Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta

Cizinci na trhu práce v Jihočeském kraji

bakalářská práce

Autor práce: Daniel Dušek
Studijní program: Sociální politika a sociální práce
Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě

Vedoucí práce: Ing. Ivan Loukota

Datum odevzdání práce: 2. květen 2013

Abstrakt

Cílem této práce je komplexní zmapování problematiky cizinců ze třetích zemí na trhu práce v Jihočeském kraji. Jedná především o komparaci počtu této kategorie cizinců na trhu práce v období let 2007 - 2011 dle jednotlivých okresů kraje. Práce se rovněž zaměřila na identifikaci významných zaměstnavatelů cizinců ze třetích zemí v Jihočeském kraji a na zjištění zkušeností těchto podniků s pracovníky ze třetích zemí.

Po zpracování literární rešerše věnující se především problematice pracovní migrace, byla na základě dat získaných z Českého statistického úřadu a Krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích provedena analýza vývoje počtu cizinců ze třetích zemí v jednotlivých okresech Jihočeského kraje v letech 2007 – 2011.

Z dalších informací, získaných v tomto případě od Krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích, byl identifikován soubor pěti významných zaměstnavatelů cizinců ze třetích zemí v Jihočeském kraji, který zahrnuje společnosti jak výrobní, tak zaměřující se na poskytování služeb. Zkoumané podniky byly vybrány na základě kritéria počtu zaměstnávaných cizinců z třetích zemí a oboru podnikání tak, aby byly ve výzkumu zastoupeny různé oblasti podnikání. Mezi respondenty se tedy dostaly firmy, které se v rámci podnikatelské činnosti v Jihočeském kraji věnují výrobě interiérů pro automobilový průmysl, povrchové úpravě kovů, zpracovatelskému průmyslu, pohostinství a dopravě.

S personálními manažery nebo majiteli těchto pěti podniků byly poté provedeny polořízené rozhovory, týkající se problematiky zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v jejich firmách. Struktura rozhovoru byla koncipována tak, aby byly zjištěny jednak důvody vedoucí firmy k zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, míra spokojenosti s jejich výkonem, způsoby získávání pracovníků ze třetích zemí a také názory respondentů na aktuální legislativní podmínky spojené se zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí. Zjištěné informace byly následně zpracovány do pěti případových studií, z nichž se každá věnuje deskripci aktuální situace v oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v konkrétním podniku.

Na základě výsledků analýzy pracovní migrace do Jihočeského kraje lze konstatovat, že ve zkoumaném období se počet cizinců ze třetích zemí na trhu práce v Jihočeském kraji pohyboval v rozmezí cca 6 000 – 7 500 osob. Největší přírůstek byl v této kategorii cizinců vstupujících na trh práce zaznamenán v roce 2008. V dalších letech postupně docházelo k poklesu počtu cizinců v regionu, a to hlavně v důsledku rostoucí míry nezaměstnanosti, která byla ovlivněna globální ekonomickou krizí.

Z hlediska národnostního složení skupiny cizinců ze třetích zemí v Jihočeském kraji výrazně převažují občané Ukrajiny. Mezi další početněji zastoupené národnosti patří Vietnamci, Rusové a Moldavané. V rámci jednotlivých okresů Jihočeského kraje je nejvíce cizinců ze třetích zemí v okresech České Budějovice, Český Krumlov a Strakonice. Ve většině okresů jsou cizinci ze třetích zemí nejčastěji reprezentováni již zmíněnými Ukrajinci. Výjimku tvoří pouze okresy Jindřichův Hradec a Prachatice, kde mezi cizinci převažují občané Vietnamu.

Z hloubkových rozhovorů provedených se zástupci pěti významných zaměstnavatelů cizinců ze třetích zemí v Jihočeském kraji vyplývá, že v těchto podnicích, kde jsou cizinci zaměstnáni nejčastěji na dělnických profesích, panuje s touto kategorií pracovníků spokojenost. Zaměstnavatelé kladně hodnotí zejména jejich přístup k práci, ochotu a velmi uspokojivé výkony při plnění zadaných úkolů. K přijímání cizinců vede zaměstnavatele převážně nezájem českých pracovníků o nabízené pozice, na které pohlíží jako podřadné a finančně špatně ohodnocené. Aktuální legislativní podmínky, které musejí jak cizinci, tak podniky splnit, aby zde mohl být pracovník ze třetí země zaměstnán, hodnotí zástupci firem jako oprávněné. Shodují se ovšem také na tom, že tyto předpisy mají v mnoha případech negativní vliv na plynulost procesu přijímání pracovníků ze třetích zemí.

Věřím, že tento souhrnný přehled o situaci cizinců ze třetích zemí může poskytnout zajímavé informace především Úřadu práce ČR a dalším podnikům, které do budoucna uvažují o zaměstnávání cizinců.

Abstract

The aim of this work is a comprehensive overview of third-country nationals on the labour market in South Bohemian region. It is primarily focused on a comparison of the number of foreigners in the labour market in the period 2007 - 2011 according to various districts of the region. This work is also focused on identifying major employers of third-country nationals in South Bohemia and their experience with workers from third countries.

Besides literature review dealing with the labour migration topic, the trend analysis of the third-country nationals number in the districts of South Bohemian region in the period 2007 – 2011 was based on data from the Czech Statistical Office and the Regional Labour Office in České Budějovice. Then the set of five major South Bohemian region employers of third-country workers was identified. It includes both manufacturing and services providing enterprises. The surveyed companies selection was based on the criteria of number of employed third-country workers and the business sector too, so the research includes respondents from different business areas (production of interiors for the automotive industry, metal finishing, processing industry, restaurants and transport).

The structure of the interview with human resource managers or owners of these five companies about employment of third-country nationals was designed to detect main reasons leading firms to employ third-country workers, the level of satisfaction with their performance, methods of recruitment foreign workers, as well as respondents' views on current legislative conditions associated with employment of third-country nationals. The obtained information was subsequently processed into five case studies, each of which deals with the description of the current situation in the employment of third-country nationals in a particular company.

Based on the analysis of labour migration in South Bohemia, we can say that in the 2007 – 2011 period, the number of third-country nationals in the labour market in South Bohemian region ranged from about 6 000 to 7 500 workers. The largest increase in the

third-county workers quantity in the labour market was reported in 2008. In the following years there was a decline in the number of foreigners in the region, mainly due to rising unemployment, which was affected by the global economic crisis.

In terms of ethnic composition of the of third-country workers group in the South Bohemian region, there prevail citizens of Ukraine. Other main nationalities in region are represented by Vietnamese, Russians and Moldovans. In most districts foreigners are most often represented by Ukrainians. The only exception are districts of Prachatice and Jindřichův Hradec, where the Vietnamese are dominate.

Five case studies with representatives of employers show that these companies where foreigners are employed mostly on blue-collar workers, are satisfied with this category of workers. Employers are especially pleased with third-country workers approach to work, willing and very satisfactory performance in their jobs.

The admission of third-country nationals leading employers largely disregard Czech workers about the position, which are regarded as menial and poorly evaluated financially. The current legislative conditions associated with third-country workers employment is evaluated as legitimate. However, respondents agree that those provisions have negative impact on the continuity of the third-country nationals recruitment process.

I hope that this summary of the situation of third-county nationals employment can provide interesting information especially the Labour Office and other companies that want to employ workers from third-country.

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

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

V Českých Budějovicích dne 29. dubna 2013 .....

Daniel Dušek

Poděkování

Děkuji panu Ing. Ivanu Loukotovi za metodické vedení, odbornou pomoc a cenné rady při vypracování této bakalářské práce. Mé poděkování patří rovněž pracovníkům Krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích, kteří mi poskytli informace potřebné k naplnění vytýčených cílů.

Obsah

Úvod **10**
1. Teoretická část **11**
1.1 Vymezení základních pojmů 11
1.2 Pracovní migrace v rámci EU 13
1.3 Pracovní migrace v ČR 13
1.4 Zaměstnávání cizinců v ČR 15
1.4.1 Zaměstnávání cizinců z třetích zemí v ČR 15
1.5 Klady a zápory pracovní migrace pro ČR 18
1.5.1 Výhody pracovní migrace 19
1.5.2 Nevýhody pracovní migrace 20
1.6 Trh práce v Jihočeském kraji 21
1.6.1 Charakteristiky trhu práce v Jihočeském kraji 22
2. Výzkumné otázky a metodický postup **26**
2.1 Výzkumné otázky 26
2.2 Metodický postup 26
3. Výzkumná část **28**
3.1 Cizinci z třetích zemí na trhu práce v Jihočeském kraji 28
3.1.1 Cizinci na trhu práce v Jihočeském kraji v roce 2007 30
3.1.2 Cizinci na trhu práce v Jihočeském kraji v roce 2008 31
3.1.3 Cizinci na trhu práce v Jihočeském kraji v roce 2009 32
3.1.4 Cizinci na trhu práce v Jihočeském kraji v roce 2010 33
3.1.5 Cizinci na trhu práce v Jihočeském kraji v roce 2011 34
3.1.6 Cizinci na trhu práce v Jihočeském kraji v letech 2007 - 2011 36
3.2 Vývoj počtu cizinců na trhu práce v jednotlivých okresech 36
3.2.1 Okres České Budějovice 36
3.2.2 Okres Český Krumlov 37
3.2.3 Okres Jindřichův Hradec 38

3.2.4 Okres Písek 38
3.2.5 Okres Prachatice 39
3.2.6 Okres Strakonice 40
3.2.7 Okres Tábor 41
3.3. Významní zaměstnavatelé cizinců z třetích zemí v Jihočeském kraji 42
3.4 Případové studie – významní zaměstnavatelé cizinců z třetích zemí 44
3.4.1 BENTEX Automotive, a.s. 44
3.4.2 SLR – CZECHIA, s. r. o. 45
3.4.3 MOTOR JIKOV Slévárna, a.s. 47
3.4.4 Praddis, s. r. o. 48
3.4.5 Unitrans Bohemia, s. r. o. 49
4. Diskuze 51
5. Závěr 53
6. Seznam informačních zdrojů. 55

Úvod

Od druhé poloviny 90. let minulého století narůstá počet cizinců ze třetích zemí, kteří do České republiky přijíždějí za účelem nalezení zaměstnání. Počet těchto cizinců, kteří na tuzemském trhu práce nalezli uplatnění na základě pracovního povolení, dosáhl v posledních letech hranice téměř 140 tisíc osob. I přes nepříznivý hospodářský vývoj, který negativně ovlivňuje globální hospodářská krize, zájem cizinců ze třetích zemí o pracovní uplatnění v České republice neklesá. I přesto, že jsou tito lidé nejčastěji přijímáni na podřadné pozice, o které nemají zájem čeští občané, si v České republice vydělají stále více než v jejich domovské zemi. Právě proto jsou cizinci ze třetích zemí pro řadu českých malých a středních podniků důležitým faktorem k dosažení jejich cílů. Nejinak je tomu i v podnicích, které sídlí v Jihočeském kraji.

Cílem této bakalářské práce je komplexně zmapovat problematiku týkající se zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v Jihočeském kraji. A to prostřednictvím komparace vývoje počtu cizinců ze třetích zemí na trhu práce v Jihočeském kraji v období let 2007 – 2011 a zjištění zkušeností 5 významných zaměstnavatelů cizinců ze třetích zemí v Jihočeském kraji s touto kategorií cizinců.

Takto zaměřený souhrnný přehled o situaci cizinců ze třetích zemí může poskytnout zajímavé informace například Úřadu práce ČR a dalším podnikům, které do budoucna uvažují o zaměstnávání cizinců.

1. Teoretická část

1.1 Vymezení základních pojmů

Cizinec

Terminologický slovník Ministerstva vnitra (2010) charakterizuje cizince jako každou fyzickou osobu, která není občanem České republiky. V rámci zákona o pobytu cizinců se cizinci rozumí fyzické osoby, které nejsou státními občany ČR, včetně občanů Evropské unie.

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nejsou občané Evropské unie, resp. Evropského hospodářského prostoru, považováni za cizince a mají tudíž zcela volný přístup na trh práce v České republice.

Cizinci ze třetích zemí, resp. jedinci se státním občanstvím mimo členské státy EU a Švýcarska, Norska, Islandu nebo Lichtenštejnska, potřebují k vykonávání zaměstnání na území České republiky nejen platné povolení k zaměstnání, ale také povolení k pobytu na území České republiky (MV: Občané třetích zemí, 2010).

Trh práce

Charakterizuje ho tržní poptávka po práci a tržní nabídka práce. Z důvodu, že je práce poptávána množstvím podniků a nabízena velkým počtem občanů, existuje na trhu práce vysoká konkurence jak na straně poptávky, tak na straně nabídky (Holman, 2011). Práce je jako výrobní faktor při výrobě statků zcela nezastupitelný. Významnost trhu práce je podle Buchtové a kolektivu (2002) dále zvýrazněna především tím, že je převodovým mechanismem mezi výrobou (resp. nabídkou trhu statků) a spotřebou (resp. poptávkou domácností).

