnuta pomoc (38%).

Otázka č. 11: Jaký máte druh pobytu v ČR?

A. Dlouhodobý

B. Krátkodobý

C. Jiný

Tabulka 11: Typ pobytů cizinců v ČR

	Počet respondentů	Procent
Dlouhodobý	16	19%
Krátkodobý	45	53%
Jiný	24	28%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Z tabulky č. 11 je patrné, že největší počet cizinců má krátkodobý pobyt, a to dohromady 45 respondentů (53%). Druhou nejčastější odpovědí je, že mají cizinci jiný typ pobytu (blíže nespecifikovaný), 24 respondentů (28%) a nejmenší počet byl cizinců, kteří jsou držitelé dlouhodobého povolení k pobytu v ČR, v celkovém počtu 16 respondentů (19%).

Otázka č. 12: Jak jste hledali pracovní uplatnění v České republice?

- A. Na internetu**
- B. Přes personální agentury**
- C. Doporučení přátel nebo rodiny**
- D. Osloven přímo samotnou firmou v České republice**

Tabulka 12: Hledání zaměstnání v ČR

	Počet respondentů	Procent
Na internetu	44	52%
Přes personální agentury	19	22%
Doporučení přátel nebo rodiny	17	20%
Osloven přímo samotnou firmou v České republice	5	6%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Na položenou otázkou odpovídali cizinci následovně: nejvíce respondentů si hledalo zaměstnání na internetu (52%), druhým nejčastějším způsobem dle výzkumu vyšlo, že 19 respondentů (22%) si hledalo zaměstnání přes personální agentury, se skoro stejným výsledkem bylo hledání práce přes doporučení přátel nebo rodiny (20%) a pouhých 5 oslovených cizinců si našlo zaměstnání díky tomu, že je oslovila přímo samotná firma (6%).

Otázka č. 13: Odpovídá nabídka zaměstnání na trhu práce v ČR Vaší kvalifikaci a Vašemu vzdělání?

- A. Ano**
- B. Ne**

Tabulka 13: Odpovídá nabídka na trhu práce v ČR kvalifikaci cizinců?

	Počet respondentů	Procent
Ano	39	46%
Ne	46	54%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Tabulka č. 13 poukazuje na skutečnost, že více než polovina cizinců uvedla (54%), že nabídka na trhu práce v ČR neodpovídá jejich vzdělání a kvalifikaci. Zbývajících 46% respondentů uvedlo, že jejich nabídka na trhu práce odpovídá jejich kvalifikaci.

Otázka č. 14: V jaké sféře pracujete?

- A. Státní sféra
- B. Soukromá sféra

Tabulka 14: Pracovní sféra cizinců

	Počet respondentů	Procent
Státní sféra	6	7%
Soukromá sféra	79	93%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Výsledek výzkumu otázky č. 14 můžeme vidět z tabulky č. 14, kdy na otázku, v jaké sféře cizinci v ČR pracují, odpověděla drtivá většina (93%), že pracují v soukromé sféře. Pouhých 7 % oslovených cizinců pracuje v ČR ve státním sektoru.

Otázka č. 15: Jaký máte typ pracovní smlouvy?

- A. Smlouva na dobu určitou
- B. Smlouva na dobu neurčitou
- C. Pracuji jako osoba samostatně výdělečně činná

Tabulka 15: Typ pracovní smlouvy u cizinců v ČR

	Počet respondentů	Procent
Smlouva na dobu určitou	47	55%
Smlouva na dobu neurčitou	26	31%
Pracuji jako osoba samostatně výdělečně činná	12	14%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Otázka č. 15 dotazníku se zaměřuje na typy pracovních smluv, které nejčastěji mají cizinci v ČR. V tabulce č. 15 je patrné, že nejvíce respondentů má uzavřenou smlouvu na dobu určitou – celkem 55%, druhým nejčastějším typem je smlouva na dobu neurčitou (31%) dohromady tento typ smlouvy mělo 26 respondentů. 12 respondentů (14%) uvedlo, že pracují v ČR jako OSVČ, pracují na základě živnostenského oprávnění.

Otázka č. 16: Jste spokojený se svým současným zaměstnáním v ČR?

- A. Ano, jsem spokojený**
- B. Ano, jsem spokojený**
- C. Nejsem si jistý**
- D. Mám v plánu brzy změnit zaměstnání**

Tabulka 16: Spokojenost se zaměstnáním v ČR

	Počet respondentů	Procent
Ano, jsem spokojený	52	61%
Ne, nejsem spokojený	6	7%
Nejsem si jistý	21	25%
Mám v plánu brzy změnit zaměstnání	6	7%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Na položenou otázku odpovídali respondenti následovně: 52 cizinců (61%) je se svým stávajícím zaměstnáním spokojeno, 21 cizinců (25%) si není jistá, zda jsou

spokojeni a 12 respondentů není spokojeno nebo zvažuje v brzké době změnu zaměstnání (7% první polovina a 7% druhá polovina).

Otázka č. 17: Setkali jste se s diskriminací ohledně Vaší národnosti a původu na Vašem pracovišti?

A. Ano

B. Ne

Tabulka 17: Setkání s diskriminací na pracovišti

	Počet respondentů	Procent
Ano	41	48%
Ne	44	52%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Z grafického znázornění vyplývá, že s diskriminací na pracovišti se setkalo 41 oslovených cizinců (48%) a trochu větší polovina dotazovaných uvádí, že se na pracovišti nikdy nesetkalo s diskriminací týkající se jejich národnosti či původu – 44 respondentů (52%).

Otázka č. 18: Je pro Vás výhodou Váš mateřský jazyk v zaměstnání?

