

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

PŘÍRODOVĚDECKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIÁLNÍ GEOGRAFIE A REGIONÁLNÍHO ROZVOJE



**Předpoklady a bariéry zaměstnávání cizinců
v České republice (case study Praha)**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

MICHAELA ROUBALOVÁ

PRAHA 2006

VEDOUCÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE: RNDr. EVA JANSKÁ, Ph.D.

Ráda bych touto cestou poděkovala všem, kteří mi při vzniku diplomové práce poskytli podporu. Děkuji zejména vedoucí této práce RNDr. Evě Janské, Ph.D. za cenné podněty a připomínky v průběhu jejího zpracování i za čas, který mi věnovala. Dále bych chtěla vyjádřit díky lidem, kteří mi poskytli údaje a rady k uskutečnění empirického šetření – Mgr. Pavlu Mackovi z firmy Albertina data, s.r.o., Robertu Baschovi a Bc. Janu Schrothovi z IOM Praha a Mgr. Martině Michalcové, vedoucí oddělení migrace MPSV ČR. Za rady ohledně statistického vyhodnocení šetření děkuji Róbertu Chovancovi. V neposlední řadě si velice vážím ochoty respondentů participovat na mém empirickém výzkumu.

Prohlašuji, že jsem předloženou diplomovou práci vypracovala samostatně a za použití literatury a pramenů uvedených v seznamu literatury.

V Praze dne 1. 9. 2006

Michella Roubalová

podpis

Obsah

Obsah.....	4
Seznam grafů.....	5
Seznam tabulek.....	5
Seznam map.....	5
Seznam zkratk.....	5
Seznam příloh.....	6
Abstract.....	7
1. ÚVOD.....	8
1.1 Cíle, výzkumné otázky a pracovní hypotézy.....	9
1.2 Struktura práce.....	11
1.3 Literatura a datové zdroje.....	11
2. TEORETICKÉ A KONCEPČNÍ RÁMCE.....	14
2.1 Základní přístupy vysvětlující pracovní migraci.....	14
2.1.1 Funkcionalistický přístup.....	14
2.1.2 Strukturalistický přístup.....	14
2.1.3 Integrovaný přístup.....	16
2.1.4 Strukturační přístup.....	17
2.2 Teorie a koncepty integrace imigrantů na pracovní trh.....	18
2.2.1 Začleňování imigrantů na trh práce.....	18
2.2.2 Diskriminační chování.....	21
2.2.3 Sebezaměstnávání a etnické podnikání cizinců.....	23
2.3 Ekonomické teorie a zaměstnávání cizinců.....	26
3. LEGISLATIVA A TYPY EKONOMICKÝCH AKTIVIT CIZINCŮ.....	28
3.1 Migrační politika a legislativní změny.....	28
3.2 Zaměstnávání cizích státních příslušníků – administrativní postupy zaměstnavatele a cizince... 30	
3.2.1 Zaměstnávání cizinců na základě mezinárodních smluv a kontraktů.....	33
3.3 Najímání si cizinců jako pracovních sil od jiných firem.....	34
3.4 Podnikání cizinců.....	34
3.5 Postupy k přijímání ekonomických migrantů v dalších zemích EU.....	35
3.6 Výběrové projekty kvalifikovaných zahraničních sil v ČR a v zahraničí.....	36
3.6 Nelegální zaměstnávání.....	40
4. CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍ MIGRACE V ČR.....	42
5. ANALÝZA DATOVÝCH ZDROJŮ.....	47
5.1 Problematika datových zdrojů.....	47
5.2 Vývoj ekonomických aktivit cizinců na území ČR.....	48
5.2.1 Zaměstnávání versus podnikatelská činnost cizinců.....	48
5.2.2 Pracující cizinci podle státní příslušnosti.....	50
5.2.3 Prostorové rozmístění pracujících cizinců.....	53
5.2.4 Ekonomicky aktivní cizinci v Praze.....	55
6. VLASTNÍ EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ.....	57
6.1 Metodika empirického výzkumu a struktura dotazníku.....	57
6.2 Zhodnocení dotazníkového šetření.....	60
6.2.1 Firmy nezaměstnávající cizince.....	60
6.2.2 Firmy využívající práce cizinců s živnostenským oprávněním či prostřednictvím najímání od zprostředkovatelských firem.....	62
6.2.3 Firmy zaměstnávající cizince jako zaměstnance.....	64
6.2.4 Statistická analýza vybraných identifikačních ukazatelů.....	71
6.3 Zhodnocení interview.....	73
6.4 Porovnání výsledků šetření v Praze s dalšími studii.....	84
6.5 Shrnutí výsledků empirického šetření.....	85
7. ZÁVĚR.....	90
8. SEZNAM LITERATURY A ZDROJŮ.....	96
9. PŘÍLOHY.....	101

Seznam grafů

Graf č. 1: Struktura přijatých uchazečů do pilotního projektu podle země původu a pohlaví (k 30. 6. 2006).....	38
Graf č. 2: Struktura pracujících cizinců v ČR v roce 2004 a 2005 (k 31. 12.).....	49
Graf č. 3: Zaměstnanost cizinců (v postavení zaměstnanců a s živnostenským oprávněním) v ČR v letech 1995 – 2005 (k 31. 12.).....	50
Graf č. 4: Zaměstnanost cizinců (v postavení zaměstnanců a s živnostenským oprávněním) v ČR podle deseti nejčastějších státních občanství v roce 1995 a 2005 (k 31. 12.).....	51
Graf č. 5: Podíl cizinců v postavení zaměstnanců dané státní příslušnosti v Praze na jejich celkovém počtu v ČR (k 31. 12. 2005).....	56
Graf č. 6: Struktura zúčastněných firem v dotazníkovém šetření.....	58
Graf č. 7: Cizinci pracující ve zkoumaných firmách podle původu.....	66
Graf č. 8: Závislost počtu cizinců od počtu zaměstnanců zkoumaných firem.....	72
Graf č. 9: Závislost počtu cizinců od druhu kapitálu zkoumaných firem.....	72

Seznam tabulek

Tab. č. 1: Důležité segmenty zahraniční pracovní síly v ČR.....	43
Tab. č. 2: Podíl různých kategorií cizinců v Praze na ČR v letech 1997 – 2005 (k 31. 12.).....	56
Tab. č. 3: Důvody nezaměstnávání cizinců (výsledky dotazníkového šetření).....	61
Tab. č. 4: Důvody zaměstnávání cizinců na živnostenské oprávnění či najímání od zprostředkovatelských firem (výsledky dotazníkového šetření).....	63

Seznam map

Mapa č. 1: Podíl ekonomicky aktivních cizinců na pracovní síle v okresech ČR v roce 2005 (k 31. 12.).....	54
---	----

Seznam zkratk

a. s.	akciová společnost
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor (Island, Lichtenštejnsko a Norsko)
ESVO	Evropské sdružení volného obchodu (Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko)
EU	Evropská unie
EURES	Evropské služby zaměstnanosti (European Employment Services)
EUROSTAT	Statistický úřad Evropské unie
IOM	Mezinárodní organizace pro migraci (International Organization for Migration)
ILO	Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)
IT	informační technologie
KZAM	Klasifikace zaměstnání
MPO ČR	Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
OECD	Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (Organization for Economic Cooperation and Development)
OKEČ	Odvětvová klasifikace ekonomických činností
OSN	Organizace spojených národů
RES	Registr ekonomických subjektů
SLDB	Sčítání lidu, domů a bytů
SR	Slovenská republika
s. r. o.	společnost s ručením omezeným

SŠ	střední škola, středoškolské vzdělání
USA	Spojené státy americké
VŠ	vysoká škola, vysokoškolské vzdělání
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
ŽO	živnostenské oprávnění

Seznam příloh

Příloha 1: Žádost zaměstnavatele o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí	101
Příloha 2: Kritéria bodového systému pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“	102
Příloha 3: Profesní struktura účastníků pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ (k 30. 6. 2006).....	103
Příloha 4: Fiskální podněty pro vysoce kvalifikované imigranty ve vybraných zemích	103
Příloha 5: Vývoj růstu minimálních měsíčních mezd v ČR v letech 1991 - 2006.....	104
Příloha 6: Podíl průměrné měsíční podpory v nezaměstnanosti v ČR (v % hrubé měsíční mzdy) v letech 1994 – 2005.....	105
Příloha 7: Vývoj celkové zaměstnanosti příslušníků vybraných zemí v letech 1995 – 2005 (k 31. 12.)	105
Příloha 8: Struktura cizinců pracujících v ČR podle státního občanství (k 31. 12. 2005) – Severní a Jižní Amerika.....	106
Příloha 9: Struktura cizinců pracujících v ČR podle státního občanství (k 31. 12. 2005) – Afrika, Asie a Austrálie	107
Příloha 10: Struktura cizinců pracujících v ČR podle státního občanství (k 31. 12. 2005) - Evropa....	108
Příloha 11: Zaměstnanost cizinců – občanů EU a ostatních zemí (podle OKEČ) k 31. 12. 2004	109
Příloha 12: Platná povolení k zaměstnání cizinců podle požadavku na vzdělání v letech 1993 - 2004	110
Příloha 13: Cizinci v postavení zaměstnanců v ČR podle kvalifikačních tříd KZAM (k 31. 12. 2004)	110
Příloha 14: Podíl pracujících cizinců v krajích ČR v letech 1995 a 2005 (k 31. 12.).....	111
Příloha 15: Podíl bydlících cizinců na obyvatelstvu okresů ČR (r. 2004) a počty pracujících cizinců v těchto územních jednotkách (r. 2005).....	112
Příloha 16: Dotazník pro zaměstnavatele.....	113
Příloha 17: Struktura ekonomických subjektů v Praze a ČR (k 31. 3. 2005)	118
Příloha 18: Firmy podle počtu zaměstnanců se sídlem či pobočkou v Praze s alespoň jedním zaměstnancem (r. 2005).....	118
Příloha 19: Podnikatelské zaměření firem zaměstnávajících a nezaměstnávajících cizince (výsledky dotazníkového šetření).....	118
Příloha 20: Charakteristiky firem využívajících jiných forem zaměstnávání (výsledky dotazníkového šetření).....	119
Příloha 21: Důvody pro zaměstnávání cizinců (výsledky dotazníkového šetření)	119
Příloha 22: Pozitiva zaměstnávání cizinců (výsledky dotazníkového šetření)	120
Příloha 23: Bariéry při procesu integrace cizince do firmy (výsledky dotazníkového šetření)	120
Příloha 24: Způsoby hledání nových zaměstnanců-cizinců (výsledky dotazníkového šetření)	121

Abstract

Assumptions and Barriers Concerning Employment of Foreigners in the Czech Republic (Case Study Prague)

The central theme of this diploma thesis is an employment of foreign workforce in the Czech Republic and different features of employment of foreigners, either positive or negative, from the perspective of their employers. It is expected that international movements of people who want to be economically active in our territory will constantly increase and affect our labour market more than usually. Will the attitudes and preferences of employers influence the directions of international labour migration? There is an absence of such types of studies which focus on perceptions, strategies, barriers and reasons of recruiting abroad from employers themselves. This thesis would like to contribute to this theme because the employment of immigrants is becoming very relevant and topical in almost all member states of the European Union and also in other parts of the world.

The aim of this thesis is to systemize the problems of employment of foreign workers in the Czech Republic and to find out on the basis of empirical research what kinds of benefits and costs of recruiting these persons are the most important ones for their employers. Besides, changes in the structure of working foreigners on the Czech labour market and their economic activities during the preceding 10 years are analyzed. The empirical research of employers was realized to find out the answers to the formulated hypotheses and research questions. The capital of Prague was chosen for this purpose because it attracts one third of legally working foreigners in the Czech Republic. A method of questionnaires was used and moreover interviews with the employers were executed. The results were statistically interpreted.

This study shows that there is a difference in employing various kinds of workers in view of their country of origin and position within the firm. It reflects the barriers that the employers have to face, either during administrative procedures or performance of foreigners at the workplace and the positives it brings to them. The main reason for recruiting foreigners is the lack of Czech workers with the desirable qualification and on the contrary for not employing this labour the main argument is that there is no need to employ them. The most important problem in the process of employment is the language barrier. Generally, the nationality of workers is not the determining factor for employers in case the candidate has the needed qualities although it can be observed that the most preferred workers come from Slovakia. It arises from the historical and cultural closeness of Czech and Slovak nations.

Understanding the attitudes of employers to foreign workforce and the obstacles they have to overcome can be interesting for institutions and organizations which deal with international labour migration in the Czech Republic, mainly managers of the pilot project „Selection of a Qualified Foreign Workforce“, because they lack this reflexion.

1. ÚVOD

Mezinárodní migrace cizinců do České republiky (ČR) a jejich podíl na obyvatelstvu není zatím tak výrazný jako v některých vyspělých státech Evropské unie (EU), ale význam cizinců a zejména cizích pracovních sil na našem území postupně narůstá. Imigrace, ať už dočasného či trvalého charakteru, je téměř vždy spojena se zaměstnáváním. Vždyť právě vykonávání ekonomických aktivit je nejdůležitějším důvodem příchodu cizinců na naše území. Jelikož lze do budoucna předpokládat stále zvyšující se počet pracujících cizinců u nás, bude také docházet k zásadnějšímu ovlivňování českého pracovního trhu a podnikatelské sféry. Protože roste význam pracovní migrace jak v kontextu ČR, tak i EU, stává se zaměstnávání cizinců v posledních letech velice aktuálním tématem a diskuse související s touto problematikou zaznívají stále častěji¹.

Z globálního pohledu hovoří odhady Mezinárodní organizace práce (ILO) zhruba o 60 až 65 miliónech osob, které byly v roce 2002 ekonomicky aktivní v jiné zemi než v zemi původu (McClure 2002, cit. v World Migration 2004). Kdyby byli k těmto jedincům připočítáni také členové rodin a nelegální pracovníci, narostl by jejich počet na 120 miliónů (Somavia 2002, cit. v World Migration 2004). V ČR zaznamenaly oficiální statistiky (k 31. 12. 2005) 219 tisíc ekonomicky aktivních osob cizí státní příslušnosti (v postavení zaměstnanců 152 tisíc a s platným živnostenským oprávněním 67 tisíc). Toto samozřejmě není počet konečný, jelikož přesně nevíme, kolik jich zde pracuje nelegálně.

Hlavním předmětem zájmu této diplomové práce jsou předpoklady a bariéry zaměstnávání cizinců (myšleno osob, které nemají české státní občanství)² na území ČR. Zaměřuje se zejména na zjišťování přínosů a nákladů subjektů, jejichž postoje jsou pro situaci imigrantů velice podstatné, a to na jejich zaměstnavatele. Jelikož v literatuře existuje nedostatek studií, které se zkoumáním překážek zaměstnávání cizinců z perspektivy zaměstnavatelů a jejich stanovisek vůči pracovníkům cizí státní příslušnosti zabývají, chtěla by diplomová práce k již existujícím znalostem přispět. Impuls ke vzniku této práce vyšel od iniciátora pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ – Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV ČR), kterým chybí zpětná reflexe zaměstnavatelů k procesu zaměstnávání cizinců. Díky tomuto projektu mají možnost se na našem území trvale usadit kvalifikovaní pracovníci z vybraných zemí, s jejichž hledáním mohou mít zaměstnavatelé v některých případech potíže. Jeden z problémů pilotního projektu představuje nízký počet nabídek volných pracovních míst pro cizince (uveřejňovaných na speciální internetové aplikaci) vzhledem k vysoké poptávce cizinců po možnosti nalezení zaměstnání na území ČR a účasti v tomto projektu.

Tato práce se zajímá nejen o kvantitativní charakteristiky týkající se ekonomických aktivit cizinců na území ČR a hlavního města Prahy. Zaobírá se i charakteristikami kvalitativními, které souvisí se vztahem zaměstnavatele a pracovníka z cizí země. Například těmi, které faktory hrají nejpodstatnější roli pro rozhodnutí vedoucí k zaměstnání či nezaměstnání cizince, s jakými bariérami se zaměstnavatelé setkávají v průběhu vyřizování administrativních procedur, aby mohl cizinec práci

¹ Evropská komise vyhlásila rok 2006 Evropským rokem mobility pracovníků

² Cizince definuje zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) jako fyzickou osobu, která není státním občanem ČR, EU/Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska ani jeho rodinným příslušníkem. Zákon o pobytu cizinců na území ČR (č. 326/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů) vymezuje cizince pouze jako fyzickou osobu, která není českým občanem.

v ČR legálně vykonávat a poté při jeho samotném působení na pracovišti dané firmy. Věnuje se i tomu, kteří cizinci podle státní příslušnosti jsou zaměstnavateli oblíbení vzhledem ke své pracovní výkonnosti a produktivitě.

K uskutečnění empirického šetření mezi zaměstnavateli byla zvolena kombinovaná metoda dotazníkového šetření a standardizovaných rozhovorů. Pro tento empirický výzkum byly voleny firmy různého podnikatelského zaměření, velikosti či vlastnické struktury, které mají sídlo či pobočku v Praze. Území Prahy bylo vybráno z toho důvodu, jelikož velká a zejména hlavní města nejvíce přitahují pracovníky z cizích zemí širokou nabídkou pracovních příležitostí (v Praze je soustředěna více než třetina všech legálně pracujících cizinců na našem území). Zkoumané firmy rovněž reprezentují různé typy ekonomických subjektů z hlediska využívání pracovních sil (nezaměstnávající cizince, zaměstnávající cizince jako zaměstnance či na základě živnostenského oprávnění, najímající si je od zprostředkovatelských firem).

Úkolem empirického šetření bylo také otestovat vybrané teoretické koncepty (teorie dvojího trhu, diskriminační teorie, institucionální teorie, teorie sítí a koncepty etnických ekonomik). Na základě nich byly stanoveny pracovní hypotézy, které se bude práce snažit potvrdit či naopak vyvrátit.

Mezinárodní migrace a tedy i jeden z jejích typů - migrace pracovní - vyžaduje ke svému zkoumání využití interdisciplinárního přístupu, kdy každá vědecká disciplína přináší k objasnění určitých jevů své teoretické i empirické poznatky. Proto je využíváno v této práci také znalostí z oborů jako např. ekonomie, sociologie apod. Samozřejmě i geografie je oborem, který ke studiu této oblasti významným dílem přispívá. Dokáže komplexně propojovat poznatky jednotlivých vědeckých disciplín a souvislosti jevů v čase a prostoru. Lze usuzovat, že postoje a zájmy zaměstnavatelů o pracovníky ze zahraničních zemí by mohly také sloužit jako predikce migračních proudů plynoucích do ČR.

1.1 Cíle, výzkumné otázky a pracovní hypotézy

Předložená diplomová práce si klade tyto **3 cíle**:

- 1) systematizovat problematiku zaměstnávání cizinců na území ČR
- 2) charakterizovat změny struktury pracujících cizinců na českém pracovním trhu a jejich ekonomické aktivity v uplynulých 10 letech
- 3) na základě vlastního empirického šetření vymezit, jaké přínosy a náklady z pohledu firmy zaměstnávání cizinců přináší a navrhnout cesty k zmírnění případných bariér ve dvou důležitých fázích procesu zaměstnávání cizinců: v průběhu administrativních postupů k jejich získávání a po přijetí cizince k výkonu práce

Bude také hledat odpovědi na tyto **výzkumné otázky**:

- Jaké důvody či předpoklady jsou pro firmy nejdůležitější při rozhodování, zda zaměstnat cizince či nikoliv?
- Závise počet zaměstnaných cizinců na velikosti a charakteru firmy z hlediska původu kapitálu?
- Jaké důvody hrají nejpodstatnější roli pro najímání si pracovních sil cizinců od zprostředkovatelských firem či jejich zaměstnávání na základě živnostenského oprávnění?
- Jaká pozitiva zaměstnávání cizinců firmám přináší?

- Mají zaměstnavatelé povědomí o existenci a pravidlech pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“?
- Preferují zaměstnavatelé na základě geografické, kulturní a zejména jazykové blízkosti pracovníky slovanského původu před těmi, kteří pochází z jiných třetích zemí³?
- Jaké mají zaměstnavatelé názory na současnou legislativu týkající se zaměstnávání cizinců - které administrativní kroky pro získání zaměstnanců ze zahraničí jsou pro ně nejnepříznivější či naopak nejobtížnější?
- U jakého podílu zahraničních či dceřiných firem založených v ČR došlo k přesunu vedoucího pracovníka cizí státní příslušnosti ze země původu těchto společností?

