

Bakalářský studijní
program:

Ekonomika a management

Studijní obor:

Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb

Problematika zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor:

Markéta ADAMCOVÁ

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Mirka WILDMANNOVÁ, Ph. D., MBA

Znojmo, 2018

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Problematika zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití zdrojů uvedených v Seznamu použité literatury.

Ve Znojmě dne 30. 3. 2018

.....

Markéta Adamcová

Poděkování

Poděkování patří všem, kteří se podíleli na vzniku této práce. Ráda bych poděkovala především vedoucí mé práce paní Ing. Mirce WILDMANNOVÉ, Ph. D., MBA za její vstřícný přístup a cenné připomínky při zpracování práce.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Markéta ADAMCOVÁ
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb
Název	Problematika zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR
Název (v angličtině)	The issues of foreign labour recruitment in the Czech Republic

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem bakalářské práce je zjistit pozitiva a negativa zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR na základě vybraných kritérií (např. ekonomické výhody, nevýhody, legislativní překážky pro zahraniční pracovníky a zaměstnavatele, bílá místa, omezení atd.). Hlavním metodou práce budu rozhovory se zaměstnavateli a s cizinci zaměstnanými v ČR.

Postup práce:

1. Zpracování literární rešerše na téma problematika zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR, zahraniční přístupy
2. Provedení analýzy současného stavu, výběr konkrétních subjektů
3. Řízené rozhovory s vybranými subjekty
4. Zhodnocení získaných informací
5. Vyhodnocení pozitiv a negativ zaměstnávání zahraničních pracovníků, popřípadě navrhnout efektivní řešení

Metody: literární rešerše, analýza, rozhovor, komparace, vyhodnocení

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. EVANGELU, Jaroslava Ester a Ondřej JUŘIČKA. *Personální agentury: jejich úloha na trhu práce*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013. 79 s. ISBN 9788074181641.
2. JOKLOVÁ, Kateřina, Jitka RYŠAVÁ a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2009. 312 s. ISBN 9788073574376.
3. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 9788072611683.
4. KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6. přepr. a akt. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 566 s. ISBN 9788074789212.
5. MALCOLM, Sargeant. *Age discrimination ageism in employment and service provision*. Burlington, Vt.: Gower, 2011. viii, 250. ISBN 9780566089275.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2017

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2018




Markéta ADAMCOVÁ
student


Ing. Mirka WILDMANNOVÁ, Ph.D.,
MBA
vedoucí bakalářské práce


Ing. Mirka WILDMANNOVÁ, Ph.D.,
MBA.
garant studijního oboru


doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR. V teoretické části je objasněno, jaké problémy mohou při zaměstnávání nastat, ať ze strany zaměstnavatelů, tak i zahraničních pracovníků a co samotné zaměstnávání pro obě dvě strany obnáší.

Praktická část se věnuje samotným zahraničním pracovníkům a jejich zaměstnavatelům a prostřednictvím rozhovorů objasňuje, jaké postavení na trhu práce zahraniční pracovníci mají a do jaké míry je dané ekonomické, legislativní či jiné problémy postihují.

Klíčová slova: zahraniční pracovníci, trh práce, rozhovory, komparace

Abstract

The bachelor thesis is aimed on the employment of foreign workers in the Czech Republic. In the theoretical part of the work, it is clarified what problems can be encountered by employers as well as foreign workers and the employment for both parties.

The practical part follows the foreign workers and their employers and through interviews it clarifies the position of the foreign workers on the labor market and shows what extent the economic, legislative or other problems are affected.

Key words: foreign workers, labor market, interviews, comparison

OBSAH

OBSAH	7
1 ÚVOD	9
2 CÍL PRÁCE A METODIKA	10
3 TEORETICKÁ ČÁST	11
3.1 TRH PRÁCE.....	11
3.1.1 Nabídka a poptávka na trhu práce	11
3.1.2 Analyzování pracovního trhu	12
3.1.3 Pravidla pobytu cizinců v ČR.....	14
3.1.4 Cizinci na trhu práce na území ČR.....	14
3.1.5 Uznání odborných kvalifikací	16
3.1.6 Systém EURES.....	17
3.2 STRUKTURNÍ SLOŽENÍ CIZINCŮ Z HLEDISKA VĚKU A POHLAVÍ	17
3.2.1 Faktory vedoucí k migraci za prací do ČR	18
3.2.2 Teorie migrace	18
3.2.3 Integrovaní faktory	19
3.3 POSTUPY PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR.....	20
3.3.1 Povolení k zaměstnání	21
3.3.2 Instituce zprostředkovávající zaměstnání	22
3.3.3 Agentury práce a dotace	24
3.3.4 Agentury práce jako zprostředkovatel	24
3.3.5 Povinnosti agentury práce	25
3.4 NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ.....	25
3.4.1 Zaměstnávání bez povolení k zaměstnání nebo pobytu	26
3.5 PRACOVNÍ IMIGRANTI A MYLNĚ VŽITÉ STEREOTYPY	27
3.6 DISKRIMINACE A LEGISLATIVA	28
3.6.1 Přímá diskriminace	28
3.6.2 Nepřímá diskriminace.....	29
3.7 SHRNUÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	29
4 PRAKTICKÁ ČÁST	30
4.1 PRŮBĚH A OBSAH ROZHOVORŮ	30
4.2 VÝZKUM A SBĚR DAT	33
4.3 ZPRACOVÁNÍ ZÍSKANÝCH INFORMACÍ	35
4.4 VYHODNOCENÍ A DOPORUČENÍ	52
4.4.1 Vyhodnocení.....	52
4.4.2 Doporučení	55

5	ZÁVĚR	57
6	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	59
7	SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ	61
8	PŘÍLOHA	63

1 ÚVOD

Již za dávných časů docházelo k migraci obyvatel. Přesídlovali se z rodných zemí kvůli nevyhovujícím životním podmínkám, jako například kvůli chudobě, nedostatku práce a potravy nebo vlivem válečných konfliktů. Dodnes zažité stereotypy ve společnosti vykreslují zahraniční pracovníky jako „přistěhovalce“ či nižší vrstvu obyvatelstva, která na jednu stranu bere lidem dané země práci, především v době vyšší nezaměstnanosti, na druhou stranu v době lepší ekonomické prosperity čerpá finance ze státu. Tato bakalářská práce se snaží objasnit problematiku spojenou se zaměstnáváním zahraničních pracovníků. Potvrdí nebo vyvrátí zažité stereotypy či dokonce poukáže na cílené vyhledávání zahraničních pracovníků na konkrétní pracovní pozice.

V teoretické části práce je vysvětleno několik faktů, které je nezbytné zmínit z pohledu dané problematiky. V úvodní části je analyzován pracovní trh, za jakých podmínek je cizincům povolený pobyt a vydáno povolení k zaměstnání v ČR. Popsány jsou i podpůrné orgány jako Eures, které zasvěcují zahraniční pracovníky do nezbytností potřebných k získání zaměstnání v ČR. Dále je potřeba objasnit důvody přílivu zahraničních pracovníků a zároveň techniky vedoucí k jejich integraci. Rozsáhlá část je věnována také institucím zajišťujícím zprostředkování zaměstnání pro zahraniční pracovníky. V neposlední řadě je zmíněno nelegální zaměstnávání a diskriminace zahraničních pracovníků na pracovištích. Praktická část je zaměřena na rozhovory s cizinci a zaměstnavateli, jež se opírá o subjektivní názory obou protistran.

Již několik let je toto téma aktuální. Vznikem Evropské Unie se na evropských pracovních trzích otevřely rozmanité pracovní možnosti. Z toho důvodu je důležité ověřit, nakolik jsou naplňovány potřeby zahraničních menšin a do jaké míry je jim umožněna integrace v oblasti pracovního života. Je třeba podporovat a začleňovat do společnosti znevýhodněné skupiny jako jsou děti v dětských domovech, senioři či zdravotně postižení, stejně jako migranti, kteří se podílejí pracovním nasazením na ekonomickém růstu země. To je základ prosperity fungující komunity a budoucnosti státu.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Bakalářská práce se bude zabývat problematikou zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR. Na problematiku lze nahlížet z pohledu zaměstnance – zahraničního pracovníka, ale i z pohledu zaměstnavatele.

Cílem bakalářské práce bude zjistit pozitiva a negativa zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR na základě vybraných kritérií (např. ekonomické výhody, nevýhody, legislativní překážky pro zahraniční pracovníky a zaměstnavatele, bílá místa, omezení atd.).

Bakalářská práce bude členěna na dvě části, teoretickou a praktickou. V každé části bude využito několik metod.

Hlavní použitou metodou v teoretické části bude literární rešerše, specifikující jednotlivé termíny, které je nezbytné pro porozumění dané problematice znát. Specifikuje se analýza pracovního trhu z hlediska zahraničních pracovníků, kde budou uvedeny ukazatele jako věk, národnost nebo počet zahraničních pracovníků v jednotlivých krajích ČR. Analýza popisuje současný stav na trhu práce. Slouží k porovnání teoretické části s praktickou částí práce. Lze ji považovat za dílčí cíl pro stanovení výsledného cíle.

V praktické části práce budou stěžejní metodou rozhovory se zaměstnavateli a zahraničními pracovníky zaměstnanými v ČR, které odhalují mnoho úskalí a rizik – nelegální zaměstnávání, šikanu na pracovišti (rasismus), nižší platové ohodnocení v porovnání s pracovníky ČR atd. Rozhovory budou v tomto případě nejspolehlivější a nejpřesnější metodou, prostřednictvím níž lze získat data, která by respondenti na základě písemných dotazníků neposkytli. Zpracování dat je však o to složitější, komunikační bariéra nebo nedůvěra se svěřit, strach z uveřejnění odpovědí, dokonce i obavy z propuštění. Přesto bude tato metoda optimálním řešením.

Získaná data budou kvalitativního i kvantitativního charakteru pro lepší specifikaci problematiky a stanovení cílů. Na základě těchto dat bude vypracováno vyhodnocení odpovědí a jejich komparace. Z kvantitativních dat lze rozčlenit zahraniční pracovníky do několika skupin v závislosti na dosažených příjmech, vzdělání nebo věku. Kvantitativní data vyhodnotí dílčí cíl, který lze porovnat s analýzou trhu práce v teoretické části. Kvalitativními daty budou objasněny skutečnosti, které je obtížné zpracovat, ale je důležité porozumět jejich obsahu. Následným vyhodnocením zjištěných faktů budou stanoveny cíle práce a případná doporučení, která by je mohla pozitivně ovlivnit či eliminovat.

3 TEORETICKÁ ČÁST

V teoretické části je popsán trh práce s jeho možnostmi a nedostatky (příležitostmi). Stručně popsán je vstup cizinců na trh práce na území ČR. Jsou formulovány postupy při zprostředkování zaměstnání institucemi (Úřad práce, agentury práce..) a možnosti, které nabízejí. Důležité je zmínit nelegální pobyty a nelegální zaměstnávání cizinců na našem území, kterým se pracovní trh není schopen bránit.

3.1 Trh práce

Trh práce je místo, kde se setkávají subjekty práci poptávající a na druhé straně subjekty práci nabízející. Ač je to místo velmi komplikované, zahrnuje velké množství možností.

3.1.1 Nabídka a poptávka na trhu práce

Trh práce poskytuje mnoho nabídek, které přinášejí očekávání, úspěch a finance. Nejdůležitější je tedy podívat se na tuto problematiku z ekonomického hlediska. Osoby, nabízející své dovednosti a zkušenosti, předpokládají, že budou za své výkony náležitě odměněni. Doufají, že jim bude umožněno se dále rozvíjet a seberealizovat se ve svém oboru. Měli by být motivováni ke svým výkonům.

Podle Brožové (2012, s. 14) se rovnováha na trhu zkoumá z hlediska nabídky a poptávky, dle vzájemných vztahů mezi subjekty, kdy se pracovník snaží prodat svoji práci za co nejvyšší cenu a zároveň firma, chce dosáhnout co nejvyššího zisku za co nejnižší cenu. Do těchto vztahů mohou zasahovat také odbory. Dalším subjektem je vláda, která zasahuje do těchto pracovněprávních vztahů výběrem daní, legislativou vylučující některé transakce (omezují jejich efektivnost) a deformuje trh práce. Na trhu práce působí velké množství faktorů od migrace, diskriminace, přes ekonomické faktory (krize).

Jak uvádí Rákoczyová (2011, s. 13) „cizinci nacházejí zaměstnání především ve zpracovatelském průmyslu 31 %, stavebnictví 23 % a obchodu 17 %. Dalšími otevřenými odvětvími pro zahraniční pracovníky je technická a vědecká činnost (15 %) a činnost v oblasti nemovitostí (24 %). Nejčastěji obsazují místa na nejnižší příčce pracovní hierarchie – dělnické profese až tři čtvrtiny, kde kvalifikace není vyžadována. Vyšší pozice jsou nabízeny občanům ekonomicky vyspělejších zemí.“

3.1.2 Analyzování pracovního trhu

Tabulka 1 znázorňuje, kolik cizinců je v ČR zaměstnáno. Statistika byla zveřejněna na stránkách Českého statistického úřadu v prosinci 2017 za předchozí rok k 31. 12. 2016.

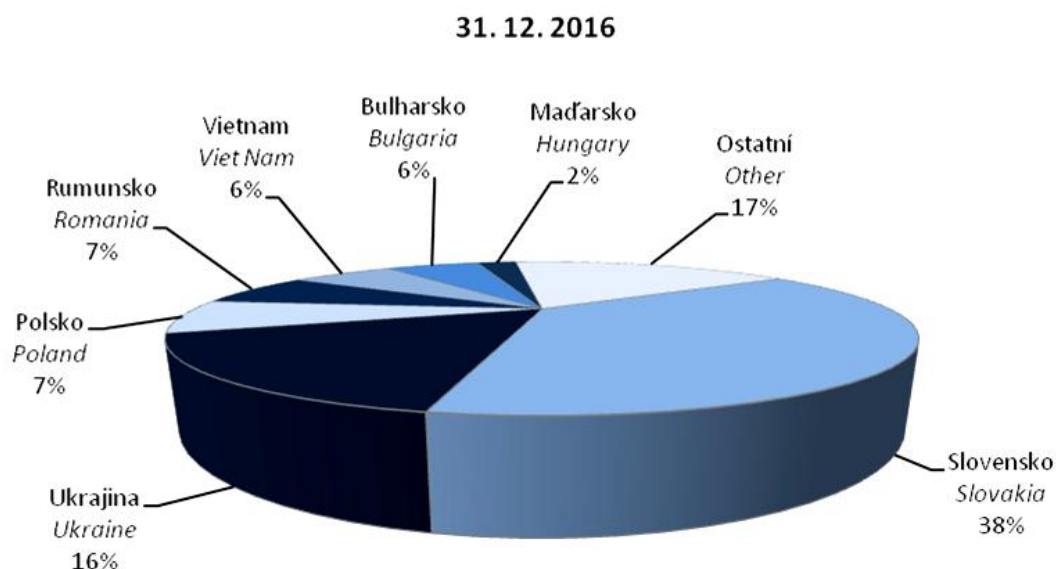
Tabulka 1 Statistika zaměstnaných cizinců na trhu práce v ČR

Země	Zaměstnaní cizinci	v tom	
		evidovaní na úřadech práce	s platným živnostenským oprávněním
Cizinci celkem	468 517	382 889	85 628
Celkem EU 28	313 540	283 844	29 696
Slovensko	177 001	161 559	15 442
Polsko	33 623	31 355	2 268
Rumunsko	32 776	31 522	1 254
Bulharsko	27 300	25 784	1 516
Maďarsko	11 342	10 766	576
Německo	7 092	3 983	3 109
Velká Británie	4 903	3 300	1 603
Itálie	3 473	2 600	873
Francie	3 177	2 677	500
Španělsko	1 898	1 610	288
Rakousko	1 605	1 119	486
Nizozemsko	1 376	1 104	272
Litva	1 363	1 235	128
Chorvatsko	1 295	936	359
Řecko	966	779	187
Lotyšsko	707	604	103
Portugalsko	687	621	66
Belgie	654	541	113
Irsko	562	384	178
Švédsko	502	404	98
Finsko	357	265	92
Slovinsko	294	228	66
Dánsko	273	209	64
Estonsko	188	165	23
Kypr	65	49	16
Malta	37	28	9
Lucembursko	24	17	7
Ostatní země	154 977	99 045	55 932