A. Ano

B. Ne

C. Nemá to na zaměstnání žádný vliv

Tabulka 18: Výhoda mateřského jazyka na pracovišti

	Počet respondentů	Procent
Ano	25	29%
Ne	12	14%
Nemá to na mé zaměstnání žádný vliv	48	57%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Využívat mateřský jazyk v hostující zemi může mít pro cizince v jeho zaměstnání značné výhody. Proto jsem se v otázce č. 8 ptala respondentů na možnou výhodu používání jejich rodného jazyka na pracovišti v ČR. Dle tabulky č. 18 je zřejmé, že u většiny cizinců nemá vliv jejich rodný jazyk na zaměstnání v ČR – takto odpovědělo 48 respondentů (56%), druhá méně početnější skupina uvedla, že je naopak jejich rodný jazyk výhodou, dohromady takto odpovědělo 25 respondentů (29%) a pouhých 12 respondentů z celkového počtu uvedlo, že nemají rodný jazyk jako výhodu na pracovišti. Z výsledků je patrné, že ve většině případů cizinci nepracují u zaměstnavatele, kde by byla potřeba využívat jejich mateřský jazyk.

Otázka č. 19: Bylo pro Vás obtížné se adaptovat na pracovišti v ČR?

- A. Ano**
- B. Ne**

Tabulka 19: Obtížná adaptace na pracovišti

	Počet respondentů	Procent
Ano	52	61%
Ne	33	39%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Otázka č. 19 se zabývá adaptací na pracovišti. Adaptace na pracovišti bývá pro cizince v tuzemské zemi často problém. Dle tabulky č. 19 je zřejmé, že můj předpoklad se potvrdil. Více jak polovina oslovených cizinců odpověděla, že měli problém s adaptací na pracovišti (61%). Dále 33 respondentů (39%) v opozici uvedlo, že problém s adaptací na pracovišti neměli.

Otázka č. 20: Jaký byl Váš největší problém s adaptací na pracovišti?

- A. Jazyková bariéra**
- B. Kulturní odlišnosti**
- C. Jiný problém**

Tabulka 20: Největší problém během adaptace

	Počet respondentů	Procent
Jazyková bariéra	34	40%
Kulturní odlišnosti	32	38%
Jiný problém	19	22%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Tabulka č. 20 ukazuje, že na otázku, jaký byl největší problém během adaptace cizinců na jejich novém pracovišti v ČR, odpověděla převážná většina respondentů, že jejich problém byla jazyková bariéra – 34 respondentů (40%). S podobným výsledkem vyšel problém týkající se kulturní odlišnosti, který uvedlo 32 respondentů (38%). Jako poslední byl uveden jiný (blíže nespecifikovaný) problém, tuto možnost uvedlo 19 cizinců (22%).

Otázka č. 21: Máte v plánu zůstat v České republice?

- A. Ano
- B. Ne
- C. Zatím ještě nevím

Tabulka 21: V plánu zůstat v České republice

	Počet respondentů	Procent
Ano	51	60%
Ne	10	12%
Ještě nevím	24	28%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Otázka č. 21 se zaměřuje na zjištění, zda oslovení cizinci pracující v České republice mají v plánu v brzké budoucnosti zůstat v České republice. Dle tabulky č. 21 je z výsledků jasné, že 51 cizinců (60 %) má v plánu zůstat v ČR. Naopak pouhých 24 cizinců (28%) uvedlo, že si zatím nejsou o tomto rozhodnutí jisti a 10 respondentů (12%) oslovených odpovědělo, že v ČR nechtějí zůstat.

Otázka č. 22: Musíte používat český jazyk ve Vašem zaměstnání?

A. Ano

B. Ne

Tabulka 22: Povinnost používat český jazyk v zaměstnání

	Počet respondentů	Procent
Ano	16	19%
Ne	69	81%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

Na otázku č. 22 odpovídali oslovení cizinci následovně: 69 respondentů (81%) odpovědělo, že nemají povinnost používat český jazyk v jejich zaměstnání v ČR a 16 dotazovaných cizinců uvedlo, že musí používat v jejich zaměstnání český jazyk.

Otázka č. 23: Vysvětlil Vám Váš zaměstnavatel v České republice české zákony a předpisy týkající se zaměstnávání?

A. Ano

B. Ne

Tabulka 23: Vysvětlení předpisů týkající se zaměstnání (od zaměstnavatele)

	Počet respondentů	Procent
Ano	16	19%
Ne	69	81%
Celkem	85	100%

Zdroj: Vlastní zpracování (2017)

V dotazníku byla položena poslední otázka č. 23, která se týká informovanosti o pracovněprávních předpisech a zákonech, ve spojitosti se zaměstnáváním v ČR. Na otázku, zda cizincům jejich zaměstnavatel vysvětlil české zákony a předpisy týkající se zaměstnání v České republice, odpovědělo 81% respondentů, že jim nic vysvětleno

nebylo. Pouhých 19% (16 respondentů) odpovědělo, že jim zaměstnavatel tyto náležitosti vysvětlil.

8 DISKUZE

Tato kapitola s názvem se zabývá zejména praktickou částí a dochází zde k propojení části teoretické a praktické, přičemž jsou interpretovány výsledky výzkumu, se zaměřením na zodpovězení výzkumných otázek.

V první řadě je třeba připomenout cíl práce, kterým bylo provést analýzu stavu zaměstnávání cizinců v České republice a zaměřit se na jejich adaptaci na novém pracovišti. Jako dílčí cíl bylo stanoveno zjistit, jaký je důvod příchodu cizinců do České republiky a zjistit, jakým způsobem zde cizinci hledají zaměstnání a zda měli problém s adaptací na pracovišti.

Výzkumné otázky se týkaly předpokladů ohledně důvodu příchodu cizinců na český trh práce, způsobu vyhledávání práce a možných problémů s adaptací. Konkrétní znění výzkumných otázek bylo následující: „Z jakého důvodu cizinci pracují v ČR?“, „Jakým způsobem cizinci získali práci v ČR?“ a „Měli cizinci problém s adaptací na pracovišti v České republice?“

V první řadě je třeba zohlednit pohlaví respondentů. Ačkoliv statistiky⁵⁴ trvale ukazují vyšší počet mužů cizinců, než žen cizinek pracujících v České republice, rozdíl v zastoupení obou pohlaví v rámci výzkumu je značný. Celých 61% výzkumného vzorku tvoří muži. S nejvyšší pravděpodobností byl tento faktor podmíněn skutečností, že pro účely dotazníku byli vybráni zejména pracovníci v oboru informačních technologií a v automobilovém průmyslu, kdy v těchto oborech je zastoupena populace zejména mužského pohlaví. Tento výsledek není tedy ničím překvapivým a byl očekáván.