Trh práce má v ekonomice velmi specifické postavení. Standardní přizpůsobovací mechanizmy jsou na něm zeslabeny a obvyklým jevem je mzdová nepružnost. Z těchto důvodů směřuje trh práce k nerovnováze, která se projevuje nezaměstnaností. Ta s sebou přináší množství negativních ekonomických a sociálních důsledků (Krebs a kolektiv, 2002).

Pracovní migrace

Migraci pracovní síly lze definovat jako mezinárodní pohyb práce (Žamberský a kolektiv, 2010). Přesuny lidí za prací do zahraničí ovlivňují zejména rozdíly mezi výší příjmů v zahraniční a v domácí ekonomice. Dalším důvodem pro pracovní migraci je nemožnost nalezení adekvátního uplatnění jedinců ve své zemi nebo nedostatek volných míst v oboru. Nezanedbatelný je však také vliv na mezinárodní pohyb pracovních sil z rasových, náboženských, politických či národnostních důvodů (Cihelková a kolektiv, 2009).

Nejčastější typ migrace, tj. pracovní migraci, je možné podle Liďáka (2010) dělit dle různých kategorií. Jde například o délku pobytu nebo právní status migrace. Ovlivňuje ji rovněž hospodářský cyklus v konkrétních ekonomikách. Pracovní povolení je ve většině zemí vydáváno pouze na časově omezené období. V případě jeho opakovaného prodlužování pak lze získat trvalý pobyt v dané zemi. To souvisí s jevem sjednocování rodin, kdy za imigrantem přijíždějí blízcí příbuzní. S ekonomickými důvody k migraci jsou však spojeny i další příčiny, které vedou jednotlivce k tomuto kroku. V případě, že je příslušník určité rasy doma pronásledován, může většinou vykonávat jen podřadná zaměstnání. Tito občané pak v domovské zemi čelí vysoké nezaměstnanosti.

I přesto, že každá jednotlivá migrace je specifická, je možné mezi všemi migracemi nalézt určité společné rysy. Castles a Miller in Liďák (2010) popisují tento proces prostřednictvím čtyřfázového modelu:

1. Fáze – je charakterizována dočasnou pracovní migrací mladých pracovníků, v převážné většině případů jde o muže.
2. Fáze – imigrant si prodlužuje pobyt v zemi a rozvíjí sociální kontakty v novém prostředí.
3. Fáze – nastává již výše zmíněný jev sjednocování rodin, narůstá orientace na hostitelskou zemi, vznikají etnické komunity.
4. Fáze – dochází k trvalému usazení jedince v konkrétní zemi, jehož forma ale závisí na sociální politice hostitelské země.

1.2 Pracovní migrace v rámci EU

V rámci zemí Evropské unie byl největší nárůst pracovní migrace zaznamenán na počátku 90. let minulého století, kdy se prudce zvýšil počet uprchlíků především z válkou zmítané Jugoslávie. Po vzniku následnických zemí a návratu uprchlíků zpět domů dochází k další vlně migrace do zemí západní Evropy, a to v druhé polovině 90. let. Zavedením restriktivních opatření se tento nepříznivý trend obrátil na začátku nového tisíciletí, kdy se růst počtu imigrantů zastavil.

Lze konstatovat, že každá země EU má své typické skupiny azylantů dle zemí původu. Do Německa a Nizozemska například směřují nejčastěji Turci, do Francie zejména Alžířané a Marokánci a ve Velké Británii žádají o azyl hlavně Indové a Pákistánci. Pracovním migraci ovlivňují v tomto směru zejména jazykové a historické kontexty (Kuchař, 2007).

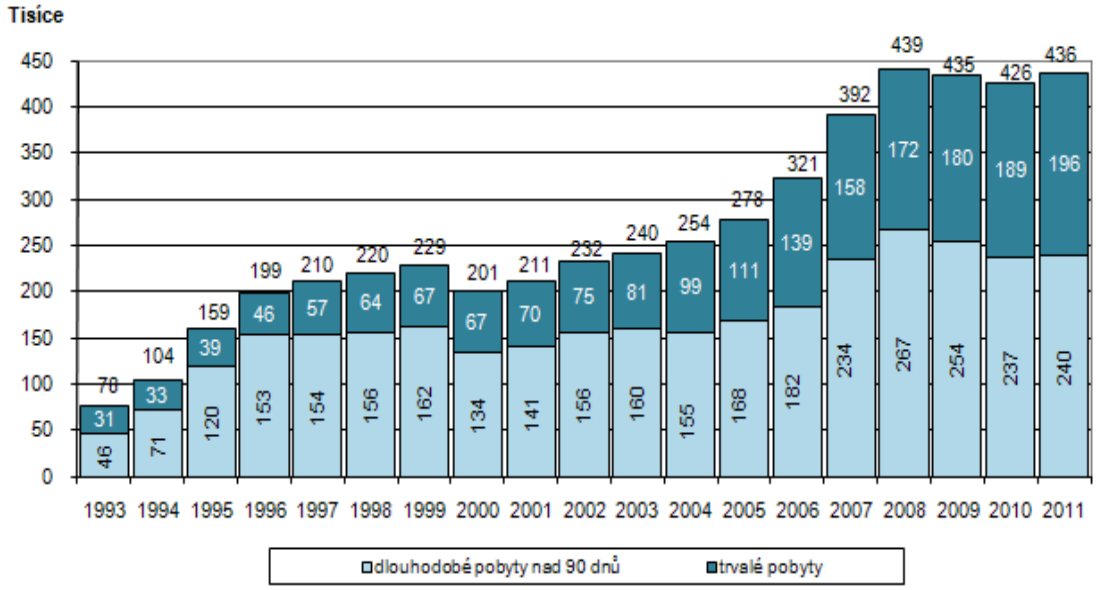
1.3 Pracovní migrace v ČR

Vyspělé země západní Evropy řeší otázku migračních procesů víceméně již od 60. let minulého století. V České republice je však situace odlišná. Vzhledem k existenci komunistického režimu, který do roku 1990 motivoval nikoliv k imigračním, ale spíše k emigračním procesům, dochází k výraznému růstu zájmu cizinců o tuzemský trh práce zejména v druhé polovině 90. let 20. století. Za vrchol v oblasti počtu žádostí o azyl u nás lze považovat rok 2001.

V rámci legálního pobytu cizích státních příslušníků v České republice dochází v posledních letech ke stagnaci, a to především v důsledku globální ekonomické krize a jejích negativních vlivů na tuzemský trh práce.

Zejména v období let 2006 – 2008 byl v České republice zaznamenán vysoký přírůstek pracovní migrace, který pozitivně ovlivňovaly především ekonomické vlivy. Již v roce následujícím dochází k poklesu počtu cizinců s platným povolením k pobytu. V letech 2010 – 2011 tento trend pokračuje (Kuchař, 2007; Liďák, 2010).

Obrázek 1: Vývoj počtu cizinců s trvalými a dlouhodobými pobyty v ČR v letech 1993 - 2011



Zdroj: Český statistický úřad, 2012

Národnostní složení nejvýznamnějších skupin cizinců ze třetích zemí, kteří pracují v České republice, nezaznamenává v rámci dlouhodobého měřítka výrazné změny.

Nejpočetněji jsou zastoupeny tyto země (Ministerstvo vnitra ČR, 2012):

1. Ukrajina
2. Vietnam
3. Ruská federace
4. Moldavsko
5. USA
6. Mongolsko

1.4 Zaměstnávání cizinců v ČR

V rámci legislativy České republiky lze z hlediska zaměstnávání rozdělit cizí státní příslušníky do tří kategorií. Každá z nich je upravena odlišně. Rozdělení cizinců je následující (Jouza, 2011):

1. **Cizinci s trvalým pobytem na základě povolení k pobytu na území České republiky.** Tito cizinci (starší patnácti let) toto dokládají průkazem o povolení k pobytu, který vydává Policie ČR. Při zaměstnávání je na ně pohlíženo jako na státní občany ČR – k získání práce tedy nepotřebují povolení k zaměstnání a při jejím výběru nejsou nijak legislativně omezováni.
2. **Občané členských států Evropské unie včetně jejich rodinných příslušníků.** Cizinci z této kategorie mají v rámci pracovně-právních vztahů na území České republiky stejné právní postavení jako tuzemští občané. Nepotřebují tedy povolení k zaměstnání a po celou dobu jeho trvání mají právo pobytu v České republice. Zcela stejně je legislativně pohlíženo i na občany ze Švýcarska a členských států Evropského hospodářského prostoru - Norska, Islandu a Lichtenštejnska.
3. **Občané ze třetích států.** Pro získání zaměstnání a k pobytu v České republice po celou dobu jeho trvání potřebují tito cizinci povolení k zaměstnání, které jim vystaví příslušný úřad práce.

1.4.1 Zaměstnávání cizinců z třetích zemí v ČR

Aby mohli být na trhu práce v České republice zaměstnáni cizinci ze třetích zemí, musí být podle Zákona o zaměstnanosti splněny tyto základní podmínky (Machala, 2008; Zákon o zaměstnanosti, 2004):

1) Zaměstnavatel musí získat povolení úřadu práce k zaměstnávání občanů ze zahraničí. V případě, že příslušný úřad práce nenalezne na konkrétní volnou

pracovní pozici občana ČR, má zaměstnavatel právo podat žádost o povolení k získávání občanů ze zahraničí na volná pracovní místa.

Její základní náležitosti jsou následující:

- identifikační údaje zaměstnavatele
- charakteristika pracovního místa:
  - druh práce,
  - místo jejího výkonu,
  - požadavky na pracovníka,
  - pracovní podmínky,
  - mzdové podmínky,
  - předpokládaná délka trvání zaměstnání,
  - uvedení, zda je zaměstnání koncipováno na dobu určitou či neurčitou.

2) Zaměstnanec musí ke vstupu na trh práce ČR získat tato povolení:

- povolení k pobytu na území České republiky,
- povolení k zaměstnání na území České republiky.

A) Povolení k zaměstnání

Krajská pobočka Úřadu práce může vystavit cizinci povolení k zaměstnání na takové pracovní místo, které nahlásil zaměstnavatel jako volné a které z kvalifikačních důvodů nebo kvůli nedostatku pracovních sil nelze obsadit občanem ČR nebo EU.

K hlavním náležitostem žádosti náleží:

- identifikační údaje cizince,
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele,

- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

Aby mohla být žádost řádně posouzena, musí cizinec přiložit rovněž tyto dokumenty, a to jak v originálním znění, tak v úředně ověřeném překladu do českého jazyka:

- vyjádření konkrétního zaměstnavatele, že cizince zaměstná,
- doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání,
- lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší jednoho měsíce,

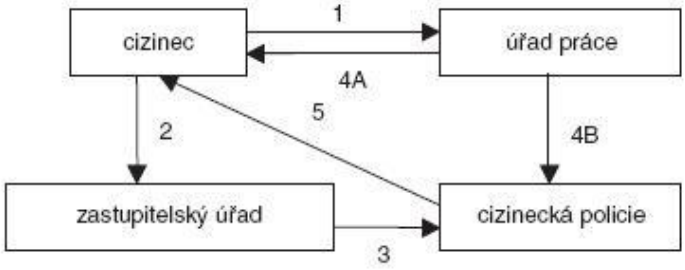
B) Povolení k pobytu na území ČR

Pokud byla žádost cizince o povolení k zaměstnání vyřízena úřadem práce kladně, musí tento jedinec získat ještě povolení k pobytu v České republice. Na základě legislativních podmínek může být uděleno vízum k pobytu do 90 dní pro krátkodobé zaměstnání. V případě dlouhodobé zaměstnání může cizinec požádat o vízum k pobytu nad 90 dnů (Machala, 2008).

K jeho získání musí konkrétní cizí státní příslušník předložit:

- povolení k zaměstnání,
- cestovní doklad,
- doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území ČR,
- výpis z evidence Rejstříku trestů jako podklad k posouzení trestní zachovalosti,
- fotografie.

Obrázek 2: Postup cizince a správních úřadů při vydání povolení k zaměstnání a pobytu



1 – Žádost cizince o povolení zaměstnání podaná na úřadu práce.
2 – Žádost cizince o povolení k pobytu za účelem zaměstnání.
3 – Odeslání žádosti ze zastupitelského úřadu cizinecké policii.
4A – Vydání rozhodnutí o povolení k zaměstnání.
4B – Zaslání kopie rozhodnutí o povolení k zaměstnání cizinecké policii.
5 – Vydání povolení k pobytu za účelem zaměstnání.

Zdroj: Machala, 2008

C) Postup úřadu práce

Poté, co cizinec předloží příslušné formuláře a dokumenty, rozhoduje o žádosti místně příslušný Úřad práce, který při rozhodování zohledňuje nejen celkovou situaci na tuzemském trhu práce, ale také podmínky pracovního místa, kterého se žádost týká. V případě kladného rozhodnutí vydá povolení k zaměstnání, a to na omezenou dobu, nejdéle však v délce trvání 1 roku (Machala, 2008).