Zdroj: Český statistický úřad

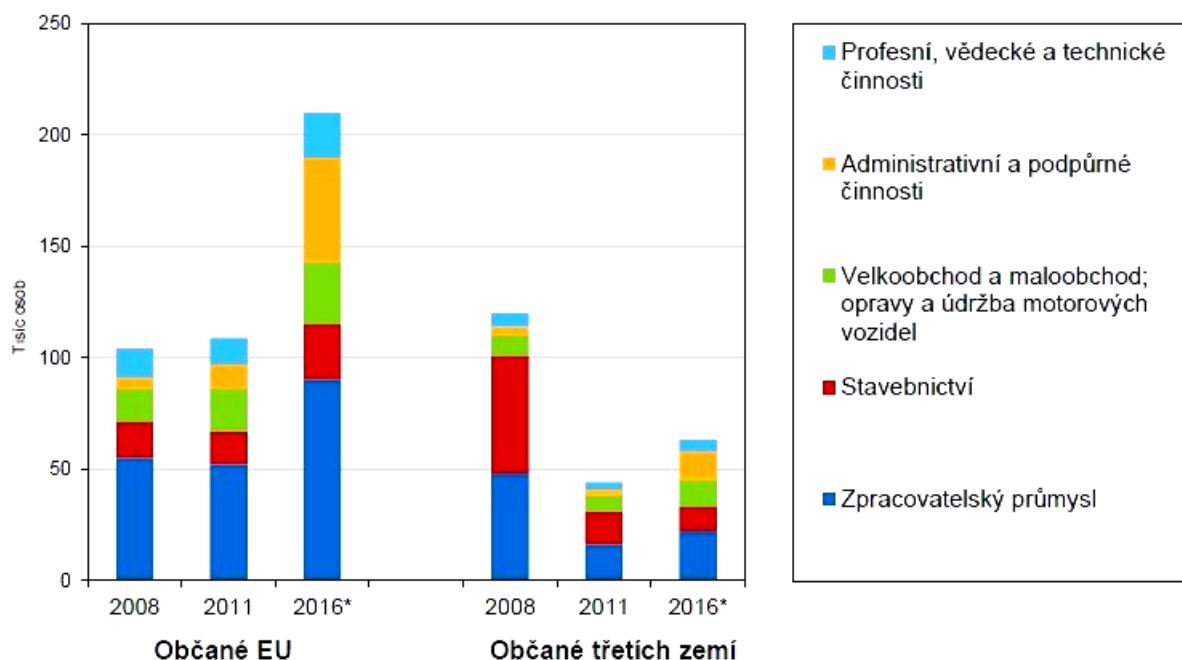
Následující Graf 1 charakterizuje složení zahraničních pracovníků na základě jejich národnosti. Graf 2 uvádí, ve kterých oborech jsou zahraniční pracovníci nejčastěji zaměstnáni.

Graf 1 Zaměstnaní cizinci podle státního občanství



Zdroj: Český statistický úřad

Graf 2 Oblasti trhu práce se zaměstnanými zahraničními pracovníky



Zdroj: ČSÚ

3.1.3 Pravidla pobytu cizinců v ČR

Předně je důležité specifikovat, kdo je v ČR považovaný za cizince. Po vstupu České republiky do Evropské unie dne 1. května 2004 se změnily podmínky pro zaměstnávání zahraničních pracovníků, které jsou upraveny zákonem o zaměstnanosti.

Cizincem se rozumí podle § 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, fyzická osoba, která není státním občanem České republiky včetně občana Evropské unie.

Ze zákona vyplývá, že občané členských států Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (Norsko, Island, Lichtenštejnsko) a Švýcarska mají právo volného pohybu osob a nemusí jim být vydáno povolení k pobytu, platí pro ně však povinnost ohlásit se na příslušném inspektorátu cizinecké policie, dle místa pobytu v ČR, pokud je jejich délka pobytu delší než 30 dnů. Musí být také držiteli platného cestovního dokladu případně jiného průkazu totožnosti. Nepotřebují žádné povolení k zaměstnání na území ČR. Pouze rodinný příslušník, který není občanem EU nebo EHP či Švýcarska musí předložit příslušnému úřadu práce doklad, který potvrdí, že je rodinným příslušníkem občana EU/ EHP, Švýcarska. (Machotková, 2017)

Občané tzv. „třetích zemí“ (ze zemí mimo EU, Švýcarska, Norska, Islandu a Lichtenštejnska) si musí zažádat o vízum k povolení pobytu na území ČR, pokud nejsou tyto státy zaneseny v seznamu třetích zemí osvobozených od vízové povinnosti podle nařízení Rady (ES) č. 539/2001 nebo s nimi ČR má sjednanu dohodu o zrušení vízové povinnosti. Tito občané mají povinnost ohlášení pobytu do 3 pracovních dnů ode dne vstupu do ČR na příslušném inspektorátu cizinecké policie. (Joklová, 2009, s. 29)

3.1.4 Cizinci na trhu práce na území ČR

Boušková (2006, s. 14) v publikaci uvádí, že „podle §3 ods. 2 zákona o zaměstnanosti nejsou občané členských států EU a jejich rodinní příslušníci (manžel, manželka, děti do věku 21 let či závislí vyživovaní) považováni za cizince, proto mají stejné právní postavení jako občané ČR. Tento fakt platí také pro občany a jejich rodinné příslušníky ze zemí EHP a Švýcarska.“

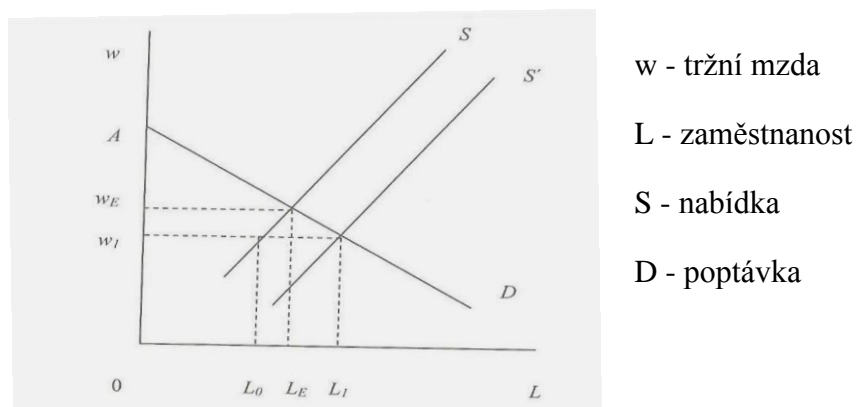
Trh je podle prosperity pracovních míst rozdělený do třech stupňů, primární stupeň tvoří vysoce kvalifikovaní odborníci, jenž jsou patřičně ohodnoceni vysokými mzdami, sekundární stupeň zahrnuje pozice méně atraktivní s nižším platovým ohodnocením. Setkáváme se i s terciálním stupněm, kde jsou neperspektivní volná pracovní místa přednostně přiřazována cizincům. Což

znamená, že jsou to pracovní pozice, o které Češi nejeví zájem. Faktem je, že zahraniční pracovníci disponují oproti občanům ČR časovou flexibilitou, jsou tedy ochotni více pracovat přesčas a o svátcích či víkendech.

V případě, že občan EU/EHP nebo Švýcarska ztratí zaměstnání v ČR, může se obrátit na nejbližší úřad práce a má právo se přihlásit do evidence uchazečů o zaměstnání. Na podporu v nezaměstnanosti má občan EU/EHP či Švýcarska nárok, pokud splní podmínku délky zaměstnání alespoň 12 měsíců v uplynulých třech letech. Sčítají se zaměstnání ze všech členských zemí, kde cizinec pracoval. Sociální dávky mohou využívat migranti, kteří zde mají trvalý pobyt a pobývají zde legálně po dobu pěti let. (Boušková, 2006, s. 15)

Od roku 2003 probíhá v ČR projekt nazvaný „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Výhodou je, že od roku 2007 mají cizinci i s rodinnými příslušníky možnost žádat o trvalý pobyt po roce a půl (jinak je lhůta stanovena 5 let), pokud se účastní tohoto projektu. Česká republika má tímto možnost získat kvalifikované odborníky na dlouhodobě neobsazené pozice. Další jistotou pro tyto účastníky je ochranná lhůta při ztrátě zaměstnání, jejíž délka je stanovena na 45 dnů. (Joklová, 2009, s. 80). Imigrace zahraničních pracovníků ovlivňuje pracovní trh, jak tvrdí Brožová (2012, s. 208) „jestliže budeme předpokládat, že jsou imigranti dokonalými substituty domácích pracovníků z hlediska stejných znalostí a stejných schopností, vykonávající stejné profese stejně kvalitně a zásoba kapitálu bude fixní, posune se nabídka doprava do pozice S' , zaměstnanost se zvýší na L_1 a rovnovážná tržní mzda klesne z w_e na w_l , tím je snížena zaměstnanost domácích pracovníků na L_0 a zaměstnanost do L_1 obstarávají imigranti.“ Na následujícím obrázku 1 je zobrazen vliv imigrace v krátkém časovém období.

Obrázek 1 Vliv imigrace v krátkém období



Zdroj: Brožová, 2012, s. 208

Reálně však domácí pracovníci mají vyšší a vhodnější lidský kapitál a zahraniční pracovníky berou jako konkurenty, tím lépe uplatňují své znalosti a jsou produktivnější. Imigranti tedy zvyšují produktivitu práce domácích pracovníků, která posouvá poptávku směrem doprava a tím zvyšuje jejich zaměstnanost i mzdu. (Brožová, 2012, s. 208)

3.1.5 Uznání odborných kvalifikací

Uznání kvalifikací je vyžadováno u více než 300 tzv. regulovaných povolání. Podstatné zjednodušení při uznávání klasifikací je zavedení evropského profesního průkazu. Jedná se o elektronickou formu vydanou na základě informačního systému vnitřního trhu Evropské komise, kde žadatel vloží veškeré potřebné informace. Nejvíce žádostí je podáváno v oblasti zdravotnictví. (Eurozprávy, 2016)

Kolmerová (2006, s. 27) uvádí, že jsou zavedené „tzv. oborové směrnice, které umožňují vzájemné uznání dokladů o vzdělání a to především u lékařů, farmaceutů, veterinárních lékařů aj. zdravotnických profesí a dále také u architektů.“ Resorty, které zodpovídají za oborové směrnice jsou:

- Ministerstvo zdravotnictví – zdravotnická povolání
- Ministerstvo pro místní rozvoj – architekt
- Ministerstvo zemědělství – veterinární lékař
- Ministerstvo spravedlnosti – právnická povolání

Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., podle Klasifikace zaměstnání (KZAM) je možné cizince zaměstnat přes agentury práce pouze v těchto profesích (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009):

- 31 - Technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech,
- 32 - Techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotnictví a zemědělství pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, s výjimkou lidových léčitelů (324),
- 7122 - Zedníci, kameníci, omítkáři,
- 7124 - Tesaři a truhláři,
- 7125 - Stavební montážníci,
- 7136 - Instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci, klempíři,
- 7137 - Stavební a provozní elektrikáři,
- 7212 - Svářeči, řezači plamenem a páječi,

- 7222 - Nástrojáři, kovomodeláři, kovodělníci, zámečníci,
- 7223 - Seřizovači a obsluha obráběcích strojů,
- 7231 - Mechanici a opraváři motorových vozidel,
- 7241 - Elektromechanici, opraváři elektronických zařízení,
- 7411 - Zpracovatelé masa, ryb včetně uzenářů,
- 7422 - Umělečtí truhláři, řezbáři a výrobci výrobků ze dřeva,
- 7436 - Švadleny, vyšivači,
- 8211 - Obsluha obráběcích strojů,
- 8263 - Obsluha šicích a vyšívacích strojů,
- 8281 - Montážní dělníci montující mechanická zařízení,
- 8323 - Řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají,
- 8324 - Řidiči nákladních automobilů a tahačů.

3.1.6 Systém EURES

European Employment Services byl založen v roce 1993 Evropskou komisí. Tato síť poskytuje služby podpory mobility pracovních sil a realizaci volného pohybu osob. Vytváří společný evropský pracovní trh. EURES poradci jsou k dispozici klientům, kteří žádají o práci v zahraničí nebo zaměstnavatelům poptávající zahraniční pracovníky. V ČR funguje 15 speciálně školených EURES poradců. Služba EURES je bezplatná. (Boušková 2006, s. 35)

3.2 Strukturní složení cizinců z hlediska věku a pohlaví

Je důležité si uvědomit fakt, že náš národ stárne a je zde velké množství obyvatelstva v poproduktivním věku. Jak uvádí Kaczor (2013, s. 140) „z hlediska statistik je příliv zahraničních pracovníků v produktivním věku (15-64 let), což je kladně vnímáno pro fungování pojistných systémů, pro vyplácení důchodů. Pokud by byl nedostatek produktivního obyvatelstva, byl by problém s vyplácením těchto dávek, je tedy nutné nahlížet na zaměstnání cizinců, kteří odvádějí finance do státního rozpočtu, pozitivně. Co se týče pohlaví je to vyvážené.“

3.2.1 Faktory vedoucí k migraci za prací do ČR

Faktory vedoucí k odchodu z rodných zemí - tzv. push faktory (Številová, 2017) :

- Životní úroveň
 - mnoho rodin se stěhuje do zahraničních zemí kvůli nízké životní úrovni, některé státy nejsou schopné poskytovat prosperující trh a mnohdy jsou v tíživé ekonomické situaci a nemohou občany finančně podporovat.
- Finanční situace
 - nedostatek financí vede k nezaopatření rodiny, trh není schopen patřičně odměnit zaměstnané tak, aby byly schopni uživit děti a jejich mzda je v porovnání s okolními státy na srovnatelných pozicích mnohdy násobně nižší.
- Válečné konflikty
 - k útěku ze své vlasti jsou někteří cizinci donuceni vlivem válečných konfliktů, vedoucích ke strachu, nedostatku potravy a vysoké míře nezaměstnanosti.
- Přírodní katastrofy či značně znečištěné životní prostředí
 - i přírodní katastrofy vedou k migraci a k útěku ze zemí.

Faktory vedoucí k příchodu do zahraničních zemí - tzv. pull faktory (Številová, 2017) :

- Ekonomicky silné prosperující státy
 - státy s fungujícím trhem, kde je silná konkurenceschopnost a mnoho pracovních příležitostí.
- Politická svoboda
 - demokratické režimy umožňující volný pohyb, veřejný názor, svobodu slova, volbu politického a náboženského vyznání.

3.2.2 Teorie migrace

Existuje mnoho teorií, které popisují důvody migrace za prací do jiných států. Např. J.R.Hicksem (1932) tvrdil, že hlavním důvodem migrace jsou především rozdílné mzdy, které v jednotlivých zemích jsou. Na rozdíl od toho neoklasická teorie podle Smitha a Ravensteina zohledňuje více faktorů. Důležitou roli hraje ekonomická výkonnost, geografické rozdíly mezi nabídkou a poptávkou práce na jednotlivých trzích. Vycházejí z předpokladu, že země, které

mají vysokou ekonomickou výkonnost, mají nízkou nabídku práce s vysokou akumulací kapitálu, ale mají vyšší tržní mzdy než země s nízkou ekonomickou výkonností a přebytkem pracovních nabídek. (Kaczor 2013, s. 94)

3.2.3 Integrační faktory

Z hlediska začleňování pracovních imigrantů hraje důležitou roli odstranění jak předsudků, tak i jazykových bariér. U některých profesí je komunikace s rodilým příslušníkem obzvláště důležitá a nezastupitelná. Není dnes výjimkou, že se např. v nemocnicích či soukromých ordinacích setkáváme s doktory cizí státní příslušnosti. Často je ale pravdou, že ač nás dokáží ošetřit, nejsme schopni porozumět vyřčené diagnóze. Problém je, že v naší zemi je málo atestovaných lékařů nebo lékaři odcházejí za vyššími platy do zahraničí, proto je z části důležité podporovat příliv doktorů z ciziny, ať jsme této myšlence nakloněni nebo ne. Méně důležitá komunikace je na dělnických profesích, kde pracovníci potřebují pochopit pouze princip a pracovní postup, ale poté už stereotypně vykonávají stejné úkony. Na manažerských pozicích je běžné, že pracovníci aktivně komunikují v cizím jazyce (nejčastěji anglicky nebo německy). Prvním a nejdůležitějším faktorem integrace je především umožnění vstoupit cizincům na trh práce v ČR, tím že jim zprostředkujeme zaměstnání, pomůžeme s vyřízením potřebných formálních záležitostí a dokumentů.