Stejně tak nelze hovořit o ničem výjimečném, v případě věkové struktury výzkumného vzorku. Dalo se předpokládat, že mezi pracujícími cizinci v České republice budou nejvíce lidé v produktivnějším věku, tedy ve věku od 26 do 40 let. Lze

⁵⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Počet cizinců v ČR*. [online]. 2016 [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02_201612.pdf/4240550c-17f6-4330-b8a5-8d57d1915e6d?version=1.0

hovořit o vyzrálých lidech, kteří jsou schopni jít za svým cílem, kteří mají již dokončené vzdělání a mohou se orientovat na práci. Skutečnost, že mezi respondenty bylo pouhých 7 % lidí, kteří jsou ve věku vyššího 41 let, se též dala očekávat.

Při kompletním shrnutí osobních údajů, lze za nosnou skupinu respondentů považovat spíše muže ve středním věku, kteří pocházejí hlavně ze států, jež mají volný vstup na trh práce a ve více než polovině případů disponují vysokoškolským vzděláním.

V rámci této analýzy nebyly zjištěny výsledky, které by pro mne byly překvapivé, a to ani v případě přihlédnutí k době, jak dlouho cizinci v České republice žijí. K mírnému navýšení nárůstu cizinců ze zemí Evropské unie došlo totiž v roce 2011⁵⁵, což je před šesti lety, proto se dalo očekávat, že pouze 10 % dotázaných cizinců pracuje v České republice více než 6 let.

Výzkumné otázky

První výzkumná otázka zjišťovala, z jakého důvodu cizinci pracují v ČR. V první řadě je z realizovaného empirického šetření patrné, že k pobytu v České republice přivedla téměř polovinu respondentů nespokojenost na trhu práce v jejich zemi a v druhé řadě zde byl problém v oblasti osobního života. Vyslání za prací a jiné důvody sehrály pouze malou roli. V každém případě lze ve většině případů hovořit o dobrovolném odchodu za prací do ČR. Tuto skutečnost potvrdilo také zjištění, že na 60 % pracujících cizinců zde plánuje zůstat a pouze malé procento to v plánu nemá.

Mým odhadem byla skutečnost, že cizinci nejsou spokojeni se současnou nabídkou na trhu práce v jejich mateřské zemi, a proto hledají zaměstnání jinde. Po provedeném výzkumu musím konstatovat, že do značné míry byla prognóza pravdivá, ovšem s přihlédnutím k faktu, že téměř 40 procent respondentů neodešlo za prací z důvodu

⁵⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Počet cizinců v ČR*. [online]. 2016 [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02_201612.pdf/4240550c-17f6-4330-b8a5-8d57d1915e6d?version=1.0

nespokojenosti, ale na základě osobních vztahů, nelze říci, že by byl můj předpoklad zcela správný.

Zatímco v předchozí otázce nesehrála teorie nijak značnou roli, v otázce získávání povolení cizinců k pobytu i práci se potvrdila skutečnost, že obyvatelé zemí EU a dalších 4 států, si nemusí vyřizovat, ani jedno z uvedených povolení. Více než polovina respondentů uvedla, že nemá s touto administrativní činností žádnou zkušenost.

Zcela opačného postoje, tedy určitého nesouladu teorie s výstupy praktické části, bylo dosaženo v oblasti problémů se zařizováním zaměstnání a zejména pobytu cizinců v ČR. Přesto, že novela zákona z roku 2014 zavádí změny, které mají celý proces zjednodušit a omezit množství potřebných dokumentů, byly respondenty zaznamenány určité problémy s dokumenty. V případě přehlédnutí dokumentů, které jsou publikovány pouze v českém jazyce, se téměř třetina dotázaných setkala s nesrozumitelností českého systému.

Legislativní úpravy tak pravděpodobně nenaplnily svou zamýšlenou funkci. Další čtvrtina respondentů řešila jiný problém se získáním potřebných dokumentů a povolení. Ačkoliv se mnozí z nich potýkali s určitými problémy, ve většině případů nebyl nikdo, kdo by cizincům pomohl, což opět svědčí o špatně nastaveném systému, který nenabízí pomoc a v mnohých případech ztěžuje správné pochopení systému. Důvodem může být skutečnost, že se danou problematikou zabývá více institucí a ty nemusí vykazovat zcela jednotné a identické údaje o poskytovaných službách. Orientace v množství informací, může být pro cizince náročná. Informace o zaměstnávání cizinců poskytuje, jak integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, tak portál Ministerstva vnitra a další příslušné zákony a zákonná opatření.

Díky tomuto zjištění je možné potvrdit odpovědi respondentů, že díky určité rozptýlenosti údajů, které jsou obvykle dostupné zejména v českém jazyce, je pro ně náročné se v problematice orientovat. Zároveň jsou v mnohých případech informace určené převážně zaměstnavatelům, nikoliv zaměstnancům.

Pokud bychom se vrátili k výzkumným otázkám, pak je nutné zodpovědět otázku: „*Jakým způsobem cizinci získali práci v ČR?*“ Dle mých předpokladů je nejrozšířenějším typem vyhledávání práce právě internet, jak se ale z výsledků výzkumu ukázalo, není to tak úplně pravda, protože na internetu si práci našlo pouze něco málo přes polovinu respondentů. Druhou polovinu tvoří zaměstnanci personální agentury, které mají podle paní Bouškové⁵⁶ na zprostředkování zaměstnání do zahraničí obdobný význam, jako například Úřady práce.

Poněkud zarážející zůstává fakt, že i přes značnou informovanost cizinců o situaci na českém trhu práce za pomoci internetu, jsou respondenti přesvědčeni, že ve více, než polovině případů neodpovídá nabídka zaměstnání na trhu práce v ČR jejich kvalifikaci a vzdělání. Ačkoliv nejsou přístupné další podrobnější informace k této skutečnosti, a trh práce aktuálně nabízí velké množství různých pracovních nabídek, lze odhadovat, že hlavním zdrojem tohoto nedostatku je skutečnost, že všechny pracovní nabídky nejsou prezentovány přes internet a jsou uplatňovány další metody nábory zaměstnanců.