Na základě poznatků z teoretické části byly stanoveny následující **pracovní hypotézy**, které budou v práci testovány:

H1) V souladu s institucionální teorií je možné se domnívat, že silně restriktivní a administrativně náročná politika ČR k ekonomickým migrantům ze třetích zemí brzdí podnikatelské aktivity firem, které mají potenciál zaměstnávat cizince. Aby se zaměstnavatelé těmto procedurám vyhnuli, budou hojně vyhledávat jiné formy využívání pracovních sil cizinců než je klasické zaměstnávání na základě pracovněprávního vztahu.

H2) Důležitou překážkou při zaměstnávání cizinců u nás je nedostatečná znalost českého jazyka a z toho vyplývající komunikační bariéry, což lze předpokládat vzhledem k výsledkům výzkumu zaměstnavatelů zahraničních pracovníků v Londýně (London's International Workforce 2004) a mezinárodní studie zaměstnavatelů (International Employer Survey - IZA 2000).

H3) Na základě závěrů teorií etnických ekonomik, odvozených ze studia amerického prostředí, lze usuzovat, že i na území ČR budou malé podniky vlastněné cizinci určitého etnického původu preferovat zaměstnávání pracovníků stejné etnické skupiny.

H4) Je možno předpokládat, že i čeští zaměstnavatelé mají vůči cizincům určité předsudky, tak jak tvrdí Beckerova a další diskriminační teorie, kdy dochází k diskriminaci příslušníků určitých etnických skupin v přístupu k zaměstnání a vyplácení mezd.

H5) Podle předpokladů teorie dvojího trhu lze usuzovat, že zaměstnanci ze „Západu“ budou v rámci firem působit na vedoucích či manažerských postech, tzn. v oblasti primárního pracovního trhu a na druhé straně pracovníci z chudších zemí „Východu“ se budou nejčastěji uplatňovat na pracovním trhu sekundárním.

H6) Jednou z možností, kterou zaměstnavatelé užívají k hledání nových pracovníků, je využití sociálních sítí již zaměstnaných cizinců. Teorie sítí tvrdí, že prostřednictvím využívání těchto sítí dochází ke zvyšování pravděpodobnosti migračních pohybů do daného státu, jelikož se snižují náklady a rizika pohybu a zvyšuje se očekávaný zisk z migrace.

³ tj. občanů ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarska

1.2 Struktura práce

Tato práce je členěna do dvou hlavních částí, a to teoretické a empirické. První z nich se nejdříve věnuje teoretickému zarámování této oblasti zájmu (druhá kapitola). Zabývá se nastíněním teorií a konceptů vysvětlujících mezinárodní pracovní migraci a teoretickými rámci spojenými se začleňováním cizinců na nový pracovní trh. Jeden způsob představuje působení v pozicích zaměstnanců, kdy hrají důležitou roli jejich vztahy se zaměstnavateli a druhý jako sebezaměstnaných, tedy osob podnikajících na vlastní účet. Nakonec je věnována pozornost také ekonomickým konceptům souvisejícím se zaměstnáváním cizinců.

Třetí kapitola se zabývá legislativními podmínkami upravujícími ekonomické aktivity cizinců na území ČR. Všímá si změn migrační politiky ČR a legislativních úprav, které byly v uplynulých letech zavedeny. Hodnotí administrativní procedury, které jsou nutné k tomu, aby mohly osoby cizí státní příslušnosti (jak občané EU, tak i třetích států) u nás práci legálně vykonávat. Jelikož cizinci mohou být zaměstnáváni i na základě různých druhů smluv a dohod, věnuje pozornost také těmto případům a jejich ukotvení v platných právních předpisech. V kontrastu s administrativními postupy pro možnost být zaměstnán uvádí tato kapitola i podmínky, za kterých mohou cizinci na našem území podnikat v rámci živnostenského podnikání či účasti v právnické osobě. Také se zmiňuje krátce o tom, jakým způsobem se obecně řeší přijímání pracovních migrantů ze třetích zemí ve státech EU. Jelikož se některé státy začaly setkávat s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků v některých profesích, začaly realizovat náborové programy či projekty k přilákání těchto osob. Těmto výběrovým projektům v ČR a v dalších zahraničních zemích je rovněž věnována pozornost.

Následující čtvrtá kapitola představuje velice stručnou charakteristiku pracovních migrantů na našem území a typické segmenty pracovního trhu, do kterých se někteří členové jednotlivých etnických skupin zapojili.

Druhá část práce má potom charakter empirický. Pátá kapitola se zaměřuje na analýzu ekonomických aktivit cizinců v ČR od poloviny 90. let minulého století na základě dostupných statistických údajů, které mají ale bohužel omezenou vypovídací schopnost (5. kapitola). Dále následuje hodnocení vlastního empirického výzkumu, jednak dotazníkového šetření i uskutečněných standardizovaných rozhovorů se zástupci firem v Praze. Na konci jsou shrnuty výsledky tohoto šetření a porovnány s ostatními studii zaměstnavatelů (zejména s výzkumem provedeným Londýnskou obchodní komorou v roce 2004).

V závěru práce je diskutována problematika předpokladů a bariér zaměstnávání cizinců v ČR a provedeno vyhodnocení platnosti či naopak neplatnosti stanovených hypotéz práce. Jsou zde též nastíněny směry výzkumu, kterými by se mohly další studie zabývat.

1.3 Literatura a datové zdroje

K vypracování této práce bylo čerpáno z české i zahraniční literatury, která se zaměřuje na teoretické i praktické rámce zaměstnávání cizinců, která je shrnuta v závěrečném seznamu literatury a zdrojů. Některé z nich spolu s provedenými studii zaměstnavatelů jsou níže představeny.

V první části kapitoly zabývající se teoretickým zarámováním tematiky bylo vycházeno zejména z práce autorů Gosse a Lindquista (1995), kteří shrnují základní přístupy k vysvětlení mezinárodní pracovní migrace. Tyto koncepty a teorie byly doplněny poznatky dalších autorů (Massey a kol. 1993).

Začleňování imigrantů na pracovní trh v nové zemi je v ohnisku zájmu empirických i teoretických prací. Autoři si často všímají obtíží, se kterými se při vstupu na pracovní trh a do samotného pracovního procesu cizinci setkávají. Předpokládá se, že jsou na pracovním trhu znevýhodněni, což se vysvětluje různými faktory. Některé jsou spojeny s úrovní znalostí a dovedností, zatímco jiné se sociokulturními rozdíly mezi mateřskou a cílovou zemí. Tyto odlišnosti od domácích pracovníků potom mohou způsobovat zaměstnavatelům různé potíže, přijmou-li je k výkonu zaměstnání. Mezi takové patří práce autorů např. Rajjman a Semyonov (1995), Chiswick (2000), Dustmann a Fabbri (2003), Stier a Levanon (2003) ad. S velkou rozdílností názorů je možné se setkat v oblasti sebezaměstnávání cizinců. Odlišností v míře tohoto jevu mezi imigranty a domácí populací či mezi různými skupinami imigrantů si začali vědci všimnout převážně ve Spojených státech amerických (USA) a vyvinuli v souvislosti s empirickým šetřením různých etnických skupin velké množství hypotéz a konceptů, často protichůdných, které tyto otázky řeší. Hammarstedt (2001) ve své studii uvádí hlavní výsledky výzkumů různých tvůrců na téma sebezaměstnávání cizinců.

Na zaměstnávání cizinců lze také nazírat z pohledu ekonomických dopadů na hostitelskou společnost a trh práce. Tyto studie se zabývají především ekonomickými dopady pracovní migrace na míru zaměstnanosti, platy domácích a imigrantů, produktivitu práce a růst ekonomiky. Zajímavé jsou práce autorů např. Kleinman (2003), Hing (2000) či Niessen a Schibel (2005).

V části věnované charakteristice pracovní migrace v ČR bylo nejčastěji čerpáno z prací Drbohlava (2001, 2003, 2004). Pro hodnocení ekonomických aktivit cizinců působících na našem území byly využity statistické údaje převážně z publikace Cizinci v České republice a z bulletinu Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Co se týče problematiky prostorového rozmístění cizinců, bylo vycházeno zejména z prací Čermákové (2002, 2005).

Pro uskutečnění empirického šetření bylo čerpáno z Dismana (2002). Studií, které se zabývají zkušenostmi a názory zaměstnavatelů na zaměstnávání zahraničních pracovních sil a na roli cizinců pro jejich podnikání, bylo realizováno několik. Byly provedeny v různých zemích a zaměřily se na odlišné aspekty tohoto procesu a druhy pracovních sil.

Londýnská komora obchodu a průmyslu učinila v roce 2004 dotazníkovou formou výzkum vztahující se k zaměstnávání cizích pracovních sil u svých členů (London's International Workforce 2004). Reagovala na obavy a možné dopady přílivu pracovníků z nově přistupujících zemí EU na trh práce a podnikatelskou sféru, které se začaly v široké veřejnosti objevovat. Jejím cílem bylo specifikovat rozsah zaměstnávání cizinců, důvody, které firmy k rozhodnutí poskytnout jim práci vedly a zjistit míru spokojenosti s výkonem cizinců v zaměstnání. Šetření se zúčastnilo 63 ekonomických subjektů.

Další studie zaměstnavatelů byla provedena v provincii Ostrobothnia ve Finsku v rámci projektu Evropského sociálního fondu, jejímž úkolem bylo rozvinout nové metody pro prevenci vyloučení

určitých ohrožených skupin z pracovního trhu a odstranění bariér pro zaměstnávání (Österåker 2001). Bylo provedeno 32 rozhovorů ve společnostech, ve kterých se zjišťovalo, zda představuje pro zaměstnavatele národnost rozhodující faktor pro poskytnutí práce cizinci, jejich zkušenosti s imigranty a problémy, se kterými se při zaměstnávání zahraničních sil setkali.

Salt (1992) se zaměřil na proces migrace vysoce kvalifikovaných pracovníků a jejich zaměstnávání z pohledu zaměstnavatelů. Empiricky ve své studii u 45 zaměstnavatelů ve Spojeném království (Velké Británie a Severním Irsku) zjišťuje zaměstnavatelské postoje směrem k náboru cizích pracovníků a jejich strategie. Autor konstatuje, že takovéto studie zaměstnavatelů jsou velice drahé, a tudíž vzácné (Salt 1992).

Posledním šetřením je mezinárodní studie zaměstnavatelů - International Employer Survey 2000 (Winkelmann 2001), jež se také věnuje zkoumání zaměstnávání vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků. Pro tento účel proběhla ve 4 evropských zemích (Německu, Francii, Spojeném království a Nizozemsku) telefonní interview v 850 firmách působících ve vybraných odvětvích. Ta měla podhalit důvody, pro které zaměstnatelé tyto vysoce kvalifikované cizince nabírají, jaké bariéry musejí překonávat či jakou roli v procesu zaměstnávání hraje legislativní rámec platící v dané zemi. Soubor takovýchto dat je vůbec první svého druhu (Winkelmann 2001).

Předložená diplomová práce by chtěla existující literaturu a studie tohoto druhu obohatit. V českém prostředí nebylo doposud takové šetření uskutečněno a proto se lze domnívat, že další výzkumy jsou správným krokem k odhalení zajímavých zjištění.

2. TEORETICKÉ A KONCEPČNÍ RÁMCE

2.1 Základní přístupy vysvětlující pracovní migraci

Mezinárodní migrace je komplexně podmíněný proces, pro který dosud nebyla vytvořena jedna všeobjímající teorie, což je navíc komplikováno existencí velkého množství migračních typů. V rámci různých vědních oborů byly vyvinuty koncepty či teorie, které se dotýkají určitého aspektu, který se pokoušejí vysvětlit. Často bývá využíváno i různých úrovní pohledu. Při analýze mezinárodní migrace je proto třeba vždy využít více přístupů a hledisek.

Tato teoretická část je zaměřena na základní přístupy, kterými je možno mezinárodní pracovní migraci vysvětlovat. Je využito čtyř druhů přístupů – funkcionalistického, strukturalistického, integračního a strukturačního (Goss a Lindquist 1995), které jsou dále charakterizovány.

2.1.1 Funkcionalistický přístup

Funkcionalistický přístup se zaměřuje na mikroekonomické procesy, zvláště na rozhodování jedinců, kteří v touze zlepšit své životní vyhlídky reagují migrací do jiného místa na nerovnosti v rozmístění ekonomických příležitostí. Předpokládá, že celkový efekt těchto individuálních rozhodnutí nakonec povede ke snížení prostorových nerovností a k pozvolnému poklesu migrační motivace, přičemž dojde ke zpomalení migračních toků.

Toto vysvětlení může být zakládáno na obecných socioekonomických charakteristikách zdrojové a cílové země (založeno na modernizační teorii a neoklasické ekonomii) či na představách a rozhodnutích jedince. Tento mikro přístup předpokládá, že sociální proces je pouze souhrn akcí jednotlivců (Massey a kol. 1993, cit. v Goss a Lindquist 1995). Ti se racionálně rozhodují migrovat tam, kde by mohli získat největší očekávané výnosy. Pracovníci migrují za vyššími mzdami z oblastí kapitálově chudých (ale přebytkových z hlediska pracovní síly) do oblastí kapitálově bohatých s nedostatkem pracovních sil či z venkovských částí do městských (Massey a kol. 1993, Goss a Lindquist 1995). Tento přístup také předpokládá, že konkurence mezi migranty nakonec bude mít za následek snížení mezd v kapitálově bohatém regionu. Dále soudí, že remittance spolu s návratem kvalifikovaných pracovníků do země původu budou stimulovat ekonomický růst a eliminovat prostorové nerovnosti i mzdové rozdíly, které migraci pohánějí (Goss a Lindquist 1995). Jelikož migrace sílila např. i navzdory vysokým mírám nezaměstnanosti a ekonomický rozvoj zdrojových oblastí nenastal, tak jak bylo předpokládáno, pokusili se Harris a Todaro tento model vylepšit. Domnívají se, že jedinci reagují racionálně na uvědomělé rozdíly ve mzdách a očekávanou pravděpodobnost zajistit si zaměstnání, a proto migrují i přesto, že skutečné příležitosti pro získání práce jsou omezené (Kearney 1986, cit. v Goss a Lindquist 1995).

2.1.2 Strukturalistický přístup

Oproti funkcionalistickému přístupu se strukturalistická perspektiva soustředí na makroekonomické procesy. Ty způsobují socioprostorové nerovnosti a vnucují jedincům určité životní příležitosti jako členům specifických sociálních tříd v daném místě. Migrace není viděna jako celkový výsledek racionálních rozhodnutí jedinců, ale socioprostorových nerovností, systematicky

reprodukováných uvnitř globálních a národních ekonomik. Mezinárodní migrace tudíž nesnižuje prostorové nerovnosti a nevede k ekvilibriu, ale kvůli ztrátě lidského kapitálu tyto nerovnosti ještě zintenzivňuje, a tím prohlubuje zaostalost regionů.

Strukturalistický přístup vysvětluje migraci v důsledku vykořisťovatelských vztahů mezi zdrojovou a cílovou zemí. Nejsou to tudíž až tak demografické nebo socioekonomické charakteristiky migrantů, které by mezinárodní pohyb osob způsobovaly, ale jejich sociální a třídní pozice (Goss a Lindquist 1995). Autoři dále uvádějí, že proto v tomto makrosociálním přístupu nejsou pozorované migrační vzorce viděny jako výsledky nahromadění individuálních rozhodnutí a akcí, ale jako produkt sociálních a prostorových struktur, které vytváří nezbytné podmínky pro pracovní migraci. V migrační literatuře je možné se setkat se třemi odlišnými formami tohoto přístupu, které zahrnují neomarxistickou teorii závislosti, teorii světových systémů a teorii „způsobů výroby“.

Teorie závislosti zastává názor, že pracovní migrace vyplývá z nerovného prostorového rozvoje, jenž je výsledkem koloniálních a nekoloniálních vztahů mezi kapitalistickými ekonomikami a zaostalými periferiemi. Migrace není jen odezva na tyto nerovnosti, ale je rovněž sociálním procesem, kterým je ona zaostalost upevňována (Goss a Lindquist 1995). Zastánce této teorie Amin (1974, cit. v Goss a Lindquist 1995) tvrdí, že kvůli selektivě migrantů, kdy z nejzaostalejších zemí či regionů migrují většinou jedinci nejproduktivnější a nejvzdělanější, představuje migrace geografický transfer větší hodnoty než výnosy z remitovaných mezd. Tomuto přístupu je především vytýkáno, že zdůrazňuje historické procesy a vykořisťování skrz nerovnou směnu (rozdílná výše mzdové hladiny) více než existující sociální vztahy výroby ve zdrojové zemi (Kearney 1986, cit. v Goss a Lindquist).

Teorie světových systémů je založena na předpokladu, že mezinárodní migrace je přirozeným důsledkem pronikání kapitalistických ekonomických vztahů do zaostalých periferních regionů. Investice kapitalistů vyvolávají změny, které vytváří vykořeněnou mobilní populaci v periferních územích, zatímco dochází k silnému materiálnímu a kulturnímu spojení s jádrovými zeměmi (Massey a kol. 1993). Pohyb pracovních sil vůči kapitálu a zboží je tedy opačný. Mezinárodní migrace vyplývá z dynamiky vytváření trhu a struktury globální ekonomiky, tudíž nesouvisí až tak s rozdíly ve mzdách a zaměstnanosti mezi zeměmi. Tento proces je velice silný mezi bývalými koloniálními mocnostmi a jejich dříve podřízenými územími, jelikož brzy došlo k vytvoření jazykových, kulturních, investičních, dopravních a komunikačních pojítek (Massey a kol. 1993).

Teorie „způsobů výroby“ („modes of production theory“) se domnívá, že v každé specifické společnosti nebo zemi se mohou objevit rozdílné způsoby výroby a existovat vedle sebe (Encyklopedie Wikipedia). Domácnosti a jedinci mohou být proto zapojeni do různých forem výrobních vztahů a to, že jsou v prostoru rozdílně rozmístěny, podmiňuje proces migrace. Například Shresta (1988, cit. v Goss a Lindquist 1995) ukazuje, jak proniknutí kapitalistických sociálních vztahů do venkovského Nepálu způsobilo odcizení rolníků od jejich půdy a díky nedostatku příležitostí v ostatních nerozvinutých sektorech se mnoho lidí rozhodlo migrovat. Jiní autoři (Gibson a Graham 1986, cit. v Goss a Lindquist 1995) zase vysvětlují rozsáhlou migraci stavebních dělníků z Filipín na Střední východ, kde vznikla poptávka po pracovnících, prostřednictvím teorie „nové mezinárodní dělby práce“ („new international division of labour“ – NIDL). Ta tvrdí, že se nadnárodní kapitál přesouvá z důvodů

vysokých mzdových nákladů, dalších vstupů a opatření do oblastí s příznivými podmínkami pro výrobu, zvláště s levnou pracovní silou.

2.1.3 Integrovaný přístup

Někteří autoři byli nespokojeni s roztržitou migrační literaturou a závěry vědců, že vzorce mobility jsou buď kumulovanými výsledky individuálních rozhodnutí, nebo vlivu společnosti na jedince (Chapman a Prothero 1983, Forbes 1984, Skeldon 1990, cit. v Goss a Lindquist 1995). Požadovali integrované přístupy, které by se pokusily identifikovat spojení mezi makro a mikro úrovní a specifikovat mezilehlý objekt analýzy. Tento přístup spojuje rozdílné úrovně sociální organizace, uvažuje jak historické, tak i současné procesy a současně analyzuje místo původu a cíle (Fawcett a Arnold 1987, Massey 1990, cit. v Goss a Lindquist 1995). Jedná se především o roli domácností a migračních sítí.