1.5 Klady a zápory pracovní migrace pro ČR

V současné době je realizováno množství výzkumů, které se zabývají otázkou dopadů pracovní migrace na ekonomiku přijímajících zemí. Obecně lze říci, že mezinárodní pohyb pracovní síly ve svém důsledku celosvětově zvyšuje efektivnost jednotlivých ekonomik, ale zároveň je spojený s často značnými náklady. To zejména v případě, že imigranti jsou nekvalifikovaní a ekonomika přijímací země je v období stagnace. Jednotlivé studie se ale shodují na tom, že imigrace nemá negativní vliv na

zaměstnanost a výši mezd, protože cizinci se často uplatňují především na pozicích s nízkým finančním ohodnocením, o které není v rámci domácí populace velký zájem (Liďák, 2010; Richtermocová, 2010; Baldwin a Wyplosz, 2008).

1.5.1 Výhody pracovní migrace

V rámci pracovní migrace přicházejí převážně mladí, aktivní a často kvalifikovaní lidé, na jejichž osobnostní a dovednostní rozvoj nemusela imigrační země vynaložit žádné úsilí a náklady. Ve vyspělém světě tedy často nedochází k problémům při začleňování těchto osob do společnosti a k zaplňování mezer na lokálním trhu práce, kde cizinci vykonávají většinou méně atraktivní práce, o které není mezi občany imigrační země velký zájem.

Další nezanedbatelnou výhodou cizinců na tuzemském trhu práce jsou nové přístupy a také jiné myšlení imigrantů – to znamená jednoznačné obohacení dosavadních zaběhlých postupů (Richtermocová, 2010).

Převážná většina imigrantů, kteří v současné době pobývají v České republice, má vízum k pobytu nad 90 dnů. Dá se tedy předpokládat, že k přesunu je vedly zejména ekonomické důvody. Realizované studie potvrzují, že jedním z pozitivních stimulů ekonomiky každého státu je právě ekonomická imigrace, a to zejména proto, že největší množství cizinců se koncentruje především v nejdůležitějších oblastech ekonomického rozvoje, tj. ve velkých městech a průmyslových zónách.

Pracovní migrace má rovněž pozitivní dopad na státní rozpočet České republiky. I přesto, že část vydělaných peněz většinou cizinci posílají do své domovské země, převážná většina jimi vydělaných prostředků zůstává v místní ekonomice (Liďák, 2010).

1.5.2 Nevýhody pracovní migrace

Jednou z hlavních nevýhod intenzivní pracovní migrace může být nadměrné upřednostňování takových přístupů, které jsou náročné na levnou pracovní sílu. Spolu se snižováním investic do náročnějších projektů a dalšího rozvoje vědy a výzkumu to může směřovat k ekonomickému zaostávání a celkovému poklesu výkonnosti.

Negativní jevy zaměstnávání cizinců se mohou objevit také na úrovni organizace. Zde může docházet právě k níže uvedeným problémům s etnickými minoritami z důvodu odlišného chápání těchto hodnotových dimenzí (Štikar a kol., 2003):

- preference jedince versus preference skupiny,
- soutěživost versus kooperace,
- aktivita versus pasivita,
- práce versus zahálení,
- tradice versus změna.

Velkým problémem je bezesporu nelegální pracovní migrace. Stát přichází o prostředky, které by jinak získal za pracovníka ve formě daní a pojištění a negativní vliv pociťuje i konkrétní nelegální imigrant, který je vystaven diskriminaci ve formě velmi nízké mzdy (Richtermocová, 2010).

Odhadem se v České republice vyskytuje přibližně 50 – 300 tisíc nelegálních pracovních imigrantů. Tito jedinci nacházejí uplatnění především ve stavebnictví, potravinářském a textilním průmyslu či v lesnictví. Tedy v odvětvích, které lze pouze obtížně naplnit tuzemskou pracovní silou, která je demotivována přijmout špatně placenou práci poměrně štědrou sociální sítí.

Negativní dopad má imigrace i na lokální rozpočty jednotlivých regionů, a to z důvodů rostoucích nákladů spojených s poskytováním sociálních služeb a finančních dávek ekonomicky neaktivním imigrantům (Liďák, 2010; Dvořáková, 2012).

1.6 Trh práce v Jihočeském kraji

Obrázek 3: Okresy Jihočeského kraje

Zdroj: Český statistický úřad, 2012

Tabulka 1: Vybrané geografické údaje okresů Jihočeského kraje k 1. 1. 2012

	Rozloha v km^2	**Počet obyvatel**	**Počet obcí**	**Hustota osídlení (obyv./km^2)**
Jihočeský kraj	10 056	636 138	-	63
České Budějovice	1 639	187 304	93 620	114
Český Krumlov	1 615	61 333	13 348	38
Jindřichův Hradec	1 944	92 427	21 853	48
Písek	1 127	70 460	29 729	63
Prachatice	1 375	51 081	11 332	37
Strakonice	1 032	70 765	23 027	69
Tábor	1 326	102 768	35 096	78

Zdroj: Regionální informační servis, 2012

1.6.1 Charakteristiky trhu práce v Jihočeském kraji

Na trhu práce můžeme členit osoby na tři skupiny:

1. Zaměstnaní,
2. Nezaměstnaní,
3. Ekonomicky neaktivní.

Tabulka 2: Zaměstnanost obyvatelstva v Jihočeském kraji k 31. 12. 2011

	Obyvatelstvo starší 15 let (v tis.)		
	muži	**ženy**	**celkem**
zaměstnaní	172,2	130,1	302,3
nezaměstnaní	9,3	8,4	17,7
neaktivní	85,6	140,0	225,6
celkem	267,1	278,5	545,5

Zdroj: Trh práce 2011 v Jihočeském kraji, 2012

Suma celkového počtu zaměstnaných a nezaměstnaných pak vyjadřuje pracovní sílu v dané ekonomice. Lze ji charakterizovat také jako kategorii všech osob vstupujících na trh práce, respektive ekonomicky aktivní populaci (Trh práce 2011 v Jihočeském kraji, 2012).

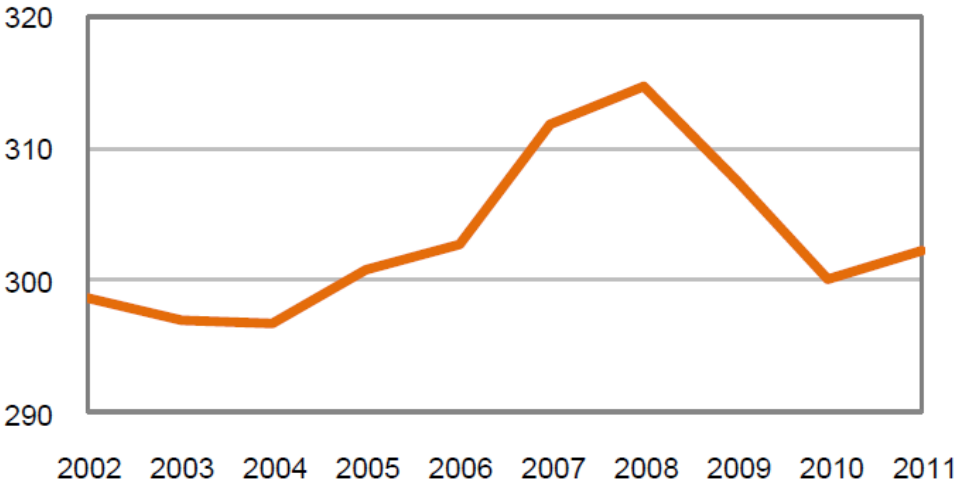
Tabulka 3: Aktivita obyvatelstva v Jihočeském kraji k 31. 12. 2011

	Obyvatelstvo 15 – 64 let (v %)		
	muži	**ženy**	**celkem**
míra ekonomické aktivity	79,6	62,6	71,2
míra zaměstnanosti	75,5	58,8	67,3
míra nezaměstnanosti	5,2	6,1	5,6

Zdroj: Trh práce 2011 v Jihočeském kraji, 2012

Z celkového počtu obyvatelstva Jihočeského kraje bylo ke konci roku 2011 celkem 58,6 % ekonomicky aktivní populace (tj. 302,3 tis. zaměstnaných osob a 18 tis. osob nezaměstnaných). V rámci kategorie osob ekonomicky neaktivních převažují osoby ve starobním důchodu nad osobami, které se vzdělávají nebo pečují o děti a domácnost.

Obrázek 4: Vývoj počtu zaměstnaných osob starších 15 let v Jihočeském kraji v letech 2002 – 2011 (v tis.)



Zdroj: Trh práce 2011 v Jihočeském kraji, 2012

Jak je patrné v obrázku 4, tak v období let 2002 – 2004 byl v Jihočeském kraji zaznamenán mírný pokles zaměstnaných osob. Od roku následujícího již ale dochází v regionu k výraznému nárůstu zaměstnanosti. S příchodem globální ekonomické krize, která zasáhla rovněž Jihočeský kraj, souvisí nezanedbatelný pokles počtu zaměstnaných osob, jenž se během dvou let snížil téměř o 15 tisíc osob.

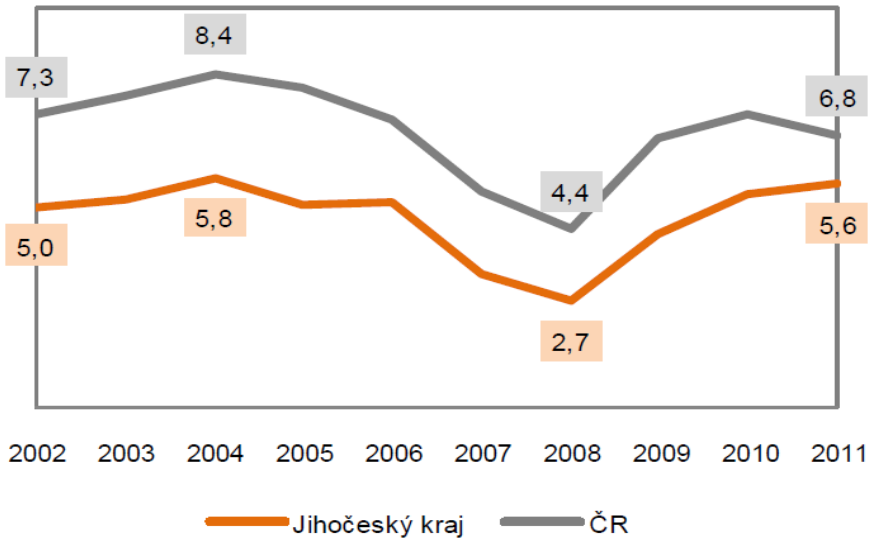
V souvislosti s trhem práce jsou uváděny tyto míry:

1. **Míra ekonomické aktivity** - je procentuálním vyjádřením podílu pracovní síly v populaci.
2. **Míra zaměstnanosti** – je procentuálním vyjádřením podílu zaměstnaných osob v populaci.
3. **Míra nezaměstnanosti** - je procentuálním vyjádřením počtu nezaměstnaných osob na celkové pracovní síle ekonomiky.

Ke snižování míry nezaměstnanosti využívají vlády tyto hlavní nástroje (Mareš, 1994):

1. Ovlivňování poptávky pro práci, resp. vytváření nových pracovních míst.
2. Politika trhu práce, resp. regulování trhu práce na straně nabídky pracovní síly.
3. Legislativní regulování podmínek pracovněprávních vztahů a podmínek práce.
4. Podpora nezaměstnaných vedoucí k základnímu existenčnímu zajištění.

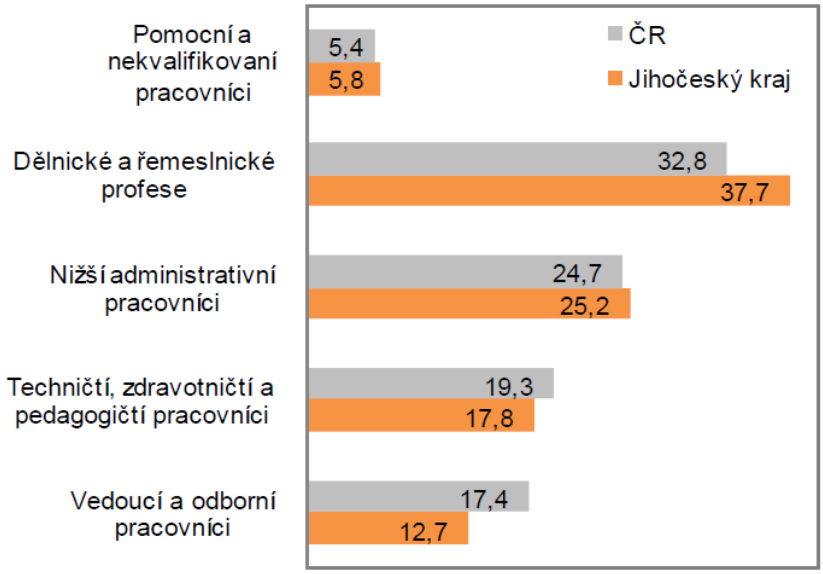
Obrázek 5: Vývoj míry nezaměstnanosti osob ve věku 15 – 64 let v Jihočeském kraji a v ČR v letech 2002 – 2011 (v %)



Zdroj: Trh práce 2011 v Jihočeském kraji, 2012

Jedním z efektů příznivého ekonomického vývoje v letech 2005 – 2008 byla neustále se snižující míra nezaměstnanosti jak v České republice, tak v Jihočeském kraji. Během nastupující ekonomické krize však začala opět narůstat až k hodnotě 5,6 % v roce 2011. Trh práce v Jihočeském kraji přesto dlouhodobě vykazuje míru nezaměstnanosti pod republikovým průměrem (Trh práce 2011 v Jihočeském kraji, 2012).