Za hlavní a zcela výchozí otázku lze považovat problematiku adaptace cizinců na pracovišti. Zatímco literatura kladla stejný důraz na existenci jazykové bariéry i kulturních odlišností, já jsem se přikláněla zejména k jazykovým bariérám. Výzkum potvrdil data popsaná v teoretické části, protože jazyková bariéra i kulturní odlišnost představovala téměř stejnou hodnotu a k tomu se při adaptaci přidal také další problém, který se nepodařilo blíže specifikovat. Tyto jevy přispěly k tomu, že pro mnohé respondenty bylo obtížné se na nové pracovní místo adaptovat. Obtížné to bylo pro 61 %, a to i přes skutečnost, že více než 4/5 dotázaných nemusejí využívat při práci český jazyk. Nutno podotknout, že ačkoliv pouze necelá 1/5 musí v práci užívat český jazyk, celé 2/5 se potýkají s problémem jazykové bariéry.

⁵⁶ BOUŠKOVÁ, P. et. al.. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. 3.vyd. Olomouc: ANAG, 2009. s. 42, ISBN 978-80-7263-525-2.

Zatímco proces adaptace je jevem, který by společnost měla zajistit tak, aby byl co nejrychlejší a zaměstnanec se byl schopen, co nejdříve adaptovat na nové pracovní podmínky a zahájit svou práci bez dlouhých odkladů, diskriminace je pojem, který již hraničí se zákonem a není možné se rozhodnout, zda se jí zaměstnavatel dokáže vyhnout. Diskriminace se netýká pouze pohlaví, náboženství, věku, ale zejména souvisí s rasovou a etnickou oblastí. Adaptace má zcela jistě s diskriminací souvislost. Jestliže dosahuje diskriminace značné míry, musí se tato skutečnost projevit i v dalších oblastech, zejména při samotné adaptaci. Výzkumem potvrdily údaje teoretické části, která říká, že při adaptaci je diskriminace jednou z výrazných překážek, a to společně se stereotypy nebo nedostatky v komunikačních a jazykových dovednostech.

Ačkoliv české i zahraniční zákony diskriminaci v osobním i pracovním životě zcela vylučují, výzkumem bylo zjištěno, že téměř polovina respondentů se potýkala na pracovišti s diskriminací.

Ministerstvo vnitra České republiky stanovuje určitá specifická opatření, která se vážou k integraci cizinců v rámci zaměstnávání v České republice. Jedná se nejen o znalost českého jazyka, ale zejména se vztahuje k porozumění základní legislativě pracovněprávních vztahů.

Přes uvedenou skutečnost je výsledek takový, že zaměstnavatelé v mnoha případech příchozím pracovníkům cizincům nevysvětlili české zákony a předpisy, týkající se zaměstnávání, dle empirického šetření se tak stalo v celých 4/5 případů. Pouze v 1/3 byli cizinci s touto informací obeznámeni. Tato skutečnost je alarmující.

Otázkou zůstává, kdo by měl pracující cizince s problematikou českých zákonů a předpisů týkajících se zaměstnávání seznámit. Podle zmíněného Ministerstva vnitra existuje teorie, že *„cílená specifická opatření, která mají sloužit jako klíčové předpoklady úspěšné orientace a integrace cizinců v zaměstnání v ČR, jsou znalost českého jazyka, orientace cizince ve společnosti, vzájemné vztahy cizinců a majoritní společnosti a zejména porozumění základní legislativy a pracovněprávních*

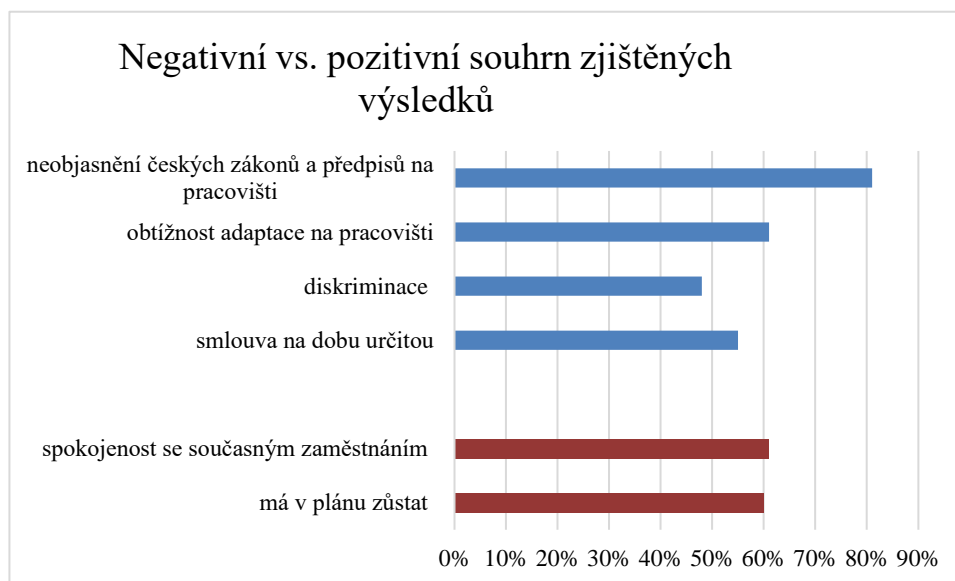
vztahů.“⁵⁷Jak bylo již uvedeno v teoretické části práce, seznámení pracovníka s konkrétním pracovištěm, specifickými podmínkami, požadavky, kulturou a dalšími náležitostmi je plně v kompetenci zaměstnavatele. Záměrně bylo použito slovo v kompetenci, protože se nejedná o povinnost zaměstnavatele. Alespoň v případě, kdy se jedná o součást adaptačního procesu.