Teorie „**new economics of migration**“ soudí, že rozhodování k migraci není uskutečňováno jednotlivými aktéry, jak předpokládá neoklasická teorie, ale větší skupinou příbuzných lidí – rodinou, domácností či komunitou. Nejde tedy jen o maximalizaci očekávaného zisku, ale především minimalizaci rizika (Stark a Levhari 1982, Stark 1984, Katz a Stark 1986, Lauby a Stark 1988, Taylor 1986, Stark 1991, cit. v Massey a kol. 1993). Dojde-li ke zhoršení podmínek v domácí ekonomice, mohou se spoléhat na podporu člena rodinného kruhu v zahraničí.

Důležitost mezilidských vazeb příbuzenství či přátelství mezi osobami ve zdrojových a cílových zemích zdůrazňuje **teorie sítí** („network theory“). Mechanismus těchto sociálních vztahů snižuje dalším přichozím krajanům náklady a rizika spojená s migrací a také zvyšuje jejich očekávané zisky (Massey a kol. 1993). Etnické sociální sítě jako formy sociálního kapitálu jsou velice důležitým elementem formování spojení mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Většina imigrantů (s výjimkou těch, kteří mají dopředu dohodnuté zaměstnání) přichází na místa, kde existuje síť přátel a příbuzných, kteří jim mohou poskytnout různé formy asistence a pomoci, včetně hledání zaměstnání (Massey et. al 1994, cit. v Wilson 1997).

„**Systémový přístup**“ („migration systems theory“) se zaměřuje na makro i mikro vazby mezi místy spojenými migrací, tedy jak na politicko-ekonomické, tak i osobní vztahy mezi jednotlivci a rodinami (Fawcett a Arnold 1987, Fawcett 1989, Kritiz a Zlotnik 1992, cit. v Goss a Lindquist 1995). Vztahy na makro úrovni zahrnují politické systémy, ekonomickou závislost/dominanci, imigrační politiku a kulturní/jazykové spojení, na mikro úrovni potom vztahy přátelství a příbuzenství vyplývající z geografického rozptýlení obyvatelstva (Goss a Lindquist 1995). Země v migračním systému nemusí být geograficky blízko, jelikož migrační toky reflektují spíše ekonomické a politické vazby, ačkoliv tato blízkost migraci ulehčuje (Massey a kol. 1993).

Teorie kumulovaných příčin („cumulative causation theory“), vytvořená Myrdalem, se soustřeďuje zejména na makroúrovňové sociální procesy, kdy každý migrační pohyb má za následek změnu sociálního kontextu a uskutečnění migračního rozhodnutí se stává pravděpodobnější (Massey a kol. 1993). Pozornost je věnována i migračnímu rozhodování na úrovni jedinců a domácností.

Institucionální teorie („institutional theory“) se zaměřuje na vliv vládních i nevládních institucionálních subjektů (např. vlád, finančních institucí, humanitárních organizací, mafiánských struktur apod.) na formování migračního chování. Čermáková (2002) charakterizuje instituce tak, že na jedné straně proti sobě stojí státem vytvořené bariéry (kupříkladu složitost získání pracovního povolení a víz k pobytu) či kvóty pro vstup cizinců na území státu a na straně druhé existující poptávka po potenciálních imigrantech. Tento nesoulad potom vytváří lukrativní ekonomickou niku pro instituce či podnikatele, kteří těží z migračních pohybů (Massey a kol. 1993). Dále autor (Massey a kol. 1993) poukazuje na to, že pokusí-li se vlády migraci tvrdě kontrolovat či dokonce potírat, vznikne větší impuls k zapojení se do černého trhu.

2.1.4 Strukturační přístup

Přestože Goss a Lindquist (1995) uznávají důležitost migračních sítí v procesu mezinárodní migrace a domácnost jako významnou jednotku analýzy, nedomnívají se, že by integrační přístupy v případě vážného problému v migrační literatuře poskytovaly promyšlené a souvislé řešení. Kritizují je, že jsou koncepčně vágní a nepředstavují uspokojivé analytické kategorie, které mohou fungovat jako spojení mezi makro a mikro úrovní a mezi strukturou („structure“) a aktérem („agency“). Proto k pochopení mezinárodní pracovní migrace jako sjednoceného sociálního procesu, přinášejí koncept migračních institucí. Vychází z teorie strukturace britského sociologa Anthony Giddense⁴ a zahrnuje jedince, strukturální a institucionální prvky.

S využitím elementů strukturační teorie rozvinuli přístup, kde migrační sítě považují za migrační instituce, které spojují individuálního migranta a globální ekonomiku. Sociální vztahy jsou „roztahovány“ skrz čas a prostor a zapojují dohromady potenciálního migranta a zaměstnavatele v zahraničí (Goss a Lindquist 1995). Podle autorů dobře informovaný aktér, tedy potenciální migrant, využívá znalostí pravidel interakce a těží z přístupu ke zdrojům v rámci migračních institucí, aby získal zaměstnání v zahraničí. Pokud je někdo v zahraničí úspěšný, napodobují ho i ostatní přátelé a známí a využívají jeho získaných informací. Podle Giddense (1984, cit. v Goss a Lindquist 1995) vzrůstající rozsah a diverzita mezinárodní pracovní migrace plyne z masivní expanze časoprostorové distanciac⁵ („time-space distanciation“) společenských aktivit v současné době.

Závěrem této podkapitoly je možno shrnout, že existuje celá řada migračních konceptů či teorií a také mnoho způsobů, kterým se na ně dá nazírat. Zde byly zvoleny přístupy k explanaci mezinárodní pracovní migrace podle Gosse a Lindquista (1995), ale zajímavé jsou samozřejmě i další, které se v literatuře velice často objevují. Kupříkladu Massey a kol. (1993) rozděluje migrační teorie podle různých fází (zahájení migračního pohybu a jeho příčiny, trvání procesu migrace). Souhrn migračních teorií také podává např. Castles a Miller (1998).

⁴ Giddens chápe společnost jako „systém souvztažností a interakcí mezi jednotlivci a skupinami, který stabilizuje v čase určité hodnoty, způsob nazírání a hodnocení věcí, zpravidla vzájemné interakce atd.“ a také zapojuje do vysvětlení společenských procesů časoprostorovou dimenzi (Blažek a Uhlíř 2002, s. 146)

⁵ což znamená možnost interakce i v situaci, kdy fyzicky k současné přítomnosti na jednom místě nedochází (Blažek a Uhlíř 2002)

2.2 Teorie a koncepty integrace imigrantů na pracovní trh

Kromě formálních bariér vztahujících se k vyřízení všech potřebných povolení a dalších dokladů, jež jsou potřebné k legálnímu vykonávání ekonomické činnosti v cizí zemi, jsou také imigranti vystaveni dalším těžkostem, které jim znesnadňují najít si vhodnou pozici na pracovním trhu. V této kapitole jsou zmíněny vybrané teoretické koncepty, které se pokouší vysvětlit:

- 1) způsoby začleňování cizinců na trh práce
- 2) diskriminační chování různých aktérů k některým příslušníkům etnických skupin
- 3) rozdíly v míře sebezaměstnávání mezi imigranty a domácími či mezi různými skupinami imigrantů

2.2.1 Začleňování imigrantů na trh práce

Rozhodnou-li se cizinci vstoupit na pracovní trh v hostitelské zemi, jsou velice často vystaveni nejružnějším bariérám a najít vhodnou práci pro ně může znamenat velký problém. Samozřejmě je nutno vzít v úvahu skutečnost, zda migrant přichází na již domluvené pracovní místo, které mu zaměstnavatel přislíbil či přichází spontánně a nemá zaměstnání zajištěné. Ve druhém případě potom často dochází k dequalifikaci imigrantů a tyto osoby se mohou potýkat s různorodými překážkami. Úplně jiná situace pak nastává u manažerů či vedoucích pracovníků, kteří jsou do cizí země vysláni mateřskou či partnerskou firmou v zahraničí, aby zde zajišťovali chod ekonomického subjektu. Tyto osoby většinou nemají problém se začleněním se do nové společnosti. V těchto firmách často panuje multikulturní prostředí a zaměstnanci ovládají cizí jazyky, které mohou být i v samotné firmě jazyky jednacími. Proto se tato podkapitola soustředí na bariéry, které musí překonávat zejména ekonomičtí migranti z „chudších“ zemí. Některé mohou pociťovat i zaměstnavatelé cizinců.

Tyto komplikace mají nejčastěji formu neznalosti jazyka majoritní společnosti, nedostatku informovanosti, neuznání jejich vzdělání a zkušeností ze země původu, diskriminace, nevýhod spojených se ztrátou dříve vytvořených kontaktů atd. Z těchto důvodů pak mohou imigranti nejčastěji končit u výkonu těch „nejhorších“ prací. Jejich pozice na pracovním trhu je také ovlivněna kvalitou lidského kapitálu, možností přenositelnosti znalostí a zkušeností do nové země a dalšími individuálními charakteristikami jednotlivců.

Velice důležitým faktorem, který ovlivňuje míru ekonomického úspěchu imigrantů je znalost jazyka hostitelské společnosti. Literatura zabývající se ekonomickou asimilací imigrantů rozděluje lidský kapitál na takový, který je specifický pro cílovou zemi, mateřskou zemi a využitelný v obou zemích (Dustmann a Fabbri 2003). Dále tito autoři zmiňují, že ovládnutí nového jazyka, jakožto podstatnou komponentu lidského kapitálu vztahujícího se k hostitelské společnosti, záleží podle empirických studií na různých proměnných. Mezi ně patří stupeň dosaženého vzdělání, věk, kdy došlo k imigraci, vzdálenost mezi mateřským a novým jazykem či doba pobytu v cílové zemi.

Raijman a Semyonov (1995) uvádí, že přenositelnost znalostí a zdrojů lidského kapitálu z jedné společnosti do druhé se liší. U některých povolání mohou být lehce přenositelné (např. u řemeslníků, techniků, inženýrů, vědců apod.), některé vyžadují specifické znalosti právních předpisů a

pravidel dané země (u právníků, účetních apod.) a u výkonu určitých zaměstnání se může požadovat speciální licence.

Vedle kvality lidského kapitálu a zkušeností získaných v době před odchodem ze země původu, je postavení na trhu práce ovlivněno i pohlavím a věkem cizinců (Stier a Levanon 2003). V mnohých studiích (Raijman a Semyonov 1997, Haberfeld, Semyonov a Cohen 2000, cit. v Stier a Levanon 2003) bylo prokázáno, že ženy obecně zauímají na pracovním trhu marginální pozici. Co se týče věku, mají starší osoby oproti mladším nevýhodu, jelikož se hůře učí novým dovednostem, ale na druhé straně jsou atraktivní pro zaměstnavatele svými pracovními zkušenostmi.

Těžkosti, kterým musí imigranti čelit, se ale postupem času zmírňují a jejich pozice na trhu práce se s nově akumulovaným lidským kapitálem zlepšuje. To může být ještě podpořeno selektivitou migrantů. V literatuře lze najít několik přístupů a modelů, které se selektivitou migrantů a s tím spojenými úspěchy na pracovním trhu zabývají. Ekonomičtí migranti, kteří přicházejí za lepšími pracovními příležitostmi, se vyznačují oproti jiným typům migrantů a jedincům, kteří svou mateřskou zemi neopouštějí, většími ambicemi, silnou motivací, často vyšší kvalifikací a mnoha dalšími charakteristikami. Chiswick (2000) uvádí, že tento jev může být vysvětlen modely jako je migrační model lidského kapitálu, Royův model a další založené na asymetrických informacích, dočasnosti/trvalosti migrace a neekonomických determinantech migrace.

Z migračního modelu lidského kapitálu („human capital migration model“) vyplývají některé implikace týkající se selektivity ekonomických migrantů a jejich náchylnosti k migraci vzhledem k míře návratnosti vložených investic do lidského kapitálu a migračního procesu (Chiswick 2000). Lidé s většími schopnostmi, které mohou zahrnovat mnoho stránek, jako kupř. vyšší stupeň vzdělání, ale také vlastnosti jako je větší ambicióznost, rychlost učení, podnikatelský talent, houževnatost apod. jsou také schopnější v procesu migrace a v uplatnění se na trhu práce. Selektivita migrantů je ještě silnější, když je relativní rozdíl mezd mezi zemí původu a cíle větší pro pracovníky s lepšími schopnostmi. Alternativou k modelu lidského kapitálu je Royův model vyvinutý Borjasem, jenž předpokládá, že migrační podněty jsou funkcí míry mezd v zemi původu a cíle, a že schopnosti jedince nemají žádný vliv na efektivitu v migračním procesu (Chiswick 2000). Borjas také upozorňuje na to, že úspěch na novém pracovním trhu záleží spíše na tom, z jakých zemí imigranti pocházejí (Wanner a Ambrose 2002). Předpokládá, že lidé z vyspělejších zemí mají větší dovednosti a následkem toho jsou pak také úspěšnější na trhu práce než lidé pocházející z méně vyvinutých krajín.

Model asymetrických informací předpokládá, že potenciální migranti znají svou skutečnou produktivitu a zaměstnavatelé v místě původu ji v průběhu času zjistí, zatímco zaměstnavatelé v cílové zemi tyto pracovníky odměňují podle produktivity očekávané, jelikož nemohou dobře rozlišit jejich skutečné schopnosti a dovednosti (Katz a Stark 1984, 1987, cit. v Chiswick 2000). Tito autoři uvádějí, že když jsou mzdové rozdíly mezi zdrojovou a cílovou zemí u vysoce kvalifikovaných pracovníků menší než u nekvalifikovaných, mají kvalifikovaní lidé menší podněty k migraci. Jestliže zaměstnavatelé jejich skutečnou produktivitu neodhalí, bude probíhat selekce nepříznivá a poroste migrace nekvalifikovaných pracovních sil. Potom i kvalifikovaní migranti jsou odměňováni nízkými mzdami, jelikož jejich produktivita není rozpoznána okamžitě.

Jedinci, kteří chtějí v dané zemi pracovat jen dočasně a po určité době se vrátit zpět do své rodné země nebo migranti nelegální, neinvestují tolik do specifického lidského kapitálu vztahujícího se k dané zemi, jelikož ho ztratí, když ji opustí (Chiswick 2000). Jelikož počítají se svým návratem nebo s tím, že mohou být vyhoštěni, nemají takové stimuly získávat nové poznatky, intenzivněji se učit novému jazyku, získávat nové kontakty apod. To má potom za následek nižší úroveň dovedností a výsledků na trhu práce mezi těmito skupinami oproti osobám, které v zemi legálně pobývají a hodlají tam pracovat delší dobu.

Bylo též prokázáno, že úspěch imigrantů v hostitelské společnosti záleží na tom, z jakých důvodů do země přišli. Ekonomičtí migranti dosahují oproti uprchlíkům, osobám, které se sloučily se svými rodinami či přišly z dalších neekonomických důvodů, vyšších výdělků a obecně lepších výsledků (Chiswick 1978, 1979, 1980, 1982, Mincer 1978, cit. v Chiswick 2000).

V literatuře lze najít také možnost vysvětlení integrace na trh práce a sociální mobility imigrantů pomocí asimilační teorie tzv. chicagské školy. Ta předpokládá, že pracovní trh v USA představuje jednu hierarchii. Většina imigrantů vstupuje díky určitým nevýhodám na její spodek a v průběhu času postupují výše, jak získávají nové zkušenosti v hostitelské společnosti (Park, Burgess a McKenzie 1925, Gordon 1964, Hodge a Hodge 1965, Gans 1979, Sandberg 1974, cit. v Powers, Seltzer a Shi 1998). Tento pohled byl zpochybněn kulturními pluralisty⁶ a multikulturalisty⁷ (Powers, Seltzer a Shi 1998).

Další teorií, která bude zmíněna, je teorie dvojího trhu („dual labour market theory“). Tato teorie využívaná také k vysvětlení mezinárodní migrace obecně hlásá, že pohyb osob mezi jednotlivými zeměmi pramení z permanentní poptávky po cizí pracovní síle v moderních společnostech. Zastánce této teorie Piore (Piore 1979, cit. v Massey a kol. 1993) soudí, že imigrace není způsobena „push“ faktory ve vysílajících zemích (nízké mzdy a vysoká nezaměstnanost), ale „pull“ faktory v zemích cílových (potřeba zahraničních pracovních sil). Hlavním bodem této teorie je rozdělení pracovního trhu do dvou sektorů, přičemž převážná většina imigrantů končí na sekundárním pracovním trhu. Ten je charakteristický nízkými mzdami, nestabilitou, velice malými příležitostmi k sociální mobilitě, nevyžaduje žádnou určitou kvalifikaci apod. Opakem je primární pracovní trh, který ovládá hlavně domácí majorita. Pracovní místa jsou stabilní, odměnou jsou dobré výdělky a existuje zde možnost kariérního růstu.

Domácí populace se často práci na podřadnějších postech vyhýbá a lidé raději preferují být nezaměstnanými. Proto se zaměstnavatelé obrací na imigranty, kteří jsou ochotni tyto práce vykonávat. Akceptují takové zaměstnání, jelikož se nepovažují za součást lokální hierarchie, ale jsou motivováni čistě mzdou, která je oproti výdělku v jejich mateřské zemi podstatně vyšší (Bartram 1998). V případě, kdy se imigranti či určitá etnická skupina stane v daném druhu zaměstnání dominantní, dochází k procesu stigmatizace a sociální status dané profese se ještě dále snižuje. V takových pracovních činnostech (jako kupříkladu v automobilovém průmyslu v západoevropských zemích či výkon

⁶ kulturní pluralismus tvrdí, že imigranti se nebudou jednostranně posouvat ze spodku směrem k vrcholu jediné ekonomické struktury v USA, nebo také od své vlastní kultury k americké

⁷ multikulturalisté zdůrazňují skutečnost, že imigranti posilují také identitu místa původu (transnacionalismus)

pomocných prací Ukrajinců na stavbách v ČR) už cizinci většinou zůstávají a majoritě se zpět zcela nevrací.

„Crowding hypothesis“ je hypotéza navržena ve 20. letech minulého století Engeworthem, která má mnoho společného s konceptem segmentovaného (dvojího) pracovního trhu. Jejím základem je přesvědčení, že minoritní pracovníci jsou vyloučeni z vysoce placených zaměstnání nebo odvětví, a proto se soustředí do těch oblastí, kde jejich vynucený přebytek snižuje produktivitu a také mzdy (Harrish, Sloane a Horwith 2003).

2.2.2 Diskriminační chování

Další problematikou, která již byla výše zmíněna, je diskriminační chování různých aktérů vůči určitým skupinám lidí na pracovním trhu. Může mít vliv jednak na jejich přístup k zaměstnání, ale také na rozdíly v zacházení v rámci pracovněprávních vztahů, především na výši vyplácených mezd za vykonanou práci. Rozdílných typů diskriminace je možné rozlišit několik. Tato část práce se zaměří především na diskriminaci ze strany zaměstnavatelů, jejíž analýze je v literatuře věnována pozornost pravděpodobně nejčastěji. Ti samozřejmě nejsou jedinými aktéry, kteří mohou na znevýhodněné skupiny osob takto působit. Jako další zdroje diskriminace mohou hrát důležitou roli též spolupracovníci a zákazníci. Existuje řada diskriminačních teorií, ale přesto nedokáží vysvětlit veškeré typy diskriminačního chování, které se ve skutečnosti odehrávají. Dále jsou představeny alespoň nejvýznamnější teorie diskriminace.

Diskriminaci na pracovním trhu lze chápat jako situaci, kdy se s lidmi zachází odlišným způsobem, jelikož mají jinou barvu kůže, etnický původ, pohlaví, náboženství atd., díky čemuž mohou dosahovat jiných ekonomických výsledků. Znamená tedy ohodnocení osobních charakteristik pracovníka, které vůbec nesouvisí s jeho produktivitou. Předpokládá se, že zaměstnavatelé mají určité etnické či rasové předsudky, které vyvolávají diskriminační chování, jež omezuje příležitosti pro příslušníky určitých etnických skupin. To může mít formu buď odmítnutí je jako pracovní sílu vůbec najmout, anebo když k přijetí do zaměstnání dojde, tak je mohou diskriminovat v podobě nižší mzdy, horší práce, neposkytnutí zaškolení apod. Jednu z nejohroženějších skupin představují právě imigranti.