Podle Trboly (2011, s. 61) si můžeme pod pojmem zprostředkování zaměstnání představit informování o volném pracovním místě, doporučení konkrétního zaměstnavatele dle kvalifikace cizince a předání kontaktů, dojednání pracovní schůzky nebo doprovodu cizince k potenciálnímu zaměstnavateli. V dnešní době je úřad práce spíše podpůrným orgánem, který zaručí cizinci evidenci. Je naprosto běžné, že si cizinec je schopen nalézt zaměstnání sám buď prostřednictvím internetových portálů nebo sociálních sítí. Výhodou je, že je to rychlé a může obratem reagovat na aktuální nabídky, které se v danou chvíli na trhu práce objeví. Musíme zde zmínit i dlouhodobě evidované cizince, kteří nejeví zájem o pracovní pozice, i s touto negativní zkušeností se úřady práce potýkají a vyvíjejí tlak na zapojení se do aktivní zaměstnanosti na našem pracovním trhu. Vždy musí být ale zachována rovnost uchazečů cizinců a občanů ČR, nesmí být ani náznak diskriminačního znevýhodnění. Ke každému uchazeči musí ÚP přistupovat individuálně s ohledem na jeho jazykové schopnosti a rozdílnou kulturu.

Pro poskytnutí jazykové rekvalifikace je cizinec povinen doložit doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, pokud tak neučiní nebo mu toto vzdělání není uznáno, je z tohoto získání benefitu vyloučen. Nutno podotknout, že tyto rekvalifikace není možné realizovat všude. Trbola (2011, s. 66) dále uvádí, že „problém je financování těchto kurzů, ale také to, že samotní cizinci o tento kurz nejeví zájem. Za nevýhodu berou dlouhé trvání kurzu, které zpravidla trvá dva až tři měsíce a tím tedy ztrátu financí, které by jim mohlo přinést i nelegální zaměstnání. ÚP poukazuje na problém rozdílného stupně znalosti českého jazyka u cizinců, tedy pracovní ve skupinách, kde jsou jazykově nevyvážení a také malý počet zajišťujících institucí, které by tyto kurzy realizovaly. Ač od 1. ledna 2009 platí povinnost složit jazykovou zkoušku před udělením trvalého pobytu, neplatí tento požadavek pro občany EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinné příslušníky.“

Do jaké míry by se měl místo ÚP do integrace zapojovat neziskový sektor je otázkou. Ideální by byla spolupráce těchto dvou subjektů, což je problematické a není zde oboustranná potřeba své síly spojovat. Poskytují cizincům sociální integraci v mnoha ohledech. Specifikují se především na azylanty a cizince vyžadující zvýšenou péči, pomáhají i při odstranění jazykových bariér.

3.3 Postupy při zaměstnávání v ČR

Zákon stanovuje, že cizince lze obsadit pouze na takové pracovní místo, které je na ÚP vedeno jako volné a o které nejeví občan ČR dlouhodobě zájem. Potencionální zaměstnavatel musí charakterizovat nově vzniklé pracovní místo. Zaměstnavatel musí nabídnout stejné pracovní a platové podmínky jako občanu ČR na téže pracovní pozici. Podle § 35 a § 37 ZoZ zákoníku práce musí být zahraniční pracovník sociálně a zdravotně pojištěn. Dle § 85 odst.2 ZoZ) může žádost o zaměstnávání cizinců podávat právnická nebo fyzická osoba, která chce cizince zaměstnat. V žádosti je charakterizován zaměstnavatel, nabízené pracovní místo a samozřejmě jeho druhové zařazení, místo výkonu práce, informace o platových a pracovních podmínkách. Specifikuje zde také počet zahraničních pracovníků, na jak dlouho s nimi plánuje pracovní poměr uzavřít a jaké požadavky a kvalifikace požaduje na dané zaměstnání. Samozřejmostí je doložení ověřeného výpisu z obchodního rejstříku, živnostenského oprávnění či jiné ověřovací listiny potvrzující statut organizace. ÚP také požaduje od zaměstnavatele, zda podnikl nějakou cestu k obsazení pracovních míst např. inzerce na portálech atd. a jaké možnosti ubytování by

pro cizince byly možné. S touto žádostí je spojen i povinný správní poplatek ve výši 2000 Kč. Po vydání povolení ÚP musí zaměstnavatel ověřit, zda má cizinec povolení k zaměstnání od ÚP podle místa výkonu práce, platné vízum k pobytu a písemně uzavřenou pracovní smlouvu sjednanou v platnosti s rozhodnutím o povolení zaměstnání a poté je povinen zahraničního pracovníka přihlásit k odběru sociálních a zdravotních dávek. Na ÚP musí zaměstnavatel nahlásit obsazení pracovního místa cizincem do 10 pracovních dnů dle § 35 ZoZ. Musí ÚP nahlásit i skutečnost, že cizinec nenastoupil do práce nebo ukončil zaměstnání před uplynutím sjednané pracovní doby. Taktéž do 10 pracovních dnů. (Boušková, Kolmerová 2006, s. 16-17)

Z hlediska jistoty zaměstnání mají cizinci omezený přístup k získání pracovního poměru na dobu neurčitou, jedním z důvodů je časové omezení povolení k pobytu a získání pracovních víz s dobou platnosti na dobu určitou. Faktem je, že i pro občany ČR je poměr na dobu neurčitou dnes také méně běžný než tomu bylo dříve. Někteří zaměstnavatelé sledují tzv. numerickou flexibilitu, což znamená přizpůsobení množství práce vývoji poptávky po statcích a službách, tím tedy je pro ně žádoucí zaměstnávat cizince na nižších pozicích (dělnických) pouze dočasně. Naopak u středních nebo vyšších pozic se snaží udržet stále pracovníky, neboť náklady na tyto pozice jsou mnohem vyšší v porovnání s manuálními pozicemi.

Joklová a Ryšavá (2009, s. 71) uvádí, že „v souladu se zákonem o zaměstnanosti mohou zaměstnání zprostředkovávat též právnické nebo fyzické osoby, tzv. agentury práce, pokud mají k této činnosti povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále jen „MPSV“). Předpokladem je, že tyto agentury spolupracují s úřady práce při řešení situace na trhu práce.“

3.3.1 Povolení k zaměstnání

Jak bylo zmíněno Občané EU, EHP a Švýcarska nepotřebují povolení k zaměstnání. Povolení se nevyžaduje ani u cizinců, kterým byl přiznán azyl, ani u cizince, který se v dané zemi připravuje na budoucí povolání nebo který byl vyslán na zprostředkování služeb zaměstnavatelem z jiné členské země.

- Zaměstnanecká karta
 - může mít duální charakter, opravňuje k zaměstnání na dané pracovní pozici (může jich být více najednou) a zároveň i povolení k pobytu, vydává se na dobu dvou let, poté je možnost ji prodloužit, pro vydání této karty musí být uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti.

- Povolení k zaměstnání
 - cizinec o něj žádá, pokud plánuje sezónní práce nebo zde plánuje dlouhodobě podnikat, za účelem zvyšování kvalifikace, uzavírá se na dobu dvou let, ale žadatel musí mít zařízenou zaměstnaneckou kartu o povolení k pobytu za účelem zaměstnání, žádost je vydávána na příslušném ÚP, v oblasti kde je místo zaměstnavatele.
- Modrá karta
 - podmínkou je ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, uzavření smlouvy před získáním modré karty, zahrnuje povolení k pobytu i zaměstnání a platí maximálně dva roky, mzda musí být alespoň ve výši 1,5 násobku průměrné mzdy v ČR. (Tesař, 2017)

3.3.2 Instituce zprostředkovávající zaměstnání

Úřad práce ČR

Je to správní orgán s celostátní působností. Tvoří ho generální ředitelství (v čele generální ředitel), krajské pobočky (v čele ředitel) a pobočka pro hlavní město Prahu. Krajské pobočky jsou dále rozděleny na krajská pracoviště (v čele ředitel nebo vedoucí). Byl zřízen 1. 4. 2011 zákonem č.73/2011 Sb. Nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Hlavní pracovní náplní krajských pracovišť je evidence uchazečů o zaměstnání (rozhoduje i o nezařazení do evidence popřípadě vyloučení z evidence), nabízí rekvalifikace a možnost zapojit se do veřejně prospěšných prací. Prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti provádí vhodný výběr pracovních pozic a kandidátů, pomáhá i znevýhodněným skupinám (např. zdravotně postiženým) s nalezením vhodného pracovního místa, vytváří akční plány, vydává a rozhoduje o povolení zaměstnání u cizinců, vydává povolení institucím ke zprostředkování zaměstnání. Důležitou funkcí je také rozhodnutí o přiznání podpory v nezaměstnanosti a její výši, rozhoduje o nabídkách rekvalifikace, přiznání kompenzace odstupného a jiné důležité podpůrné funkce. Zprostředkování zaměstnání je bezplatné. (Integrovaný portál MPSV, 2017)

Nestátní neziskové organizace

Se svým zaměřením na cílové skupiny hrají velkou roli při integraci imigrantů. Aktivně vytvářejí programy, které usnadňují jejich začlenění do společnosti. Dotace přicházejí především ze státního rozpočtu a z prostředků azylového, migračního a integračního fondu. (Cizinci v České republice, 2015)

Agentury práce

Původně se jednalo o pobočky zahraničních personálních firem. Vlivem absence agentur práce v ČR si někteří zahraniční investoři otevřeli v ČR pobočky vlastních agentur práce. Jejich hlavním úkolem je recruitment, nebo-li vybrat na prázdnou pracovní pozici optimálního kandidáta. Firma, která nabízí volné pracovní pozice, zadává svůj požadavek i deseti personálním agenturám. Za poplatek se nemusí starat o personální řízení, jako inzerce a pokrytí pracovního trhu nabídkou, výběr z nejlepších kandidátů a samotný pohovor. Svoje služby provádějí bezplatně nebo za úhradu, kterou ale nepožadují od osoby, jenž zaměstnání zprostředkovaly.

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti popisuje, za jakých podmínek je agenturám práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání a popisuje povinnosti, které z tohoto závazku vyplývají. § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti nově slučuje oprávnění ke zprostředkování zaměstnání občanům České republiky, EU/EHP a cizincům na území ČR a do zahraničí. Povolení je platné na dobu 3 let. Tři měsíce před uplynutím povolení se může zažádat o nové povolení, které je za jistých podmínek možné uzavřít na dobu neurčitou. V §66 byla zrušena věta, že agentura práce nemůže dočasně k výkonu práce přidělit zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta nebo povolení k zaměstnání. Zohledňuje se nařízení vlády č. 64/2009 Sb. o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže dočasně přidělovat, zahrnuje to ty druhy, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než je střední vzdělání s maturitní zkouškou. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

Joklová a Ryšavá (2009, s. 71) uvádí, že „v souladu se zákonem o zaměstnanosti mohou zaměstnání zprostředkovávat též právnické nebo fyzické osoby, tzv. agentury práce, pokud mají k této činnosti povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále jen „MPSV“). Předpokladem je, že tyto agentury spolupracují s úřady práce při řešení situace na trhu práce.“

„Pracovní agentury upozorňují, že příchod zaměstnanců ze zahraničí firmám sice částečně ulehčí starosti s nedostatkem pracovních sil, neznamená to však, že získají levnou sílu. Náklady na zaměstnance z Ukrajiny, Bulharska či Ruska bývají naopak vyšší než při náboru českých pracovníků, byť jsou považováni za finančně výhodné zaměstnance.“ (Tópek, Šopfová, 2017)

3.3.3 Agentury práce a dotace

Ke své činnosti získávají dotace např. z EU a jsou založené na konkrétním účelu, jako např. na integraci sociálně vyloučených skupin. Nezatěžuje je otázka recruitmentu a mohou se tedy od začátku svého působení zaměřit pouze na personální činnost, pro kterou byly založeny. Jejich funkce se více zaměřuje na motivaci, osobní rozvoj uchazečů, zlepšení jejich dovedností v oblasti komunikace a profesních požadavků, poradenství při sestavení životopisu. Individuálně se zaměřují na každého uchazeče a práci s ním. Po vyplacení dotací, většina těchto agentur zaniká, neboť nejsou schopny zapojit se do tvrdých podmínek na trhu, na němž se vyskytuje dravá konkurence a nejsou zaměřeny na boje o zakázky, vyjednávání a obchod. (Evangelu a Juříčka, 2013, s. 27)

3.3.4 Agentury práce jako zprostředkovatel

Pokud agentura práce získá potřebná povolení ke zprostředkování zaměstnání prostřednictvím zahraničních pracovníků, je vázána dodržovat určitá stanoviska. S uživatelem se písemně dohodne na dočasném přidělení zaměstnance, kde uvede patřičné informace jako:

- jméno, příjmení, státní občanství, datum narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat,
- určení doby, po kterou bude práci u zaměstnavatele vykonávat,
- místo výkonu práce,
- datum nástupu,
- informace o platových a pracovních podmínkách,
- podmínky předčasného zrušení pracovního poměru před uplynutím stanovené doby (oboustranně sepsané, jak z pohledu dočasně přiděleného zaměstnance, tak z pohledu uživatele),
- číslo a datum, kdy bylo uděleno agentuře povolení ke zprostředkování zaměstnání

3.3.5 Povinnosti agentury práce

Šubrt (2006, s. 46) uvádí jako zásadní kritérium fakt, že „nelze téhož zaměstnance přidělit k výkonu práce u téhož uživatele po dobu delší než 12 měsíců, pokud si to sám zaměstnanec nepřeje. Jsou zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo jiné odměny poskytované zaměstnanci, které náleží tomuto zaměstnanci za vykonanou práci. Agentura musí zabezpečit spravedlivé platové ohodnocení se srovnatelnými zaměstnanci a vyvarovat se jakémukoliv znevýhodnění, které by mohlo být vůči zahraničnímu pracovníkovi vedeno. Pokud uživatel není schopen sehnat na vypsání volná pracovní místa kandidáty a má-li povolení od ÚP o zaměstnávání zahraničních pracovníků, může se pro zprostředkování obrátit na agenturu práce.“ Pokud zaměstnavatel přistoupí na roli uživatele, který si zapůjčí pracovní sílu, je povinen postupovat takto:

- Nahlásí ÚP volné pracovní pozice, na které nemůže sehnat vhodné kandidáty.
- Přes internetový portál MPSV vyplní tiskopis Žádost zaměstnavatele, a tím je mu vydáno povolení získávat zaměstnance ze zahraničí.
- Cizinec si musí zažádat o povolení k zaměstnání prostřednictvím tiskopisu Žádost cizince o povolení k zaměstnání (formulář je dostupný na stránkách MPSV), popřípadě svěří plnou moc zástupci (agentuře práce), zde uvede název agentury práce a místo výkonu práce u uživatele.

3.4 Nelegální zaměstnávání zahraničních pracovníků

V ČR se bohužel stále vyskytuje nelegální zaměstnávání cizinců zprostředkovávané „mafii“, která obchází platnou legislativu a s tím spojené čekací lhůty pro vydávání víza. Bohužel je mnoho cizinců ochotných pracovat za jakýchkoliv podmínek, proto jsou zaměstnání bez pracovní smlouvy a povolení k zaměstnání. Podle Joklové (2009, st. 79) jsou jejich platy mnohem nižší a nesplňují většinou ani legislativou stanovená minima, nemají stanovenou pracovní dobu, neodvádí se za ně povinné zdravotní a sociální pojištění. Mnohdy pracují přesčasy a jejich odměny neodpovídají výkonům. Často jsou zbaveni svých průkazů totožnosti. Příkladným nelegálním zaměstnáváním je zaměstnání osob původem z bývalého SSSR tzv. klientským systémem. Odvádí svému „zaměstnavateli“ část svého výdělku.

Dle kontrol o nelegálním zaměstnávání cizinců, které byly provedené orgány inspekce práce v roce 2016 bylo zjištěno, že až 343 cizinců bylo mimo pracovněprávní vztah, 785 pracovalo v rozporu s vydaným povolením zaměstnání, zaměstnaneckou nebo modrou kartou. Povolení k pobytu na území ČR nemělo 209 cizinců. Mnohdy se jednalo o kombinaci těchto aspektů. Nelegálně zaměstnávanými cizinci jsou především osoby s ukrajinskou státní příslušností, z Moldavska a Vietnamu, v menšině také z Thajska, Filipín či Mongolska. (Pestečková, 2017)

Joklová (2009 st. 82) v publikaci uvádí, že „deliktu se dopouští cizinec, který nemá povolení k výkonu zaměstnání nebo provádí práci v rozporu s ním, může mu být udělena pokuta až 10 000 Kč. Na druhé straně fyzická osoba, která zaměstná nelegálně cizince, může dostat pokutu až do výše 5 000 000 Kč. Pokud nesplní oznamovací povinnost nebo nevede evidenci cizinců, může dostat pokutu až 500 000 Kč. Delikty řeší ÚP místně příslušný nelegálnímu zaměstnávání a pokuty má na starost příslušný celní úřad.“

Důležitá je prevence a dostatek veřejně přístupných informací pro cizince, kteří mají zájem o práci v ČR, aby k tomuto nelegálnímu zaměstnávání nedocházelo.