Častokrát se s náročnou adaptací setkávají také tuzemští občané, jako hlavní příčinu těchto souvislostí shledávám nízké uvědomění a malé poznatky o důležitosti a náročnosti procesu adaptace. Přitom je tento proces stejně tak důležitý, jako samotný nábor pracovníků, výběr pracovníků, jejich hodnocení, vzdělávání či odměňování. Firmy si neuvědomují, že při špatně provedené adaptaci mohou ztratit investované náklady a může dojít k poškození image firmy. V případě zahraničních zaměstnanců může dojít k poškození značky, a to až na mezinárodní úrovni.

Zajímavým faktem zůstává skutečnost, že přes adaptační problémy, komunikační a kulturní bariéry a další nepříjemnosti (respondenti nebyli poučeni o základních souvislostech v práci, seznámení se zákony, pracovní poměr je uzavřen na dobu určitou apod.) vykazuje spokojenost 60 % z nich. Jedná se o velmi pozitivní informaci a lze odvodit, že pokud cizinci zvládnou prvotní poněkud náročnější adaptaci, pak lze očekávat u mnohých z nich pracovní spokojenost a setrvání v práci i České republice. Pro lepší přehlednost zobrazuje následující graf negativa v pracovním životě cizinců v České republice, se zaměřením na adaptaci a následně je vyrovnává s pozitivy, tedy spokojeností zaměstnanců cizinců, kteří zde mají v plánu zůstat.

⁵⁷ MV ČR. *Integrace cizinců*. [online]. 2015 [cit. 2017-02-06]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/migrace/clanek/integrace-cizincu.aspx>

Graf č. 1: Negativní a pozitivní souhrn výsledků provedeného výzkumu



Zdroj: vlastní zpracování (2017)

Graf ukazuje základní negativní zjištění z provedeného výzkumu a srovnává je s pozitivními zjištěními, které jsou tak proti sobě v určitém protikladu.

Primárním cílem předložené bakalářské práce bylo provést analýzu stavu zaměstnávání cizinců, k čemuž došlo a ukázalo se, v souladu s daty uváděnými ve statistikách i odborné literatuře, že je v ČR více pracujících mužů cizinců. Zdůvodnění této skutečnosti v rámci výzkumu je, že převážnou oblast výzkumného vzorku tvoří respondenti z oblasti IT a automobilového průmyslu. Jedná se zejména o pracující cizince ve věku mezi 26 až 40 lety, kteří pobývají v ČR v rozmezí od 3 do 5 let.

Dílčí cíle se věnovaly otázce adaptace, kde bylo zjištěno, že adaptace u cizinců neprobíhá způsobem, který by bylo možné považovat za vhodný. Adaptace je narušena zejména jazykovými bariérami, kulturními odlišnostmi a v neposlední řadě nevysvětlením základních pracovních požadavků a představením důležité dokumentace ze strany zaměstnavatele. Oslabení adaptace proběhlo také v důsledku diskriminačních jevů, které zaměstnance provázelo patrně velkou částí jejich adaptace. V současné době

však pravděpodobně nic obdobného nehraje značnou roli, protože více než polovina zaměstnanců cizinců je v pracovním poměru spokojena a má v plánu v ČR zůstat.

Domnívám se, že hlavní i dílčí cíle práce byly naplněny. Výzkum ukázal, že hledání práce cizinců ani důvody odchodu z jejich rodné země nejsou nikterak zvláštní nebo výjimečné. Situaci ohledně adaptace cizinců pracujících v České republice je třeba řešit, a to jak ze strany ucelení systému a vymezení konkrétních kompetencí, tak stanovením určitých zákonů a kodexů, které by neponechávaly zaměstnavatelům při procesu adaptace tolik volnosti pro vlastní uchopení dané problematiky. Myslím si, že je třeba vymezit v této oblasti určité hranice. Na celorepublikové úrovni je nutné začít pracovat na odstranění stereotypů a obdobných bariér tak, aby se adaptace stala běžnou součástí provozu jednotlivých organizací.

Vzhledem k narůstajícímu počtu zahraničních pracovníků si dovoluji navrhnout učinění změn, které by zjednodušily práci zaměstnavatelům i zaměstnancům. A to zejména z pohledu administrativních činností. Přestože bylo již provedeno mnoho změn, které měly pobyty i zaměstnávání cizinců značně zjednodušit, provedený výzkum ukázal určité rezervy této oblasti.

Jsem přesvědčena, že je nutné začít pracovat na odstraňování kulturních bariér a tím zamezit diskriminaci na pracovištích. V dnešní globalizační době není možné, aby diskriminace, jazykové a kulturní bariéry sehrávaly tak velkou roli v procesu pracovní adaptace, jak je tomu nyní.

ZÁVĚR

Informace z Českého statistického úřadu mluví jasně. Cizinců v naší zemi rok od roku přibývá, je proto nutné, aby se jim přizpůsobovaly životní i pracovní podmínky. Jen v roce 2008 se v ČR evidovalo na 405 631 cizinců s dobou pobytu nad 12 měsíců, v roce 2015 už to bylo 458 662 cizinců, s dobou pobytu nad 12 měsíců. Téměř 200 000 osob z tohoto čísla, pochází ze zemí Evropské unie. Vzhledem k uvedenému faktu je třeba se na zaměstnávání a zejména pracovní adaptaci cizinců zaměřit.

Jak vyplývá již z předchozího textu, otázka zaměstnávání cizinců je aktuální a pro dnešní dobu zásadní, což byl také jeden z důvodů volby tématu bakalářské práce. Hlavní pozornost přitom byla zaměřena na adaptaci zaměstnanců, pocházejících ze zahraničí. Adaptace je součástí personálních činností, stejně jako ostatní činnosti, například nábor zaměstnanců, výběr, odměňování či hodnocení, v mnohých případech však dle mého názoru, není adaptace považována za aktivitu stejné důležitosti.

Cílem práce bylo především učinit analýzu současného stavu v oblasti zaměstnávání cizinců v ČR, a to se zaměřením na jejich adaptaci na novém pracovišti. Dílčími cíli bylo zjistit důvody, proč cizinci přicházejí za prací do České republiky, jak si zde hledají práci a jaké problémy je provázely adaptačním procesem.