Jednou z nejznámějších diskriminačních teorií je Beckerova teorie („tastes and preferences theory“), která vychází z neoklasické ekonomie. Základem je předpoklad, že zaměstnavatelé mají „chuť na diskriminaci“ („taste for discrimination“), která je založena na určitých předsudcích vůči některým rasovým či etnickým skupinám odrážejících se v najímání pracovních sil a vyplácení mezd. Ačkoliv je zaměřena na diskriminaci vůči Afroameričanům, Becker připomíná, že tento model může být použit i pro analýzy nakládání s ostatními minoritními skupinami, popř. ženami (Prywes 2000). Gary Becker byl vůbec první, kdo se věnoval ve svém díle „Economics of Discrimination“ z roku 1957 diskriminaci ve vztahu k nákladům zaměstnavatelů. Pokusil se tyto náklady kvantifikovat, a to prostřednictvím diskriminačních koeficientů měřících sílu předsudků a nepřátelství vůči určitým minoritním skupinám (Prywes 2000). Místo běžných předpokladů, že zaměstnavatelé uvažují jen produktivitu daného pracovníka, spolupracovníci ignorují charakteristiky těch, se kterými se na pracovišti setkávají a zákazníci se starají pouze o kvalitu zboží a služeb, zahrnují tyto diskriminační koeficienty rasu, pohlaví a další osobní parametry odvozené od zálibení, „chuti“ a postojů (Persson

1997). V konceptu diskriminačních koeficientů vzal v úvahu nominální a fyzické náklady⁸, přičemž fyzické představují nesnáze vyplývající z kontaktu s příslušníky minorit na pracovišti (Prywes 2000).

Podle Beckerovy teorie jsou zaměstnavatelé vedeni svými úvahami o nelibosti vůči příslušníkům určitých skupin spíše než maximalizací zisku a jejich touhou je vyhnout se kontaktu s nimi na pracovišti. Tito zaměstnavatelé budou platit za diskriminační chování (spočívající v odmítnutí takové jedince do zaměstnání přijmout) ve formě nižších výnosů, a proto předpokládá, že se bude v konkurenčním tržním prostředí diskriminace ztrácet. Jestliže budou mzdy preferovaného etnika/rasy srovnatelné s těmi, vůči kterým mají tyto předsudky, pak radši najmou příslušníka první skupiny. Ale v případě, že budou pracovníci z neoblíbené skupiny ochotni vykonávat tuto práci za dostatečně nižší mzdu, tak svůj předsudek překonají, jelikož mohou ušetřit peníze (A Very Brief Summary 2004).

Tato teorie bývá často kritizována, jelikož vlastně pochybuje o dlouhodobější existenci diskriminace. Kritika se také vztahuje i na jiné neoklasické předpoklady než jen dokonale konkurenční pracovní trh, například na dokonalou nabídku jak preferovaných pracovníků, tak i stejně kvalifikovaných příslušníků znevýhodněných skupin (Prywes 2000).

Někteří ekonomové poukazují na to, že ještě častější než diskriminace ze strany zaměstnavatelů je diskriminace od ostatních zaměstnanců-spolupracovníků, jelikož oni s nimi přicházejí do každodenního přímého kontaktu. Může spočívat v odmítnutí práce s příslušníky určité etnické/rasové skupiny, v odepření přístupu k určitým druhům prací nebo odporování, když se nachází tato osoba v nadřazené pozici (Harrish, Sloane a Horwith 2003). Zvláště imigranti ve větším počtu mohou být viděni jako hrozba. Diskriminační chování zákazníků je nejčastěji spojeno s odmítnutím nakoupit zboží či služby od členů těchto minoritních skupin, i když je levnější než od domácí populace. Teorie se proto domnívá, že se tyto pracovníci budou specializovat v produkci zboží, kde je jejich kontakt se zákazníkem minimální (Harrish, Sloane a Horwith 2003). Tak se vyhnou tomu, aby byli zaplacení méně.

Další významnou teorií je statistická teorie diskriminace, přičemž existuje mnoho variant tohoto typu teorie (nejznámější jsou modely Phelpse a Arrowa). Vysvětluje, proč jsou pracovníci určitých minoritních skupin po přijetí do zaměstnání zaplacení za vykonávání práci méně než příslušníci majority. Základ této teorie spočívá v tom, že zaměstnavatelé nemají dokonalé informace o produktivitě každého individuálního pracovníka a svá rozhodnutí činí na základě pozorovatelných charakteristik (rasa, etnická příslušnost, pohlaví), které ale s pracovníkovou produktivitou nijak nesouvisí. Jelikož některé zásadní charakteristiky produktivity nejsou snadno rozpoznatelné, zaměstnavatelé používají členství k určité skupině k tomu, aby usuzovali o jejich očekávané produktivitě (Leblanc 1995). Zaměstnavatel může vyzorovat určité signály o jejich dovednostech a podle toho je přiřadit do lepších či horších prací.

⁸ autor uvádí příklad: předpokládejme, že zaměstnavatel musí platit pracovníkovi - bělochovi ve své firmě 10 \$/hod. a stejně kvalifikovaný člen minoritní skupiny by byl ochoten tutéž práci vykonávat za 6,5 \$/hod. Nominální náklad zaměstnavatele tedy činí 10 \$ a náklad fyzický 3,5 \$.

Další podobnou variantou diskriminačních teorií je tzv. „queuing theory“ (queue = fronta, řada). Ta předpokládá, že jestliže zaměstnavatelé věří, že určitá skupina pracovníků postrádá jimi požadované vlastnosti (např. dovednosti a produktivitu), je odsunuta na spodek „pracovní fronty“. Zaměstnavatel potom najme k výkonu práce toho žadatele, jehož původ hodnotí jako nejvhodnější (dokud nabídka takových pracovníků trvá) a až v poslední chvíli začne uvažovat o přijmutí pracovníků s méně vhodnými charakteristikami spojenými s jejich etnickou příslušností (Wanner a Ambrose 2002). Autoři uvádí další předpoklad této teorie, že s rostoucím podílem etnických minorit v populaci poroste také její zaměstnanecký status, jelikož zaměstnavatelé budou mít menší možnost zaměstnávat členy preferovaných skupin. Rozdíly členů jednotlivých skupin ve výsledcích dosažených na pracovním trhu závisí na jejich pozici v „pracovní frontě“ a názory zaměstnavatelů o produktivitě dané skupiny determinují, které z nich jsou na vrcholu a které na spodku této „fronty“ (Gabaccia a Leach 2003).

Empirické studie diskriminace i mnohé teorie, které byly charakterizovány výše, vznikaly převážně v USA a popisovaly zejména vztahy mezi černochoy a bělochoy. Existuje několik možností, jak stanovit míru diskriminace. Jednou z metod sbírání důkazů o diskriminačním chování je simulace konkrétní situace, např. pomocí tzv. „auditových studií“ (audit studies). Základní myšlenka spočívá v tom, že dva lidé žádají o práci s identickými (ale falešnými) životopisy lišícími se v rase/etnické příslušnosti/pohlaví žadatele (A Very Brief Summary 2004). Většinou mají tyto studie malý vzorek, jelikož je jejich provádění drahé. Místo samotných žadatelů se proto začaly posílat pouze životopisy s typickými jmény pro určitou rasovou či etnickou skupinu. Dále je možno diskriminaci zkoumat z chování zaměstnavatelů a dalších osob, kteří rozhodují o zaměstnávání cizinců, analyzovat zkušenosti obětí diskriminace, stížnosti a obžaloby postižených diskriminací či zjišťovat veřejné mínění mezi příslušníky majority (Čižinský 2004a).

2.2.3 Sebezaměstnávání a etnické podnikání cizinců

Jako možnou alternativou, kterou mohou cizinci výše zmíněným bariérám čelit, se jeví postavení se na vlastní nohy v rámci soukromého podnikání či zaměstnání, které jim poskytne jiný imigrant, nejčastěji stejného etnického původu. Tyto aktivity pak hrají důležitou roli v začlenění se do hostitelské společnosti a mohou pomoci ke zlepšení ekonomické mobility a pozice imigrantů.

Na základě výzkumů podnikatelských aktivit různorodých etnických skupin bylo vytvořeno mnoho přístupů, konceptů a hypotéz, které se snaží proces samozaměstnávání cizinců popsat (některé uvedeny níže). Objasnění rozdílů ve skutečnosti, proč se členové určitých etnických skupin ve velké míře obrací k soukromému podnikání a jiní nikoliv, se v literatuře vysvětluje rozličnými faktory. Mezi nejčastější patří kupříkladu ovlivnění zemí, ze které imigranti pochází a s tím spojené specifické charakteristiky dané etnické skupiny (kulturní faktory), působení hostitelské společnosti, kvalita lidského kapitálu či mobilizace zdrojů zakořeněná v kapitálu sociálním.

V USA došel Borjas (1958, cit. v Hammarstedt 2001) ke zjištění, že míra samozaměstnávání imigrantů určitých etnických skupin převýšila o 15 % hodnotu týkající se domácí populace Američanů. Hlavní důvod vidí v tom, že geografické enklávy imigrantů zvyšují další příležitosti pro samozaměstnávání přistěhovalců ze stejné země původu. Yuengert (1995, cit. v Hammarstedt 2001)

přišel s domněnkou, že imigranti pocházející ze zemí s rozsáhlým sektorem sebezaměstnávání, mají poté vyšší míry tohoto ukazatele také v USA. Našel pouze malou podporu pro Borjasovu hypotézu, jelikož se mu nepodařilo potvrdit, že ve městech s vyšší koncentrací imigrantů jsou tyto míry větší. Yuengertův předpoklad zase odmítli Fairlie a Meyer (1996, cit. v Immigrant Entrepreneurs 1997), kteří tvrdí, že míra sebezaměstnání je funkcí velikosti očekávaného zisku, tedy že pravděpodobnost stát se sebezaměstnaným se zvyšuje s rostoucí předpokládanou výší výdělku. Raijman a Tienda, které se zaměřily na výzkum Mexičanů v Chicagu, zase předpokládají, že neformální pracovní aktivity a práce na částečný úvazek poskytují cvičnou půdu a startovací dráhu pro budoucí podnikání (1996, cit. v Immigrant Entrepreneurs 1997). Při studiu Korejců a Afroameričanů dochází Bates (1994, cit. v Immigrant Entrepreneurs 1997) k závěru, že klíčovými determinanty podnikatelských aktivit je lidský a finanční kapitál, nikoliv sociální.

Dále je pozornost zaměřena na 4 nejznámější koncepční rámce, které vysvětlují rozdíly v míře sebezaměstnávání: „middleman minority model“ Edny Bonacich, Lightův „ethnic entrepreneur/ethnic economy model“, „ethnic enclave economy model“ Portese a Bacha ze 70. a 80. let 20. století a novější „ethnic niche model“ Waldingera a jeho spolupracovníků.

První z modelů Edny Bonacich předpokládá, že se některé skupiny imigrantů koncentrují do pozic drobných obchodníků a distribuují zboží, které bylo vyrobeno dominantní (majoritní) skupinou, minoritním zákazníkům obvykle s nízkými příjmy (Bonacich 1973, 1980 a další cit. v Min 1990). Tito imigranti zaujímají osobitou třídní pozici a jejich úspěch přisuzuje autorka velké sociální solidaritě. Tato role byla identifikována např. u Korejců v USA, kteří slouží zájmu amerických společností a distribuují zboží k nízkopříjmovým a minoritním skupinám. Model vychází také z pozorování, že mnoho etnických skupin vysoce aktivních v podnikání byly historicky obchodní národy a tato tradice dala skupině reaktivní sociální solidaritu, která jim pomáhala v podnikatelských úspěších (Immigrant Entrepreneurs 1997). Model byl aplikován také na skupiny (např. Židé 19. století či Libanonci v Západní Africe ad.), přičemž v některých případech se hypotéza tradice obchodování vůbec nepotvrdila.

Ivan Light („ethnic entrepreneur/ethnic economy model“) zastává názor, že s čím většími těžkostmi se imigranti na pracovním trhu setkávají, s tím větší pravděpodobností se budou snažit hledat alternativní příležitosti skrz sebezaměstnávání a rozvíjet silnější ekonomická a sociální pouta v rámci vlastní etnické skupiny (Immigrant Entrepreneurs 1997). Zdůrazňuje povahu etnických podniků, kde zkušenost z imigrace vytváří reaktivní solidaritu, která předtím neexistovala. Sociokulturní a demografické znaky skupiny, sociální sítě a znevýhodněnost pracovníků se projevují jako etnické zdroje poskytující dané skupině jisté výhody (Light a Rosenstein 1995, cit. v Schmitter Heisler).

„Ethnic enclave economy model“ Portese, Bacha a dalších kolegů vznikl na základě studia komunity Kubánců a Afroameričanů v Miami a vychází z teorie dvojího trhu. Autoři k ní přidali etnickou enklávní ekonomiku, kdy malé podniky vlastněné imigranty společného původu zaměstnávají pracovníky stejné etnické skupiny. Ta poskytuje alternativní způsob vyhnutí se sekundárnímu pracovnímu trhu, jenž je typický právě svou nestabilitou, nekvalifikovanými pracemi, nízkými mzdami a různými formami diskriminace. Vytvářejí se vzájemně závislé sítě sociálních a obchodní vztahů a

enklávní ekonomiky poskytují imigrantům jakousi ochranu, možnost získání nových znalostí (i o podnikání) a možnost růstu po žebříčku sociálního statusu. Na rozdíl od předchozích dvou modelů, je tento charakteristický prostorovou koncentrací a odvětvovou specializací, přičemž etnická enklávní ekonomika je ekonomicky diverzifikovaná a zahrnuje různé typy podnikatelských aktivit, obchod i průmyslovou produkci (Schmitter Heisler 2000). K existenci etnické enklávní ekonomiky je třeba splnění 3 podmínek: 1) enklávní ekonomika má prostorové požadavky na seskupení firem; 2) zaměřuje se na zaměstnance a zaměstnavatele téže etnické příslušnosti a ekonomickou vzájemnou závislost takových firem; 3) etnická enklávní ekonomika získává výhody podobné monopolu díky hluboké horizontální a vertikální integraci podnikatelských aktivit v komunitách (Strüdel 2003). Podle Portese, Wilsona a Martina (1982) budou etnické podniky vzkvétat, když se zapojí do enklávní ekonomiky a budou obchodovat výhradně či především mezi sebou (cit. v Waldinger 1986). Ve skutečnosti bylo empiricky těchto etnických enklávních ekonomik doloženo velice málo.

Posledním modelem je „ethnic niche model“ Rogera Waldingera a jeho spolupracovníků z poloviny 90. let. Etnická nika se může rozvinout z interakce mezi skupinou imigrantů a širší společností, kdy etnická skupina zaplní určitý sektor, ke kterému mají členové této skupiny privilegovaný přístup (Schmitter Heisler 2000). Tento model je založen na třech vzájemně na sebe působících složkách. K nim patří přístup k příležitostem (podmínky na trhu, přístup k vlastnictví, vládní politiky), charakteristiky skupiny (dovednosti a pracovní zkušenosti dosažené před migrací, reakce na podmínky hostitelské společnosti, schopnost mobilizace zdrojů, etnické sociální sítě apod.) a etnické strategie, které vznikají z kombinací všech těchto faktorů, jak se podnikatelé pokouší najít svou vlastní niku (Waldinger 1993). Waldingerův model vychází z pozorování, že imigranti se v sebezaměstnávání neomezují pouze na obchod (jako v případě „middleman minorities“), obchod a drobné podnikání (typické pro „ethnic entrepreneur“) či obchod a širokou paletu podnikatelských činností (jako u „ethnic enclave economy“), ale mohou se uplatnit také ve veřejném sektoru (Schmitter Heisler 2000).

Waldinger (1990b, cit. v Strüdel 2003) popisuje 4 vývojové fáze strategie působení imigrantů v novém hostitelském trhu. V první fázi jsou vstupní trhy charakteristické vysokým stupněm etnické koncentrace a nízkou úrovní ekonomické specializace. Druhá fáze ukazuje rozvoj etnických nik s vysokým stupněm etnické a prostorové koncentrace. Etnická nika představuje nakupení obchodů v jednom nebo více odvětvích a poskytuje svým zákazníkům specifické služby, aby je přilákala. Tyto trhy jsou již větší a podporují etnickou specializaci. Třetí stádium zahrnuje etnické niky ve zprostředkovatelských trzích, kdy je etnické zboží prodáváno širší populaci, trhy postupně rostou a jsou méně prostorově omezeny. Poslední fází je ekonomická asimilace, která představuje kompletní adaptaci na potřeby širší společnosti a podnikatelé ztrácí svou etnickou identitu.

V literatuře existuje velká rozmanitost možných přístupů k objasnění důvodů, proč se některé etnické skupiny ve velké míře obracejí k různým typům podnikatelských aktivit. To je možno vysvětlit tím, že každý autor se věnoval studiu určité etnické skupiny, vycházel z jiných zdrojů a modely vznikaly také v různé době. Proto se velice často navzájem kritizují. V každé zemi si určitá etnická

skupina najde vlastní způsob, jak se začlenit na pracovní trh a do nové společnosti, přičemž vchází do hry mnoho faktorů, které mohou jejich chování a úspěchy ovlivnit.

2.3 Ekonomické teorie a zaměstnávání cizinců

Tato část se velice stručně zmiňuje o teoretických rámcích, které se týkají ekonomických dopadů zaměstnávání cizinců na hostitelskou společnost. Nejdříve se zaměřuje na to, jak je teoreticky vysvětlována skutečnost, že cizinci neberou práci domácím obyvatelům, jaký vzájemný vztah mezi těmito dvěma skupinami pracovních sil může existovat a také jakým způsobem může docházet ke změnám výše mezd pracovníků z důvodu působnosti cizinců na pracovním trhu. Jelikož se práce také zajímá o pilotní projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“, tak nastíní i teorie, které poukazují na to, jak je důležité lákat kvalifikované jedince ze zahraničí a jaké přínosy to pro společnost přináší.

Mezi lidmi je někdy možné se setkat s názorem, že cizinci berou domácím občanům práci. V ČR a také v mnoha dalších evropských zemích, může být legálně cizinec ze třetí země zaměstnán jen v případě, že o dané pracovní místo není zájem. Tato obava o ztrátu práce kvůli imigrantům je založena na konceptu, že počet pracovních příležitostí je statický či fixní (Hing 2000). Z něho vyplývá, že když cizinec získá práci, potom jich zbude méně na domácí obyvatelstvo, což způsobí růst míry nezaměstnanosti. Tato myšlenka je ale chybná, jelikož počet pracovních příležitostí není statický, nýbrž dynamický. To znamená, že když začne pracovat více lidí a utratí své výdělky, vznikne tak poptávka po více zboží a nové pracovní síle (Hing 2000). Jelikož i cizinci fungují jako spotřebitelé, zvyšuje se tlak na rozšíření produkce a vznik nových pracovních míst.

Představa, že růst imigrace souvisí se ztrátou zaměstnání domácích občanů, neleží pouze na výše zmiňovaném modelu, ale také na domněnce, že imigranti a domácí pracovníci soupeří o stejný typ prací⁹ (Hing 2000). Imigranti z „chudších“ zemí většinou neusilují o získání stejného druhu práce, ale přijímají takové, o které domácí obyvatelé nestojí¹⁰. V tomto případě ve vztahu k domácím pracovníkům fungují cizinci jako „doplňky“, a ne „náhrady“, čímž rostou ekonomické přínosy z migrace (Kleinman 2003). Tyto „doplňky“ zaplní pracovní místa, která by jinak byla jen těžko obsaditelná a mohou disponovat oproti domácím pracovníkům rozdílnými dovednostmi a charakteristikami, které jsou na českém pracovním trhu nedostatkové z důvodu vysoké poptávky zaměstnavatelů. V opačném případě je potom jejich vztah „substituční“, kdy si cizinci a domácí navzájem konkurují a stávají se rivaly. Takovým případem může být například to, že cizinci mají menší mzdové požadavky než domácí. Hing (2000) také dodává, že ve skutečnosti je mezi těmito dvěma skupinami velice pravděpodobná různá kombinace „doplňkovosti“ a „substituce“.