3.4.1 Zaměstnávání bez povolení k zaměstnání nebo pobytu

V případě, že zaměstnaný zahraniční pracovník nemá povolení pobyt nebo schválené pracovní povolení, hradí jeho zaměstnavatel poplatky spojené s vyhoštěním zahraničního pracovníka. Do těchto nákladů je zahrnuto ubytování, stravování, přepravní náklady a ostatní peněžní náklady. K osvobození od poplatků může vést prokázání padělku povolení k pobytu. Jak je uvedeno na portálu ministerstva vnitra ČR „Zaměstnání žadatele o mezinárodní ochranu do 6 měsíců od podání žádosti o mezinárodní ochranu není možné. V případě porušení právních předpisů se zaměstnavatel dopouští správního deliktu nebo trestného činu. Osoba s udělenou mezinárodní ochranou (azylem či doplňkovou ochranou) má volný přístup na trh práce a nepotřebuje povolení k zaměstnání. Státní orgány České republiky se znepokojením zaznamenávají rozšíření nezákonné praxe v oblasti pracovní migrace, která spočívá v předstírání dočasného vysílání ukrajinských občanů, kteří jsou držiteli pobytových oprávnění vydaných jinými členskými státy, zejména Polskem, do České republiky k údajnému poskytování služeb.“ (Ministerstvo vnitra České republiky, 2017)

3.5 Pracovní imigranti a mylně vžitá stereotypy

Migrace a imigrace za prací je již od počátku 21. století přirozenou součástí našeho trhu. Bohužel imigrace do naší země je z velké části českého národa vnímána poněkud nepřístupně a jednostranně. Z tohoto důvodu se objevuje mnoho mylných informací, které bohužel mnohdy můžeme číst i na internetových portálech či v novinách. Z hlediska dlouholeté autonomie Čechů na trhu práce, kdy byly mnohdy vyřčeny spekulace, které vrhají na zahraniční pracovníky negativní světlo, je třeba se nad těmito tezemi zamyslet a vnímat je jako součást celosvětově běžnou a nezastavitelnou.

- Obsazování pracovních míst cizinci namísto občany ČR
 - mnoho českých příslušníků nabývá dojmu, že vlivem přistěhování imigrantů, klesá jejich možnost získat zaměstnání a že jsou místa, která jsou přednostně obsazována cizinci, jak již bylo zmíněno, cizinci ale mají možnost obsazovat pouze ta pracovní místa, o která nemají pracovníci s českou příslušností dlouhodobě zájem.
- Imigranti jsou většinou nelegálně zaměstnání
 - ačkoliv zde existuje nějaké procento nelegálního zaměstnávání, musíme brát v úvahu, že je tento jev naprosto běžný i v jiných zemích po celém světě, nelze všem zahraničním pracovníkům přisuzovat práci na „černo“, nelegální zaměstnávání se z velké části odbouralo v roce 2004 vstupem ČR do EU, dle Pavla Kaczora se četnost v trendu nelegálního zaměstnávání snižuje.
- Nedostatečná kvalifikace cizinců
 - z hlediska kvalifikace mají cizinci mnohdy vyšší vzdělání jak nezaměstnaní v naší republice, úřady zaměstnávající cizince nepožadují vyšší kvalifikaci či vzdělání kvůli tomu, že nabízejí místa s nižším platovým ohodnocením a pro cizince je to atraktivní nabídka, kterou neodmítne.
- Zátěž pro rozpočet ČR
 - naopak zaměstnání cizinci nám pomáhají posilovat domácí produkt a přispívají tím do státního rozpočtu, většinou pracují kvůli jazykové bariéře na nižších pracovních pozicích, což umožňuje našim občanům pracovat na

vyšších pozicích a dosahovat vyšších příjmů, v případě ztráty zaměstnání, končí cizinci (neplatí pro občany EU) i povolení k pobytu a je nucen zemi opustit. (Kaczor 2011, str. 124-128)

3.6 Diskriminace a legislativa

Nadřazenost unijního práva nad právem jednotlivých členských států je zřejmá z primárního práva ve Smlouvě o Evropské unii a ve Smlouvě o fungování evropské unie, všechny subjekty jsou povinny tyto zákony dodržovat. O diskriminaci pojednává i Listina základních lidských práv Evropské unie, Amsterodamská a Lisabonská smlouva. Nařízení a směrnice patřící do sekundárního práva doplňuje judikatura Soudního dvora EU, která sjednocuje primární i sekundární právo. (Brožová, 2012, str. 181)

Zákon č. 198/2009 - Antidiskriminační zákon popisuje přímou a nepřímou diskriminaci. Zajišťuje také rovné zacházení a stejné příležitosti pro všechny bez rozdílu.

§ 5 (odst. 2) Antidiskriminačního zákona zní: *„Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možné s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost takové zacházení zajišťovat, za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.“*

3.6.1 Přímá diskriminace

Čl. 45 odst. 2 SFEU *„Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.“*

O diskriminaci nelze hovořit, pokud zaměstnavatel zahraničnímu pracovníkovi neposkytne stejné pracovní podmínky jako měl ve své rodné zemi. V tomto případě hovoříme o sociálním dumpingu, což znamená, že zahraniční pracovníci, mající nižší standardy, snižují pracovní podmínky pro domácí pracovníky. (Kunertová 2014, s. 71)

3.6.2 Nepřímá diskriminace

Kunertová (2014, s. 72) dále uvádí, že „u nepřímé diskriminace není na první pohled zřejmé, že se jedná o diskriminaci. Upřednostňování domácích pracovníků nad zahraničními má mnoho podob. Netýká se státní příslušnosti, ale např. kvalifikací, kdy se na stejnou pozici hlásí zahraniční a domácí pracovník s tím, že zahraničnímu pracovníkovi není uznána profesní zkušenost získána v jiném členském státě.“

Problematiku diskriminace popisuje také profesor Malcolm Sargeant (2011, st. 13), který tvrdí, že v rámci států EU, vnímá polovina respondentů svůj věk jako příčinu diskriminace, ale stejně tak druhá polovina ji vnímá vzácně nebo vůbec. V průzkumu bylo také dotazováno, zda pocítili respondenti výhody či nevýhody v tom, že patří do určité skupiny lidí věkové kategorie společně s dalším aspektem například etnickým původem. Více jak třetina dotazovaných viděla věk přes 50 let jako nevýhodu a pouhých 5 % jako výhodu. Je třeba zvážit, jak je v tomto postavení vnímána osoba s vícečetnou diskriminací, např. cizinec romského původu, kterému je přes 50 let či je zdravotně znevýhodněný.

3.7 Shrnutí teoretické části

Teoretická fakta, formulována výše, umožní pochopit problematiku, kterou zaměstnávání zahraničních pracovníků obnáší. Z poznatků se bude vycházet i v praktické části, kdy se některé informace ověří nebo vyvrátí. V souvislostech se propojí reálné zkušenosti zahraničních pracovníků na našem pracovním trhu a přístup institucí pro zprostředkování práce. Zahraniční pracovníci uvedou největší nevýhodu v souvislosti se zahraničním zaměstnáváním a zda pocítují diskriminaci v zaměstnání. Zmíní, jak často mění pracovní místa a co bylo důvodem k odchodu z rodné země. Poznatky pomůžou ověřit, zda cizinci využívají své kvalifikace a vzdělání, kterého dosáhli, nebo obsazují nižší pracovní pozice za účelem výdělků. Průzkum bude soustředěn na lepší podmínky a usnadnění integrace zahraničních pracovníků do společnosti ČR. Uvedeny budou možnosti, které jsou zahraničním pracovníkům poskytovány a v čem jsou mezery, kterými by se zaměstnavatelé měli zabývat.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části bakalářské práce je využito metody rozhovorů se zahraničními pracovníky, které popisují jejich zkušenosti na českém trhu práce. Otázky jsou sestaveny na základě teoretické části, týkají se problematiky jako např. důvodů příchodu zahraničních pracovníků do naší země, nelegálního zaměstnávání, jazykové bariéry, komunikace se zaměstnavateli či personální agenturou atd. Z odpovědí budeme vycházet pro stanovení konečných řešení týkajících se cílů této práce. Otázky byly sestaveny jednoduše, a to především z důvodu správného porozumění obsahu, s ohledem na národnosti, které nejsou naší jazykové kultuře blízké, např. Makedonie, Ukrajina nebo Rumunsko. Přihlíželo se také na neznalost legislativních norem, z toho důvodu nebyly zařazeny otázky s termíny, jež by komplikovaly společný dialog. Problematika zaměstnávání zahraničních pracovníků je sociální problém, proto jsou otázky rozděleny na sběr kvantitativních dat, který umožní dotazované identifikovat, a sběr kvalitativních dat, v nichž mají možnost odpovídat subjektivně na základě svých zkušeností. Z hlediska počtu dotazovaných jsou některé odpovědi sloučeny do jedné společné, neboť svoji podstatou vystihují totožný obsah.

4.1 Průběh a obsah rozhovorů

Při rozhovorech odpovídalo 50 respondentů, kterým byly položeny stejné otázky, šlo o individuální rozhovory a o ryze subjektivní pocit jedince. Bohužel nemohly být zabezpečeny naprosto stejné podmínky a prostředí, aby byly eliminovány negativní rušivé externality prostředí. Nedůvěřivost dotazovaných se projevila v neochotě rozvinutě odpovídat. Ze strany zahraničních pracovníků, ale i dotazovaných zaměstnavatelů, byl sběr dat velice obtížný a náročný, ať z hlediska technického, tak i časového. Z deseti oslovených zaměstnavatelů byly ochotni poskytnout rozhovor pouze dva, ačkoliv se jednalo o poněkud banální otázky týkající se dané problematiky. Agentury práce a úřad práce se na výzkumu nepodílely, jejich kontaktování vyústilo v neustálé odkazování na jiné kompetentní osoby a konečným argumentem bylo neposkytnutí údajů z důvodu neveřejných interních informací. Co se týče úřadu práce, získané informace měly posloužit ke zjištění, do jaké míry jsou úředníci nápomocni s integrací cizinců na trh práce a jaké kurzy, popřípadě skupinová školení, pro ně zajišťují. Totéž se týkalo i pracovních agentur, které byly osloveny. Zkoumaným ukazatelem jsou i platová ohodnocení, zda jsou zahraniční pracovníci patřičně za vykonanou práci

odměnění v souladu s legislativou (hranice minimální mzdy) a zda jsou jejich platy srovnatelné s platy občanů ČR. Zajímavým poznatkem jsou očekávání, která respondenty přivedla do naší země a zjištění, zda byla naplněna. Odhalují budoucí plány v podobě sebevzdělávání nebo plánovaného návratu do rodné země. Rozhovory byly prováděny od ledna do února 2018 na území Vysočiny – Havlíčkův Brod a Jihlava. Každý z účastníků zodpověděl odpovědi během několika minut, v průměru to bylo cca 10 - 15 min. Následující tabulky zobrazují, kolik cizinců se nachází na území Vysočiny a jednotlivých okresů tohoto kraje (údaje nezahrnují cizince s platným azylem na území ČR). Tabulka 2 zobrazuje počet cizinců jednotlivých národností v Kraji Vysočina k 31. 12. 2016, který byl zveřejněn ČSÚ v prosinci 2017. Tabulka 3 znázorňuje počet cizinců v jednotlivých okresech Vysočiny.

Tabulka 2 Cizinci v Kraji Vysočina k 31. 12. 2016

	2014	2015	2016
celkem	7806	8050	8437
v tom: muži	4338	4506	4738
ženy	3468	3544	3699
z toho:			
ze zemí EU 28	3125	3284	3458
z ostatních zemí	4681	4766	4979
z toho:			
Ukrajina	2058	2130	2253
Slovensko	2078	2169	2244
Vietnam	1186	1209	1206
Mongolsko	490	455	432
Polsko	210	215	222

Zdroj: Český statistický úřad

Tabulka 3 Cizinci podle okresů Kraje Vysočina k 31. 12. 2016

Okresy	celkem	z toho státní občanství				
		Ukrajina	Slovensko	Vietnam	Mongolsko	Polsko
Havlíčkův Brod	1646	244	508	215	218	66
Jihlava	2643	711	658	312	136	48
Pelhřimov	1679	649	440	225	11	33
Třebíč	1284	308	277	311	65	31
Žďár nad Sázavou	1185	341	361	143	2	44

Zdroj: Český statistický úřad

Tabulka 4 byla zveřejněna na stránkách ČSÚ ke dni 30. 9. 2017 a zobrazuje aktuální počet cizinců v závislosti na typu pobytu v Kraji Vysočina.

Tabulka 4 Cizinci podle typu pobytu v Kraji Vysočina

Kraj, okres	Typ pobytu		
	celkem	trvalý pobyt	ostatní typy pobytu
Vysočina	9 076	5 333	3 743
Havlíčkův Brod	1 729	924	805
Jihlava	2 941	1 673	1 268
Pelhřimov	1 837	1 035	802
Třebíč	1 308	906	402
Žďár nad Sázavou	1 261	795	466

Zdroj: ČSÚ

Zkoumaný vzorek

Zkoumaný vzorek byl sestaven ze skupiny lidí, u kterých byl daný jev pozorován, zastupují menšinově základní soubor, v našem případě zahraniční pracovníky pracující v České republice.

Použité metody pro zpracování výzkumu:

- Rozhovory
- Kvantitativní výzkum
- Kvalitativní výzkum
- Komparace

Rozhovory

Rozhovory byly založené převážně na osobní interakci. Některé probíhaly formou elektronického rozhovoru z důvodu několikakilometrové vzdálenosti od místa zvoleného k osobnímu setkání. Při rozhovorech byli dotazovaní vstřícní, ačkoliv se do jisté míry projevila nedůvěra. V mnoha případech to vedlo ke komunikačnímu šumu, jelikož měl dotazovaný omezenou slovní zásobu, popřípadě se k dané problematice nebyl ochoten vyjádřit. Při sběru dat nebylo možné zabezpečit stejné podmínky. Obtížnost individuálních rozhovorů byla jak časově, tak technicky náročná, proto je i zpracování odpovědí analyzováno daným způsobem níže. Rozhovory byly polostandardizované a otázky byly kladené ve stejném pořadí. Dotazovaný měl prostor na předem připravené otázky odpovídat rozvinutě a subjektivně.

Kombinace kvalitativního a kvantitativního výzkumu

Z hlediska tématu lze aplikovat kombinaci kvalitativního a kvantitativního sběru dat při daném výzkumu. Problematika zaměstnávání zahraničních pracovníků je sociologický jev, na který lze nahlížet jak z pohledu cizinců, tak i zaměstnavatelů, kteří jim nabízejí volná pracovní místa. Tento sociologický problém je možno kombinací kvalitativního a kvantitativního výzkumu lépe analyzovat a zhodnotit. Díky výzkumu lze také lépe porozumět dané problematice. V závěru se aplikuje na vytvoření závěrečné teorie.

Komparace

Komparace je použita jak na soubor mezi jednotlivými zahraničními pracovníky, tak i na odpovědích získaných od dotázaných zaměstnavatelů. Porovnává, nakolik se jejich odpovědi rozcházejí či přibližují.

Postup při zkoumání dané problematiky

- Analýza současného stavu, výběr zkoumaného vzorku.
- Provedení výzkumu a sběru dat – rozhovorů.
- Zpracování výsledků dotazovaného šetření.
- Vyhodnocení a návrh doporučení pro zlepšení situace dané problematiky.

4.2 Výzkum a sběr dat

Zahraničním pracovníkům bylo položeno 23 otázek, v nichž odpovídali na základě zkušeností a pocitů. Byli osloveni zaměstnanci ze společnosti Tesla Jihlava s.r.o. a několik zahraničních pracovníků přes elektronické spojení. Tento zkoumaný vzorek zastupuje menšinově základní soubor, v našem případě cizince pracující v České republice.