Obrázek 6: Podíly vybraných skupin zaměstnání na celkovém počtu zaměstnaných v Jihočeském kraji v roce 2011 (v %)



Zdroj: Trh práce 2011 v Jihočeském kraji, 2012

V roce 2011 bylo v Jihočeském kraji zaměstnaných přibližně 302 tisíc osob. V rámci struktury dle jednotlivých tříd zaměstnání převažují profese pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, dělníků, řemeslníků nebo nižších administrativních pracovníků – tedy takové pracovní pozice, které nevyžaduji vyšší vzdělání (Trh práce 2011 v Jihočeském kraji, 2012).

2. Výzkumné otázky a metodický postup

2.1 Výzkumné otázky

VO 1: Jaké národnosti cizinců z třetích zemí jsou nejčastěji zastoupeny na trhu práce v Jihočeském kraji?

VO 2: Ovlivňuje zaměstnávání cizinců ze třetích zemí situaci na trhu práce v Jihočeském kraji?

VO 3: Hodnotí regionální zaměstnavatelé cizinců ze třetích zemí tyto pracovníky kladně nebo záporně?

2.2 Metodický postup

Po zpracování literární rešerše byla na základě dat získaných z Českého statistického úřadu a Krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích provedena v programu MS Excel analýza vývoje počtu cizinců ze třetích zemí v jednotlivých okresech Jihočeského kraje v letech 2007 – 2011 (údaje za rok 2012 nebyly v době zpracování tohoto výzkumu k dispozici).

Z informací získaných od Krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích byl následně vytvořen soubor pěti významných zaměstnavatelů cizinců ze třetích zemí v Jihočeském kraji, který zahrnuje společnosti jak výrobní, tak zaměřující se na poskytování služeb. Zkoumané podniky byly vybrány na základě kritéria počtu zaměstnaných cizinců z třetích zemí a oboru působnosti tak, aby byly v práci zastoupeny různé oblasti podnikání.

S personálními manažery či majiteli těchto pěti společností byly poté provedeny polořízené rozhovory, týkající se problematiky zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v jejich firmě.

Struktura rozhovoru byla následující:

1. Důvody pro zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, respektive důvody k jejich případné preferenci před tuzemskými pracovníky.
2. Spokojenost s jejich výkonem.
3. Metody získávání těchto pracovníků.
4. Hodnocení legislativy v oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí.

Zjištěné informace byly následně zpracovány do pěti případových studií, z nichž se každá věnuje deskripci aktuální situace v oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v konkrétním podniku.

3. Výzkumná část

3.1 Cizinci ze třetích zemí na trhu práce v Jihočeském kraji

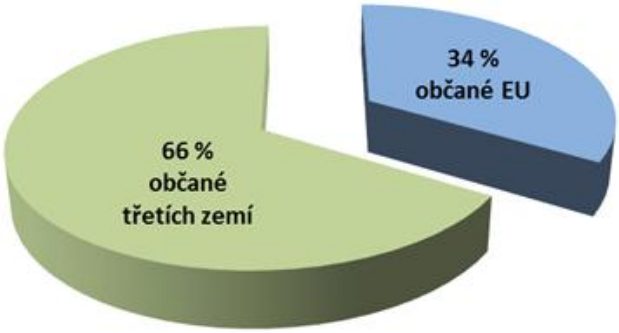
Tabulka 4: Přehled cizinců na trhu práce v Jihočeském kraji v roce 2011 dle nejčastěji zastoupených národností

Stát	Počet	
	celkový	v %
Ukrajina	4 288	36
Slovensko	2 747	23
Vietnam	2 521	21
Rusko	537	5
Polsko	315	3
Německo	691	6
Moldavsko	297	2
Mongolsko	108	1
Bulharsko	245	2
USA	151	1
Celkem	**11 900**	**100**

Zdroj: Český statistický úřad, 2011

V tabulce 4 jsou uvedeny počty cizích státních příslušníků na trhu práce v Jihočeském kraji k 31. 12. 2011 dle 10 nejčastěji zastoupených národností. Z hodnot je patrné, že více než jednu třetinu pracovníků z celkového počtu tvoří občané Ukrajiny. Na pomyslném druhém místě jsou s četností 23 % v tomto žebříčku Slováci, následováni Vietnamci, kterých je mezi cizinci v Jihočeském kraji 21 %. Mezi méně zastoupené národnosti patří v Jihočeském kraji například Rusové, Němci, Moldavané, Mongolové, Bulhaři a Američané.

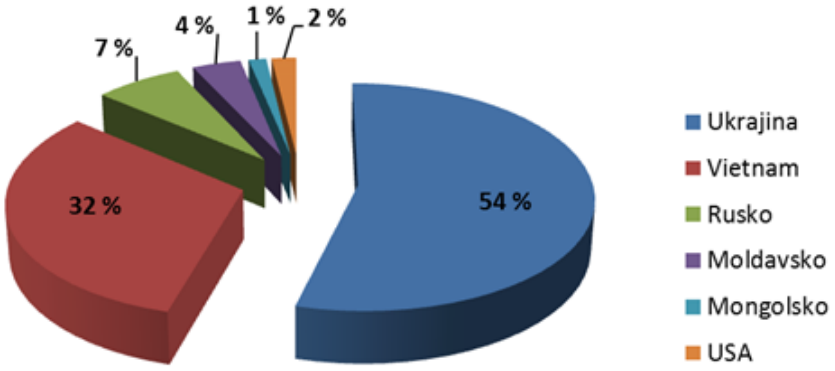
Obrázek 7: Cizinci na trhu práce v Jihočeském kraji v roce 2011



Zdroj: Český statistický úřad, 2011

Z hlediska národnosti převažují v Jihočeském kraji cizinci ze třetích zemí (66 %) nad občany z Evropské unie, resp. Evropského hospodářského prostoru. Tito občané mají na rozdíl od cizinců ze třetích zemí zcela volný přístup na tuzemský trh práce.

Obrázek 8: Přehled cizinců ze třetích zemí na trhu práce v Jihočeském kraji v roce 2011 dle nejčastěji zastoupených národností



Zdroj: Český statistický úřad, 2011

V Jihočeském kraji převažují mezi cizinci ze třetích zemí jednoznačně Ukrajinci, kterých je v kraji více než jedna polovina z celkového počtu této kategorie cizinců. Přibližně jednu třetinu cizinců ze třetích zemí zastupují občané Vietnamu. Počet cizinců z dalších zemí v okresech Jihočeského kraje již nepřevyšuje míru 10 % (viz obrázek 8).

3.1.1 Cizinci na trhu práce v Jihočeském kraji v roce 2007

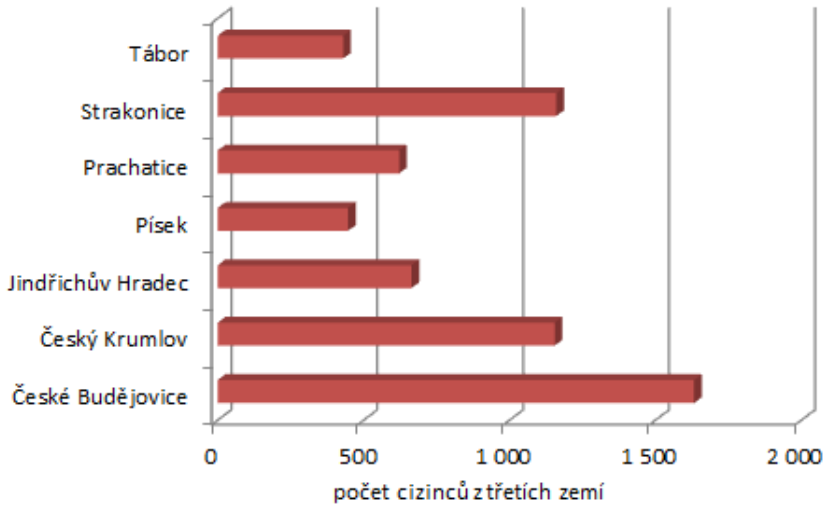
Tabulka 5: Cizinci ze třetích zemí na trhu práce v Jihočeském kraji dle okresů a nejčastěji zastoupených národností v roce 2007

Okres	Země			Celkem
	Ukrajina	Vietnam	Rusko	
České Budějovice	1 149	284	200	1 633
Český Krumlov	731	340	84	1 155
Jindřichův Hradec	276	366	22	664
Písek	391	35	21	447
Prachatice	221	379	22	622
Strakonice	959	172	30	1 161
Tábor	361	49	20	430
Celkem	4 088	1 625	399	6 112

Zdroj: Český statistický úřad, 2007

Jak je patrné z tabulky 5, kategorie cizinců ze třetích zemí je v jednotlivých okresech Jihočeského kraje reprezentována již od roku 2007 především státními příslušníky z Ukrajiny, Vietnamu a Ruska. Ukrajinci jsou dominantní menšinou v pěti okresech kraje. Pouze v okresech Jindřichův Hradec a Prachatice převažují Vietnamci. Ke konci roku 2007 bylo v Jihočeském kraji celkem 6 112 cizinců ze třetích zemí.

Obrázek 9: Počet cizinců ze třetích zemí v okresech Jihočeského kraje v roce 2007



Zdroj: Český statistický úřad, 2007

3.1.2 Cizinci na trhu práce v Jihočeském kraji v roce 2008

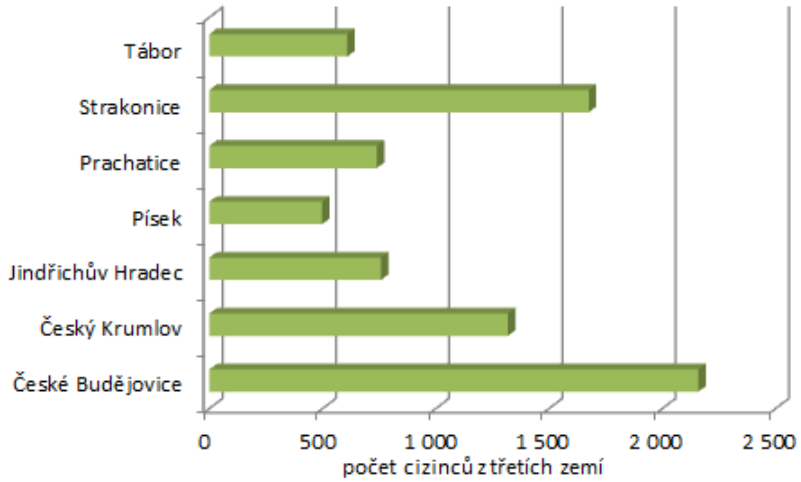
Tabulka 6: Cizinci ze třetích zemí na trhu práce v Jihočeském kraji dle okresů a nejčastěji zastoupených národností v roce 2008

Okres	Země			Celkem
	Ukrajina	Vietnam	Rusko	
České Budějovice	1 471	408	280	2 159
Český Krumlov	678	533	107	1 318
Jindřichův Hradec	260	470	28	758
Písek	387	83	28	498
Prachatice	254	464	21	739
Strakonice	1 347	314	14	1 675
Tábor	488	99	22	609
Celkem	4 885	2 371	500	7 756

Zdroj: Český statistický úřad, 2008

Oproti roku 2007 došlo v roce následujícím k nárůstu v počtu cizinců ze třetích zemí na území Jihočeského kraje celkem o 1644 osob. Meziročně se zvýšil především počet Ukrajinců, a to zejména v okresech České Budějovice a Strakonice. Stejný trend byl zaznamenán také u občanů z Vietnamu. V tomto případě zejména v okresech Strakonice, Český Krumlov a Jindřichův Hradec (viz tabulka 6).

Obrázek 10: Počet cizinců ze třetích zemí v okresech Jihočeského kraje v roce 2008



Zdroj: Český statistický úřad, 2008

3.1.3 Cizinci na trhu práce v Jihočeském kraji v roce 2009

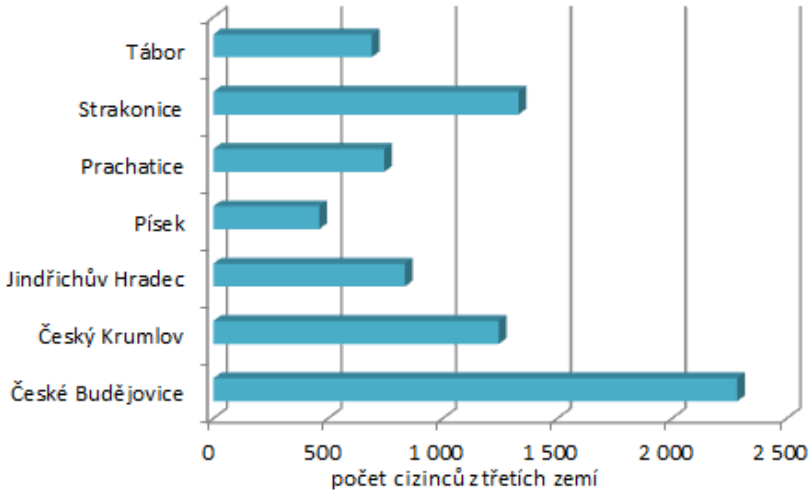
Tabulka 7: Cizinci ze třetích zemí na trhu práce v Jihočeském kraji dle okresů a nejčastěji zastoupených národností v roce 2009

Okres	Země			Celkem
	Ukrajina	Vietnam	Rusko	
České Budějovice	1 503	487	295	2 285
Český Krumlov	620	512	113	1 245
Jindřichův Hradec	246	553	36	835
Písek	326	108	27	461
Prachatice	256	464	25	745
Strakonice	1 080	241	9	1 330
Tábor	544	118	28	690
Celkem	4 575	2 483	533	7 591

Zdroj: Český statistický úřad, 2009

V průběhu roku 2009 dochází ke stabilizaci počtu cizinců ze třetích zemí v Jihočeském kraji. V rámci meziročního srovnání dochází k poklesu počtu Ukrajinců. Naopak se oproti roku 2008 mírně zvýšil v regionu počet osob z Vietnamu a Ruska (viz tabulka 7).