Cíl práce byl naplněn za pomoci teoretických podkladů k práci, a především za uskutečnění vlastního výzkumu, jehož cílem bylo zodpovědět na předem dané otázky. Za pomoci dotazníkového šetření byly zodpovězeny všechny stanovené otázky a cíl práce tak byl naplněn.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část práce objasňuje základní pojmy a poskytuje informace o základních i hlubších souvislostech celé problematiky. Praktická část je postavena na výzkumu v podobě dotazníkového šetření a následné diskuze.

V předložené bakalářské práci bylo na základě výzkumu zjištěno, že největší část respondentů si vyhledala svoji práci v České republice za pomoci internetu, zbývající část využila referencí nebo personálních agentur, důvodem příchodu cizinců na trh

práce ČR je převážně nespokojenost se situací v jejich zemi, osobní nebo jiné důvody. V případě adaptace bylo zjištění spíše méně radostné. Ukázalo se, že adaptace v mnohých případech neprobíhá tak, jak by měla, avšak tato skutečnost nemá téměř žádnou souvislost s pracovní spokojeností cizinců zaměstnaných v České republice.

Považuji za nutnost zmínit, že i přes značnou globalizaci se téměř polovina respondentů setkala s diskriminací, ze strany zaměstnavatele. K dalším zjištěným nedostatkům patří, že zaměstnanci – cizinci nebyli řádně obeznámeni s potřebnou dokumentací, se zákony České republiky, dokumenty, které jim byly dostupné, byly v pouze v českém jazyce, což jim způsobilo značné komplikace při vstupu na pracovní trh.

Práce ukazuje, že adaptace se skutečně stává problémem, který je třeba řešit nejenom na úrovni tuzemských zaměstnanců, ale zejména mezinárodních vztahů. Dále navrhuji sjednocení celého systému, u kterého by tak došlo ke značnému zjednodušení. Považuji rovněž za vhodné zaměřit pozornost na pomoc jedincům přicházejících ze zahraničí za prací do České republiky.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10.vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BEDRNOVÁ, E. a I. NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 1998. ISBN 80-85943-57-3.

BOUŠKOVÁ, P. et. al.. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. 3.vyd.Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-525-2.

ČIŽINSKÝ, P. et. al.. *Cizinecké právo*. 1.vyd. Praha: Linde, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1.

CHLÁDKOVÁ, A. a P. BUKOVJAN. *Personalistika*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-238-9.

KAPOUN, R. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. 1.vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-755-3.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2002. ISBN 80-7261-0333.

PRŮCHA, J. *Interkulturní komunikace*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978- 80-247-3069-1.

RÁKOCZYOVÁ, M. a R. TRBOLA. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: SLON. 2009. ISBN 978-7419-023-0.

STEINECHOVÁ, L. *Zaměstnávání cizinců před vstupem ČR do EU*. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, 2003. ISBN 80-7310-011-8.

STEINICHOVÁ, L. et. al.. *Zákon o zaměstnanosti - komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.

URBAN, J., STÝBLO, J. a M. VYSOKAJOVÁ. *Meritum personalistika*. 4.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978-80-7357-627-1.

Seznam použitých internetových zdrojů

ATTEST. *Novela zákona o zaměstnanosti od 1.1.2012 – novinky v oblasti agenturního zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU*. [online]. 2011 [cit.2017-01-26]. Praha. Dostupné z www: <http://www.attest.cz/?page=article&action=detail&arid=69&vote=1>

BAPTISTE, M. *Workplace Discrimination: An Additional Stressor for Internationally Educated Nurses*. [online]. 2015 [cit. 2017-02-27]. Dostupné z: <http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Vol-20-2015/No3-Sept-2015/Articles-Previous-Topics/Workplace-Discrimination-for-Internationally-Educated-Nurses.html>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci zaměstnanost: Metodika – zaměstnanost cizinců*. [online]. 2016 [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/metodika-zamestnanost-cizincu>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Migrace do Česka je převážně pracovní*. [online]. 2016 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/migrace-do-ceska-je-prevazne-pracovni>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Počet cizinců v ČR*. [online]. 2016 [cit. 2017-02-22].
Dostupné z:

https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02_201612.pdf/4240550c-17f6-4330-b8a5-8d57d1915e6d?version=1.0

FASSET. *Culture and Diversity in the Workplace, Handbook*. [online]. 2013 [cit. 2017-02-27].
Dostupné z:

http://www.fasset.org.za/downloads/Valuing_Diversity/Culture_and_Diversity_in_the_Workplace_Final.pdf

GÜNTER, V. *Jak a proč být průvodcem cizince*. [online]. 2010 [cit. 2017-02-10].
Dostupné z:

http://www.cicpraha.org/upload/soubory/Prirucka_pruvodce_cizince_web.pdf

KALIČINSKÁ, E. *Integrace migrantů na trh práce: krok vpřed, dva zpět*. [online]. 2012 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://denikreferendum.cz/clanek/13662-integrace-migrantu-na-trh-prace-krok-vpred-dva-zpet>

LEONTIEVA, Y. Sociologický ústav AV ČR. *Cizinci v ČR: „my“ a „oni“*. [online]. 2003 [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://cvvm.soc.cas.cz/2003-3-4/cizinci-v-cr-my-a-oni>

MPSV. *Zaměstnanost - agentury práce*. [online]. 2017 [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace

MV ČR. *Integrace cizinců*. [online]. 2015 [cit. 2017-02-06]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/migrace/clanek/integrace-cizincu.aspx>

MV ČR. *Služby pro veřejnost: Zaměstnanecká karta*. [online]. 2015 [cit. 2017-02-05]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

MV ČR. *Získat povolení k práci v ČR bude pro cizince jednodušší.* [online]. 2015 [cit. 2017-02-05]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/ziskat-povoleni-k-praci-v-cr-bude-pro-cizince-jednodussi.aspx>