Pracovní migrace má samozřejmě také ekonomické dopady na mzdy, a to jak domácích, tak zahraničních pracovníků. Hing (2000) vysvětluje, jak může k ovlivňování vyšší výdělků docházet. Jestliže existuje na pracovním trhu malá „substituce“ domácích občanů cizinci, ti pak mají malý

⁹ v ČR existuje rozdíl mezi občany třetích států a EU, kteří již nepotřebují pracovní povolení a mohou vykonávat jakékoliv zaměstnání

¹⁰ tyto práce jsou často označovány jako "3D Jobs" (dirty, dangerous, demanding) – tedy jako práce špinavé, nebezpečné a fyzicky náročné

negativní vliv na mzdy místních. Dojde-li ke zvýšení nabídky pracovních sil, mzdy se snižují, jelikož zaměstnavatel nemá problém si najít pracovníky, kteří jsou ochotni pracovat za méně peněz. V sektorech, kde mají imigranti k domácím pracovníkům „doplňkový“ vztah, budou mzdy růst. Také tím, že jsou domácí obyvatelé vytlačováni z nízko kvalifikovaných a málo placených pracovních míst, může být podporována jejich pracovní mobilita směrem k lepším pracím a výdělkům. Celkově lze shrnout, že krátkodobé negativní efekty jsou převáženy novými příležitostmi, nižší mohou být i ceny některých produktů a služeb a vyšší obchodní výnosy firem.

Proč je pro danou zemi výhodné lákat vysoce kvalifikované zahraniční pracovní síly, jak se některé země prostřednictvím různých programů, změnou legislativy či jinými opatřeními snaží? Migrace vysoce kvalifikovaných pracovníků jako přesun lidského kapitálu z „chudších“ oblastí do „bohatších“ vysvětlují nové teorie růstu, někdy označované jako endogenní teorie růstu. Paul Romer a Robert Lucas v 80. letech 20. století je vytvořili jako odezvu na neoklasické teorie růstu (např. Solowův model). Ty tvrdily, že míry růstu ekonomiky a příjmu na obyvatele záleží na technologickém pokroku, jenž je způsobován exogenními procesy (Cornwall a Cornwall 1994). Navíc se tyto neoklasické teorie nesnažily vysvětlit, co je tedy determinantem růstu. Na to reagovali Romer a Lucas, kteří předpokládají, že růst je podmíněn endogenně. Hlavní myšlenkou je, že vzdělání a lidský kapitál je základní hybnou silou růstu. Romer vytváří model, kde považuje „znalost jako základní formu kapitálu“ (Romer 1986, s. 1003, cit. v McCormick 2002, s. 269) a Lucas uvádí, že „motorem růstu...je lidský kapitál“ (Lucas 1988, s. 35, cit. v McCormick 2002, s. 269). Příliv lidského kapitálu prostřednictvím migrace vysoce kvalifikovaných pracovních sil může produkovat pozitivní externality¹¹, které přetékají do dalších sektorů a regionů hostitelské společnosti (Straubhaar 2000). Proto by se státy měly snažit zvyšovat hladinu vzdělání na svém území, což mohou podpořit i získáváním těchto kvalifikovaných jedinců, z jejichž znalostí a dovedností mohou profitovat.

¹¹ je možno rozlišit 2 druhy pozitivních externalit (tj. důsledků, které přináší užitky i jiným subjektům, aniž by k jejich vzniku nějakým způsobem dopomohly), a to finanční a technologické (viz Straubhaar 2000)

3. LEGISLATIVA A TYPY EKONOMICKÝCH AKTIVIT CIZINCŮ

Tato kapitola se zabývá legislativními podmínkami, kterými se řídí zaměstnávání a další ekonomické aktivity cizích státních příslušníků na území ČR. Nejprve se věnuje vývoji naší migrační politiky, prostřednictvím které dochází k ovlivňování přílivu pracovních migrantů. Dále jsou popsány administrativní procedury při získávání zaměstnanců ze zahraničí (jak ze strany zaměstnavatele, tak i samotného cizince). Nechybí ani charakteristika postupů k přijímání ekonomických migrantů ze třetích zemí k výkonu práce ve státech EU a programů k lákání vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovních sil.

3.1 Migrační politika a legislativní změny

Migrační politika země je tvořena právními normami, politickými rozhodnutími a dalšími nástroji, které jsou určeny k usměrňování přílivu cizinců na území státu a stanovují podmínky jejich pobytu v zemi (Horáková 2000). Přístupy jednotlivých států k otázkám migrace se značně liší a v průběhu času také vyvíjí. Migrační politiky evropských zemí byly na rozdíl od tradičních imigračních států, které byly na přistěhovalectví založeny, typické svým restriktivním charakterem. V průběhu posledních let je možno si všimnout, že po dlouhých desetiletích realizování restriktivních imigračních politik začalo své přístupy mnoho zemí Evropy přehodnocovat. Vlády si začaly uvědomovat přínosy pracovní migrace, které mohou zasahovat do různých sfér společnosti. Podněty pro tyto změny vyplynuly především z toho, že si některé státy začaly uvědomovat důležitost přitahování vysoce kvalifikovaných pracovníků na svá území. Pociťují totiž nedostatek pracovních sil v určitých odvětvích v důsledku nepříznivých demografických trendů, jakožto i nárůst nelegálních pracovníků ze zahraničí.

Na poli české migrační politiky docházelo v uplynulých letech také k podstatným změnám. Horáková (2004b) popisuje její vývoj od doby, kdy byla liberální politika v oblasti migrace mezi lety 1990 až 1997 nahrazena restriktivní politikou v přístupu cizinců na pracovní trh v důsledku růstu míry nezaměstnanosti a nelegálních zaměstnanců ze zahraničí. V této době došlo ke zpřísnění vydávání povolení k zaměstnání cizím státním příslušníkům. Postupně začaly platit nové právní předpisy, které se posouvaly směrem k harmonizaci s legislativou EU, jejímž členem se ČR stala 1. května 2004. Určité zásady musely být zapracovány do českých předpisů a některé platí přímo prostřednictvím tzv. nařízení. V pravomoci každého státu EU zatím zůstávají opatření vůči přílivu cizinců ze třetích zemí. Podstatným inovativním nástrojem, který má za cíl lákat na naše území zahraniční kvalifikovanou pracovní sílu, která by se zde i se svými rodinnými příslušníky usadila a trvale integrovala do české společnosti, bylo spuštění pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ v červenci 2003.

Od konce 90. let minulého století docházelo v migrační politice k posunu od pasivního k mnohem aktivnějšímu a systematictějšímu přístupu. Jak uvádí Drbohlav (2005) i nadále lze najít v české migrační politice určité slabiny, které vyplývají z jejich šesti velmi obecně formulovaných cílů. Při hlubším pohledu se v zásadě jedná pouze „o dva základní cíle: boj s ilegální migrací a podpora imigrace, která je v dlouhodobé perspektivě pro stát přínosná“ (Drbohlav 2005, s. 2). Další nedostatky

se objevují zejména ve spolupráci mezi pověřenými státními institucemi, nevládními a mezinárodními organizacemi, v problémech delegování migrační odpovědnosti na nižší regionální články, špatném monitorování a migrační statistice či nedostatečném publikování migračních otázek v široké veřejnosti (Drbohlav 2004).

Dále je již pozornost směřována na jednu ze skupin právních předpisů¹² a opatření migrační politiky, která souvisí se zaměstnáváním cizinců na území ČR (níže uvedený přehled se vztahuje k právnímu stavu ke dni 1. 9. 2005 a všechny uvedené předpisy se rozumí v platném znění). Tyto právní předpisy lze rozdělit do dvou skupin – týkající se vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (tzv. soukromoprávní dimenze pracovního práva) a mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a státem, označovaného jako veřejnoprávní dimenze (Čížinský 2004b).

První skupinu právních norem řeší zejména zákoník práce, který vymezuje práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců, které vyplývají z pracovního poměru. V pracovněprávních vztazích je zakázána diskriminace z důvodů pohlaví, rasového či etnického původu, národnosti, státní příslušnosti, jazyka, náboženství, věku atd. Zaměstnavatel je tedy povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi svými zaměstnanci, i pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za vykonanou práci či odbornou přípravu.

Pro druhou výše zmiňovanou kategorii je důležitý zákon o zaměstnanosti, který byl novelizován v roce 2004 (č. 435/2004 Sb.). Ten upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, která zahrnuje i usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničních zemí na našem území. Vykonáváním správy státní politiky zaměstnanosti je pověřeno MPSV ČR a úřady práce, jejichž působnost je tímto zákonem vymezena.

Samotným zaměstnáváním cizinců se zabývá čtvrtá část tohoto zákona. Vzhledem k předešlým zákonům (č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti), které upravovaly tuto problematiku, vešly v platnost podstatné změny. Na jedné straně byla na ochranu pracovního trhu zavedena určitá zpřísnění (kupříkladu

¹²

- Zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 71/1967 Sb., o správním řízení (správní řád)
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých dalších zákonů („pobyťový zákon“)
- Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní
- Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace)
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích
- Nařízení Rady (EHS) 1612/68 ze dne 15. října 1968, o svobodě pohybu pracovníků Společenství
- Nařízení Rady (EHS) 311/76 ze dne 9. února 1976, o sestavování statistik o zahraničních pracovnících
- Nařízení Evropské komise č. 2434/92 ze dne 27. července 1992, za účelem sledování mobility a podpory práva volného pohybu pracovních sil

Zdroj: Boušková, Kolmerová a kol. (2005)

povinnost společníků, členů či statutárních zástupců obchodních společností mít povolení k zaměstnání¹³) a na straně druhé došlo k zmírnění režimu zaměstnávání občanů EU (Čížinský 2004c). Na ty se vztahuje právo volného pohybu a již nepotřebují povolení k zaměstnání. Pouze se na úřadě práce registrují ze statistických důvodů a jejich pobyt na území ČR není podmíněn vydáním jakéhokoli povolení k pobytu. Autor (Čížinský 2004c, s. 2) poznamenává, že „nový zákon zapracoval některá přání i návrhy ze strany nevládních organizací zabývajících se migrací (jako zaměstnatelnost žadatelů o azyl a osob pobývajících v ČR za účelem strpění, vyjasnění vztahů mezi cizineckou policií a úřady práce, vyjasnění povinností zaměstnavatelů žádat o povolení k náboru a místní platnosti povolení k zaměstnání aj.)“¹⁴. Podstatnější aspekty zaměstnávání cizinců podle něj ale zůstávají nadále neřešené nebo příliš tvrdé.

Právní normou upravující podmínky vstupu a pobytu cizinců u nás je zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých dalších zákonů, tzv. pobytový či cizinecký zákon. Jsou zde vymezena kritéria, která musí být splněna pro získání určitého druhu pobytového statusu. Podle názoru některých autorů (např. Uhl 2005) byla pravidla záměrně určena tak, aby jejich splnění bylo nesnadné, což zapříčinilo, že se mnoho cizinců dostalo z legální pozice do nelegální a vznikl ještě větší prostor pro korupci. Jako příklad autor (Uhl 2005) jmenuje povinnost podání některých žádostí na zastupitelském úřadě v cizině i za předpokladu, kdy se osoba nachází na území ČR legálně a přitom k hodnocení žádosti dochází na příslušném úřadě na našem území.

V posledních letech došlo k několika změnám statistických a legislativních definic pobytových statusů. Do roku 2000 byly rozlišovány pobyty trvalé, dlouhodobé (nad 180 dnů) a krátkodobé (do 180 dnů), od roku 2000 přestal v zákoně existovat termín dlouhodobý pobyt a povolení k dlouhodobému pobytu bylo nahrazeno vízem nad 90 dnů (např. Cizinci v České republice 2005). K dalším důležitým změnám potom došlo v roce 2004 v souvislosti se vstupem ČR do EU, kdy se vymezipily dvě různé kategorie cizinců s různým pobytovým režimem. Občané třetích zemí mohou na území státu pobývat krátkodobě (do 90 dnů) bez víz, je-li uzavřena mezi státy dohoda o bezvízovém styku, na základě krátkodobých víz do 90 dnů, víz nad 90 dnů (platí 1 rok a nelze jej znovu prodloužit), povolení k dlouhodobému pobytu (navazuje na vízum nad 90 dnů a existuje možnost jeho prodloužení) a povolení k trvalému pobytu.

3.2 Zaměstnávání cizích státních příslušníků – administrativní postupy zaměstnavatele a cizince

Pokud chce zaměstnavatel, aby pro něj pracovala osoba ze zahraničí, postup pro její získání se liší podle státní příslušnosti a druhu vykonávané činnosti. Občané EU/EHP a Švýcarska již nejsou zákonem o zaměstnanosti považováni za cizince, a proto mají volný přístup na český pracovní trh. Ostatním cizincům je také dovoleno za předpokladu splnění jistých podmínek pracovat na našem území. V prvé řadě musí zaměstnavatel obdržet od úřadu práce příslušného podle budoucího místa výkonu práce povolení získávat zaměstnance ze zahraničí. Cizinec si poté vyřídí povolení k zaměstnání, pokud není tímto zákonem stanoveno jinak a také vízum k pobytu za tímto účelem.

¹³ dříve byla velká část cizinců vedena jako společníci určité společnosti, a proto jim z účasti na podnikání plynulo udělení víza, i když vlastně vykonávali běžnou závislou činnost

Zákon o zaměstnanosti rozděluje cizince podle povinnosti získat povolení k zaměstnání do 4 různých kategorií (Čížinský 2004c):

První kategorii představují osoby, které vůbec nepotřebují povolení k zaměstnání. Sem spadají například osoby s povoleným trvalým pobytem, kterým byl udělen azyl, studenti připravující se na budoucí povolání, lidé vyslaní na území ČR v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU, dále jedinci, jejichž výkon práce nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce ad. (viz § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Druhá skupina reprezentuje cizince, po kterých se nevyžaduje (podle § 97) povolení k zaměstnání, kam patří vědečtí a pedagogičtí pracovníci, stážisté, duchovní, osoby pobývající na našem území za účelem strpení či žadatelé o azyl nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne podání žádosti.

Do třetí kategorie se řadí ostatní cizinci, kteří jsou povinni získat toto povolení, které vydává příslušný úřad práce na základě zhodnocení aktuální situace na pracovním trhu.

A poslední skupinu tvoří žadatelé o azyl během prvního roku od podání žádosti, kteří nemohou povolení k zaměstnání získat, aby se zamezilo účelovým žádostem.

Základní podmínkou pro možnost zaměstnání cizince ze třetích zemí je, že pracovní místo, na které ho zaměstnavatel chce získat, musí být na úřadě práce hlášeno jako volné, tzn. nově vytvořené, nebo uvolněné a nepodařilo se jej obsadit občanem ČR, EU/EHP a Švýcarska ani jeho rodinným příslušníkem.

V případě zájmu zaměstnávat cizince, který potřebuje povolení k zaměstnání, podá zaměstnavatel na místně příslušném úřadu práce žádost o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí (viz příloha 1). Musí obsahovat identifikační údaje zaměstnavatele, informace o pracovním místě a jeho charakteristice (druh a místo výkonu práce, mzdové a pracovní podmínky), počet požadovaných cizinců, profesní skladbu budoucích zaměstnanců včetně kvalifikačních požadavků, informace o možnostech ubytování a případné další informace o zaměstnavateli. K této žádosti je také povinen přiložit jako přílohu úředně ověřenou kopii dokladu potvrzující oprávnění k podnikání a eventuelně může být úřadem práce vyzván ještě k připojení dalších dokumentů. Při podávání této žádosti zaplatí zaměstnavatel správní poplatek ve výši 2 000 Kč (ve formě kolkové známky). Ve správním řízení úřad práce vyhodnotí situaci na pracovním trhu. Posuzuje, zda opravdu není možné najít vzhledem k požadované kvalifikaci uchazeče o zaměstnání z řad českých občanů, příslušníků EU, cizinců s trvalým pobytem či azylantů. Na základě zjištění neobsaditelnosti pracovního místa může potom vydat zaměstnavateli povolení získávat zaměstnance ze zahraničí.

Dalším krokem, který musí zaměstnavatel učinit, je oznámit úřadu práce, že cizinec u něj výkon práce zahájil, v jiných případech, že do zaměstnání nenastoupil či ukončil před lhůtou, na kterou bylo dané povolení vydáno. Dále musí zaměstnavatel svého nového pracovníka přihlásit k platbě dávek zdravotního a sociálního pojištění. Je také povinen vést evidenci o všech cizincích a občanech EU/EHP

a Švýcarska, které zaměstnává, nebo kteří jsou k němu vysláni k výkonu práce zaměstnavatelem ze zahraničí.

Zaměstnavatel může při hledání vhodných zaměstnanců ze států EU/EHP a Švýcarska využít služby informační sítě EURES (Evropské služby zaměstnanosti), která byla ustanovena nařízením Evropské komise 2434/92 ze dne 27. července 1992, za účelem sledování mobility a podpory práva volného pohybu pracovních sil. Cílem tohoto systému je podporovat evropskou strategii zaměstnanosti a přispívat k upevňování evropského jednotného trhu. Zaměstnavatel si může umístit svůj inzerát na volné pracovní místo do databáze evropského portálu EURES prostřednictvím požádání úřadu práce o uveřejnění nabídky na Integrovaném portálu MPSV ČR. Příležitostí k nalezení zaměstnance je i možnost vybírat si z životopisů umístěných zájemci o práci na portálu EURES CV–Search (Boušková, Kolmerová a kol. 2005). Poslední variantou je hledání adeptů prostřednictvím českého EURES poradce, který zprostředkuje nabídku k zaměstnání do vybrané cílové země. Všechny služby tohoto systému jsou poskytovány zdarma.

Postup v administrativním procesu směrem k umožnění legálního výkonu zaměstnání na našem území má pochopitelně stanoven i samotný cizinec. Poté co zaměstnavatel obdrží od úřadu práce povolení získávat na určité pracovní místo zaměstnance ze třetích zemí, podá cizinec u stejného úřadu práce žádost o povolení k tomuto konkrétnímu zaměstnání. O to žádá zpravidla před svým příchodem na území ČR. K této žádosti je povinen přiložit vyjádření zaměstnavatele, že ho zaměstná, fotokopii stránky z cestovního dokladu, která poskytuje základní identifikační údaje o cizinci, doklady o odborné způsobilosti pro výkon daného zaměstnání, lékařské potvrzení o zdravotním stavu, které nesmí být starší než 1 měsíc a popřípadě další doklady. Účastníkem správního řízení je cizinec, který ale může být na základě plné moci zastoupen svým zaměstnavatelem či jiným zástupcem. Úřad práce vybírá za tuto žádost správní poplatek 500 Kč.

Povolení k zaměstnání se vydává na přesně určený druh a místo práce maximálně na dobu jednoho roku, přičemž lze nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před jeho uplynutím požádat o prodloužení. Tento požadavek obsahuje stejné náležitosti jako žádost o povolení k zaměstnání a úřad práce opět přihlíží k situaci na trhu práce. Nový zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) ulehčil proceduru prodloužení povolení k zaměstnání tak, že zaměstnavatel již povolení k získávání cizince znovu nepotřebuje a cizinec si může podat žádost o prodloužení povolení k zaměstnání za poloviční správní poplatek ve výši 250 Kč.

Nutnou podmínkou pro možnost vykonávání zaměstnání, kterou musí cizinec splnit, je získat kromě povolení k zaměstnání také vízum k pobytu za tímž účelem (nad 90 dnů, dlouhodobé či krátkodobé). O to cizinec žádá zpravidla osobně na zastupitelském úřadě ČR v cizině, pokud není pobytovým zákonem stanoveno jinak. Vízum k pobytu nad 90 dnů se uděluje cizinci, který má v úmyslu pobývat na našem území déle než 3 měsíce a jeho platnost trvá 1 rok. K této žádosti je cizinec povinen přiložit cestovní doklad, doklad potvrzující účel jeho pobytu, prostředky k pobytu na území (které se ale v případě žádosti o pobyt za účelem zaměstnání nevyžaduje), výpis z evidence Rejstříku trestů, fotografie a také doklad o zajištěném ubytování po dobu jeho pobytu v ČR. Správní poplatek za udělení tohoto víza činí 1 000 Kč.