Obrázek 11: Počet cizinců ze třetích zemí v okresech Jihočeského kraje v roce 2009



Zdroj: Český statistický úřad, 2009

3.1.4 Cizinci na trhu práce v Jihočeském kraji v roce 2010

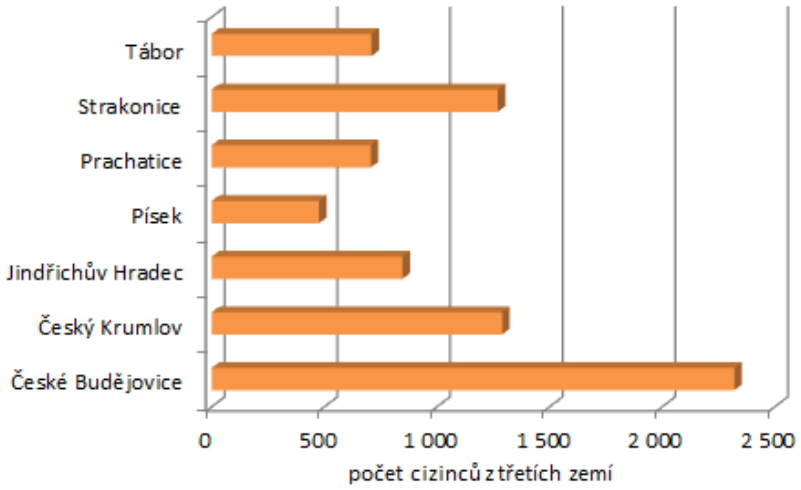
Tabulka 8: Cizinci ze třetích zemí na trhu práce v Jihočeském kraji dle okresů a nejčastěji zastoupených národností v roce 2010

Okres	Země			Celkem
	Ukrajina	Vietnam	Rusko	
České Budějovice	1 491	526	304	2 321
Český Krumlov	651	527	112	1 290
Jindřichův Hradec	260	556	32	848
Písek	312	141	24	477
Prachatice	235	442	30	707
Strakonice	1 000	260	11	1 271
Tábor	539	142	29	710
Celkem	4 488	2 594	542	7 624

Zdroj: Český statistický úřad, 2010

I přes nárůst prvotních negativních dopadů globální hospodářské krize rovněž v České republice, zůstává počet cizinců ze třetích zemí v Jihočeském kraji víceméně na stejné úrovni jako v roce předchozím. Nicméně meziročně se zvýšil počet obyvatel Vietnamu, a to ve všech okresech kraje.

Obrázek 12: Počet cizinců ze třetích zemí v okresech Jihočeského kraje v roce 2010



Zdroj: Český statistický úřad, 2010

3.1.5 Cizinci na trhu práce v Jihočeském kraji v roce 2011

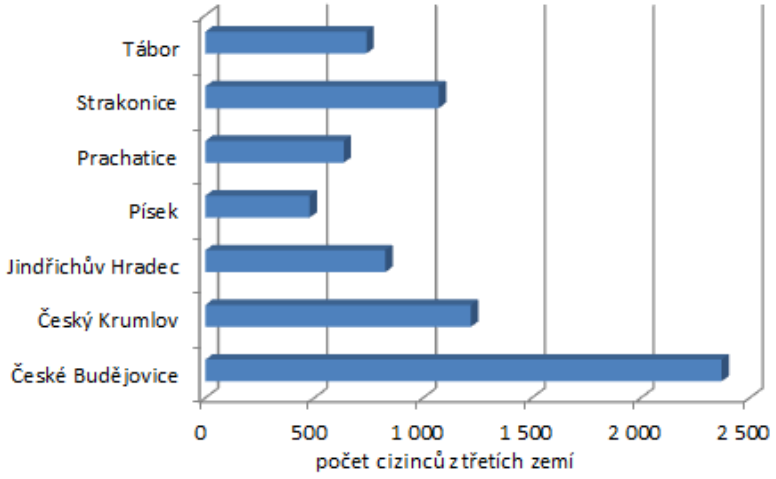
Tabulka 9: Cizinci ze třetích zemí na trhu práce v Jihočeském kraji dle okresů a nejčastěji zastoupených národností v roce 2011

Okres	Země			Celkem
	Ukrajina	Vietnam	Rusko	
České Budějovice	1 517	552	302	2 371
Český Krumlov	630	477	113	1 220
Jindřichův Hradec	257	537	33	827
Písek	283	179	18	480
Prachatice	225	380	31	636
Strakonice	820	240	12	1 072
Tábor	556	156	28	740
Celkem	4 288	2 521	537	7 346

Zdroj: Český statistický úřad, 2011

V roce 2011 dochází v rámci zkoumaného období 2007 – 2011 největší propad počtu cizinců ze třetích zemí na území Jihočeského kraje od roku 2008. Lze to vysvětlit zejména tím, že ani členským zemím Evropské unie se nevyhnuly hospodářské problémy spojené s globální ekonomickou krizí. Její dopady samozřejmě negativně ovlivnily rovněž pracovní migraci.

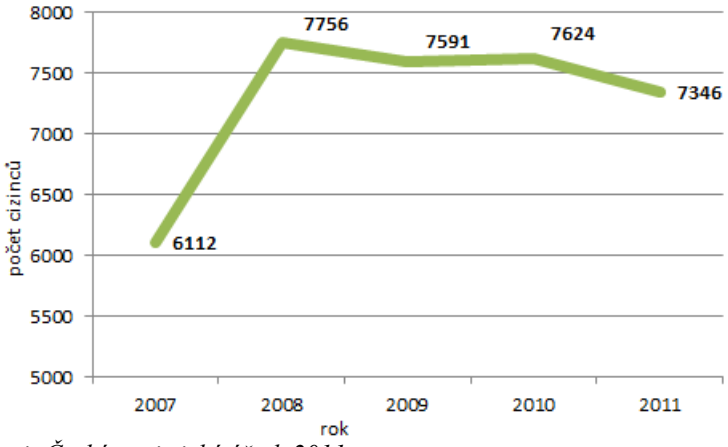
Obrázek 13: Počet cizinců ze třetích zemí v okresech Jihočeského kraje v roce 2011



Zdroj: Český statistický úřad, 2011

3.1.6 Cizinci na trhu práce v Jihočeském kraji v letech 2007 - 2011

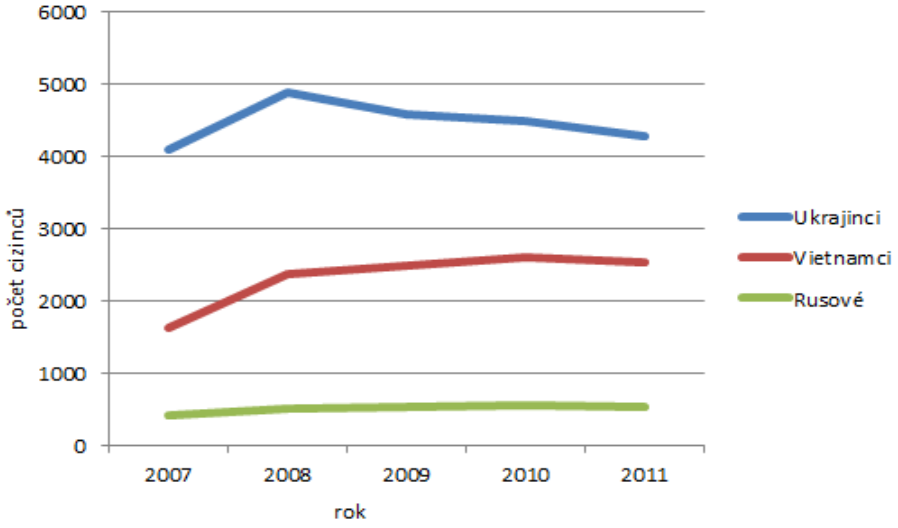
Obrázek 14: Vývoj počtu cizinců ze třetích zemí na trhu práce v Jihočeském kraji v období 2007 - 2011



Zdroj: Český statistický úřad, 2011

Z obrázku 14 je patrný vývoj počtu cizinců ze třetích zemí v Jihočeském kraji v rozmezí let 2007 – 2011. Největší přírůstek byl v této kategorii cizinců zaznamenán v roce 2008. V dalších dvou letech se počet cizinců ze třetích zemí v regionu měnil jen v malé míře. K výraznějšímu poklesu dochází v roce 2011.

Obrázek 15: Vývoj počtu cizinců ze třetích zemí v Jihočeském kraji v období 2007 – 2011 dle nejčastějších národností



Zdroj: Český statistický úřad

Jak již bylo uvedeno výše, v Jihočeském kraji jsou v rámci kategorie cizinců ze třetích zemí nejpočetněji zastoupeny národnosti Ukrajinců, Vietnamců a Rusů. Zatímco příliv migrantů z Ukrajiny se po roce 2008 mírně snižoval, počet Vietnamců vykazuje spíše mírný růst. Počet Rusů v Jihočeském kraji se v meziročním srovnání příliš nemění (viz obrázek 15).

3.2 Vývoj počtu cizinců na trhu práce v jednotlivých okresech

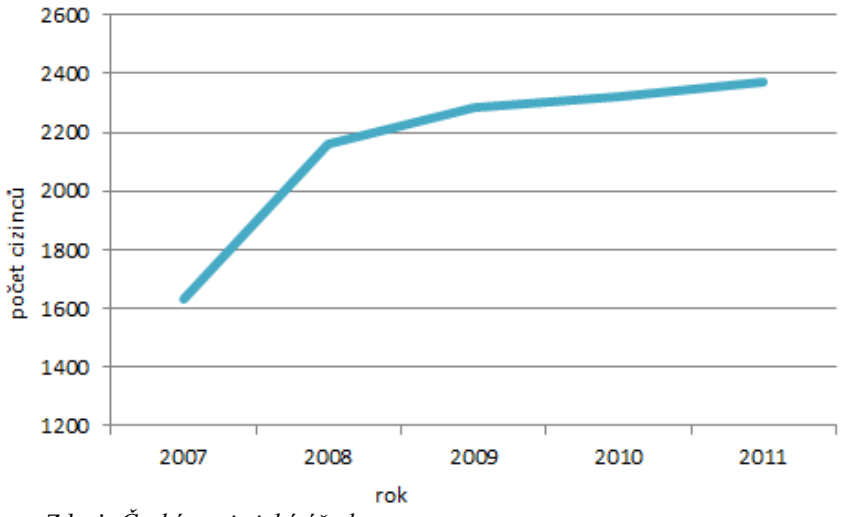
Tabulka 10: Míra nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje k 31. 12. v %

	2007	2008	2009	2010	2011
České Budějovice	3,38	3,62	5,85	6,47	5,79
Český Krumlov	6,19	6,78	10,19	11,41	9,7
Jindřichův Hradec	4,53	4,56	8,26	8,18	7,03
Písek	5,06	5,26	8,01	8,17	7,09
Prachatice	3,97	4,75	7	7,27	6,48
Strakonice	5,31	5,82	8,46	10,69	9,42
Tábor	4,45	4,98	9,12	10,05	9,46

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2012

3.2.1 Okres České Budějovice

Obrázek 16: Vývoj počtu cizinců ze třetích zemí v okrese České Budějovice

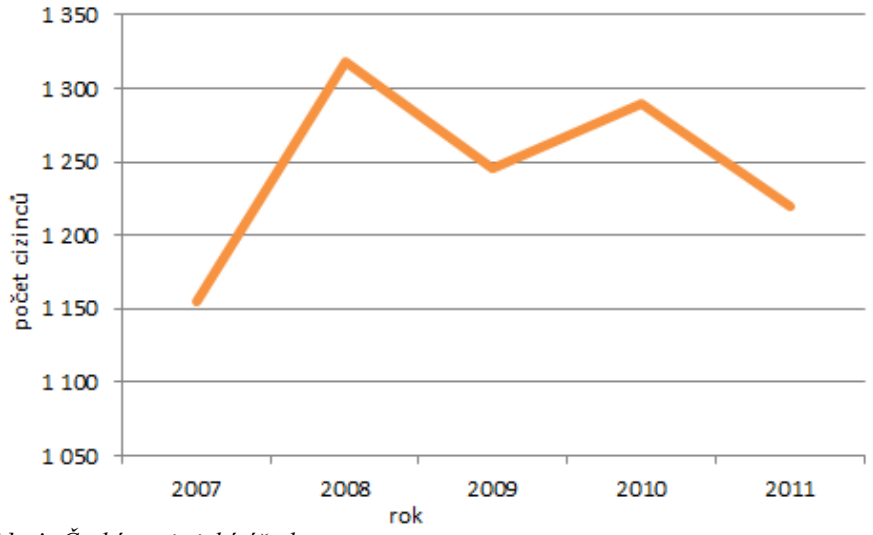


Zdroj: Český statistický úřad

Okres České Budějovice je největším okresem Jihočeského kraje – z toho důvodu vykazuje nejvyšší míru pracovní migrace cizinců ze třetích zemí. Přestože došlo v roce 2009 k prudkému zvýšení míry nezaměstnanosti v okrese (viz tabulka 10), míra počtu cizinců ze třetích zemí přesto vykazuje ve zkoumaném období rostoucí trend (viz obrázek 16).