Otázky pro zahraniční pracovníky:

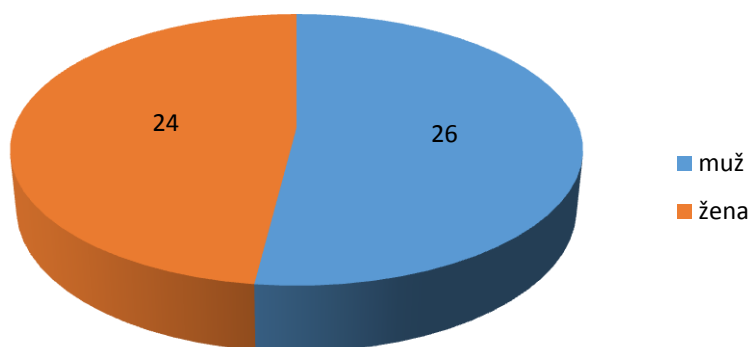
1. Kolik Vám je let?
2. Jaké jste národnosti?
3. Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?

4. Na jaké pozici v ČR momentálně pracujete?
5. Byl/a jste v ČR někdy nelegálně zaměstnán/a?
6. Máte přehled o všech svých srážkách ze mzdy? (týká se i provizí agentury, pokud pod nějakou pracujete)
7. Jaká je Vaše průměrná čistá mzda?
8. Jak dlouho jste v ČR zaměstnán/a?
9. Byl/a jste někdy hlášen/a na Úřadu práce v ČR?
10. Účastnil/a jste se někdy kurzu českého jazyka? (umožněno ÚP, agenturou, zaměstnavatelem)
11. Plánujete si doplnit či zvýšit svoji kvalifikaci nebo vzdělání a tím zlepšit svoje uplatnění na trhu práce v ČR? Pokud ano, v jakém oboru?
12. Jste veden/a jako kmenový zaměstnanec/zaměstnankyně, zaměstnává Vás pracovní agentura, nebo jste živnostník (podnikatel)?
13. Proč jste odešel/a ze své země?
14. Co Vás přivedlo k tomu jít pracovat právě do České republiky?
15. Kdo Vám v ČR zprostředkoval zaměstnání?
16. Co jste očekával/a od zaměstnání v ČR?
17. Jaká Vaše očekávání se naplnila?
18. Co je pro Vás největším problémem při ucházení se o zaměstnání v ČR?
19. Máte nějaké pracovní benefity?
20. Stačí Vám dosažený příjem, nebo si musíte přivydělávat brigádou?
21. Jak vnímáte české spolupracovníky? Mají vůči Vám rasové předsudky, popřípadě vyčleňují Vás z kolektivu?
22. Uvažujete o odchodu zpět do své země nebo do nějaké jiné zahraniční země? Pokud ano, co je pro Vás důvodem k odchodu?
23. Jak s Vámi agentura komunikuje v případě nějakého problému? (týká se agenturních zaměstnanců)

4.3 Zpracování získaných informací

Odpovídalo dohromady 50 zahraničních pracovníků.

Graf 3 Pohlaví dotazovaných

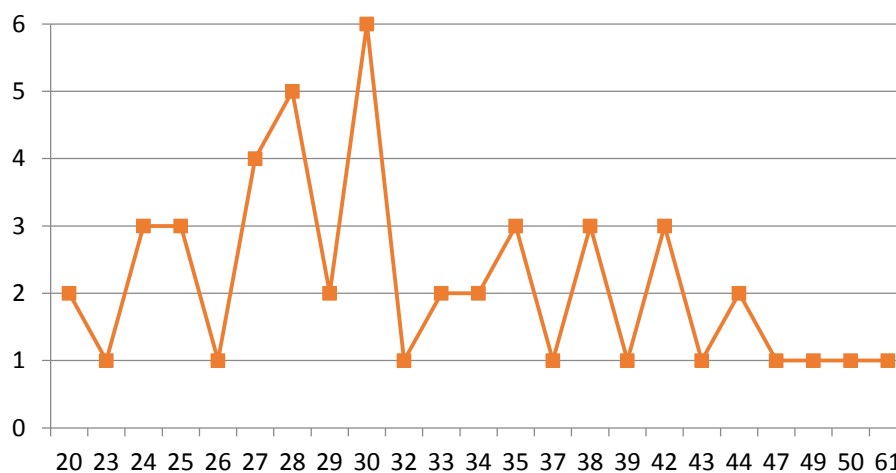


Zdroj: Vlastní zdroj

Osloven byl téměř stejný počet mužů i žen, ačkoliv to nebylo záměrem. Dokazuje to tedy tvrzení z teoretické části, že zastoupené pohlaví zahraničních pracovníků je vyvážené.

1. Kolik Vám je let?

Graf 4 Četnost věku dotazovaných

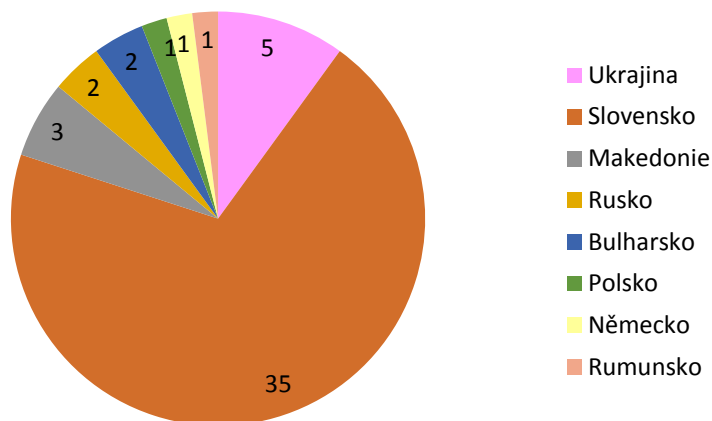


Zdroj: Vlastní zdroj

Nejvíce dotázaných se nacházelo ve věkové kategorii mezi 27 a 31 lety. Důvodem mohlo být množství osob, které v ČR vystudovalo VŠ a navázalo zde po absolvování pracovní poměr.

2. Jaké jste národnosti?

Graf 5 Národnost dotázaných

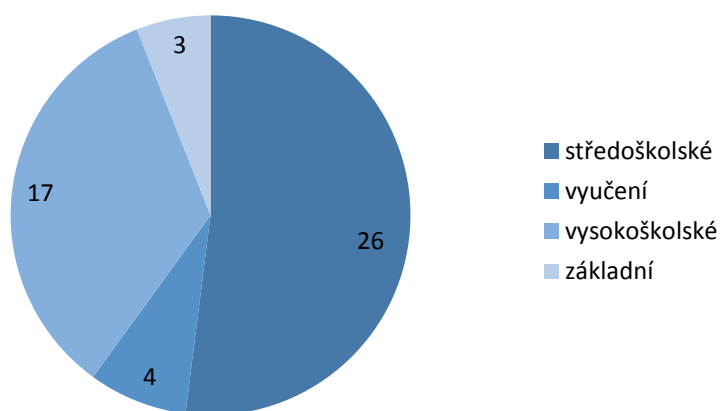


Zdroj: Vlastní zdroj

Z hlediska národnosti nejvíce dotázaných pochází ze Slovenské republiky. Důvodem je jednoznačně jazyková a kulturní podobnost, krátká vzdálenost od rodné země a společná minulost, která národy spojuje.

3. Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?

Graf 6 Vzdělání dotázaných

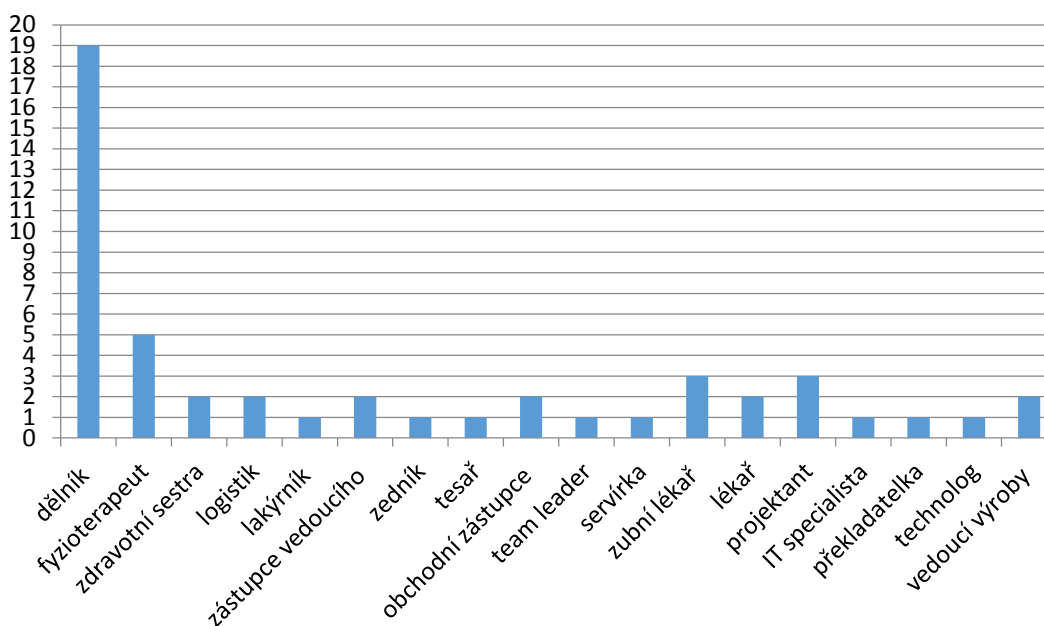


Zdroj: Vlastní zdroj

Odpovědi spojené se vzděláním ukazují, že zde uplatnění hledají osoby se středoškolským nebo vysokoškolským vzděláním. Naopak jen málo dotázaných má pouze základní vzdělání.

4. Jakou pozici v ČR vykonáváte?

Graf 7 Četnost pozice dotazovaných

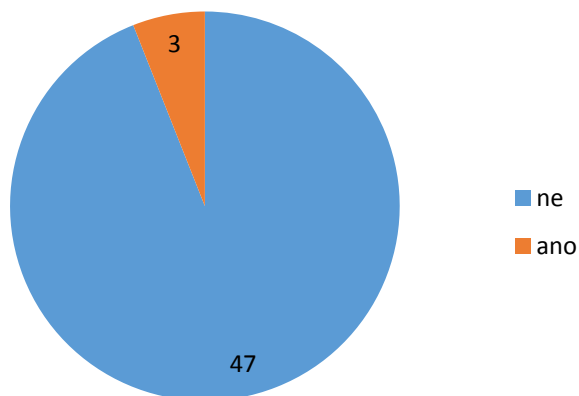


Zdroj: Vlastní zdroj

Nejčastější profesí je dělník ve výrobě, a to především z důvodu vysokého počtu oslovených respondentů ze společnosti Tesla, kde bylo možné získat data od více osob na jednom místě. Rozmanitost povolání je pestrá a to především díky vysokoškolsky vzdělaným pracovníkům, kteří obsazují vyšší pozice. Pracovníci tedy vyplňují mezery na trhu práce.

5. Byl/a jste v ČR někdy nelegálně zaměstnán/a?

Graf 8 Výskyt nelegálního zaměstnávání u pracovníků

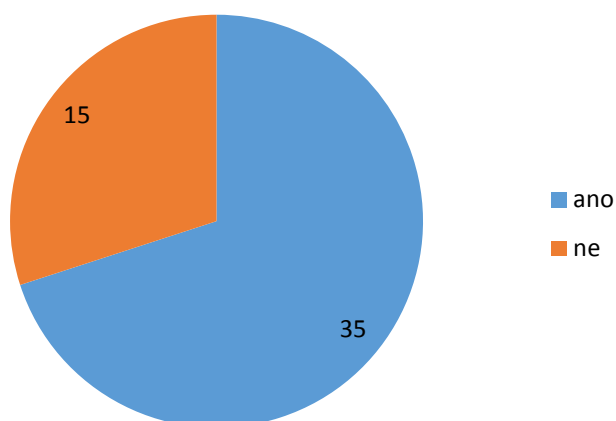


Zdroj: Vlastní zdroj

Ani nedostatek financí nebo dlouhé čekací doby schvalující povolení k zaměstnání nevedly k nelegálnímu zaměstnávání zahraničních pracovníků (až na ojedinělé výjimky). Tento problém se v rámci zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR téměř nevyskytuje.

6. Máte přehled o všech svých srážkách ze mzdy? (týká se i provizí agentury, pokud pod nějakou pracujete)

Graf 9 Přehled o srážkách ze mzdy

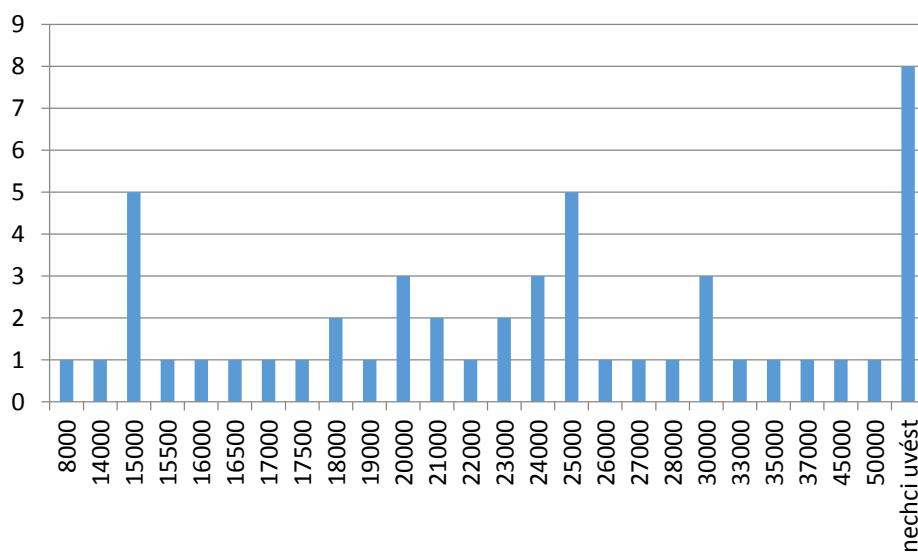


Zdroj: Vlastní zdroj

Co se týče srážek, které jsou každý měsíc odváděny pracovníkům, nejsou naše výsledky příliš uspokojivé, až patnáct dotázaných z padesáti nemá přehled, co je jim ze mzdy sraženo a kolik % odevzdávají zaměstnavatelé agentuře, která je zaměstnává.

7. Jaká je Vaše průměrná čistá mzda?

Graf 10 Průměrná čistá mzda

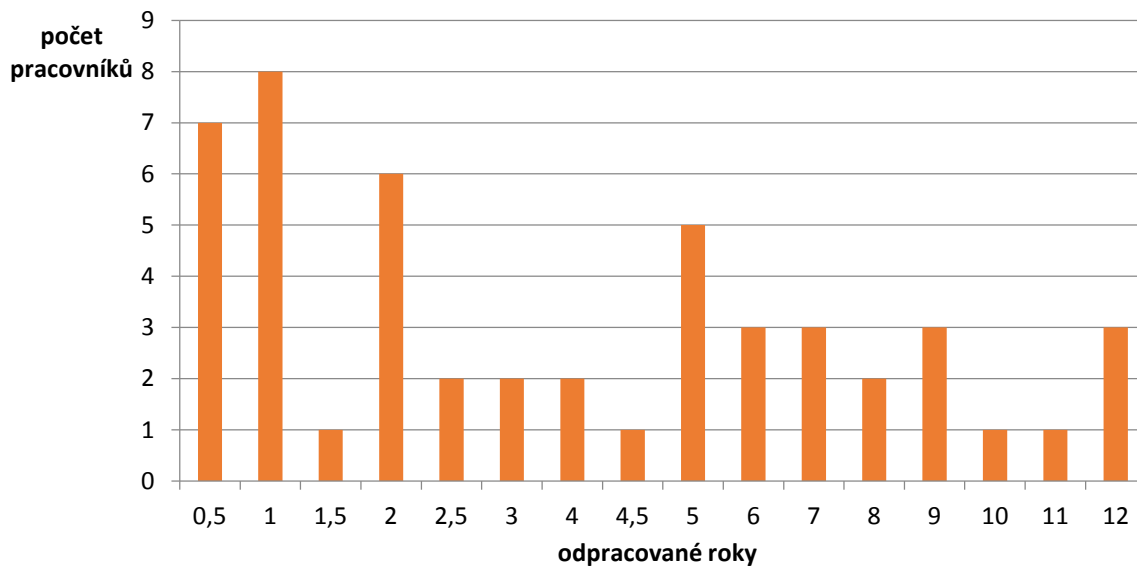


Zdroj: Vlastní zdroj

Mzda je velmi rozmanitá a pochopitelně se odvíjí od vykonávané profese. Může být variabilní, pokud zaměstnavatel umožňuje její zvýšení formou přesčasu. Kromě jediného extrémního případu, ve kterém zahraniční pracovník odpověděl 8000 Kč, se žádný z pracovníků nepohybuje pod hranicí minimální mzdy, která je v současnosti 12 200 Kč.