O povolení k dlouhodobému pobytu může cizinec žádat, pobývá-li v ČR na vízum k pobytu nad 90 dnů a jeho účel zůstává nezměněn. Krátkodobé vízum do 90 dnů potom opravňuje cizince pobývat na našem území pouze na dobu nepřesahující 3 měsíce a stejně tak musí mít vyřízeno povolení k zaměstnání. O těchto žádostech rozhoduje podle předpokládaného místa pobytu příslušné oddělení cizinecké a pohraniční policie. Všechny náležitosti, které se k žádostem přikládají, nesmí být starší než 180 dnů (výjimku tvoří pouze cestovní doklad, matriční doklady a fotografie, které ale musí odpovídat skutečné podobě dané osoby).

Proces vyřizování všech nutných povolení je značně administrativně a časově náročný. Celkově může trvat doba, než smí cizinec začít s výkonem práce v ČR vzhledem ke správním lhůtám pro rozhodování úřadů, až 8 měsíců (Čižinský 2004b). Podle § 71 správního řádu (zákon č. 500/2004 Sb., s platností od 1. 1. 2006) je orgán povinen vydat rozhodnutí o povolení k náboru a povolení k zaměstnání pro cizince nejpozději do 30 dnů od zahájení řízení, k nimž se připočítává doba až dalších 30 dnů v případě, když je zapotřebí nařídit ústní jednání, místní šetření, je-li zapotřebí někoho předvolat apod. Lhůta pro vyřízení žádosti o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání je stanovena na 120 dnů od jejího podání. Existují také speciální firmy a agentury, které za poplatek vyřizují legislativní kroky místo zaměstnavatele a cizince¹⁴.

Novela zákona 326/1999 Sb. o pobytu cizinců z listopadu roku 2005 (č. 428/2005 Sb.) zjednodušila časovou náročnost správních řízení týkajících se vydávání povolení k zaměstnání a víz k pobytu. Žádá-li cizinec o udělení víza k pobytu nad 90 dnů a zatím ještě nezískal od úřadu práce povolení k zaměstnání, existuje možnost, aby oba dokumenty byly vyřizovány zároveň.

SVÁZANOST PVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ S VÍZEM K Pobytu určuje, že v případě ukončení pracovního poměru zaniká i platnost víza, takže je cizinec povinen území ČR opustit¹⁵.

3.2.1 Zaměstnávání cizinců na základě mezinárodních smluv a kontraktů

Zaměstnávání cizinců v ČR může probíhat také na základě smluvních vztahů, a to v rámci uzavřených mezinárodních smluv o vzájemném zaměstnávání osob a kontraktů, kdy je cizinec vyslán k výkonu práce na naše území zahraničním zaměstnavatelem podle smlouvy, kterou uzavřel s tuzemským subjektem.

Bilaterální dohody o vzájemném zaměstnávání osob zahrnují úmluvu mezi dvěma zeměmi o zaměstnávání jejich příslušníků podle závazných právních předpisů dané země. Vláda ČR uzavřela po roce 1990 řadu těchto dohod¹⁶, z nichž některé mají stanovené limity počtu osob. Určité dvojstranné dohody se týkají vzájemné výměny stážistů, např. s Německem a Švýcarskem, kdy se nebere zřetel na současný stav pracovního trhu. Dohoda mezi vládami ČR a Ukrajiny o vzájemném zaměstnávání osob vypršela po lhůtě 5 let v roce 2002. Roční kvóty povolení k zaměstnání, jež byly Ukrajincům vytyčeny, měly za následek přesun množství cizinců z pozice zaměstnanců do živnostenského podnikání

¹⁴ např. jedna nejmenovaná společnost si účtuje za vyřízení povolení k zaměstnání (pro zaměstnavatele a cizince) 5 700 Kč, víza nad 90 dnů za různým účelem 5 000 Kč a živnostenského oprávnění 3–5 000 Kč

¹⁵ výjimku představují jen účastníci pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ (viz kapitola 3.6), kterým je poskytnuta třicetidenní lhůta na hledání nového zaměstnání

¹⁶ např. s Bulharskem, Litvou, Lucemburskem, Maďarskem, Mongolskem, Německem, Polskem, Ruskem, Slovenskem, Švýcarskem a Vietnamem

(Horáková 2004b). Smlouvy o vzájemném zaměstnávání se zeměmi, které stejně jako ČR vstoupily do EU, zůstávají v platnosti a ustanovení těchto smluv nahrazují směrnice komunitárního práva (Boušková, Kolmerová a kol. 2005).

V případě kontraktů je také cizinec ze třetí země podle zákona o zaměstnanosti povinen získat povolení k zaměstnání. Před uzavřením smlouvy musí tuzemský podnikatel s úřadem práce projednat počet a profese cizinců, kteří k němu budou vysláni a na jak dlouhou dobu. Poté podá žádost o jejich povolení k zaměstnání a je zodpovědný za to, že cizinci mají po celou dobu platná povolení k zaměstnání a pobytu.

3.3 Najímání si cizinců jako pracovních sil od jiných firem

Další z možností, jak firmy využívají práce cizinců, je najímání si jejich pracovní síly přes zprostředkovatelské firmy. Aby tato činnost nebyla nelegální, musí být tato zprostředkovatelská firma řádně zaregistrovaná k placení daní, cizinci musí mít vyřízena povolení k výkonu práce i pobytu a s firmou, která si je najala, mít uzavřen určitý typ smlouvy nebo dohody podle závazných právních předpisů (obchodní zákoník, zákon o dani z příjmu atd.).

V souvislosti se zprostředkovatelskými strukturami se často mluví o tzv. klientském systému, který patří k organizovanému zločinu. Černík (2005) definuje klienty jako osoby zpravidla ze zemí bývalého Sovětského svazu, které si vytvořily ze svých minulých pobytů v ČR kontakty a sociální zázemí. Tyto osoby zajišťují odbyt zejména nekvalifikované práce v ČR, čímž zároveň uspokojují poptávku na zdejším trhu práce. Klienti nebo jejich pomocníci často realizují nábor pracovníků již ve zdrojových zemích pomocí neformálních sítí (Uherek 2001, cit. v Černík 2005). Pracovníci, kteří jsou v tomto systému zapojeni, musí odevzdávat část svých mezd jako poplatky za zprostředkování práce, ubytování a ochranu. Právní prostředí, ve kterém se sami cizinci těžko orientují, pak existenci a přetrvávání tohoto systému nahrává.

3.4 Podnikání cizinců

Cizím státním příslušníkům je umožněno provozovat samostatně výdělečnou či podnikatelskou činnost na našem území, což upravuje jednak zákon o živnostenském podnikání (zákon č. 374/2004 Sb.) a také obchodní zákoník (zákon č. 513/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů), podle něhož se řídí podnikání právnických osob a obchodních společností.

Zákon o živnostenském podnikání umožňuje fyzickým osobám s bydlištěm (trvalým pobytem) nebo právnickým osobám se sídlem mimo ČR podnikat na našem území za stejných podmínek i rozsahu jako českým občanům. Pro to, aby mohl cizinec v ČR podnikat na základě živnostenského oprávnění, musí splnit základní podmínky (dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost a doklad o tom, že nemá nedoplatky na daních, zdravotním a sociálním zabezpečení). Kromě povolení k pobytu za účelem podnikání se musí osoba ze třetí země (pokud nemá trvalý pobyt) povinně zapsat do obchodního rejstříku a tímto datem vzniká živnostenské oprávnění. Tato povinnost představuje pro cizince-živnostníky administrativní překážku, kdy se jedná o „nesnadnou, finančně nákladnou a dlouhotrvající záležitost a cizinci si často stěžují na pomalost a korupční prostředí

rejstříkových soudů“ (Čižinský 2004d, s. 1). Českým živnostníkům totiž vzniká možnost začít s podnikatelskou činností již dnem ohlášení. Tento zápis neslouží často k provozování podnikatelské činnosti, ale živnostenský list může být metodou k prodlužování pobytu na území.

Občané států EU/EHP a Švýcarska samozřejmě živnostenskému úřadu žádost o povolení k pobytu za účelem podnikání již nepředkládají a také nemají povinnost zapisovat svou živnost do obchodního rejstříku.

Novela zákona o zaměstnanosti zavedla povinnost získání povolení k zaměstnání i pro cizince ze třetích zemí, kteří chtějí působit jako společníci v různých formách obchodních společností a kromě účasti na řízení společnosti se věnovat také plnění běžných úkolů ekonomického subjektu. Dříve bylo této možnosti často zneužíváno a obchodní společnosti byly zakládány pouze účelově. Takové firmy byly zřizovány desítkami společníků (často neměly ani žádné zaměstnance), kteří se tak vyhýbali proceduře získání povolení k zaměstnání¹⁷.

V kontrastu se složitou procedurou získání povolení k zaměstnání, je možnost nabytí povolení k podnikání pro cizince značně jednodušší. Je sice nutno splnit dané předpoklady, ale nikdo nepožaduje kupříkladu předložení podnikatelského plánu, prokázání dostatku finančních zdrojů k podnikání či to, zda je žadatel schopen se orientovat v novém právním prostředí (Drbohlav, Horáková a Janská 2005). Jeho obnovování je snadné, a proto je mnohem obtížnější ho ztratit než je tomu u povolení k zaměstnání.

3.5 Postupy k přijímání ekonomických migrantů v dalších zemích EU

Co se týče obecných postupů platících pro přijímání osob ze třetích zemí k výkonu placeného zaměstnání v zemích EU, je možno rozlišit několik typů těchto strategií, přičemž v praxi je často užívána jejich vzájemná kombinace. Niessen a Schibel (2005) je rozdělují na strategie řízené zaměstnavateli, podmíněné vládou na základě řešení nedostatku pracovníků v určitých sektorech a založené na lidském kapitálu. První z uvedených typů znamená, že zaměstnavatel musí dokazovat, že na specifické pracovní místo nenašel žádného žadatele, který by ho mohl zaplnit. Druhý je potom postaven na tom, že vláda určuje současné či budoucí nedostatky pracovních sil v určitých odvětvích a může podpořit vstup cizinců do daných sektorů. Poslední typ funguje tak, že vláda určí kvalifikační a jiné požadavky na jedince, kteří jsou vybíráni podle charakteristik, se kterými by se snadno začlenili do hostitelské společnosti. Přestože ve většině států tvoří účastníci takových výběrových programů pouze malou část z celkového počtu imigrantů, stále více zemí klade na charakteristiky lidského kapitálu větší důraz.

Aby mohl cizinec ze třetí země získat práci v ostatních státech EU, je ve většině případů požadováno prokázání nemožnosti obsadit příslušné nové či volné pracovní místo domácími uchazeči či příslušníky zemí jiných členských států (tzv. labour market test). Jelikož se ale některé evropské země setkávají na trzích práce s deficitem pracovníků v určitých profesích, aplikují buď flexibilnější

¹⁷ např. Čižinský (2004c) uvádí, že časté bylo zakládání především veřejných obchodních společností, které bylo snadné založit, jelikož se u této právní formy podnikání nevyžaduje žádná minimální výše základního jmění. Cizinci proto získali z důvodu účasti na podnikání vízum k pobytu, ale vykonávali většinou závislou činnost.

prvky do svých legislativních nařízení nebo spouští speciální programy k přilákání zejména vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků (viz kapitola 3.6). Některé státy (jako kupříkladu Dánsko, Irsko, Francie, Nizozemsko či Spojené království) uplatňují zjednodušený systém pro získávání pracovních povolení u nedostatkových profesí (Trends in International Migration 2004). V některých případech mohou být pracovní povolení udělena i bez ohledu na situaci na trhu práce.

Otázky přijímacích postupů zahraničních pracovníků ze třetích zemí do EU řeší tzv. „Zelená kniha o přístupu EU k řízení ekonomické migrace“, kterou vydala Evropská komise na začátku roku 2005. Jejím cílem je vymezit hlavní problémy, zahájit diskusi a hledat odpovědi na otázky, jak řešit změny legislativního rámce EU týkajícího se ekonomické migrace. Toto téma je v současné době poměrně diskutované. Evropské státy budou nové migranty velice potřebovat, jelikož „při stávajících migračních tocích bude mít v letech 2010 až 2030 pokles populace evropské pětadvacítky v produktivním věku za následek snížení počtu zaměstnaných osob asi o 20 miliónů“ (Zelená kniha o přístupu EU k řízení ekonomické migrace, s. 3). To by mělo dopad na hospodářský růst, konkurenceschopnost podniků a fungování vnitřního trhu. Na „Zelenou knihu“ by potom měla navázat kniha „Bílá“, která by již obsahovala konkrétní opatření.

V případě postupů pro přijímání osob za účelem vykonávání samostatné výdělečné činnosti je v zemích EU běžná povinnost prokázání dostatečného kapitálu k podnikání, předložení podnikatelského plánu či závazání se k vytvoření určitého počtu nových pracovních míst. „Zelená kniha“ se také zabývá podmínkami k přijetí těchto osob a možnost jejich harmonizace ve státech EU.

3.6 Výběrové projekty kvalifikovaných zahraničních sil v ČR a v zahraničí

Státy, které začaly pocítovat nedostatek kvalifikovaných pracovních sil v určitých profesích, zahájily proces lákání těchto lidských zdrojů změnou své legislativy a usnadněním jejich přístupu do země. Poptávka po kvalifikovaných pracovnících na trzích práce roste a stále více zemí si začíná být vědoma přínosů, které jim příchod těchto osob přináší. Důležitost přitahování jedinců s vyšším stupněm vzdělání demonstruje mnoho ekonomických modelů, které studují dopad imigrace na ekonomiku, jelikož tímto způsobem se maximalizuje přínos z mezinárodní migrace a dochází k vyhnutí se negativním efektům na domácí populaci (Bauer a kol. 2002). Podle těchto modelů byly v některých státech založeny imigrační systémy, které vybírají migranty podle charakteristik, jež jsou přínosné pro jejich trhy práce.

V ČR začalo v roce 2003 MPSV ČR ve spolupráci s dalšími ministerstvy a organizacemi realizovat pilotní projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Jeho cílem je „pobídnout odborníky za zahraničí, aby se usazovali v ČR“, a to společně se svými rodinami (Podrobnější informace 2006, s. 1)

Koncepce projektu je založena na propočtech MPSV ČR, že v roce 2030 bude kvůli nepříznivé demografické situaci na českém pracovním trhu chybět více než 420 000 pracovníků v produktivním věku, přičemž v některých profesích je jejich nedostatek patrný i dnes (Podrobnější informace 2006). Migrace sice není všelékem k problémům populačního poklesu a z toho vyplývajících potíží sociálního systému, ale může alespoň pomoci přispět k jejich řešení. Projekt si neklade za cíl vyřešit

demografické stárnutí obyvatelstva, ale přispět k tomu, aby do ČR přišli kvalifikovaní lidé, kteří budou schopni se na základě svých charakteristik bezproblémově začlenit do české společnosti a být pro ni přínosem (Podrobnější informace 2006). Současně s odstraněním přechodných období, a tedy uvolněním pracovních trhů dalších západoevropských zemí, se zaměstnavatelé obávají odlivu českých kvalifikovaných pracovníků, zejména v důsledku nabídky lepších mzdových podmínek.

Délka pilotního projektu je koncipována na dobu 5 let, v jejichž průběhu se odzkouší nastavení a fungování jeho systému. Počty přijatých účastníků se pohybují v řádu stovek a počet zemí je zatím omezen právě z důvodu zjišťování a odstraňování nedostatků, aby bylo možno v budoucnu jeho působnost rozšířit. Český projekt poskytuje pro cizince z vybraných zemí¹⁸ možnost vykonávat na našem území zaměstnání, usadit se zde a po zkrácené lhůtě 2,5 let pro sebe a rodinné příslušníky získat povolení k trvalému pobytu. Tito cizinci ovšem musí splnit náročná kritéria týkající se dosaženého vzdělání, pracovní praxe, předchozích zkušeností se životem v ČR, případně i hodnocení rodiny. Na základě bodovacího systému, který byl převzat z projektu kanadské provincie Québec, musí dosáhnout alespoň minimálního stanoveného limitu počtu bodů (viz příloha 2). Cizincům je kromě možnosti získání trvalého pobytu ve zkrácené lhůtě také poskytnuta třicetidenní ochranná lhůta v případě, že ztratí zaměstnání, ale nesmí to být jejich vlastní vinou. V této lhůtě si může jedinec najít novou práci, aniž by musel jako v normálním případě ČR opustit.

K účasti do projektu se mohou hlásit jak osoby z určených zemí, které přicházejí do ČR nově ze své domovské země (podání přihlášky do 3 měsíců od jejich příjezdu), tak i ti, kteří na našem území již legálně pracují a pobývají. Další skupinu jedinců, kteří se mohou do projektu zapojit, tvoří absolventi českých vysokých a středních škol. Patří sem studenti bez ohledu na státní příslušnost, kteří úspěšně dokončili studium na vysoké škole minimálně bakalářskou zkouškou (v roce 1995 a později), s výjimkou těch, kteří studovali v rámci zahraniční rozvojové pomoci. Absolventi středních škol potom musí získat výuční list, řádně složit maturitu či absolutorium (v roce 2000 a později). Nutnou podmínku pro zařazení do výběrové procedury, která je pro většinu cizinců hlásících se z mateřské země obtížná, představuje povinnost sám si najít zaměstnání a vyřídit povolení k zaměstnání a vízum k pobytu nad 90 dnů či k dlouhodobému pobytu za stejným účelem. K žádosti je také třeba dodat potvrzení o vykonání alespoň šestiměsíční pracovní praxe, což se netýká absolventů středních a vysokých škol.

Za účelem pomoci zájemcům o účast v projektu najít si v ČR zaměstnání, byla vytvořena internetová aplikace, která propojuje nabídku pracovníků a poptávku českých firem, které mají zájem zahraniční pracovníky zaměstnávat. Problémem ale zůstává, že firem, které nabízí pracovní místa, je vzhledem k počtu cizinců, kteří hledají zaměstnání, velice málo¹⁹. Hledat práci mohou také prostřednictvím úřadů práce, internetových stránek MPSV ČR a zprostředkovatelských agentur, které toto ministerstvo povolilo. Zprostředkování práce cizinci touto cestou je poskytováno bezplatně. Tato aplikace v současnosti funguje jako součást Integrovaného portálu MPSV ČR. Nový systém by měl pro

¹⁸ z Běloruska, Moldávie, Kazachstánu, Chorvatska, Bulharska, Kanady, Srbska a Černé Hory, Ukrajiny, Bosny a Hercegoviny, Makedonie a Ruské federace

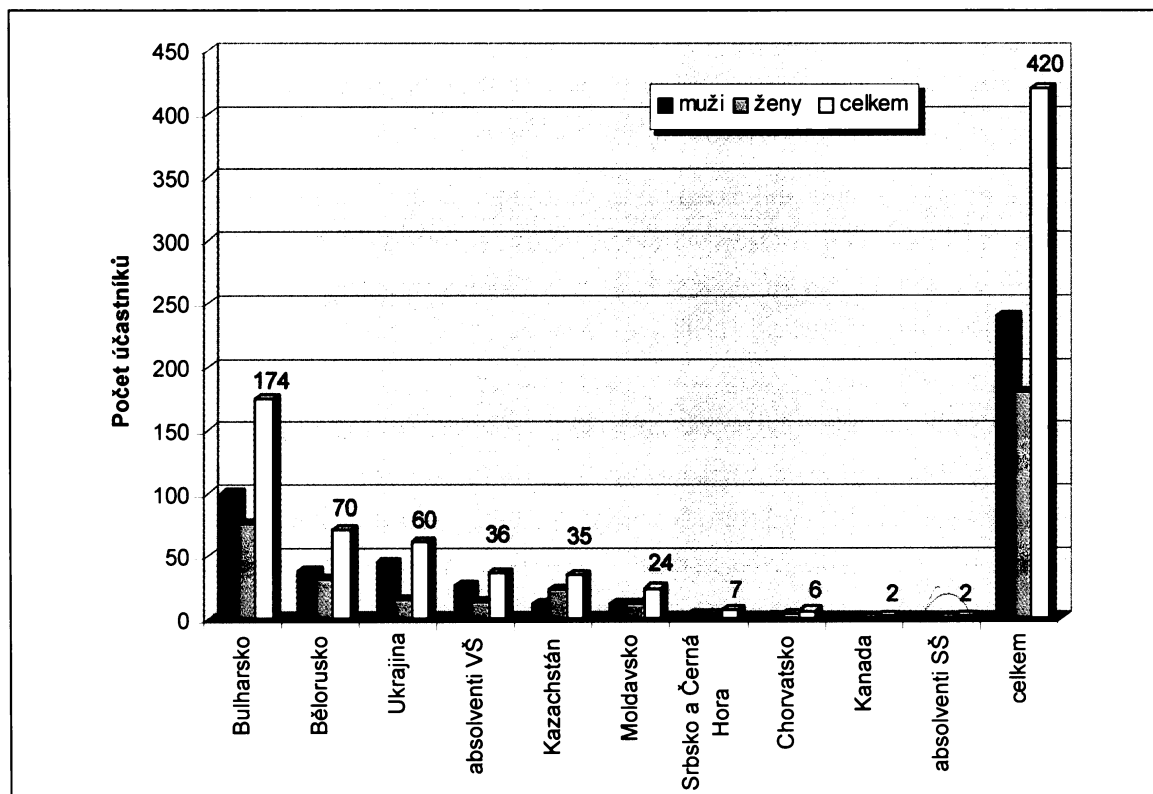
¹⁹ k dubnu 2006 na stránkách pilotního projektu inzerovalo nabídku zaměstnání pro cizince celkem 135 firem, z toho 38 z Prahy (tj. 28 %)

cizince zefektivnit vyhledávání nových pracovních míst, které jsou hlášeny na úřadech práce a rovněž pomoci zaměstnavatelům při hledání vhodného adepta ze zahraničí.