3.2.2 Okres Český Krumlov

Obrázek 17: Vývoj počtu cizinců ze třetích zemí v okrese Český Krumlov

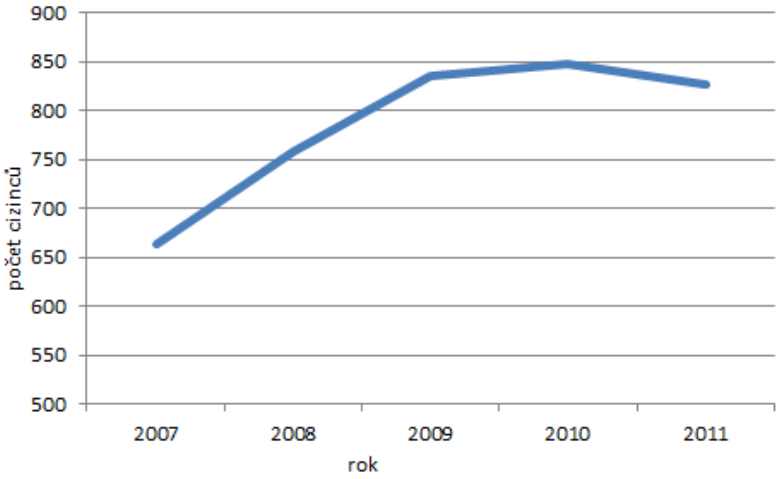


Zdroj: Český statistický úřad

Na základě rozlohy a počtu obyvatel je okres Český Krumlov třetím největším okresem Jihočeského kraje. Křivka vývoje počtu cizinců v tomto okrese věrně kopíruje vývoj počtu těchto cizinců v Jihočeském kraji jako celku (viz obrázek 17). Výrazný pokles počtu cizinců v roce 2009 ovlivnil zejména meziroční nárůst nezaměstnanosti o téměř 4 % (viz tabulka 10).

3.2.3 Okres Jindřichův Hradec

Obrázek 18: Vývoj počtu cizinců ze třetích zemí v okrese Jindřichův Hradec

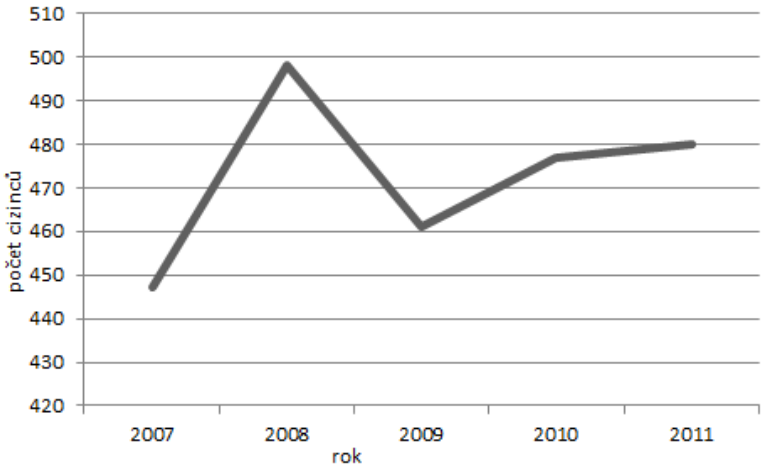


Zdroj: Český statistický úřad

Okres Jindřichův Hradec je druhý největší okres Jihočeského kraje. V tomto okrese docházelo v letech 2007 – 2010 i přes zvyšující se míru nezaměstnanosti k postupnému nárůstu počtu cizinců ze třetích zemí, a to především Vietnamců. Růst se zastavil v roce 2011, kdy byl zaznamenán mírný pokles počtu cizích státních příslušníků ze třetích zemí (viz obrázek 18).

3.2.4 Okres Písek

Obrázek 19: Vývoj počtu cizinců ze třetích zemí v okrese Písek



Zdroj: Český statistický úřad

Okres Písek, který je jedním z menších okresů Jihočeského kraje, vykazoval stejně jako ostatní okresy kraje nárůst počtu cizinců v roce 2008. K propadu došlo v roce následujícím, ale poté byl zaznamenán opět mírně rostoucí trend počtu cizinců ze třetích zemí (viz obrázek 19).

3.2.5 Okres Prachatice

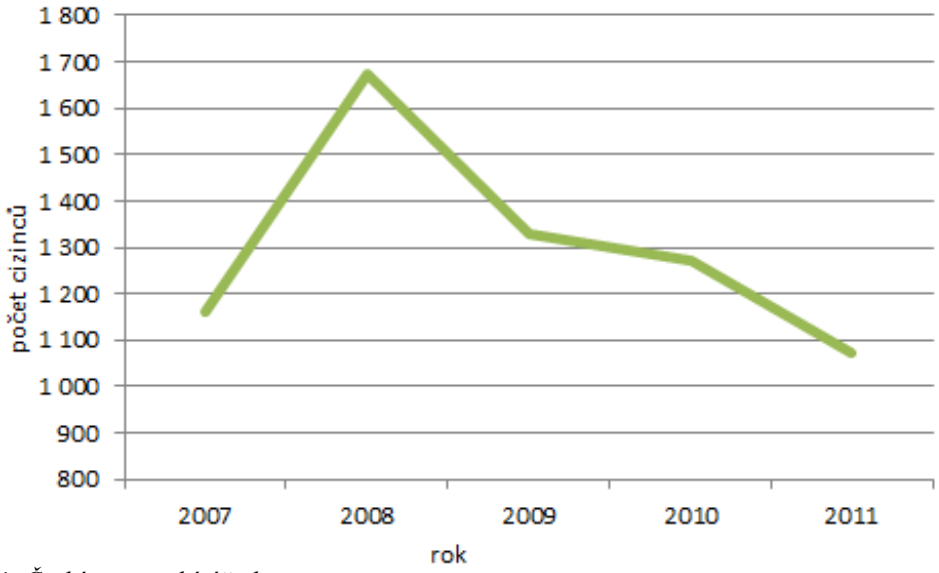
Obrázek 20: Vývoj počtu cizinců ze třetích zemí v okrese Prachatice

Zdroj: Český statistický úřad

V okrese Prachatice rostl počet cizinců ze třetích zemí až do roku 2009. V následujících letech došlo k poklesu tohoto počtu až hranici přibližně 600 cizinců ze třetích zemí. Podobná hodnota byla v podstatě zaznamenána již na začátku zkoumaného období, tedy v roce 2007.

3.2.6 Okres Strakonice

Obrázek 21: Vývoj počtu cizinců ze třetích zemí v okrese Strakonice

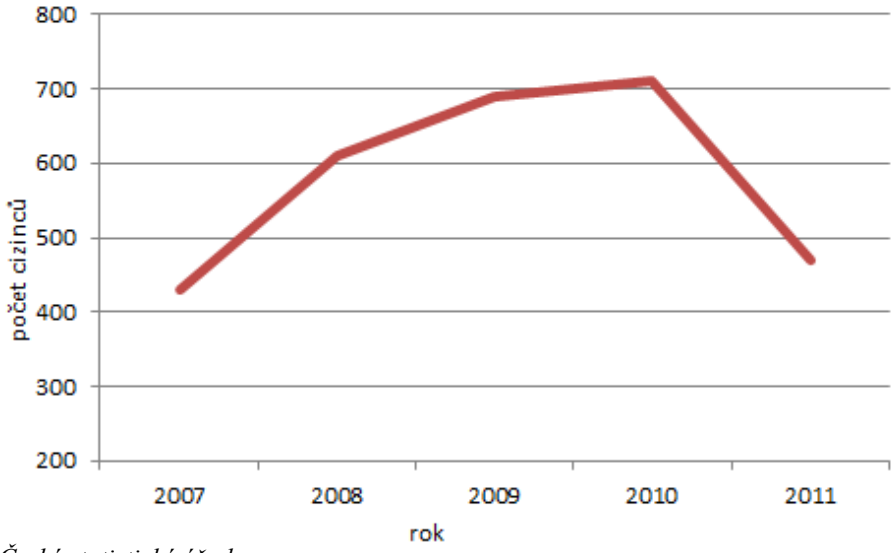


Zdroj: Český statistický úřad

Nejmenším okresem Jihočeského kraje je okres Strakonice. Po roce 2008, který byl charakteristický nárůstem pracovní migrace v celé České republice, vykazuje tento okres prudce klesající trend v rámci počtu cizinců ze třetích zemí a naopak rychle se zvyšující míru nezaměstnanosti (viz tabulka 10).

3.2.7 Okres Tábor

Obrázek 22: Vývoj počtu cizinců ze třetích zemí v okrese Tábor



Zdroj: Český statistický úřad

V okrese Tábor byl v období let 2007 – 2011 zaznamenán shodný jev jako v okrese Prachatice. Po růstu počtu cizinců ze třetích zemí v roce 2007 se jejich počet vrátil v roce 2011 na téměř stejný počet jako v roce 2007. Okres Tábor navíc patří k okresům s velice nízkým počtem cizinců ze třetích zemí. Jednou z příčin tohoto jevu může být velmi vysoká míra nezaměstnanosti, která v tomto okrese v letech 2008 – 2011 neklesla pod 9 % (viz tabulka 10).

3.3 Významní zaměstnavatelé cizinců z třetích zemí v Jihočeském kraji

1) Bentex Automotive, a.s.

Benešov nad Černou 301, 382 82

Obor podnikání – Výroba interiérů pro automobilový průmysl

- celkem zaměstnanců – 164
- celkem zaměstnáno cizinců ze třetích zemí – 61
- národnostní složení (stav k 18. únoru 2013):
    - Ukrajina – 48
    - Mongolsko – 10
    - Moldavsko – 3

2) SLR – CZECHIA, s. r. o.

Zdíky 34, 382 41 Kaplice

Obor podnikání – Povrchová úprava kovů

- celkem zaměstnanců – 144
- celkem zaměstnáno cizinců ze třetích zemí – 47
- národnostní složení (stav k 4. březnu 2013):
    - Moldavsko – 20
    - Ukrajina – 15
    - Uzbekistán – 5
    - Vietnam – 2
    - Kosovo – 2

3) MOTOR JIKOV Slévárna, a.s.

Kněžskodvorská 2277/26, 370 04 České Budějovice

Obor podnikání – Zpracovatelský průmysl

- celkem zaměstnanců – 330
- celkem zaměstnáno cizinců ze třetích zemí – 20
- národnostní složení (stav k 1. lednu 2013):
    - Ukrajina – 10
    - Vietnam - 10

4) Praddis, s.r.o.

Horní 165, 383 01 Prachatice

Obor podnikání – Ubytování, stravování a pohostinství

- celkem zaměstnanců – 22
- celkem zaměstnáno cizinců ze třetích zemí - 18
- národnostní složení (stav ke 12. březnu 2013):
    - Nepál – 15
    - Indie – 3

5) Unitrans Bohemia, s. r. o.

U Sirkárny 30, 371 55 České Budějovice

Obor podnikání – Doprava a skladování

- celkem zaměstnanců – 115
- celkem zaměstnáno cizinců ze třetích zemí - 6
- národnostní složení (stav k 28. únoru 2013):
    - Makedonie – 6

3.4 Případové studie – významní zaměstnavatelé cizinců z třetích zemí

3.4.1 BENTEX Automotive, a.s.

Společnost Bentex s. r. o. vznikla v roce 1992 v Benešově nad Černou. Na začátku své existence se věnovala především šití potahů hlavových opěrek pro automobilky Audi a Mercedes. Ve druhé polovině 90. let minulého století došlo k výraznému rozšíření společnosti – vznikly nové divize, které se věnovaly výrobě transformátorů a dalších plastových produktů. V roce 2004 se společnost Bentex s.r.o. rozdělila na tři samostatné jednotky. Vzniká tak firma Bentex Automotive a.s., která se dnes specializuje na šití airbagových vaků, koberců do automobilů, loketních a hlavových opěrek, výplní dveří a sedadel do automobilů, vlaků a letadel. Mezi odběratele produktů patří například automobily Ford, Opel, Škoda a další.