RUBÍNOVÁ, A. HR news. *Zaměstnávání cizinců v kostce.* [online]. 2016 [cit. 2017-02-08]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rozvoj-id-2698897/zamestnavani-cizincu-v-kostce-id-2842034>

Seznam použitých legislativních zdrojů

Poslanecká sněmovna ČR. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2, ze dne 16. prosince 1992 Listina základních práv a svobod. [online]. 2015 [cit. 2017-01-24]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky č.j. 4 ADS 177/2011. ze dne 27.2. 2012. [online]. 2012 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://kraken.slv.cz/4Ads177/2011>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení EHS. [online]. 2004 [cit. 2017-01-24]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A32004L0038>

Vyhláška č. 461/2008 Sb., kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty, ve znění pozdějších předpisů. [online]. 2009 [cit. 2017-01-24]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/warsaw/cz/viza_a_konzularni_informace/aktualni_informace_pro_cizince/vyhlaska_c_461_2008_sb.html

Zákon č. 262 ze dne 7. června 2006, Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, s. 2420 – 2433. Dostupné z: www.mvcr.cz/soubor/sb262-06-pdf.asp

Zákon č. 326 ze dne 23. prosince 1999, o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů. [online]. 1999 [cit.2017-01-25]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>

Zákon č. 40 ze dne 20. února 2009, Trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009, s. 354 – 456. ISSN 1211 – 1244. Dostupné z: www.mvcr.cz/soubor/sb011-09-pdf.asp

Zákon č. 435 ze dne 23. července 2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. [online]. 2016 [cit. 2017-01-28]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast7.aspx>

Zákon č. 500 ze dne 24. září 2009, o správním řízení, ve znění pozdějších předpisů. [online]. 2016 [cit. 2017-01-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-500>

Zákon č. 73 ze dne 23. března 2011, o Úřadu práce České republiky, ve znění pozdějších předpisů. [online]. 2016 [cit.2017-01-24]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73>

SEZNAM ZKRATEK

- ČR - Česká republika
- EU - Evropská unie
- EHP - Evropský hospodářský prostor
- ZOZ - Zákon o zaměstnanosti
- MVČR - Ministerstvo vnitra České republiky
- MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí
- ČSÚ - Český statistický úřad
- ÚP - Úřad práce
- OSVČ - Osoba samostatně výdělečně činná
- HPP - Hlavní pracovní poměr

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pohlaví respondentů	39
Tabulka 2: Věková kategorie	40
Tabulka 3: Původ z mateřské země	41
Tabulka 4: Dosažené vzdělání	41
Tabulka 5: Počet let žijících v ČR	42
Tabulka 6: Důvod pobytu v ČR.....	42
Tabulka 7: Zařizování pracovního povolení v ČR.....	43
Tabulka 8: Zařizování povolení pobytu v ČR	44
Tabulka 9: Největší problémy během zařizování zaměstnání v ČR.....	44
Tabulka 10: Pomoc při zařizování povolení k pobytu či zaměstnání	45
Tabulka 11: Typ pobytů cizinců v ČR.....	45
Tabulka 12: Hledání zaměstnání v ČR	46
Tabulka 13: Odpovídá nabídka na trhu práce v ČR kvalifikaci cizinců?	47
Tabulka 14: Pracovní sféra cizinců.....	47
Tabulka 15: Typ pracovní smlouvy u cizinců v ČR	48
Tabulka 16: Spokojenost se zaměstnáním v ČR.....	48
Tabulka 17: Setkání s diskriminací na pracovišti	49
Tabulka 18: Výhoda mateřského jazyka na pracovišti	49

Tabulka 19: Obtížná adaptace na pracovišti	50
Tabulka 20: Největší problém během adaptace	51
Tabulka 21: V plánu zůstat v České republice	51
Tabulka 22: Povinnost používat český jazyk v zaměstnání.....	52
Tabulka 23: Vysvětlení předpisů týkající se zaměstnání (od zaměstnavatele).....	52

Seznam grafů

Graf č. 1: Negativní a pozitivní souhrn výsledků provedeného výzkumu.....	60
---	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník CZ verze..... I

Příloha č. 2: Dotazník ENG verze VI

Příloha č. 1: Dotazník CZ verze

Jmenuji se Michaela Kotýnková a jsem studentkou posledního ročníku bakalářského studia, oboru Manažerská studia - řízení lidských zdrojů na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze. V těchto dnech vypracovávám mou bakalářskou práci na téma: Zaměstnávání cizinců v České republice a jejich adaptace na pracovišti.

Na základě tohoto dotazníku bych Vám chtěla položit několik otázek týkajících se tohoto tématu. Průzkum je anonymní, proto bych Vás chtěla požádat o maximální otevřenost. Výsledky dotazníku budou uloženy po obhajobě práce v knihovně univerzity.

Vaše odpovědi mi velice pomůžou k vyhodnocení zkoumaného problému.

Předem Vám děkuji za Vaši spolupráci.

1. Jakého jste pohlaví?

- a) Muž
- b) Žena

2. Do jaké věkové kategorie se řadíte?

- a) 18 - 25 let
- b) 26 - 40 let
- c) 41 - 60 let

3. Jaký je Váš původ z mateřské země?

- a) Ze zemí EU, EHP nebo ze Švýcarska
- b) Ostatní (obyvatelé třetích zemí)

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Středoškolské
- b) Vyšší odborné

c) Vysokoškolské

5. Kolik let žijete v České republice?

a) 0 - 2 roky

b) 3 - 5 let

c) 6 - a více let

6. Jaký je Váš důvod pobytu v České republice?

a) Vyslán mým zaměstnavatelem pracovat do České republiky

b) Nespokojenost se současnou situací na trhu práce v rodné zemi

c) Osobní důvody (vztahy, stěhování za rodinou,..)

d) Jiné důvody

7. Bylo pro Vás obtížné zařizování pracovního povolení v České republice?

a) Ano, bylo

b) Ne, nebylo

c) Nevím, nezařizoval/a jsem si pracovní povolení v České republice

8. Bylo pro Vás obtížné zařizování povolení k pobytu v České republice?

a) Ano, bylo

b) Ne, nebylo

c) Nevím, nezařizoval/a jsem si povolení k pobytu v České republice

9. Jaké byly Vaše největší problémy během zařizování Vašeho zaměstnání v České republice (pracovní povolení, povolení k pobytu ..)?