Od 1. ledna 2006 došlo v pravidlech projektu k některým metodickým změnám. Přihlášky se podávají už jen pomocí on-line formuláře na internetu, což podstatně zjednoduší administrativní postupy. Všechny potřebné dokumenty musí mít žadatelé již připraveny a vyřízeny při podání přihlášky. Počítačové výběrové procedury účastníků se potom uskutečňují každý měsíc. Celková kvóta přijatých účastníků třetího projektového roku (tj. od 1. července 2005 do 30. června 2006) byla stanovena na 1 000 osob. Plánovalo se, že 600 osob bude přijato z území ČR (z toho 200 míst připadalo pro Ukrajince) a 400 ze zahraničí (z toho vyčleněno 100 míst pro Ukrajince).

Přestože bývají projektu vytýkány určité slabiny (např. že je příliš selektivní, stanovené kvóty přijatých uchazečů nebyly naplněny, není rozšířen na větší počet zemí), je snaha o aktivní řízenou migraci důležitá. V zahraničí bývá projekt přijímán kladně a ČR je jednou z mála zemí v Evropě, která takový projekt realizuje. Pozitivem pilotního projektu je, že se zaměřuje i na jedince se středoškolským vzděláním (ne jen vysokoškolským), kteří vykonávají kvalifikované dělnické profese. Těch byl ale doposud přijat pouze zanedbatelný počet.

Graf č. 1: Struktura přijatých uchazečů do pilotního projektu podle země původu a pohlaví (k 30. 6. 2006)



Zdroj: Uchazeči zařazení do pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“

Poznámka: absolventi SŠ a VŠ mohou pocházet ze všech třetích zemí (kromě těch, kteří v ČR studovali v rámci zahraniční rozvojové pomoci)

Co se týče statistických údajů, bylo do projektu ke dni 30. 6. 2006 přijato pouhých 420 osob, z čehož je 240 mužů a 180 žen. Strukturu účastníků podle země původu a pohlaví znázorňuje graf č. 1. Dvě pětiny z nich jsou tvořeny bulharskými státními příslušníky, 17 % představují Bělorusové, 14 %

Ukrajinci a 8 % občané Kazachstánu a absolventi vysokých škol různých národností. Zbytek potom připadá na ostatní země, které jsou do projektu zapojeny. Možnost získání trvalého pobytu po zkrácené lhůtě by se kromě těchto 420 přímých účastníků pilotního projektu týkalo také jejich dalších 559 rodinných příslušníků (manželů/manželek a dětí).

Graf v příloze 3 zaznamenává, jaký druh zaměstnání tito lidé v ČR vykonávají. Dvě pětiny přímých účastníků pilotního projektu jsou zařazeny do kategorie různá povolání, která nelze začlenit do vymezených skupin. Dále zastává technické profese 13 % účastníků, 12 % působí jako administrativní pracovníci, 10 % v oblasti informačních technologií (IT) a 8 % jako zdravotnický personál.

Dále je krátce věnována pozornost také některým programům pro kvalifikované pracovníky v ostatních zemích světa. Největší zkušenosti mají v oblasti rekrutování profesionálů tradiční imigrační země, ale projekty či programy k podpoře příchodu kvalifikovaných pracovních sil ze zahraničí uskutečňují i země ostatní. Některé podporují trvalý, jiné dočasný vstup kvalifikovaných pracovníků a liší se i v lákání jak všech, tak pouze vybraných profesí²⁰. Zajímavé jsou i postupy některých států k přitahování kvalifikovaných odborníků prostřednictvím specifických fiskálních podnětů.

Programy pro kvalifikované osoby v Kanadě („Skilled Worker“²¹), Austrálii („Skilled Migration Stream“²²), Spojeném království („Highly Skilled Migrant Programme“²³) a na Novém Zélandu („Skilled Migrant Category“) jsou založeny na výběru jedinců s mimořádnými schopnostmi na základě bodovacích systémů. Klade se v nich především důraz na dosažené vzdělání, pracovní zkušenosti, věk, nabídku práce od zaměstnavatele ke kvalifikované práci, hodnocení partnera atd., přičemž každý z nich má specifické předpoklady a rozdílně nastaven minimální limit počtu bodů.

Politická opatření dalších států k podpoře mezinárodního nábory vysoce kvalifikovaných pracovních sil uvádí např. publikace Trends in International Migration (2004), z nichž jsou níže některé vybrány a představeny. USA poskytují kvalifikovaným pracovníkům jednak možnost trvalého usídlení (téměř 180 000 osob v roce 2002), ale i speciální víza H-1B na dobu 3 let, která je možno dále prodloužit. Na tuto dočasnou imigraci jsou stanoveny roční kvóty, které byly od konce roku 2003 sníženy ze 195 000 osob ročně na 65 000. Německo lákalo experty působící v informačních a komunikačních technologiích v rámci programu „zelených karet“, který byl rozšířen až do ledna 2005 (od roku 2000 do 2004 uděleno 16 000 povolení). Také díky novému imigračnímu zákonu podporuje usídlení určitých vysoce kvalifikovaných pracovníků²⁴, kteří jsou okamžitě po svém příchodu způsobilí získat povolení k trvalému pobytu. Kromě Spojeného království a ČR uskutečňuje v Evropě náborový

²⁰ zejména specialistů působících v oblasti informačních technologií, jelikož tento sektor zaznamenal v minulých letech velmi dynamický rozvoj a také zdravotnického personálu

²¹ Kanada přijala na základě tohoto programu v roce 2002 více jak 53 000 uchazečů a dalších 70 000 jejich rodinných příslušníků (Trends in International Migration 2004)

²² australská vláda počítá s vydáním přes 97 000 viz pro kvalifikované pracovníky mezi červencem 2005 a červnem 2006

²³ mezi lety 2002 až 2004 bylo do programu přijato více než 12 000 osob (Highly Skilled Migrant Programme 2005)

²⁴ počítalo se také s vytvořením programu založeného na hodnocení schopností jednotlivců integrovat se do německé společnosti a na trh práce pomocí bodového systému, ale nakonec nebyl tento návrh do nového přistěhovaleckého zákona v roce 2004 přijat

program kvalifikovaných odborníků také Norsko, které umožňuje osobám s určitým stupněm lidského kapitálu najít si zde zaměstnání na omezenou dobu a je limitován na zhruba 5 000 osob. Programy Norska a Spojeného království představují v rámci migrační politiky EU výjimky, jelikož nevyžadují předem dohodnutou práci se zaměstnavatelem jako nezbytnou podmínku (také např. i Kanada a Austrálie). V Portugalsku byl zaveden od roku 2003 nový typ pracovních víz týkající se vědeckých a výzkumných aktivit. Švýcarsko zvýšilo v roce 2001 kvótu na přijímání vysoce kvalifikovaných pracovníků o 30 %. Na druhé straně Japonsko a Jižní Korea se snaží omezovat dočasný příchod kvalifikovaných pracovních sil, neboť v minulosti jejich počet rapidně stoupal.

Některé země navíc využívají k přitahování určitých kategorií vysoce kvalifikovaných pracovníků speciální fiskální stimuly, které poskytují zahraničním osobám speciální daňový režim a výhodné daňové odpočty. Tyto podněty a jejich podmínky u jednotlivých států jsou charakterizovány v příloze 4.

Země, uskutečňující výše popsané náborové programy, také usnadňují a podporují příchod podnikatelů, obchodníků či investorů, kteří by pomohli rozvíjet ekonomiku a vytvářet nová pracovní místa. Očekává se od nich, že budou v dané zemi investovat a vlastnit či řídit podniky. V ČR se o otevření projektu pro podnikatele v současné době nepočítá. Zda zájemce o účast v těchto zahraničních programech splňuje stanovené podmínky a dosažený počet bodů, se může velice rychle přesvědčit. Speciální kalkulátory na internetových stránkách informujících o těchto programech zadané osobní údaje vyhodnotí.

Výhodou českého projektu je, že účast v něm je nezaplatněná, zatímco v programech výše zmíněných zemí mohou požadované finanční částky znamenat pro zájemce velkou překážku. Na rozdíl ale od většiny zahraničních programů si musí uchazeč o účast v pilotním projektu již dopředu sehnat zaměstnání, což může být pro cizince, který v ČR ještě nikdy nepobýval či nepracoval, velkým problémem.

3.6 Nelegální zaměstnávání

Variantou uplatnění cizinců na pracovním trhu, se kterou se státy snaží bojovat, je nelegální zaměstnávání. To vyplývá z porušování platných právních předpisů týkajících se zaměstnávání cizinců a podmínek jejich pobytu na území státu. Z tohoto důvodu může nabývat mnoha různých forem.

Nelegální zaměstnávání definuje vůbec poprvé nový zákon o zaměstnanosti jako práci, kterou cizinec nevykonává na základě pracovněprávního vztahu či jiné smlouvy pro fyzickou nebo právnickou osobu (např. dohoda o provedení práce, o pracovní činnosti), nebo ji činí v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, případně úplně bez tohoto povolení, i když je podle zákona vyžadováno. Povolení k zaměstnání cizince je ještě také svázáno s platným povolením k pobytu.

Kontrolní činností zaměřenou na nelegální zaměstnávání cizinců jsou podle tohoto zákona pověřeny společně s úřady práce také celní úřady. Ty informují příslušné úřady práce o provedených kontrolách a při zjištění nedostatků mu předávají podklady pro přijetí opatření k nápravě či pro zahájení správního řízení o uložení pokuty. Kontroly cizinců provádí kromě úřadů práce a celních úřadů také cizinecká a pohraniční policie. Cizinci hrozí při vykonávání nelegální práce pokuta do výše

10 000 Kč, fyzické a právnické osobě, která umožní cizinci výkon takové práce či zprostředkuje zaměstnání bez povolení, může být udělena pokuta až 2 milióny Kč. V praxi činí výše pokut mnohem nižší částky, zvláště u menších firem, jelikož by vysokou penalizací mohlo dojít k jejich úpadku.

V průběhu roku 2004 kontrolní činnost úřadů práce zaměřená na nelegální zaměstnání cizinců odhalila, že z téměř 10 000 zkontrolovaných osob, jich bylo 17 % zaměstnáno nelegálně a z hlediska etnické příslušnosti jich bylo nejvíce zjištěno mezi Ukrajinci, Slováky, Rusy, Moldavany a Vietnamci (Zpráva o situaci v oblasti migrace 2005).

Mnoho zaměstnavatelů rovněž využívá cizince (ale také samozřejmě Čechy) formálně podnikající na živnostenské listy jako obyčejné zaměstnance. Ti neplní běžné úkoly, které vyplývají z předmětu činnosti firmy na základě pracovněprávního vztahu, ale mají sjednané různé smlouvy a dohody. Pro firmy je to výhodné, jelikož za tyto osoby nemusí odvádět sociální ani zdravotní pojištění a rovněž se na ně nevztahují ani ustanovení zákoníku práce. Když navíc živnostníci nevykáží zisk, vůbec neplatí pojištění (nebo jen minimální sazbu) a když zisk vykáží, tak zaplatí jeho nižší taxu, než kterou by musel platit zaměstnavatel (Blažek a Uhlíř 2002). Tato praktika, tzv. Švarc systém, je od začátku 90. let minulého století nelegální. Zákon o zaměstnanosti v § 13 definuje, v jakých případech je právnická či fyzická osoba povinna zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti svými zaměstnanci v pracovněprávním vztahu a výjimky, v kterých tato povinnost neplatí (např. když běžné úkoly zajišťuje fyzická osoba s pomocí manžela a dětí nebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků, členů atd.).

Odpověď na otázky, co vede podnikatelské subjekty k tomu, aby zaměstnávaly cizince nelegálně, se snaží hledat studie Kroupy, Horákové a dalších autorů (1997). Podle tohoto výzkumu hraje roli zejména snížení mzdových nákladů díky nehrazení zdravotního a sociálního pojištění, komplikovanost administrativních procedur, malé pokuty za nedodržení závazných předpisů a ještě levnější pracovní síla než u legálně zaměstnaných cizinců. Jako obory, ve kterých dochází nejčastěji k porušování předpisů o zaměstnanosti a pobytu cizinců, jmenují stavebnictví, lesnictví, zemědělství, obchod a služby, restaurace a pohostinství, textilní, potravinářský a strojírenský průmysl, doly a hutě, zdravotnictví či školství. Jsou to zejména obory, ve kterých dochází ve větší míře k najímání nekvalifikovaných a pomocných pracovníků. Výzkum ukázal, že častěji dochází k porušování těchto předpisů u malých firem do 20 zaměstnanců, kde personální záležitosti vyřizuje sám majitel firmy, který má možnost se snáze domluvit s pracovníkem na podmínkách zaměstnávání. Co se týče národnosti cizinců, tak nejvíce porušují tyto předpisy občané bývalého sovětského bloku, z typů firem právě zprostředkovatelské, které poskytují ostatním společnostem pracovní sílu a spíše české firmy než zahraniční (v případě zahraničních zejména ukrajinské).

4. CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍ MIGRACE V ČR

Ještě než se práce začne věnovat analýze statistických údajů vypovídajících o ekonomických aktivitách cizinců, kteří na našem území pobývají, je třeba alespoň stručně charakterizovat pracovní migraci v ČR od počátku 90. let minulého století. Tato kapitola se zmíní o odlišných typech pracujících migrantů, které je na našem území možno rozlišit a o faktorech, které daný druh migrace ovlivňují. Dále generalizovanou formou popíše segmenty ekonomické činnosti cizinců podle státní příslušnosti, které se projevují na českém pracovním trhu značně odlišně. V závěru se soustředí se i na postoje české veřejnosti k národnostem, které na území ČR žijí a vykonávají ekonomickou činnost.

ČR začala ve velké míře přitahovat migranty z cizích zemí od počátku 90. let, kdy došlo k vytvoření demokratického systému s tržní ekonomikou. Z dlouhodobě emigrační země, kterou Československo²⁵ bývalo do roku 1989, se stala ČR státem imigračním a také tranzitním. Jak shrnuje Drbohlav (2001, s. 99), „přes všechna specifika předrevolučního i transformačního období, jsou dnes migrační parametry Česka, tak jak je tomu ostatně také např. ve vývoji politických, ekonomických nebo demografických struktur, v mnohém podobné těm, jež lze nalézt ve vyspělých západních, zejména západoevropských demokraciích“. Nejvýznamnějším důvodem k imigraci na naše území se stalo vykonávání ekonomických aktivit. Výraznými „pull“ faktory pro imigraci jsou zejména ekonomické a politické podmínky a geografická poloha ČR v „srdci“ Evropy, jež je součástí EU. Velké migrační zisky nastartovala také liberální migrační politika státu v první polovině 90. let (Horáková 2004b).

Tyto faktory lákají jednak ekonomicky motivované migranty především z „chudších“ zemí východní a jihovýchodní Evropy, ale přicházejí též osoby z vyspělých zemí západní Evropy a Severní Ameriky. Obecně lze tedy na našem území rozlišit dvě velmi odlišné kategorie imigrantů, kteří zastávají rozdílné role a pozice na českém pracovním trhu. Jednak jsou to migranti „západního“ typu, pro které je charakteristické vykonávání vedoucích či vysoce kvalifikovaných prací v zahraničních a mezinárodních společnostech, které reagovaly na otevření českého trhu. Tyto osoby „západního“ typu jsou obvykle relativně staršího věku a přicházejí společně se svými rodinami (Drbohlav 2004). Na druhé straně migranti „východního“ typu vykonávají i přes obecně poměrně vysoký dosažený stupeň vzdělání zejména manuální a dělnické práce, přičemž mezi nimi převažují mladí muži, kteří zanechávají svou rodinu v mateřské zemi (Drbohlav 2004). Svým počtem nepochybně dominuje tato druhá skupina migrantů, ale ve skutečnosti se samozřejmě nesetkáváme jen s těmito dvěma typy, jelikož realita je mnohem rozmanitější. Odborné a kvalifikované práce vykonávají taktéž lidé z chudších regionů Východu.

Drbohlav (2004) vyjmenovává důvody, proč je český pracovní trh schopen tyto imigranty absorbovat a z jakých důvodů je možno s tímto trendem počítat i v budoucnosti. Jako první důvod uvádí globalizaci a internacionalizaci české ekonomiky. Dalším faktorem, který hraje důležitou roli, je

²⁵ v historii Československa byly podstatné pracovní migrace pouze ze Slovenska a socialistických zemí na základě mezinárodních dohod, zejména v 70. a 80. letech minulého století

nízké nastavení minimálních mezd²⁶ a vysoká sociální podpora (jejich vývoj od 90. let zaznamenávají tabulky v příloze 5 a 6). To způsobuje, že čeští občané dávají přednost zůstat nezaměstnanými než zastávat takový druh práce, za jejíž vykonávání je mzda téměř srovnatelná se sociálními dávkami. Dochází ke stimulaci migrantů ze slabších ekonomik, kteří jsou ochotni tyto práce vykonávat, jelikož si vydělají o mnoho více než v mateřské zemi. Jako třetí důvod jmenuje nekonečnou touhu zaměstnavatelů po levné pracovní síle, jejíž zaměstnávání jim přináší ušetření části mzdových nákladů. Významná je také relativně nízká mobilita českých pracovních sil a specifické požadavky trhu práce, které se setkávají s deficitem v určitých profesích.

Příliv ekonomických migrantů do ČR je oproti dalším postkomunistickým zemím poměrně veliký. Imigranti u nás vytvořili pestrou mozaiku skládající se z různých etnických skupin, přičemž 80 % z nich pochází z Evropy a každá skupina je charakteristická vlastní rozdílnou ekonomickou strategií či nikou, kterou si na trhu našla (Drbohlav 2003). Tabulka č. 1 charakterizuje ekonomické aktivity nejvýznamnějších etnických skupin na našem území. Přestože není založena na empirickém výzkumu, ale na zkušenostech jejího autora (Drbohlav 2003), velice dobře naznačuje nejdůležitější trendy.