Dle slov personální manažerky společnosti, paní Kolářové, zaměstnává společnost Bentex cizince ze třetích zemí již od prvopočátku své existence. V současné době zde pracuje celkem 61 cizinců z této kategorie cizinců. Jedná se o 48 Ukrajinců, 10 Mongolů a 3 Moldavany. V případě větších zakázek si přes partnerskou personální agenturu Bentex Automotive najímá ještě různé počty Vietnamců, kteří zde však pracují již na svůj vlastní živnostenský list.

Cizinci ze třetích zemí nacházejí ve firmě uplatnění především na pozicích šiček, manipulantů výroby nebo se věnují konečné kontrole hotových produktů před tím, než jsou distribuovány odběratelům. Dlouhodobá spolupráce s cizinci ze třetích zemí je hodnocena velmi kladně a firma tedy počítá s touto pracovní sílou i do budoucna. Pozitivní je i zpětná vazba zaměstnanců – mnozí z nich pracují ve společnosti již několik let a postupně sem za nimi přijíždějí další příbuzní, v mnoha případech i celé rodiny. Velkou výhodou je pro tyto cizince také možnost ubytování přímo v Benešově nad Černou, kde byla pro tyto účely zřízena ubytovna.

„Na pozici personalistky zde pracuji již 15 let a za dobu mého působení zde nebyl s cizinci žádný problém. Právě naopak – váží si práce, i když je velmi fyzicky i psychicky náročná a hůře finančně ohodnocená. Denní produkce například koberců a potahů do

aut totiž činí přes 10 tisíc kusů. I přesto odvádějí tito cizinci svou práci velmi dobře a poctivě.“

Cizinci ze třetích zemí se do Bentex Automotive většinou hlásí sami na základě doporučení svých známých nebo rodinných příslušníků. Při potřebě většího počtu pracovníků na kratší časový úsek využíváme služeb personální agentury nebo úřadu práce.

„Primárně bychom samozřejmě rádi nabídli volné pracovní pozice Čechům. Snažíme se je různými benefity motivovat, ale o tuto práci bohužel zájem nemají. Častokrát se zde stalo, že jsme přijali Čecha, který k nám přišel z úřadu práce, ale po několika dnech ztratil o tuto pozici zájem. To pro nás znamená zbytečné výdaje na administrativu a zaškolování. U cizinců se nám tohle stává velmi zřídka, jsou za práci vděční a váží si jí.“

Zaměstnávání velkého počtu cizinců ze třetích zemí je samozřejmě spojeno s vyššími náklady na administrativu, kterou vyžaduje současná legislativa. *„Já osobně s legislativními předpisy problém nemám. Je totiž nesmírně důležité, aby tato oblast byla kontrolována a nedocházelo tak k zaměstnávání na černo a tím pádem k výrazné diskriminaci cizinců. Složité je to samozřejmě pro cizince. Existuje zde jazyková bariéra, a tudíž pro ně je splnění byrokratických podmínek velice náročné. Ale snažíme se jim v tom pomáhat, a když o práci opravdu stojí, není to pro ně nepřekonatelný problém. Zjednodušila se i komunikace mezi námi a cizinci – v rámci procesu získávání povolení k pobytu totiž musejí cizinci projít ústní zkouškou.“*

3.4.2 SLR – CZECHIA, s. r. o.

Společnost SLR Czechia, s.r.o, která vznikla v roce 1993, je jednou z divizí globální SLR Group, která se věnuje produkci kovových komponentů. SLR Czechia sídlí ve Zdíkách u Kaplice a zabývá se dokončovacími pracemi komponentů. Jedná se o broušení, opracování, povrchovou úpravu kovových odlitků. Po zpracování produktů má na starosti rovněž provádění kontroly jakosti produktů a zajištění distribuce odběratelům.

V této společnosti probíhal rozhovor o problematice zaměstnávání cizinců ze třetích zemí s personální manažerkou, paní Šauerovou. Z celkového počtu 144 zaměstnanců je 47 cizinců ze třetích zemí. Mezi nimi jsou nejvíce zastoupeni Moldavané (20 pracovníků) a Ukrajinci (15 pracovníků). V menším počtu jsou zde zaměstnáni také Uzbekové (5 pracovníků), Vietnamci a Kosované (po 2 pracovnících z každé země). Tito cizinci jsou zaměstnáni především na pozicích brusičů kovů, několik z nich se však věnuje výstupní kontrole jakosti produktů.

Zkušenosti s cizinci jsou v této společnosti spíše rozporuplné. Práce je zde velice náročná a sídlo firmy je navíc bohužel špatně dostupné veřejnými dopravními prostředky. Rovněž zde není možnost ubytování například na ubytovně, proto musejí tito pracovníci dojíždět z okolních měst a obcí, kde jsou příznivější podmínky k nalezení vhodného bydlení. I z tohoto důvodu zde dochází k velké fluktuaci zaměstnanců. Někteří z cizinců pracují například několik dnů a poté se již neobjeví. Se zaměstnanci, kteří zde pracují již několik let, jsou ve firmě velmi spokojeni. Investice do potřebných školení se dle slov personalistky vyplatily.

„K zaměstnávání cizinců ze třetích zemí nás nutí především nedostatek pracovních sil z Česka. Jedná se o velmi náročné zaměstnání a úřady práce nám nejsou schopné nabídnout požadované pracovníky na konkrétní pozice. Přitom práce je u nás dostatek a kdo chce, tak si může velmi dobře vydělat.“

Nejlepším zdrojem pracovníků ze třetích zemí je pro tuto společnost doporučení současných nebo bývalých zaměstnanců. Ve větší míře zde funguje nábor pracovníků ze zahraničí přes úřady práce nebo personální agentury.

„Působila jsem jako personalistka již v několika firmách, které zaměstnávaly cizince ze třetích zemí, takže s nimi mám již dlouholeté zkušenosti. Můj osobní názor je, že většina těchto lidí nemá problém s dodržováním pracovních podmínek. Mají chuť pracovat a vydělat si peníze. Problémem bývá někdy velmi problémová komunikace z důvodu jazykové bariéry a také zvýšené náklady na administrativu, která je vyžadována současnou legislativou. Bohužel v poslední době se stále častěji stává, že zde tito cizinci vydrží jen pár dní a pak zmizí, aniž by nás o tom informovali a tím nám

způsobují nemalé problémy. V lepším případě si najdou jinou práci, v tom horším se věnují trestné činnosti.“

Společnost by do budoucna ráda preferovala více pracovníků z Česka, bohužel i přes možnost zajímavých výdělků mají o volné pozice zájem téměř výlučně cizinci ze třetích zemí. V případě, že je některé místo obsazeno tuzemským pracovníkem, většinou zde tato osoba nevydrží déle než jeden měsíc.

„O současné legislativě, která je spojena se zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí, si myslím si, že není natolik náročná a z hlediska bezpečnosti dostačující. Neznamená pro nás žádné velké zatížení. Nic bych na daných legislativních předpisech rozhodně neměnila.“

3.4.3 MOTOR JIKOV Slévárna, a.s.

Společnost MOTOR JIKOV Slévárna a.s., která od svého vzniku v roce 1997 náleží do strojírenské skupiny MOTOR JIKOV GROUP, se zaměřuje na výrobu odlitků používaných ve strojírenském, automobilovém a stavebním průmyslu. Holding MOTOR JIKOV GROUP, který je tvořen skupinou čtyř strojírenských a slévárenských společností, byl založen v roce 1899. Primárně se věnuje především slévárenství, obrábění a výrobě forem zejména pro automobilový a spotřební průmysl.

V rámci tohoto holdingu je nejvíce cizinců ze třetích zemí zaměstnáno právě ve společnosti MOTOR JIKOV Slévárna a.s. Ta má v současné době 330 zaměstnanců, mezi nimiž pracuje 10 Ukrajinců a 10 Vietnamců. Všechny tyto osoby jsou zaměstnány na dělnických profesích, převážně jde o strojírenské dělníky.

„Musím říci, že s cizinci ze třetích zemí máme velmi dobré zkušenosti. Bez problémů přijmou náročné dělnické pozice, pro které se nám nedaří dlouhodobě najít pracovníky z Čech. Většinou je nám sem posílají personální agentury nebo se ptají po práci na základě dobrých zkušeností známých nebo rodinných příslušníků, kteří u nás pracují nebo pracovali.“

Do budoucna se ve zkoumané společnosti nepočítá ani s rozšiřováním, ani se snižováním stavu zaměstnanců - cizinců ze třetích zemí. *„Neděláme rozdíly mezi Čechy a cizinci – jde nám o to, aby jedinec kvalitně zastával konkrétní pozici, kterou aktuálně*

potřebujeme obsadit. Z hlediska jazykové bariéry a administrativy je samozřejmě jednodušší zaměstnat Čecha, ale některé pozici jsou ochotni vykonávat pouze cizinci. Z dlouhodobého pohledu lze říci, že mnohdy je více problémů s některými zaměstnanci z tuzemska než s cizinci. Ti převážně nemají žádný problém sžít se s prostředím a pracovním kolektivem.“

Legislativu spojenou se zaměstnáváním cizinců hodnotí dotazovaná personální manažerka společnosti vcelku pozitivně. Dle jejího názoru není zatěžující více než ostatní agenda pracovníků personálního oddělení.

3.4.4 Praddis, s. r. o.

Společnost Praddis, s.r.o. sídlí od roku 2000 v Prachaticích. Od počátku svého vzniku se věnovala provozování několika restaurací, čajoven a bufetů v rámci celého Jihočeského kraje. V současné době se zaměřuje především na provoz čtyř Indických restaurací v Českých Budějovicích, Písku a v Táboře. Pro zvýšení konkurenceschopnosti na gastronomickém trhu se majitelé rozhodli zaměřit se na exotická jídla a zaměstnali prvního kuchaře z Indie, kterého si vytipovali přímo v jeho rodné zemi. Po úspěšném rozjezdu tohoto podnikatelského záměru byl přijat další zahraniční kuchař, kterého později následovali do Čech členové jeho rodiny a známí.

Z celkového počtu 22 zaměstnanců je jich v současné době celkem 18 ze třetích zemí. Dle národnostního složení se jedná o 15 Nepálců a 3 Indy. Tito pracovníci zastávají především pozice kuchařů a číšníků. Ve firmě mají podle slov spolumajitelky Hany Abery zatím poměrně malé zkušenosti se zaměstnáváním cizinců. Jsou zde zaměstnáni pouze Nepálci a Indové, se kterými však nemají majitelé podniku vůbec žádné problémy.

„Vzhledem ke skutečnosti, že pro nás byl problém nalézt Čecha, který by uměl vařit indická jídla, rozhodli jsme se pro rodilé kuchaře, kteří jsou dle mého názoru prostě nejlepší, ať už jde o Nepálce nebo Inda. Navíc se nám osvědčili i jinak. Jsou velmi učenliví, ochotní, pracovití a poctiví. V případě, že dostali pracovní povolení na výkon

pozice číšníka, velice snadno se zapracovali. Navíc zde mají určité rodinné zázemí a nemají takovou potřebu od nás odcházet.“

Indové a Nepálci nejsou pro firmu Praddis rozhodně levnější pracovní silou, neboť zaměstnancům hradí kromě platu s veškerými odvody rovněž ubytování a stravu v zaměstnání. Tyto investice se však vyplácejí, protože mají velice pozitivní vliv na konkurenceschopnost restaurací. *„Máme velmi pozitivní zpětnou vazbu. Našim hostům se u nás líbí, cizokrajná jídla jim chutnají a mnozí oceňují to, že vlastně podporujeme rodiny našich zaměstnanců v Nepálu, kterým se takto zvedla životní úroveň.“*

Legislativní podmínky hodnotí však majitelé společnosti jako zbytečně zatěžující a zbytečné. *„Jako velký zápor zaměstnávání cizinců hodnotím zdlouhavost procesu jejich přijímání. Je třeba doložit různé doklady a jejich získání je někdy velmi pracné. I úřední lhůty vše protahují. V lepším případě se nám podařilo získat nového zaměstnance za 3 měsíce. V tom horším to trvá i více než rok. Samozřejmě je potřeba neustále prodlužovat aktuální pracovní povolení, a to každého půl roku. Chápu, že ochrana pracovního trhu je důležitá, ale některá nařízení jsou dle mého názoru až zbytečně přísná. Jen ztrpčují život a ubírají čas a energii, které bychom mohli využít smysluplněji. Na řadové úředníky se nelze zlobit, dělají jen svou práci a mnohdy se nám snaží maximálně vyjít vstříc. Problém je spíše v tvůrcích těchto předpisů, kteří jsou mnohdy odtrženi od reality.“*

Budoucnost spolupráce firmy s cizinci na pozicích zaměstnanců se bude odvíjet podle aktuální situace na trhu a podnikatelských záměrů. V současné době však majitelé neuvažují o snižování počtu zaměstnanců nebo naopak o rozšiřování firmy a přijímání dalších kuchařů a číšníků ze zahraničí.

3.4.5 Unitrans Bohemia, s. r. o.

Společnost Unitrans Bohemia, s. r. o. je spediční firma, která vznikla v roce 1996 v Českých Budějovicích. V rámci transportních služeb se zaměřuje především na mezinárodní kamionovou dopravu tekutých potravin a s ní spojených dalších logistických činností.