a) Dokumenty pouze v Českém jazyce

b) Nejasný systém (Ministerstvo vnitra, Cizinecká policie,...)

c) Jiný problém

10. Pomohl Vám někdo se zařizováním pracovního povolení nebo povolení k pobytu?

a) Ano

b) Ne

11. Jaký máte druh pobytu v ČR?

a) Dlouhodobý

b) Krátkodobý

c) Jiný

12. Jak jste hledali pracovní uplatnění v České republice?

a) Na internetu

b) Přes personální agentury

c) Doporučení přátel nebo rodiny

d) Osloven přímo samotnou firmou v České republice

13. Odpovídá nabídka zaměstnání na trhu práce v ČR Vaší kvalifikaci a Vašemu vzdělání?

a) Ano

b) Ne

14. V jaké sféře pracujete?

a) Státní sféra

b) Soukromá sféra

15. Jaký máte typ pracovní smlouvy?

a) Smlouva na dobu určitou

- b) Smlouva na dobu neurčitou
- c) Pracuji jako osoba samostatně výdělečně činná

16. Jste spokojený se svým současným zaměstnáním v ČR?

- a) Ano, jsem spokojený
- b) Ne, nejsem spokojený
- c) Nejsem si jistý
- d) Mám v plánu brzy změnit zaměstnání

17. Setkali jste se s diskriminací ohledně Vaší národnosti a původu na Vašem pracovišti?

- a) Ano
- b) Ne

18. Je pro Vás výhodou Váš mateřský jazyk v zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nemá to na mé zaměstnání žádný vliv

19. Bylo pro Vás obtížné se adaptovat na pracovišti v ČR?

- a) Ano
- b) Ne

20. Jaký byl Váš největší problém s adaptací na pracovišti?

- a) Jazyková bariéra
- b) Kulturní odlišnosti
- c) Jiný problém

21. Máte v plánu zůstat v České republice?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Zatím ještě nevím

22. Musíte používat český jazyk ve Vašem zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne

23. Vysvětlil Vám Váš zaměstnavatel v České republice české zákony a předpisy týkající se zaměstnávání?

- a) Ano
- b) Ne

Příloha č. 2: Dotazník ENG verze

My name is Michaela Kotýnková and I am a student of the final year of a bachelor's degree in Managerial Studies - Human Resource Management at the Jan Amos Komensky University in Prague. At these days I am writing my Bachelor work on the topic: Employment of foreigners in the Czech Republic and their adaptation to the workplace.

Using this questionnaire, I would like to ask you a few questions about that topic. The survey is anonymous so I would kindly ask you for maximum openness. Results of the questionnaire will be saved after the defense work in the university's library.

Your answers will help me a lot in evaluating this issue.

Thank you in advance for your cooperation.

1. Gender:

- a) Man
- b) Female

2. How old are you?

- a) 18 – 25 years old
- b) 26 – 40 years old
- c) 41 – 60 years old

3. Where are you from (nationality)?

- a) From EU, EEA or Switzerland
- b) Other (Citizens of third countries)

4. What is your highest education?

- a) High school leaving exam
- b) College degree

c) University degree

5. How many years do you live in the Czech republic?

a) 0 – 2 years

b) 3– 5 years

c) 6 – and more years

6. What is your purpose to stay in Czech republic?

a) Sent by my current employer to work in the Czech republic

b) Unsatisfied with current situation on labour market in home country

c) Personal reasons (relationship, moving to family..)

d) Other reason

7. Was it difficult for you to obtain a work permit for employment in the Czech republic?

a) Yes, it was

b) No, it wasn't

c) I don't know, I did not apply for a work permit for employment in the Czech republic

8. Was it difficult for you to obtain a residence permit in the Czech republic?

a) Yes, it was

b) No, it wasn't

c) I don't know, I did not arrange a residence permit in the Czech republic

9. What were your biggest issues in arranging your employment (work permit, residence permit..) in the Czech republic?

a) Documents only in Czech language

b) Unclear system (Ministry of Interior, Foreign Police,...)

c) Other

10. Did somebody help you with arranging work permit or residence permit?

a) Yes

b) No

11. Which type of residence permit do you have?

a) Long-term

b) Short-term

c) Other

12. How did you find the job opportunity in the Czech republic?

a) Internet

b) Via personal agencies

c) Recommended by friend or family

d) Approached and recruited by the company in the Czech republic

13. Does the job offers match (in the labour market in the Czech rep.) to your qualifications and your education?

a) Yes

b) No

14. In which field are you working here?

a) Government sector

b) Privat sector

15. What is your type of the contract?

- a) Temporary
- b) Permanent
- c) Self-employed

16. Are you satisfied with your current job?

- a) I am satisfied
- b) I am not satisfied
- c) I don't know
- d) I am planning to change the job soon

17. Have you ever been discriminated for your origin and nationality in the workplace?

- a) Yes
- b) No

18. Is your mother tongue an advantage in your current job?

- a) Yes
- b) No
- c) It has no effect on my job

19. Was it difficult to adapt for you to work in the Czech republic?

- a) Yes
- b) No

20. What was your biggest issue to adapt to your a new workplace in the Czech republic?

- a) Language barrier

b) Cultural differences

c) Other issue

21. Are you planning to stay in the Czech republic?

a) Yes

b) No

c) I don't know yet

22. Do you have to use Czech language in your job?

a) Yes

b) No

23. Does your employer here in the Czech republic explain to you Czech law and regulations concerning employment?

a) Yes

b) No

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Michaela Kotýnková

Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Zaměstnávání cizinců v ČR a jejich adaptace na pracovišti

Rok: 2017

Počet stran textu bez příloh: 55

Celkový počet stran příloh: 10

Počet titulů českých použitých zdrojů: 12

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 14

Počet ostatních zdrojů: 10

Vedoucí práce: doc. PhDr. Trpišovská Dobromila CSc.