8. Jak dlouho jste v ČR zaměstnán/a?

Graf 11 Délka zaměstnání v ČR



Zdroj: Vlastní zdroj

Nejčastěji je uváděna odpověď půl roku, rok a dva roky. Hodnoty mohou souviset s čerstvými absolventy vysokých škol, kteří jsou v příslušném oboru zaměstnání teprve krátce.

9. Byl/a jste někdy hlášen/a na Úřadu práce v ČR?

Graf 12 Cizinci, kteří byli někdy evidováni na ÚP

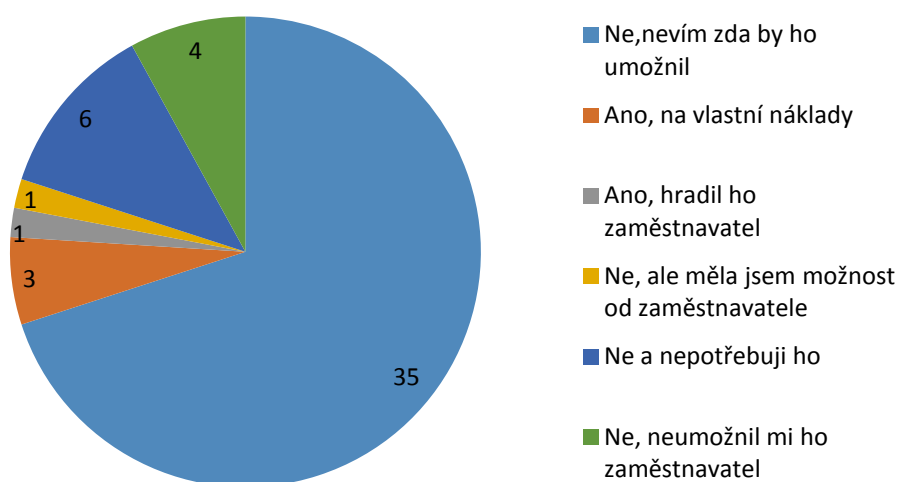


Zdroj: Vlastní zdroj

Jak se prokázalo, pouhých 7 z 50 zahraničních pracovníků bylo evidováno na úřadu práce a z toho jen 4 pobírali podporu v nezaměstnanosti. Dokazuje to tedy fakt, že zahraniční pracovníci jsou aktivní na trhu práce a jsou značným přínosem pro ekonomiku země.

10. Účastnil/a jste se někdy kurzu českého jazyka (umožněno ÚP, agenturou, zaměstnavatelem)?

Graf 13 Absolvování kurzu českého jazyka

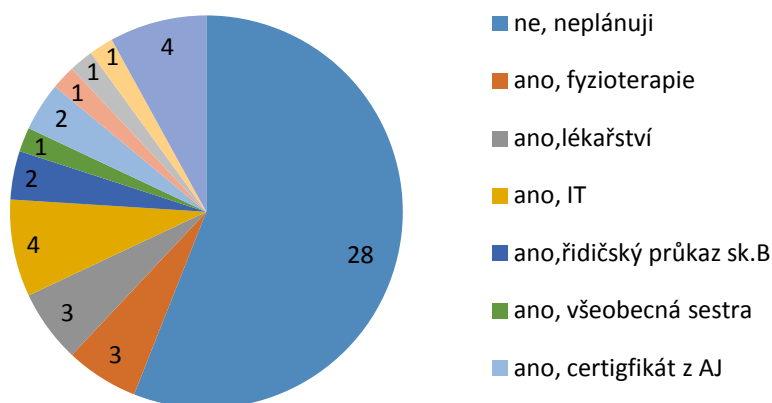


Zdroj: Vlastní zdroj

Z daných odpovědí je zřejmé, že až 35 z 50 respondentů jazykovou bariéru jako problém nevidí. O jazykové kurzy se nezajímají a hodnotí je za nepotřebné. Vliv na to má velký počet respondentů slovenského původu, jejich jazyk je podobný a v rámci daných okolností se vždy domluví. Našel se pouhý jeden respondent, který absolvoval kurz českého jazyka, jemuž zaměstnavatel kurz uhradil. Další tři respondenti si kurz hradili ze svých zdrojů.

11. Plánujete si doplnit či zvýšit svoji kvalifikaci nebo vzdělání a tím zlepšit svoje uplatnění na trhu práce v ČR? Pokud ano, v jakém oboru?

Graf 14 Zvýšení vzdělání a kvalifikace

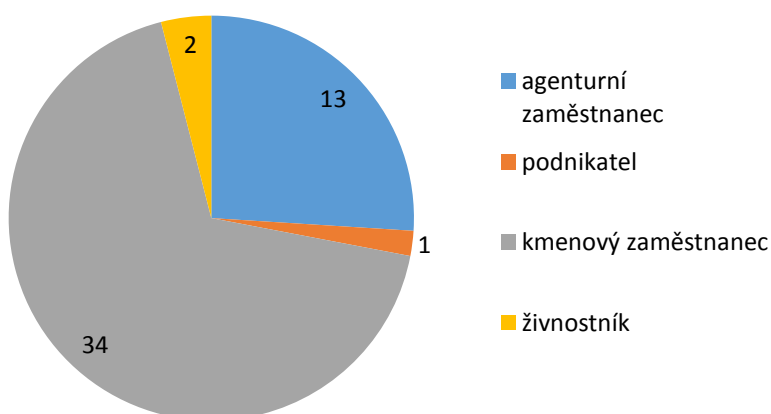


Zdroj: Vlastní zdroj

Povzbudivé odpovědi shledáváme v zájmu se dále vzdělávat a poskytovat kvalitnější služby a hodnoty pro pracovní trh, 28 z 50 respondentů odpovědělo, že se dále neplánují vzdělávat, což se týkalo především osob pracujících na dělnických profesích. Pouhý jeden o tom nepřemýšlel a neví, zda si své vzdělání v budoucnu doplní. Zbylých 21 respondentů se plánuje zdokonalit ve svém oboru nebo rozšířit své kvality absolvováním kurzů či řidičského oprávnění.

12. Jste veden/a jako kmenový zaměstnanec, zaměstnává Vás pracovní agentura, nebo jste živnostník (podnikatel)?

Graf 15 Přehled zaměstnávajících institucí



Zdroj: Vlastní zdroj

Nejvíce dotázaných je vedeno jako kmenoví zaměstnanci, nezodpovídají se jiné instituci jako např. agentuře práce, pod níž pracuje 13 z 50 oslovených respondentů.

Rozhovor s cizinci na základě kvalitativního sběru informací:

13. Proč jste odešel/a ze své země?

Nedostatek práce v rodné zemi, vysoká nezaměstnanost. (18 respondentů)

Přišel/a jsem sem studovat vysokou školu a už jsem tady zůstal/a. (7 respondentů)

Z důvodu vyššího platového ohodnocení. (9 respondentů)

Chtěl/a jsem získat nové zkušenosti a příležitosti.

Lepší pracovní podmínky a možnost dalšího vzdělávání. (4 respondenti)

Chtěl/a jsem získat stabilní zaměstnání.

Již od mala jsem zde chtěl/a žít.

Přišel/a jsem za svojí rodinou, která tady už nějakou dobu žila.

Potřeboval/a jsem změnu. (4 respondenti)

Kvůli nabídce kvalitnější práce a lepší životní úrovně. (3 respondenti)

U nás v zemi nebylo bezpečno, proto jsem odešel/a.

V té době bylo těžké sehnat v rodné zemi zaměstnání bez praxe v daném oboru.

14. Co Vás přivedlo k tomu jít pracovat právě do České republiky?

Rozhodl/a jsem se kvůli vyšším výdělkům. (6 respondentů)

Prostě jsem chtěl/a pracovat v České republice.

Dostal/a jsem zajímavou pracovní nabídku a měl/a jsem tady více pracovních možností. (10 respondentů)

Přišel/a jsem za rodinou. (6 respondentů)

Bylo to z důvodu krátké vzdálenosti od mojí rodné země, kousek od hranic. (4 respondenti)

Měl/a jsem zde přítele/přítelkyni.

Po škole jsem nevěděl/a co dál a měl/a jsem tady kamaráda.

Studoval/a jsem zde vysokou školu a už jsem tady zůstal/a. (8 respondentů)

Měl/a jsem tady kamarády.

Okouzila mě Praha, chtěl/a jsem tam žít. (2 respondenti)

Přivedly mě sem špatné podmínky v místě předchozího bydliště.

Kvůli bezpečnosti země.

Kvůli osamostatnění.

Nádherná Olomouc, kde jsem chtěl/a po studiu žít.

Protože je nás tu hodně z mojí země.

Věděl/a jsem, že budu mít v ČR lepší pracovní podmínky, mohl/a jsem si práci vybrat a u nás na Slovensku není tolik pracovních příležitostí v mém oboru.

Kvůli podobné řeči a blízkému vztahu k ČR.

Chtěl/a jsem získat stabilní zaměstnání v dobré společnosti.

Byl mi umožněn nástup ihned a potřeboval/a jsem peníze.

15. Kdo Vám v ČR zprostředkoval zaměstnání?

Našel/našla jsem si ji sám/sama bez pomoci ostatních. (21 respondentů)

Prostřednictvím internetové nabídky práce. (3 respondenti)

Pomohla mi s tím rodina.

Se získáním zaměstnání mi pomohla kamarádka.

Agentura, osobně, úřad práce. Nyní jsem si poslední práci sehnal/a sám/sama.

Většinu sama, na úřadu práce mi ale nikdy nic nenašli.

Sehnala mi ji kamarádka přes agenturu práce.

Díky spolužačce, která odmítla pracovní nabídku.

Zprostředkovala mi ji agentura práce, kterou jsem kontaktoval/a. (18 respondentů)

Přes známé a příbuzné. (2 respondenti)

16. Co jste očekával/a od zaměstnání v ČR?

Největším očekáváním bylo lepší finanční ohodnocení než v rodné zemi. (22 respondentů)

Raději jsem nic neočekával/a. (3 respondenti)

Že to bude zábava.

Lepší finanční ohodnocení v rámci mojí kvalifikace, více pracovních možností, dobrý kolektiv. (4 respondenti)

Lepší pracovní a životní podmínky. (5 respondenti)

Získání dalších zkušeností v mém oboru. (2 respondenti)

Stabilní zaměstnání a sociální zabezpečení. (2 respondenti)

Do ČR jsem přišel/a s rodinou ještě nezletilý/á, po ukončení učiliště jsem začal/a pracovat a neměl/a jsem žádná očekávání.

Že zde nasbírám další zkušenosti a poznám, jak pracuje zdejší zdravotnictví.

Více peněz s levnějším bydlením.

Myslel/a jsem, že zde docílím kariérního růstu.

Nevím, nepřemýšlel/a jsem nad tím. (2 respondenti)

Pocit jistoty práce. (4 respondenti)

Potřeboval/a jsem si vydělat více peněz, takže jsem očekával/a, že si je našetřím.

17. Jaká Vaše očekávání se naplnila?

Naplnila se všechna moje očekávání. Jsem v České republice spokojen/a. (15 respondentů)

Dosažení vyšších zisků. (9 respondentů)

Dobré platové podmínky, dobrý zaměstnavatel, vyhovující pracovní doba, osobní přístup

zaměstnavatele.

Dobré platové ohodnocení, dobrý pracovní kolektiv a možnost vzdělávat se. (2 respondenti)

Neměl/a jsem žádná očekávání, nic mě tedy nezklamalo.

Získal/a jsem spoustu pracovních zkušeností.

Mám stabilní zaměstnání a pravidelnou výplatu.

Našel/našla jsem si dobře placenou práci. (5 respondenti)

Našel/našla jsem si životní partnerku/partnera, takže se do své země zpět nevrátím, i když jsem o tom předtím uvažoval/a.

Nic se nenaplnilo. (7 respondentů)

Částečně se vyplnily moje představy o zaměstnání v ČR.

Ohledně peněz se moje očekávání nenaplnilo.

Založil/a jsem zde rodinu, což je nad moje očekávání.

Uplatnění v oboru, plat i možnost kariérního růstu.

Získal/a jsem dostačující příjem a sociální zabezpečení.

Nadmíru se naplnila moje očekávání, získal/a jsem praxi jak v mém oboru, tak i v jiných pracovních odvětvích.

Zatím se průběžně naplňují.

18. Co je pro Vás největším problémem při ucházení se o zaměstnání v ČR?

Nic, na žádný problém jsem nenarazil/a. (15 respondentů)

Mnoho papírů a žádostí k vyplnění. (12 respondentů)

Získání žádosti o pracovním povolení. (3 respondenti)

Neznalost právních předpisů zaměstnávání cizinců u zaměstnavatelů a byrokracie na cizinecké policii.

Hodně cizinců, kteří dělají problémy. Pak všichni pohlížejí na cizince a myslí si, že jsou špatní.

Můj dialekt, mám problém se dorozumět s příslušnými úřady. (2 respondenti)

Nikdy jsem se o jiné zaměstnání nepokoušel/a kvůli nedostatečné znalosti jazyka a vízu.

Problémem bylo moje nepřijetí kvůli jinému občanství a trvalý pobyt, teď mám trvalý pobyt i dostatečné vzdělání, ale pořád jiné občanství, stále mě odmítají.

Nedostatek zkušeností s ucházením se o zaměstnání v jiné zemi.

Velká konkurence, kvůli které nemám jisté pracovní místo.

Jediným problémem při žádosti o práci bylo, že jsem se setkal/a s rasismem vůči mojí osobě.
(3 respondenti)

Určitá omezení ve státní správě.

Nedostatečná kvalifikace, praxe a pracovní zkušenosti. (4 respondenti)

Vyřizování na úřadech. (3 respondenti)

Málo volných míst na požadovanou pracovní pozici.

19. Máte nějaké pracovní benefity?

Ne, nemám žádný pracovní benefit. (17 respondentů)

Ano, ale nechci upřesnit jaký. (3 respondenti)

Pouze příspěvek na bydlení. (4 respondenti)

Dostávám stravenky, 13. plat, 5 dní dovolené nad rámec, práce jen 3 dny v týdnu, příspěvek na ubytování a na palivo.

Mám placené kurzy, konference a využívám různé procedury.

Placené kurzy a školení.

Možnost využívání wellness služeb, příspěvek na zdravotní služby v nemocnici.

Zkrácený pracovní úvazek i při oficiálně daném plném úvazku.

Pouze stravenky. (3 respondenti)

Mám stravenky a mimořádné prémie.

Příspěvek na dovolenou, stravenky a fitness centrum.

Žádné, protože jsem osoba samostatně výdělečně činná.

Stravenky a příspěvek na lázně.
Placenou dovolenou, stravenky a flexi passy.
Každý rok dostávám nový pracovní oděv.
Sick days, příspěvek na stravu a dopravu.
Příspěvek na starobní důchod.
Příspěvek na zubní ošetření.
Multisport, Home-office, notebook, placené přesčasy.
Slevy na dovolenou a na léky v lékárně.
Slevy na vybrané služby, ve vybraných obchodech.
Slevy na produkty, se kterými pracuji.
Fitness, bazén a wellness. (2 respondenti)
Možnosti služebního vozu, 5 týdnů dovolené, jazykové a odborné kurzy. (3 respondenti)

20. Stačí Vám dosažený příjem, nebo si musíte přivydělávat brigádou?

Dosažený příjem mi stačí a nemusím si přivydělávat brigádou. (33 respondentů)
Nestačí, musím si přivydělávat brigádou. (3 respondenti)
Nestačí, proto často pracuji přesčas. (2 respondenti)
Jak kdy, někdy s tím vyžiji, ale někdy už nemám z čeho platit další výdaje.
Nestačí, ale na brigády nechodím. (5 respondentů)
Jak kdy, někdy s tím vyjdu, ale na brigády chodit nebudu.
Normálně stačí, ale možnost přivýdělku vítám a vždycky využívám.
Zatím to nedokážu posoudit. (2 respondenti)
Mám ke své práci další úvazek a díky tomu s financemi vycházím.
Na občasnou brigádu chodím pouze z nudy, ale výdělek by mi stačil.