Ve společnosti je zaměstnáno celkem 115 pracovníků, z nich je 40 cizinců. Celkem 34 cizinců náleží do zemí EU, resp. EHP a 6 osob je ze třetích zemí. Všichni tito pracovníci jsou Makedonci a byli přijati na pozice řidičů kamiónů. Majitel firmy, pan Šrubař, hodnotí spolupráci s nimi velice pozitivně. *„V porovnání s Čechy nebo celkově s Evropany, mají více chuti pracovat a tím pádem si i dobře vydělávat. Není pro ně problém jezdit i více směn za sebou, což by například český zaměstnanec neudělal, protože by chtěl mít alespoň nějaké volno. Ale pro cizince ze třetích zemí je na prvním místě vždy práce, proto vždy ochotně vezmou směnu za svého českého kolegu.“*

Velmi kladně je ve společnosti Unitrans Bohemia hodnocena odvedená práce těchto cizinců, jejich vysoká pracovní morálka a nekonfliktnost. Problémy mnohdy způsobovala jazyková bariéra, ale i v této oblasti se se zavedením povinných jazykových zkoušek situace pomalu zlepšuje.

„Nové pracovníky – cizince, získáváme nejčastěji na základě jejich kontaktů s krajany, kteří tu dříve pracovali nebo stále pracují. Ve většině případů se přijdou sami se zajímat o volná místa.“

Do budoucna neplánuje dotazovaný majitel firmy přijímat nové pracovníky z kategorie cizinců ze třetích zemí. A to i z důvodu, že jej obtěžuje vysoká míra administrativy, která je s procesem jejich zaměstnávání spojena.

4. Diskuze

Zjištěné výsledky potvrzují, že globální ekonomická krize, která propukla na konci prvního desetiletí 21. století, měla dopad rovněž na míru pracovní migrace cizinců ze třetích zemí do Jihočeského kraje. Prudký nárůst nezaměstnanosti v letech 2009 – 2010 v celé České republice snížil počet cizinců, kteří směřovali na trh práce do jednotlivých okresů Jihočeského kraje převážně z ekonomických důvodů.

Národnostní struktura pracovních imigrantů se ovšem dlouhodobě nemění již od 90. let minulého století. Přestože byl ve zkoumaném období let 2007 – 2011 zaznamenán nárůst počtu občanů Vietnamu na regionálním trhu práce, dominantní skupinou nadále zůstávají pracovníci z Ukrajiny. Třetí nejpočetněji zastoupenou národnostní skupinou v Jihočeském kraji jsou Rusové. Migrace Ukrajinců do tuzemska má podle Bittnerové (2012) své kořeny již ve 20. letech minulého století. Důvody pro imigraci do tehdejšího Československa byly ale převážně politické. Ukrajinská inteligence tím vyjadřovala svůj nesouhlas k připojení Ukrajiny k Sovětskému svazu. Po pádu komunismu se však situace změnila a k pracovní migraci jsou Ukrajinci motivováni zejména ekonomickými důvody. Odchodem ze své rodné země chtějí tito lidé zlepšit svou životní úroveň, kterou negativně ovlivňují špatné ekonomické poměry na Ukrajině.

Názory odborníků a široké veřejnosti na zaměstnávání cizinců ze třetích zemí se ve většině případů rozcházejí. Jak uvádějí například Richtermocová (2010) a Liďák (2010), pracovní migrace směrem do České republiky s sebou přináší více výhod než nevýhod. Jako tou nejzásadnější se jeví ochota cizinců ze třetích zemí vykonávat fyzicky náročné a špatně placené pozice, na které se tuzemští pracovníci dívají jako na podřadné. Svou ochotou přijímat tyto pozice zaplňují cizinci mezery na trhu práce a působí tak pozitivně na ekonomickou situaci, protože obory, ve kterých nalézají uplatnění (např. strojírenství, stavebnictví) patří mezi hnací motory tuzemské ekonomiky.

Názor široké veřejnosti na tuto problematiku je spíše opačný. Lidé jsou přesvědčeni, že cizinci berou práci občanům České republiky, případně že svou práci nevykonávají příliš dobře a jsou často zdrojem problémů ve společnosti. Případové

studie týkající se problematiky zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v Jihočeském kraji, které jsou součástí této práce, však tuto domněnku nepotvrzují. Pracovní migrace ze třetích zemí působí na trh práce v Jihočeském kraji spíše pozitivně. Lokální zaměstnavatelé byli totiž k přijímání cizinců přinuceni zejména neochotou Čechů vykonávat náročné a hůře placené dělnické pozice.

Závěry výzkumu vyvracejí rovněž často zmiňované názory široké veřejnosti, že pracovníci ze třetích zemí nepodávají na těchto pozicích výkony na požadované úrovni a že jsou nespolehliví. Hloubkové rozhovory se zástupci významných zaměstnavatelů napříč různými oblastmi podnikání naopak potvrdily, že míra spokojenosti s těmito zaměstnanci je velmi vysoká. Cizinci se podle dotázaných firem vyznačují spolehlivostí, pozitivním přístupem ke svěřené práci a upřednostňováním pracovních povinností před osobním životem a svým volným časem. Přestože by tito zaměstnavatelé raději preferovali české zaměstnance, štědrý tuzemský sociální systém působí na tuto pracovní sílu demotivačně a způsobuje, že jedinou volnou na určité pracovní pozice jsou opět pouze cizinci ze třetích zemí.

Vzhledem ke globalizaci a rozvoji mezinárodní spolupráce se státy mimo Evropskou unii, bude do budoucna nepochybně dále docházet k růstu míry pracovní migrace směřující do České republiky. Dle studie, která se již v roce 2006 zabývala komplexní analýzou přístupu zaměstnavatelů k cizincům pracujícím v České republice, můžeme i tuzemsku nalézt některé problematické oblasti, které svým způsobem podporují proces růstu pracovní migrace. Jde především o stárnutí populace v České republice, které se negativně projevuje na aktuální demografické situaci, která se bez přílivu pracovníků ze třetích zemí jeví jako dlouhodobě neudržitelná.

Jak odborníci, tak zaměstnavatelé z Jihočeského kraje, dotazovaní v rámci tohoto výzkumu, se shodují na tom, že z výše uvedeného důvodu je nutné eliminovat administrativní překážky a zjednodušit tak cizincům ze třetích zemí vstup na tuzemský trh práce.

5. Závěr

Cílem této práce bylo komplexní zmapování problematiky cizinců ze třetích zemí na trhu práce právě v Jihočeském kraji. Jednalo se především o komparaci počtu této kategorie cizinců na trhu práce v období let 2007 - 2011 dle jednotlivých okresů kraje. Práce se rovněž zaměřila na identifikaci významných zaměstnavatelů cizinců ze třetích zemí v Jihočeském kraji a na zjištění zkušeností těchto podniků s pracovníky ze třetích zemí.

Na základě výsledků lze konstatovat, že ve zkoumaném období se počet cizinců ze třetích zemí na trhu práce v Jihočeském kraji pohyboval v rozmezí 6000 – 7500 osob. Největší přírůstek byl mezi těmito cizinci zaznamenán v roce 2008. V dalších letech docházelo spíše k poklesu počtu cizinců v regionu, a to hlavně v důsledku rostoucí nezaměstnanosti, která byla způsobena nastupující globální ekonomickou krizí.

Z hlediska národnostního složení skupiny cizinců ze třetích zemí v Jihočeském kraji výrazně převažují občané Ukrajiny. Mezi další početněji zastoupené národnosti patří Vietnamci, Rusové a Moldavané. V rámci jednotlivých okresů Jihočeského kraje je nejvíce cizinců ze třetích zemí v okresech České Budějovice, Český Krumlov a Strakonice. Ve většině okresů jsou cizinci ze třetích zemí nejčastěji reprezentováni Ukrajinci. Výjimku tvoří pouze okresy Jindřichův Hradec a Prachatice, kde je více občanů Vietnamu.

Pro získání souhrnných informací o situaci v oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí na jihu Čech byly provedeny hloubkové rozhovory se zástupci pěti významných zaměstnavatelů cizinců. Z nich vyplývá, že v těchto podnicích, kde jsou cizinci zaměstnáni nejčastěji na dělnických profesích, panuje s touto kategorií pracovníků spokojenost. Zaměstnavatelé kladně hodnotí zejména jejich přístup k práci, ochotu a velmi uspokojivé výkony při plnění zadaných úkolů. K přijímání cizinců vede zaměstnavatele převážně nezájem českých pracovníků o nabízené pozice, na které pohlíží jako podřadné a finančně špatně ohodnocené.

Aktuální legislativní podmínky, které musejí jak cizinci, tak podniky splnit, aby zde mohl být pracovník ze třetí země zaměstnán, hodnotí zástupci firem jako oprávněné.

Shodují se ovšem také na tom, že tyto předpisy mají v mnoha případech negativní vliv na plynulost procesu přijímání pracovníků ze třetích zemí.

6. Seznam informačních zdrojů

[1] Baldwin, R. a Ch. Wyplosz, 2008. *Ekonomie evropské integrace.* Vyd. 2. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1807-1.

[2] Bittnerová, D., 2012. *Národnosti v ČR: Ukrajinci* (online). Dostupné z http://www.asimilovani.estranky.cz/clanky/narodnosti-v-cr/ukrajinci.html.

[3] Buchtová, B. a kolektiv, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.

[4] Cihelková, E. a kolektiv, 2009. *Světová ekonomika: Obecné trendy rozvoje.* Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-155-0.

[5] Český statistický úřad, 2011. *Cizinci v ČR 2011* (online). Dostupné z http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1414-11-r_2011.

[6] Český statistický úřad, 2010. *Cizinci v ČR 2010* (online). Dostupné z http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/publ/1414-10-2010.

[7] Český statistický úřad, 2009. *Cizinci v ČR 2009* (online). Dostupné z http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/publ/1414-09-2009.

[8] Český statistický úřad, 2008. *Cizinci v ČR 2008* (online). Dostupné z http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1414-08-2008.

[9] Český statistický úřad, 2007. *Cizinci v ČR 2007* (online). Dostupné z http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/1414-07-2007.

[10] Český statistický úřad, 2012 – *Cizinci: počet cizinců* (online). Dostupné z http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu.

[11] Český statistický úřad, 2012: *Okresy Jihočeského kraje* (online). Dostupné z http://www.czso.cz/xc/redakce.nsf/i/okresy.

[12] Český statistický úřad, 2012. *Trh práce 2011 v Jihočeském kraji* (online). Dostupné z http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/1C0023C008/$fILE/313125_12.pdf.

[13] Dvořáková, Z., 2012. *Řízení lidských zdrojů.* Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-347-9.

[14] GAC, 2006. *Závěrečná zpráva z výzkumu Přístup zaměstnavatelů k cizincům zaměstnaným v ČR* (online). Dostupné z http://www.gac.cz/userfiles/File/nase_prace_vystupy/GAC_DM_pristup_zamestnavatelu_kcizincum.pdf?langSEO=documents&parentSEO=nase_prace_vystupy&midSEO=GAC_DM_pristup_zamestnavatelu_kcizincum.pdf.

[15] Holman, R., 2011. *Ekonomie.* Vyd. 5. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-006-5.

[16] Integrovaný portál MPSV, 2012. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska* (online). Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem.

[17] Jouza, L., 2011. *Nová právní úprava zaměstnávání cizinců* (online). Dostupné z http://pravniradce.ihned.cz/c1-50634990-nova-pravni-uprava-zamestnavani-cizincu.

[18] Krebs, V. a kolektiv, 2002. *Sociální politika*. Praha: ASPI. ISBN 80-86395-33-2.

[19] Kuchař, P., 2007. *Trh práce – sociologická analýza.* Praha: Karolinum, Univerzita Karlova v Praze. ISBN 978-80-246-1383-3.

[20] Liďák, J., 2010. *Mezinárodní migrace a Evropa.* Kolín: Nezávislé centrum pro studium politiky, Academia Rerum Civilium. ISBN 978-80-86879-24-6.

[21] Machala, O., 2008. *Zaměstnávání cizinců* (online). Dostupné z http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d3856v5212-zamestnavani-cizincu/.

[22] Mareš, P., 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

[23] Ministerstvo vnitra České republiky, 2010. *Občané třetích zemí* (online). Dostupné z http://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-treti-zeme.aspx.

[24] Ministerstvo vnitra České republiky, 2010. *Terminologický slovník* (online). Dostupné z http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovnik.aspx.

[25] Ministerstvo vnitra České republiky, 2012. *Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců* (online). Dostupné *z http://www.cizinci.cz/files/clanky/988/Postup.pdf.*

[26] Regionální informační servis, 2012. *Okresy Jihočeského kraje* (online). Dostupné z http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/jihocesky-kraj/okresy/.

[27] Richtermocová, T., 2010. *Migrace v České republice, její klady a zápory*.

[28] Štikar, J. a kolektiv, 2003. *Psychologie ve světě práce.* Praha: Karolinum, Univerzita Karlova v Praze. ISBN 80-246-0448-5.

[29] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

[30] Žamberský, P. a kolektiv, 2010. *Mezinárodní ekonomie.* Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3276-3.