21. Jak vnímáte české spolupracovníky? Mají vůči Vám rasové předsudky, popřípadě vyčleňují Vás z kolektivu?

Beru je pozitivně a nemají vůči mně žádné rasové předsudky. (26 respondentů)

Jak kdo, ale to je asi všude. (3 respondenti)

S některými spolupracovníky mám kvůli svému původu problém. (3 respondenti)

Setkal/a jsem se pouze s výjimečnými případy rasismu.

Raději s Čechy nepracuji.

Jsou úžasní, žádné předsudky vůči mně nemají a rozhodně mě nevyčleňují z kolektivu.

V práci máme výborný kolektiv, takže z jejich strany necítím žádný problém.

Většina Čechů jsou elitáři a mají pocit, že jsou něco víc, jejich namyšlenost mě ale v práci neovlivňuje.

Jak kdo, ale většina osob z mého pracovního okolí je fajn.

Žiji zde již čtrnáct let a většina lidí ani nepozná, že jsem cizinec, mluvím totiž velmi dobře česky.

Já osobně s tím problém nemám, ale dost často na pracovišti u některých spolupracovníků rasové předsudky vidím.

Ano, setkal/a jsem se s předsudky, kdy nám kolegové v práci dost často vyčítali, že jim bereme jako cizinci práci.

Převážně všichni kolegové jsou cizinci, čeští kolegové bývají často vůči nám arogantní a chovají se nadřazeně.

V práci vidím rasové předsudky často. Na moji osobu se však nevztahují, jelikož na mě není poznat, že jsem cizinec/cizinka.

Někteří mají nevhodné narážky a vtipy.

Ano, mají předsudky, český kolektiv vyčleňuje jiné národnosti v postupu v kariéře.

Nastávají případy, kdy Vám dají najevo, že nejste Čech.

Těžko říct, někdy nevím, co si o mně myslí.

Ne, Češi jsou hodní a pracovití lidé s občasnými narážkami, které ale rozhodně nejsou myšlené jako rasové útoky a podobně.

Někteří teda nic moc chování, ale už jsem se naučil je přehlížet.

Většinou jsou v pohodě.

22. Uvažujete o odchodu zpět do své země nebo do nějaké jiné zahraniční země? Pokud ano, co je pro Vás důvodem k odchodu?

Ne, neuvažuji, jsem tady spokojený/á. (26 respondentů)

Ano, chtěl/a bych se vrátit zpátky z osobních důvodů.

Ano, jsem tady jen kvůli pracovním zkušenostem.

Ano, určitě se vrátím, jen jsem si chtěl/a našetřit více peněz.

Ano, chci se vrátit a nemusím mít k tomu důvod. (3 respondenti)

Momentálně o odchodu neuvažuji. (3 respondenti)

Ne, do své rodné země se už nevrátím, založil/a jsem tady rodinu.

Jsem na 100 % rozhodnutý/á se vrátit zpátky, nic mě tady nedrží a jsem zklamaný/á.

Neuvažuji o tom, že bych se vrátil/a. Mám tady rodinu a dítě.

Možné je všechno, ale zatím neuvažuju o návratu zpět.

Ano, kvůli zbytku rodiny, která sem za mnou nepůjde. (2 respondenti)

Ano, chci se vrátit, hlavním důvodem jsou pracovní podmínky a chování nadřízených.

Chystám se odejít do Německa, kde jsou lepší podmínky. (2 respondenti)

Nevím, zatím jsem o tom nepřemýšlel/a.

Zatím se nechystám, uvidíme v budoucnu. (3 respondenti)

Někdy v budoucnu se možná vrátím domů.

Určitě plánuji zůstat v ČR.

23. Jak s Vámi pracovní agentura komunikuje v případě nějakého problému? (odpovídá pouze ten, který je zaměstnán pod agenturou)

V pořádku, žádný problém jsem s agenturou neměl/a.

Komunikuje dobře, když jsem potřeboval/a něco vyřešit, komunikoval se mnou zástupce agentury telefonicky nebo osobně.

Naštěstí jsem neřešil/a žádný problém, abych musel/a kontaktovat agenturu.

Žádný problém jsem s agenturou nikdy neměl/a.

Jednají se mnou korektně a bez problému.

Vícekrát jsem byl/a s agenturou nespokojený/á, mnohokrát mě obrala o spoustu peněz.

Funguje celkem dobře přes telefon, takže když je potřeba, vždy rychle zareagují a poradí.

Jsem spokojená/ý, jednají se mnou solidně a komunikace je bez problémů.

Když jsem něčemu nerozuměl/a nebo jsem měl/a nějaký problém (např. skrz komunikaci a dorozumění se), mluvčí agentury to se mnou mnohokrát vyřešil .

Moc dobře se mnou nekomunikují a berou mi hodně peněz z výplaty.

Bez problémů už od začátku, kdy mi zprostředkovali zaměstnání, jsou vcelku vstřícní.

Když je kontaktuji, tak se sejdou buď se zástupcem agentury, nebo se to vyřeší přes telefon. Ale není to příliš často.

Velmi špatně, nejsou příliš ochotní se mnou něco řešit, ale nepřekvapuje mě to, všechny pracovní agentury jsou stejné.

Rozhovory se zaměstnavateli

Doslovné přepisy rozhovorů se zaměstnavateli jsou uvedeny v příloze této práce. Odpovědi mi poskytla paní Kundelová, jež zastává pozici personalistky ve společnosti Tesla Jihlava s.r.o., která úzce spolupracuje s agenturami práce, které realizují nábor zahraničních pracovníků, na něž se obrací s poskytnutím pracovních nabídek na jednotlivé pracovní pozice společnosti.

Dalším zaměstnavatelem ochotným odpovědět na mé otázky byla paní Zezulová, která ve společnosti Futaba Czech s.r.o. pracuje na pozici general affairs manager, tedy manažer pro veřejné záležitosti. Stručný přehled odpovědí obou zaměstnavatelů je zpracovaný v kapitole Vyhodnocení a zobrazuje ho Tabulka 6.

4.4 Vyhodnocení a doporučení

4.4.1 Vyhodnocení

Po provedeném výzkumu lze sestavit přehlednou Tabulku 5, která obecně zobrazuje pozitiva a negativa zaměstnávání zahraničních pracovníků, což je cílem práce.

Tabulka 5 Pozitiva a negativa zaměstnávání zahraničních pracovníků

Pozitiva	Negativa
obsazování dlouhodobě neobsazených míst	jazyková bariéra
flexibilita	diskriminace v kolektivu
ochota pracovat přesčas	legislativní omezení
pracovníci v produktivním věku	nelegální zaměstnávání
ekonomický růst a rozvoj země	omezená kvalifikace

Zdroj: Vlastní zdroj

Porovnáním dat z teoretické části, kde je analyticky rozebrán trh práce z pohledu zahraničních pracovníků, s daty z části praktické, se potvrzuje, že nejčastěji pracovníci přicházejí ze Slovenska a pracují v oblasti zpracovatelského průmyslu na úrovni terciálního (nejnižšího) stupně na trhu práce.

Sběr kvantitativních dat popisuje věk, národnost, dosažené vzdělání a pozici, kterou zde pracovníci vykonávají nebo jaký je jejich průměrný měsíční příjem. Z těchto dat lze vycházet při přehledu obsazovaných pozic v ČR.

Mnoho z mladších dotazovaných v ČR studovalo VŠ a díky studiu našlo uplatnění ve svém oboru. U dotazovaných osob s vysokoškolským vzděláním se nejčastěji jednalo o studium fyzioterapie, lékařství nebo zubního lékařství. Tyto pozice jsou velmi potřebné a vyplňují místa na našem pracovním trhu. U zaměstnavatelů neprobíhá nepřímá diskriminace na pozicích primárního stupně. Na pozice s vyššími příjmy přijímají osoby jiné národnosti s dostatečnou kvalifikací.

Na základě vyhodnocení kvalitativního výzkumu lze specifikovat důvody odchodu pracovníků z rodné země. Mezi hlavní důvody, kvůli kterým dotazovaní odešli z rodné země, patří nejčastěji vysoká míra nezaměstnanosti a nízká platová ohodnocení. Potvrzuje to i teoretická část, která formuluje důvody jako finanční situace a nedostatečná životní úroveň.

Důvodem příchodu do České republiky jsou jednoznačně vyšší výdělků, pocit jistoty zaměstnání, více pracovních příležitostí, lepší životní úroveň, ale i krátká vzdálenost od rodné země (Slovensko). Tímto se potvrdilo tvrzení z teoretické části, kdy zahraniční pracovníci přicházejí do zemí, které jsou z hlediska jejich pohledu ekonomicky silné, prosperující a mají fungující trh s velkým množstvím pracovních příležitostí.

Zahranční pracovníci se zřídka obracejí na instituce zprostředkovávající práci v ČR. Raději sami kontaktují agentury práce nebo příslušného zaměstnavatele, buď osobně, nebo prostřednictvím internetových pracovních nabídek. Tento fakt je popsán i v teoretické části práce. Více jsou zapojeny do zaměstnávání zahraničních pracovníků agentury práce než příslušné úřady práce. Potvrdilo se tedy, že úřady práce slouží spíše k evidenci a vydávání povolení, ale na zprostředkování zaměstnání na konkrétní pracovní pozici se více podílejí agentury práce. Většina dotázaných je s agenturou práce spokojena, až na pár výjimečných případů. Tito respondenti uvedli, že jim agentura práce strhává ze mzdy mnoho peněz, ale jak je uvedeno v teoretické části, agentura práce nestrhává provizi z platu zaměstnanců, ale na základě interní dohody ji požaduje od zaměstnavatelů pracovníků. Ačkoliv je dle teoretické části nábor zaměstnanců prostřednictvím agentur práce finančně nákladný, společnostem ušetří budoucí náklady v oblasti mzdy a zvýší jim výstupní produkci, což vede k plnění zakázek a vyšším ziskům. Náklady na zaměstnance ze Slovenska jsou nižší než na zaměstnance z Ukrajiny či Bulharska, proto jsou nejčastěji zaměstnávanou národností.

Zahranční pracovníci uvádějí za největší překážku přemíru byrokracie, dlouhé čekací doby při podání žádosti o povolení k pobytu a pracovního povolení. Bohužel je to legislativní nezbytnost potřebná pro zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR. Dalším problémem je poměrně častá diskriminace, která se objevila u poloviny dotázaných. Pracovní prostřední se potýká ve značné míře s rasismem.

Obě části bakalářské práce potvrdily nezájem zahraničních pracovníků o jazykové kurzy. Pokud by se ale chtěli ucházet o vyšší pracovní pozice, může to být z hlediska požadavku kariérního růstu velký problém.

V porovnání s již realizovanými výzkumy jiných bakalářských prací, které vznikly v posledních deseti letech, se výzkum shoduje ve faktech, že nejvíce pracovníků pochází ze Slovenska a Ukrajiny. Stejně tak se shodují i v oblastech zaměstnávání pracovníků, kterými jsou průmysl a stavebnictví. Potvrzují i věkový průměr, který je v tomto výzkumu nejčastěji

v rozmezí 27–31 let, v jiné bakalářské práci autor uvádí 25–39 let.

Část výzkumu se zabývá problematikou zaměstnávání těchto pracovníků z pohledu zaměstnavatele. Doslovné přepisy rozhovorů se zaměstnavateli jsou uvedeny v příloze práce. Odpovědi zaměstnavatelů se v některých případech shodují. Jako největší problém při zaměstnávání zahraničních pracovníků uvádějí obě společnosti jazykovou bariéru, což je podle jejich názoru hlavní příčinou nemožnosti kariérního postupu. Co se týče pracovních benefitů, oba zaměstnavatelé uvádějí, že není rozlišováno, zda jde o zahraničního nebo českého zaměstnance, po určité odpracované době se stávají zahraniční pracovníci plnohodnotnými kmenovými zaměstnanci se všemi možnými benefity. Oba zaměstnavatelé nabízejí pracovní pozice prostřednictvím spolupráce s agenturou práce, ale ani jeden se nevyjádřil k tomu, kolik procent za zprostředkování agenturám odvádějí.

Obě společnosti nabízejí zahraničním pracovníkům nižší dělnické pozice. V případě, že by pracovník prokázal znalosti na vyšší jazykové úrovni, je společnost ochotna nabídnout mu lepší pracovní místo.

Naopak se společnosti rozcházejí v poskytování jazykových kurzů. U jedné z nich není příliš důležité na daných pracovních pozicích tento kurz poskytovat. Druhá společnost nabízí možnost účastnit se jazykového kurzu, což je z hlediska začlenění těchto pracovníků velice kladný přístup. Rozdílné jsou i zkušenosti obou zaměstnavatelů v případě diskriminace na pracovišti. Zatímco jedna společnost uvádí, že s diskriminací problémy nemá, druhá se setkala s konflikty založenými právě na rasovém původu pracovníků.

Společnosti uvádějí, že si ověřují zpětnou vazbu spokojenosti u zaměstnanců - zahraničních pracovníků. Důvodem pro zaměstnávání cizinců je podle obou společností nedostatečný zájem českých pracovníků o nabízené pozice za daných pracovních podmínek. Společnost Tesla Jihlava s.r.o. uvádí, že nemají omezení při zaměstnávání zahraničních pracovníků, Futaba Havlíčkův Brod nemusí zahraniční pracovníky přijmout, pokud nejsou zdravotně způsobilí nebo dostatečně zruční pro vykonávání dané pozice. Tabulka 6, viz níže, porovnává jednotlivé odpovědi oslovených zaměstnavatelů.

Tabulka 6 Porovnání odpovědí zaměstnavatelů

	zaměstnavatelé	
	Tesla Jihlava s.r.o.	Futaba s.r.o.
pracovní úvazek	plný, dohoda provedení práce	plný
benefity	stejně jako pro Čechy	stejně jako pro Čechy
zahraniční národnosti	Slováci, Ukrajinci, Maďaři	Slováci, Ukrajinci, Rumuni, Bulhaři, Maďaři, Mongolové
spolupráce s agenturami	ano	ano
jazykové kurzy	ne	ano
problémy s rasismem	ne	ano
důvody k zaměstnávání	nedostatek pracovníků z ČR	nedostatek pracovníků z ČR
nabízené pozice	plastikář, dělník v elektro	operátor, údržbář, nástrojař
omezení pro přijetí	žádné	zdravotní, zručnosti

Zdroj: Vlastní zdroj

4.4.2 Doporučení

Doporučení se týká zaměstnavatelů, kteří by se měli více podílet na začleňování zahraničních pracovníků do pracovních kolektivů. Měli by více naslouchat jejich potřebám a pravidelně si ověřovat zpětnou vazbou spokojenosti zaměstnanců formou evaluace (ta může být písemná nebo ústní). Pomoci k motivaci většího pracovního nasazení by mohlo pořádání pravidelných setkání zahraničních pracovníků s nadřízenými nebo se zvoleným zástupcem, kde by mohli zaměstnanci klást dotazy a reagovat na situace, které by byly potřeba v pracovním prostředí zlepšit. Dalším doporučením je zprostředkování jazykových kurzů pro přijímané národnosti, kde se pracovníci naučí alespoň základní slovní zásobu, která je nezbytná k výkonu jejich povolání. To může zmírnit nespokojenost pracovníků, popřípadě fluktuaci mezi pracovními místy. Pokud zahraniční pracovník absolvuje jazykový kurz a má alespoň dostatečné vzdělání, ze strany zaměstnavatele by měla být ochota umožnit mu zvýšení kvalifikace v daném oboru, v němž je zaměstnán. Pracovník, který je kmenovým zaměstnancem společnosti, by měl mít zvýšení kvalifikace částečně od zaměstnavatele uhrazeno. Může to být další možnost z nabízených zaměstnaneckých benefitů. Tím by byl umožněn těmto pracovníkům kariérní růst (týká se především dělnických profesí). Velkou chybou je nedostatečná motivace a následná

nespokojenost pracovníků v oblasti jiných představ a očekávání, v porovnání s realitou, která po několika měsících či letech nastává. Společnosti se příliš zaměřují na pracovní výkon a velkovýrobu a méně se starají o potřeby zaměstnanců. Zaměstnavatelé by měli ověřovat i využívání pracovních benefitů zaměstnanci a spíše se zaměřit na mimořádné finanční prémie. Spousta zaměstnanců benefity nevyužívá a nemají tedy z těchto příspěvků žádnou přidanou hodnotu. V praktické části bakalářské práce nebylo možné prověřit překážky legislativy, neboť nebyly poskytnuty informace pro zpracování tohoto problému.

5 ZÁVĚR

Migrace byla, je a bude vždy aktuálním tématem, na který lze nahlížet z různých úhlů pohledu. Vždy s sebou ponese rizika, ale i jisté výhody a je třeba si uvědomit, že je to děj nevyhnutelný a do jisté míry přirozený. Cílem práce bylo zjistit pozitiva a negativa zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR prostřednictvím daných kritérií vycházejících z teoretické části práce.

Zahraniční pracovníci jsou ochotni pracovat za nižší mzdy než občané ČR. Zveřejněné platy byly vyšší než hodnota minimální mzdy, ale zároveň nižší, než je průměrná mzda v ČR (až na občasnou výjimku). Pracovníci uvedli, že jsou schopni zabezpečit pro sebe a svou rodinu průměrnou životní úroveň.

Omezením u některých pracovníků může být jazyková neznalost. Z hlediska průzkumu nedávali zahraniční pracovníci jazykové bariéry velký význam a jazykových kurzů nikdy nevyužili. Průzkumem byla vyvrácena přílišná fluktuace cizinců mezi pracovními místy. Na pracovních místech setrvávají několik let a někteří z nich jsou kmenovými zaměstnanci nebo podnikají. Důvodem může být jistota práce, financí a zabezpečení rodiny, ale také značná flexibilita a ochota pracovat přesčas.

Mizivé procento z dotázaných bylo někdy nahlášeno na ÚP, lze na ně nahlížet jako na pracovité osoby, které přispívají značnou měrou do našeho státního rozpočtu. Produktivní věk dotazovaných je řešením stárnoucí generace, ať pro důchodový systém, tak pro zvýšení porodnosti. Vyvrátil se tím názor, že jsou finanční zátěží země, stejně jako to, že berou rodilým pracovníkům práci. Mají kladný vliv na ekonomickou prosperitu naší země.

Velkým problémem z pohledu zahraničních pracovníků byly lhůty při žádostech o pracovní povolení a příliš mnoho byrokracie, která značně daný proces zpomaluje. Legislativu však nelze obejít, což potvrzuje i fakt, že se nelegální zaměstnávání v zemi téměř nevyskytuje. Pracovníci vykazovali značnou ochotu se dále vzdělávat a kvalifikovat. Projevili tím svoji houževnatost a flexibilitu, která je pro dnešní pracovní trh nezbytná a potřebná.

Osoby samostatně výdělečně činné nebo osoby s vysokoškolským vzděláním našly snadněji ve svém oboru uplatnění i s odpovídajícím finančním ohodnocením. Nemají důvod k odchodu z naší země. Na druhé straně lidé s nižším vzděláním, pracující na nižších dělnických profesích, berou svoji práci za stereotyp a z důvodu zklamání uvažují o odchodu zpět do rodné země.

Zaměstnavatelé hodnotili jazykovou bariéru jako problém, který neumožňuje zaměstnanci na nižších pozicích kariérní růst. Uvedli, že omezení z pohledu zaměstnávání zahraničních pracovníků nemají. Ověřují si pouze zdravotní stav a zručnost pro dané pracovní pozice, stejně jako u náboru českých pracovníků. Společnosti zahraničním pracovníkům v kmenovém stavu nabízely stejné pracovní úvazky a benefity jako českým pracovníkům. Omezení ani znevýhodnění zahraničních pracovníků nebyla prokázána. Ačkoliv se společnosti s diskriminací na pracovišti setkaly, nelze tomuto nežádoucímu jevu v pracovním kolektivu různých národností zabránit. Zaměstnavatelé potvrdili i spolupráci s agenturami práce, s nimiž mají dohody ohledně platových podmínek na jednotlivé profese. Nejčastěji zaměstnávanými zahraničními pracovníky byli příslušníci východních států, zejména Slováci, Maďaři a Ukrajinci. Toto zastoupení se od dob otevřeného evropského trhu nezměnilo. Neochota kontaktovaných zaměstnavatelů a agentur práce spolupracovat na této bakalářské práci může vést k názoru, že jsou zahraniční pracovníci považováni za levnější pracovní sílu, která neklade odpor pracovat v podmínkách, za kterých příslušníci ČR pracovat nechtějí. Dalším tématem pro zkoumání této problematiky by mohly být aktivity pořádané příslušnými institucemi (např. Úřad práce), které vedou k začleňování zahraničních pracovníků do pracovního procesu.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Agenturní zaměstnávání má nová pravidla, 2009. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, pos. akt. 20.7.2009 [cit. 2017-11-24]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/7445>

BOUŠKOVÁ, Petra, Věra KOLMEROVÁ, Bořivoj ŠUBRT a kol., 2006. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 223 s. ISBN 80-7263-350-3.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2012. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1.vyd. Praha: Nakladatelství Oeconomica, VŠE Praha, 290 s. ISBN 978-80-245-1880-0.

Ekonomická aktivita cizinců, 2017. Český statistický úřad [online]. Praha: ČSÚ, pos. akt. 11. 12. 2017 [cit. 2018-02-24]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-ekonomicka-aktivita-cizincu-c2hqntosk4>

JOKLOVÁ, Kateřina, Jitka RYŠAVÁ a kol. 2009. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. 1. vyd. Praha: ASPI, 312 s. ISBN 978-80-7357-437-6.

KACZOR, Pavel. 2013. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

KUNERTO VÁ, Tereza, 2014. Pracovník v Evropské unii. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Leges, 160 s. ISBN 978-80-7502-032-1.

MACHOTKOVÁ, Šárka, 2017. Pravidla vstupu a pobytu pro cizince. Euroskop.cz [online]. Praha: Euroskop, [cit.2017-11-30]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8760/sekce/pravidla-vstupu-a-pobytu-pro-cizince/>

Neziskové organizace, 2015. Cizinci v České republice [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, [cit. 2017-11-22]. Dostupné z: <http://cizinci.cz/cs/2028-neziskove-organizace-nno>

PESTEČKOVÁ, Tereza, 2017. Nelegální zaměstnávání cizinců. Bozpinfo.cz [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 20. 6. 2017 [cit. 2017-11-18]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/nelegalni-zamestnavani-cizincu>

RÁKOCZYOVÁ, Miroslava a Robert TRBOLA, 2011. Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Barrister & Principal, 186 s. ISBN 978-80-87474-20-4.

SARGEANT, Malcolm, 2011. Age discrimination: Ageism in Employment and Service Provision. Farnham: Gower publishing Limited, 249 p. ISBN 978-0-566-08927-5.

ŠOPFOVÁ, Kristýna a Martin ŤOPEK. Pracovní agentury mohou nově dodávat zaměstnance i ze zemí mimo EU. Chybějící místa obsadí Ukrajinci, 2017. Hospodářské noviny [online], posl. akt. 23. 8. 2017 [cit. 2017-11-18]. ISSN 1213-7693. Dostupné z: <http://archiv.ihned.cz/c1-65854430-pracovni-mista-obsadi-ukrajinci>

ŠTEVULOVÁ, Zuzana, 2017. Uprchlíci a migrace: dojmy a pojmy. Euractiv.cz [online]. Praha: Euractiv, posl. akt. 25. 10. 2017 [cit. 2017-11-24]. Dostupné z: <http://euractiv.cz/nazory/vnitro-a-spravedlnost/uprchlici-a-migrace-dojmy-a-pojmy/>

TESAŘ, Jakub, 2017. Zaměstnávání cizinců v České republice. Šance dětem [online], Praha: Obecně prospěšná společnost Sirius, o.p.s., posl. akt. 13. 4. 2017 [cit. 2017-11-22], ISSN 1805-8876. Dostupné z: <http://www.sancedetem.cz/cs/hledam-pomoc/rodina-v-problemove-situaci/cizinci-v-cr/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice.shtml>

Uznávání odborné kvalifikace cizinců se zjednoduší, Zeman novelu podepsal, 2016. Eurozpravy.cz [online], posl. akt. 18. 4. 2016 [cit. 2017-11-20]. ISSN 2336-257X. Dostupné z: <http://domaci.eurozpravy.cz/politika/152209-uznavani-odborne-kvalifikace-cizincu-se-zjednodusi-zeman-novelu-podepsal/>

Zaměstnávání cizinců bez povolení k zaměstnání nebo bez platného oprávnění k pobytu, 2017. Ministerstvo vnitra České republiky [online], Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, posl. akt. 24. 11. 2017 [cit.2017-11-30]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-zamestnavatele.aspx>

Změny v oblasti zprostředkování zaměstnání agenturami práce, 2017. Integrovaný portál MPSV [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, posl. akt. 11. 8. 2017 [cit. 2017-11-22]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zmeny

7 SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Obrázek 1 Vliv imigrace v krátkém období	15
Tabulka 1 Statistika zaměstnaných cizinců na trhu práce v ČR	12
Tabulka 2 Cizinci v Kraji Vysočina k 31. 12. 2016	31
Tabulka 3 Cizinci podle okresů Kraje Vysočina k 31. 12. 2016	31
Tabulka 4 Cizinci podle typu pobytu v Kraji Vysočina	32
Tabulka 5 Pozitiva a negativa zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR	52
Tabulka 6 Porovnání odpovědí zaměstnavatelů	55
Graf 1 Zaměstnaní cizinci podle státního občanství	13
Graf 2 Oblasti trhu práce se zaměstnanými zahraničními pracovníky	13
Graf 3 Pohlaví dotazovaných	35
Graf 4 Četnost věku dotazovaných	35
Graf 5 Národnost dotazovaných	36
Graf 6 Vzdělání dotazovaných	36
Graf 7 Četnost pozice dotazovaných	37
Graf 8 Výskyt nelegálního zaměstnání u pracovníků	38
Graf 9 Přehled o srážkách ze mzdy	38
Graf 10 Průměrná čistá mzda	39
Graf 11 Délka zaměstnání v ČR	40
Graf 12 Cizinci, kteří byli někdy evidováni na ÚP	40
Graf 13 Absolvování kurzu českého jazyka	41

Graf 14 Zvýšení vzdělání a kvalifikace 42

Graf 15 Přehled zaměstnávajících institucí 42

8 PŘÍLOHA

Rozhovory se zaměstnavateli:

Tesla Jihlava s.r.o.

1. Jaké pracovní úvazky cizincům nabízíte ?

Plný úvazek, když mají zájem, tak i na dohodu o provedení práce.

2. Poskytujete zaměstnancům - cizincům v rámci zaměstnání nějaký benefit?

Zaměstnanci - cizinci mají nárok na stejné benefity jako zaměstnanci - Češi.

3. Jaké národnosti jsou ve vaší firmě zaměstnány?

Slováci, Ukrajinci, Maďaři.

4. Jaké pozice cizincům nabízíte?

Dělnické - plastikář, dělník v elektro, ale pokud by splňovali požadavky na vyšší pozice a neměli by časem potíže s jazykovou bariérou, tak se nebráníme i pozicím odbornějšího charakteru.

5. Spolupracujete s agenturami práce? Pokud ano se kterými?

Ano, Workgroup agentura.

6. Kolik procent / jakou část odvádíte za zprostředkování pozice agentuře práce?

Nerozumím otázce a nebudu odpovídat.

7. Existují i nějaké důvody, kvůli kterým uchazeče nemůžete přijmout?

Ne, nemáme zde žádná omezení ani výhrady.

8. Nejčastější problémy, kvůli kterým jsou s cizinci rozvázány pracovní poměry?

V rámci HPP jsme pracovní poměr s cizinci nějakým nestandardním způsobem nerozvízali.

9. Jakou roli hraje dorozumění se – tedy jazyk při zprostředkování zaměstnání?

Nemůžeme očekávat, že cizinec, který tu nikdy nebyl hovoří plyně česky. Máme koordinátorku, která pomáhá se zácvikem, dokumentace je přeložena do jejich rodného jazyka.

10. Jsou již zavedena, popřípadě neuvažujete o jazykových kurzech pro cizince, které by jim usnadnily vstup do pracovního procesu?

Nejsou zavedeny, zatím neuvažujeme. Všichni, co tu máme se relativně rychle dokázali docela domluvit.

11. Řešil se ve vaší firmě problém s rasovými předsudky mezi zaměstnanci? (např. nebudu pracovat s příslušníky jiných národností...)

Nic konkrétního jsme v této oblasti neřešili.

12. Je pro Vás důležitá zpětná vazba zaměstnaných, ověřujete si jejich spokojenost popřípadě řešíte případná nedorozumění?

Vědí, že za mnou mohou přijít s jakýmkoli nedorozuměním, jsem ve spojení s přímým nadřízeným a ptám se, ale zatím jsme nic zásadního neřešili.

13. Důvody proč jsou cizinci na některých pozicích více vyhledáváni než příslušníci ČR?

Důvodem je vysoké procento zaměstnanosti v ČR a z toho přirozeně vyplývá chybějící pracovní síla.

14. Jak vnímáte spolupráci s cizinci a je něco, co by se dle Vás dalo ve vzájemné spolupráci s nimi vylepšit?

Z důvodu jazykové bariéry je spolupráce o něco složitější. Chce to více tolerance a trpělivosti. Nějaké národnosti mají i jiné pracovní návyky, než na které jsme zvyklí zde v ČR. Řešíme konkrétní případ od případu, ale vesměs jsme s pracovníky, které tu máme nebo jsme tu měli, spokojeni.

Futaba s. r.o.:

1. Jaké pracovní úvazky cizincům nabízíte?

Plné pracovní úvazky, stejně jako pro ostatní zaměstnance.

2. Poskytujete zaměstnancům-cizincům v rámci zaměstnání nějaký benefit?

Zaměstnancům, v kmenovém stavu poskytujeme standardní benefity bez ohledu na národnost, jako je možnost jazykového vzdělávání, zaškolení pro nekvalifikované pracovníky, roční bonusy dle prosperity firmy, 5 týdnů dovolené, příspěvek na dopravu, stravování, sportovní aktivity a mnoho jiných.

3. Jaké národnosti jsou ve vaší firmě zaměstnány?

Česká, slovenská, maďarská, mongolská, ukrajinská, bulharská, rumunská.

4. Jaké pozice cizincům nabízíte?

Operátorské i technické (údržbář, nástrojař apod.)

5. Spolupracujete s agenturami práce? Pokud ano se kterými?

Ano spolupracujeme; nezveřejňujeme informace, s kterými agenturami spolupracujeme, je to interní informace.

6. Kolik procent / jakou část odvádíte za zprostředkování pozice agentuře práce?

Nelze zveřejnit, jedná se o obchodní tajemství mezi agenturami a firmou.

7. Existují i nějaké důvody, kvůli kterým uchazeče nemůžete přijmout?

Zdravotní důvody, nezpůsobilost z hlediska vstupních testovaných dovedností.

8. Nejčastější problémy, kvůli kterým jsou s cizinci rozvázány pracovní poměry?

Nejčastěji problémy s pracovním výkonem, nedodržování firemních pravidel a fluktuace.

9. Jakou roli hraje dorozumění se – tedy jazyk při zprostředkování zaměstnání?

Jazyková bariéra je významná překážka, snažíme se ji eliminovat za pomoci tlumočnicků.

Snažíme se zaměstnávat národnosti, s kterými již máme zkušenosti z minulosti. Zaměstnávání cizinců znamená zvýšené náklady na administrativu (překlady všech dokumentů, směrnic apod.).

10. Jsou již zavedeny, popřípadě neuvažujete o jazykových kurzech pro cizince, které by jim usnadnily vstup do pracovního procesu?

Jazykové kurzy probíhaly již v minulosti pro mongolskou národnost, nyní probíhají kurzy pro ukrajinské pracovníky.

11. Řešil se ve vaší firmě problém s rasovými předsudky mezi zaměstnanci? (např. nebudu pracovat s příslušníky jiných národností...)

Ano, zaměstnávání cizinců způsobovalo a způsobuje problémy nejen mezi zaměstnanci, ale i v rámci lokality.

12. Je pro Vás důležitá zpětná vazba zaměstnaných, ověřujete si jejich spokojenost, popřípadě řešíte případná nedorozumění?

Ano, zpětná vazba je důležitá; v případě výskytu problémů na straně cizinců, jsou řešeny přes tlumočnicka/koordinátora.

13. Důvody proč jsou cizinci na některých pozicích více vyhledáváni než příslušníci ČR (uved'te všechny, které Vás napadnou)?

Situace na trhu práce, která neumožňuje zaměstnávat dostatečné množství česky mluvících zaměstnanců a obsah pracovní činnosti (monotónní, stereotypní práce) ve ztížených pracovních podmínkách.

14. Jak vnímáte spolupráci s cizinci a je něco, co by se dle Vás dalo ve vzájemné spolupráci s nimi vylepšit?

Zaměstnávání cizinců je nezbytné pro zajištění výroby, spolupráce probíhá v rámci stanovených pravidel, nevím, co by se ještě dalo zlepšit.