Tab. č. 1: Důležité segmenty zahraniční pracovní síly v ČR

Etnická skupina/ oblast původu	Forma pobytu, druh práce	Sociální a demografická struktura, sociální vztahy	Rozsah/regionální znak
Ukrajinci	povolání k zaměstnání – individuální, živnostenské oprávnění, nelegálně; manuální práce; především stavebnictví, ale také průmysl (např. potravinářský, textilní), zemědělství	nemajetní; dělníci (relativně vysoká vzdělanostní úroveň, záměrně podceněná), mladí, muži; časté cesty do mateřské země	po celé zemi, zvláště Praha, střední Čechy, velká města
Vietnamci	živnostenská oprávnění, nelegálně; drobní podnikatelé/prodejci; kupující a prodávající oblečení, obuv a elektroniku	kvazi-střední třída	po celé zemi, zvláště zóna při západní hranici – blízko Německa a Rakouska, velká města
Číňané	nelegálně, živnosti nebo podnikatelské společnosti; reprezentanti firem v Číně a drobní podnikatelé; dovoz, distribuce (velkoobchod) a maloobchod s oděvy, obuví a lehkým průmyslovým zbožím	silná příbuzenská pouta a regionální sociální sítě, relativně časté cesty do mateřské země	Praha

²⁶ minimální mzda v ČR patří k nejnižším v EU, a to nejen nominálně, ale především k poměru k průměrnému platu, jejíž výše leží hluboko pod polovinou průměrného českého příjmu - v roce 2005 činila minimální mzda 38,5 % z průměrné hrubé mzdy (Kux, Ettlerová, Baštýř a Šťastná 2006)

pokračování tab. č. 1:

Slováci	trvalé zaměstnání, v menší míře sezónní práce, dojíždění v zóně kolem hranic; těžký průmysl (hornictví a metalurgie), zemědělství a lesnictví, stavebnictví, lehký průmysl a služby – ve vnitrozemí; manuální pomocní a rovněž kvalifikovaní pracovníci	dělníci, široká mozaika typů a strategií	Ostrava, Karviná a celé příhraniční pásmo se Slovenskem, Praha a střední Čechy, ale také další oblasti
Poláci	povolání k zaměstnání – kontrakty; manuální a pomocné práce; stavebnictví, těžký průmysl (metalurgie, hornictví), textilní průmysl, zemědělství a lesnictví	dělníci	střední Čechy, celé pásmo ČR hraničící s Polskem
Severoameričané	1) povolení k zaměstnání, krátkodobé pobyty; top manažeři, poradci, zaměstnanci nadnárodních a mezinárodních společností; 2) nelegálně, živnostenská oprávnění, vysokoškolští učitelé, učitelé angličtiny, drobní podnikatelé	1) relativně bohatí, vysokoškolsky vzdělaní, vysoce kvalifikovaní, intelektuální zázemí; 2) „směsice struktur“	Praha
Západoevropané	po přistoupení ČR k EU nepotřebují povolení k zaměstnání; top manažeři, poradci, zaměstnanci nadnárodních a mezinárodních firem; živnostenská oprávnění, vysokoškolští učitelé, učitelé „západních“ jazyků, drobní podnikatelé	relativně bohatí, vysokoškolsky vzdělaní, vysoce kvalifikovaní, intelektuální zázemí; „směsice struktur“	Praha, pásmo při hranicích s Německem a Rakouskem

Zdroj: upraveno podle Drbohlav (2003)

Práce slovenských občanů nebyla nikdy v ČR omezována. Vlády ČR a Slovenska (SR) podepsaly smlouvu (č. 227/1993 Sb.) o vzájemném zaměstnávání občanů²⁷, kteří mohou vykonávat zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce a zaměstnavatel má pouze povinnost tuto skutečnost oznámit příslušnému úřadu práce. Silným motivem pro to, aby si zde Slováci našli zaměstnání je téměř nulová jazyková bariéra, společný kus historie, kulturní blízkost, vyšší mzdy, lepší ekonomická a sociální situace v ČR či dlouhodobě vysoká míra nezaměstnanosti na Slovensku. Nacházejí zde jak kvalifikovaná, tak i nekvalifikovaná pracovní místa. Obvykle pracují v dělnických povoláních, ale na takových pracovních místech, která vyžadují vyšší odbornou kvalifikaci než je tomu u cizinců

²⁷ pracovní migrace mezi ČR a Slovenskem je značně nesymetrická – v roce 2003 pracovalo v ČR více než 58 000 Slováků a na Slovensku pouze 2 270 Čechů (Horáková a Macounová 2006)

s povolením k zaměstnání²⁸ (Horáková 2004a). Každým rokem se také zvyšuje počet slovenských studentů na našich vysokých školách, a to zejména v důsledku legislativní úpravy (č. 111/1998 Sb.), která umožnila cizincům v ČR studovat bez poplatků, probíhá-li výuka v českém jazyce. Ve školním roce 2004/05 studovalo na vysokých školách v ČR více jak 14 000 zahraničních studentů, přičemž 9 400 se slovenským státním občanstvím (tj. 66 %). Značná část těchto vysokoškolsky vzdělaných lidí v ČR zůstává a uplatňuje se na zdejším trhu práce.

Druhou nejpočetnější skupinu imigrantů na našem území představují Ukrajinci. Důvody pro pracovní migraci z Ukrajiny je možno hledat zejména ve špatné socioekonomické situaci země. Občané Ukrajiny nejčastěji v ČR vykonávají nekvalifikované manuální práce, především ve stavebnictví, i když je známo, že jejich vzdělanostní úroveň je často vysoká. Drbohlav (1997, cit. v Drbohlav, Janská a Šelepová 2001) předpokládá, že Ukrajinci představují z hlediska nelegálních imigrantů nejpočetnější skupinu, kdy často vstupují na naše území bez jakéhokoli povolení k pobytu či zaměstnání a jsou mnohdy zapojováni do nelegálních praktik a šedé ekonomiky. Podnikatelským aktivitám Ukrajinců je věnována pozornost dále.

Příchod pracovních sil z Vietnamu na území ČR má tradici, jelikož státně organizovaná migrace z komunistického Vietnamu do Československa začala již v 50. letech minulého století. Zásadní potom bylo období 70. a 80. let²⁹, kdy k nám přicházeli jak žáci a učni do našich škol, tak i dočasní zaměstnanci, kteří se uplatňovali zejména ve strojírenském, hutnickém, textilním, chemickém a potravinářském průmyslu (Boušková 1999). Vietnamci si našli na českém trhu „skulinu“, ve které úspěšně podnikají (viz dále).

Pracovní migrace polských státních příslušníků má u nás také tradici, a to zejména ze 70. let 20. století. Poláci pracovali zejména v okresech hraničících s Polskem, a to v textilním a sklářském průmyslu v severních Čechách a v hutnictví a hornictví na severní Moravě³⁰ (Boušková 1999). Příchod Poláků je podmíněn především ekonomickými důvody a vysokou nezaměstnaností³¹, kterou je Polsko postiženo.

Cizinci ze západní Evropy a USA reprezentují především osoby, které pracují na privilegovaných pozicích v zahraničních a mezinárodních firmách. Další část z nich potom tvoří ti, kteří do ČR přišli „na zkušenou“ za odlišnou kulturou a pracují např. jako učitelé cizích jazyků či drobní podnikatelé. Množství z nich zde pracuje nelegálně, pouze na turistické vízum, přičemž blíží-li se jeho vypršení, vyjedou za hranice ČR a tříměsíční lhůta platnosti víza je takto opět prodloužena.

I na našem území je patrná velká odlišnost v účasti na podnikatelských činnostech příslušníků jednotlivých zahraničních zemí. Nejmarkantněji jsou do tohoto procesu zapojeni především Ukrajinci, Vietnamci a Číňané, ačkoliv jejich ekonomické aktivity jsou stratifikované (Drbohlav 2004). Na našem

²⁸ nejtypičtější jsou pro Slováky profese: stavební dělník, zedník, montážní dělník, pomocný nekvalifikovaný dělník, dělník v elektrotechnice, zámečnický, pomocný dělník v průmyslu, svářeč apod. (MPSV ČR, cit. v Horáková 2004a)

²⁹ nejvíce Vietnamců u nás pracovalo v roce 1983, a to přibližně 27 tisíc osob (Boušková 1999)

³⁰ maximální počet pracujících Poláků dosáhl 20 000 osob v roce 1970 (Boušková 1999)

³¹ Eurostat uvádí, že míra nezaměstnanosti v Polsku činila v roce 2005 téměř 20 %

území dominují dva rozdílné typy zahraničních podnikatelů, které reprezentují dvě určitá etnika - Vietnamci a Ukrajinci, které Drbohlav (2004) popisuje takto:

- Vietnamci jsou drobní podnikatelé, kteří nakupují a prodávají oblečení, obuv a elektroniku po celé ČR. V očích veřejnosti jsou viděni jako poměrně nevítaní, ruiniující české podnikatele a firmy vyrábějící textil a obuv, i když lidé u nich často toto levné zboží nakupují. Jejich činnost je mnohdy spojena s porušováním zákonů a předpisů ohledně placení daní, pojištění, dovozu zboží, padělání obchodních značek apod.
- Ukrajinci jsou pracovníci, kteří často získávají živnostenské oprávnění, ale ve skutečnosti provádějí práci jako „klasičtí“ zaměstnanci. Jsou činní v různých sektorech ekonomiky jako nekvalifikovaní dělníci, kteří často pracují ve skupinách pro ukrajinského zprostředkovatele, který jim organizuje práci a kontrakty s českými partnery. Zprostředkovatelský subjekt vyšle zaměstnance na pracoviště domácí společnosti, zatímco ta neplatí zdravotní a sociální pojištění, jelikož pracovníci nejsou její zaměstnanci. Platí jen ukrajinskému prostředníkovi za vykonanou práci, což je pro firmy finančně výhodné. Velice často je s ukrajinskými podnikatelskými aktivitami spojené také vykořisťování pracovníků, nelegální zaměstnávání a další praktiky.

V závěru této kapitoly jsou charakterizovány i postoje české veřejnosti k jednotlivým příslušníkům etnických skupin, kteří v ČR pobývají a pracují. Vztah českých občanů k cizincům žijícím na našem území zjišťuje např. Centrum pro výzkum veřejného mínění (Sociologický ústav Akademie věd ČR) v šetření Naše společnost (Chludilová 2004). Ukazuje, že náš vztah k cizím státním příslušníkům není příliš vstřícný a liší se podle příslušnosti k určitým národnostem. Tradičně nejlepší vztah mají Češi se Slováky a sympatie chovají ještě k Polákům a Němcům. Za spíše nesympatické pak byli označeni Vietnamci, občané bývalého Sovětského svazu a balkánských států, přičemž u těchto posledních dvou jmenovaných skupin je zřetelný nárůst negativních postojů. Vůbec nejhorší mají Češi vztah k rómským občanům. Ukázalo se, že svou roli na pozitivitu či negativitu názorů hraje i oblast, ze které respondenti pocházejí. Na severu Čech a Moravy se projevil kladnější vztah k Polákům, podobně k Němcům v severozápadních částech republiky. Na druhé straně více nesympatičtí jsou Vietnamci lidem z jihozápadních Čech a příslušníci balkánských zemí, bývalého sovětského bloku a Poláci občanům měst s počtem obyvatel nad 100 tisíc, zejména Pražanům.

Na tuto stručnou charakteristiku ekonomických aktivit příslušníků vybraných států, kteří jsou na našem území zastoupeni, navazuje následující kapitola statistickou analýzou dat o ekonomických aktivitách cizinců od 90. let minulého století.

5. ANALÝZA DATOVÝCH ZDROJŮ

5.1 Problematika datových zdrojů

Je všeobecně známo, že statistická data o mezinárodní migraci jsou značně problematická, což se týká především jejich nepřesnosti, nekompatibilitosti, časové zpožděnosti, nekompletnosti apod. Jako hlavní důvody v podchycení rozdílných migračních toků je nutné jmenovat zejména odlišné legislativy a pobytové režimy jednotlivých států či jiné metodiky a kategorie osob, které se do statistik zahraniční migrace započítávají. Obecně jsou tato data nespolehlivá a často se lze setkat s tím, že migrační tok z jedné země do druhé není zaznamenán jako stejně velký, ale se značnými řádovými rozdíly. Kromě toho mohou oficiální odhady počtu imigrantů v zemi značně narůst díky nelegálním a tranzitním migrantům, kteří nejsou ve statistikách podchyceni.

Informace o cizincích získané ze standardních statistických šetření, která jsou zaměřena na celou populaci, nejsou spolehlivá³², jelikož cizinců je ve výběrových vzorcích obvykle zastoupeno málo (Holá 2004). Autorka uvádí, že z toho plyne velká výběrová chyba a tato nereprezentativnost je ještě posílena jejich neochotou účastnit se šetření, k čemuž přispívá také jazyková bariéra a obava ze zneužití údajů. Proto lze důvěryhodnější údaje získat z evidencí některých ministerstev, registrů a ze zjišťování, která jsou zaměřena přímo na skupinu cizinců. Takovými šetřeními se zabývá např. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV), který již od roku 1991 pravidelně zpracovává analýzy pracovní migrace cizinců a situace na pracovním trhu (např. bulletiny Mezinárodní pracovní migrace v ČR).

Statistické údaje o zaměstnanosti osob s cizím státním občanstvím, ze kterých je v dalších podkapitolách čerpáno, vycházejí z evidence MPSV ČR a Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (MPO ČR). První z nich podává přehled o počtu vydaných povolení k zaměstnání, nástupu k výkonu práce občanů EU/EHP a Švýcarska a státních příslušníků dalších třetích zemí, u kterých není požadováno povolení k zaměstnání. Údaje z druhého zdroje se vztahují k informacím o cizincích vlastních živnostenských oprávnění.

Data o počtu osob s platným povolením k zaměstnání vycházejí ze záznamů jednotlivých úřadů práce a tvoří je osoby s krátkodobými vízy do 90 dnů a dlouhodobými vízy/nad 90 dnů pobytu. Nezapočítávají se sem tedy jedinci s trvalým pobytem, jelikož od nich se vůbec pracovní povolení nevyžaduje. Počet pracujících cizinců je tedy ve skutečnosti ještě vyšší. Do kategorie osob s platným živnostenským oprávněním jsou zahrnuti cizinci, kteří podnikají a byl jim udělen trvalý či přechodný pobyt nad 90 dnů, azylanti a občané EU/EHP a Švýcarska, kteří k získání živnostenského oprávnění doloží trvalý pobyt ze své země.

Celkovou zaměstnaností cizinců se tedy myslí součet tří kategorií osob - pracujících na základě platného povolení k zaměstnání, cizinců, o jejichž nástupu k výkonu práce má zaměstnavatel povinnost písemně informovat místně příslušný úřad práce (občané EU/EHP a Švýcarska), občanů třetích zemí,

³² také při Sčítání lidu, domů a bytů (SLDB) v roce 2001 bylo zjištěno přibližně o třetinu méně dlouhodobě usazených cizinců, než kolik jich evidovala Cizinecká a pohraniční policie (Holá 2004)

po kterých se podle zákona o zaměstnanosti nevyžaduje povolení k zaměstnání a cizinců s živnostenským oprávněním.

Pozor je třeba si dát při porovnávání údajů o bydlících a pracujících cizincích v ČR. V počtech bydlících cizinců jsou zahrnuty osoby s povolením k trvalému pobytu a vízy nad 90 dnů, ale nikoliv jedinci s vízy do 90 dnů, kteří ale do celkového počtu pracujících cizinců započítáni jsou.

Přestože dochází v oblasti mezinárodní pracovní migrace ke zlepšování kvality dat, tak nelze část ekonomických aktivit cizinců vůbec podchytit, a to i přes to, že tvoří nezanedbatelnou část jejich aktivit (Horáková 2005). Vůbec nejsou samostatně evidovány údaje o činnostech cizinců v některých formách podnikání, jako jsou obchodní společnosti, družstva atd., ale statisticky se vykazují pouze informace o cizincích jako zaměstnancích a živnostnících. Podle kvalifikovaného odhadu ČSÚ dosáhl počet cizinců, kteří se na našem pracovním trhu uplatňovali jako členové družstev či společníci různých typů společností a nebyli podchyceni ve statistických údajích, na konci roku 2004 až 65 tisíc osob (Cizinci v České republice 2005).

Statistiky zabývající se ekonomickou aktivitou cizinců neuvádějí pouze počty legálně pracujících cizinců podle těchto výše zmíněných kategorií a státní příslušnosti osob. Je možno se z nich dozvědět i informace o tom, v jakém ekonomickém odvětví cizinci v roli zaměstnanců a živnostníků působí (podle Odvětvové klasifikace ekonomických činností - OKEČ), jakou profesi podle Klasifikace zaměstnání (KZAM) vykonávají či jaké vzdělání bylo požadováno pro výkon práce u osob, které získaly od úřadu práce povolení k zaměstnání.

5.2 Vývoj ekonomických aktivit cizinců na území ČR

Tato část práce je zaměřena na zhodnocení statistických dat o ekonomických aktivitách cizinců působících v ČR, i když jak bylo naznačeno, mají omezenou vypovídací schopnost. Jelikož lepší data neexistují, přesto je provedeno jejich hodnocení a naznačení nejdůležitějších tendencí. Cílem této kapitoly je také posoudit, k jakým změnám z hlediska struktury ekonomických aktivit cizinců došlo v uplynulém desetiletí a jak se měnilo jejich složení na českém pracovním trhu podle země původu.

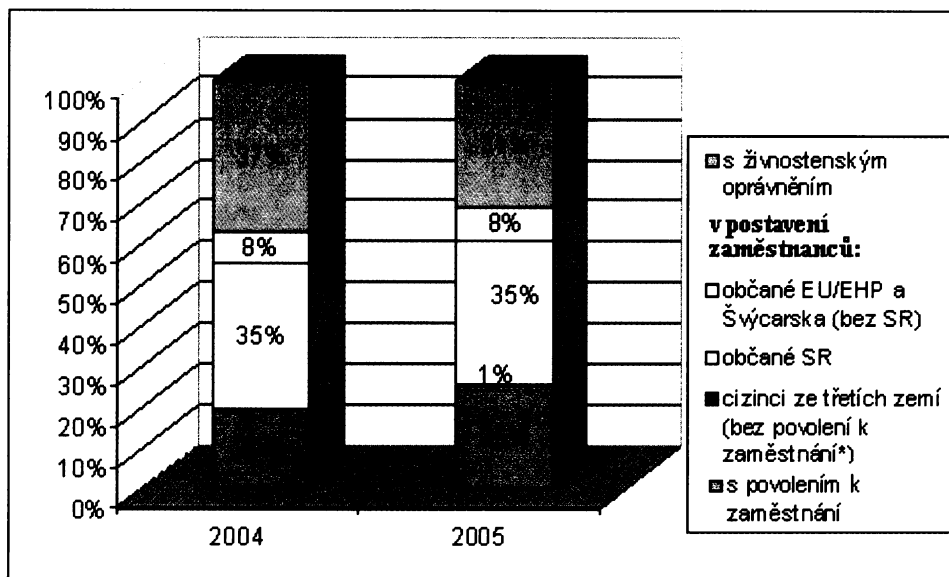
5.2.1 Zaměstnávání versus podnikatelská činnost cizinců

Jak již bylo zmíněno dříve, pracující osoby ze zahraničí lze rozdělit na cizince v postavení zaměstnanců (s platným povolením k zaměstnání, po kterých se podle zákona o zaměstnanosti toto povolení nevyžaduje a které zaměstnavatelé nahlásili úřadům práce jako příslušníky zemí EU/EHP a Švýcarska) a na cizince s platným živnostenským oprávněním. Vnitřní struktura pracujících cizinců se v průběhu sledovaných let postupně měnila. Převažující podíl vždy připadal na cizince v roli zaměstnanců, přičemž v roce 1995 dosahoval 75 % a roku 2005 už jen 69 %. Přibýval tedy podíl občanů s živnostenským oprávněním, jehož získání bylo podstatně jednodušší než u povolení k zaměstnání.

Co se týče celkové struktury pracujících cizinců na našem území ke konci roku 2005, kterých zde působilo legálně podle oficiálních čísel 218 982 (viz graf č. 2), tak nejpočetnější skupinu představují zaměstnanci ze Slovenska (35 %). Za ní stojí v těsném závěsu skupina cizinců s

živnostenským oprávněním (31 %). Čtvrtinu z celku potom představují jedinci s platným povolením k zaměstnání ze třetích zemí. Zaměstnanci ze zemí EU/EHP a Švýcarska bez občanů Slovenska představují jen osmiprocentní podíl pracujících cizinců. Zanedbatelnou hodnotu s 1 % potom tvoří ostatní pracovníci ze třetích zemí, kteří splňují podmínky zákona o zaměstnanosti a nepotřebují povolení k zaměstnání. Celkový počet ekonomicky aktivních cizinců tvoří ze 70 % muži, pouze v kategorii cizinců ze třetích zemí, po kterých není vyžadováno pracovní povolení, je poměr mužů a žen vyrovnaný.

Graf č. 2: Struktura pracujících cizinců v ČR v roce 2004 a 2005 (k 31. 12.)



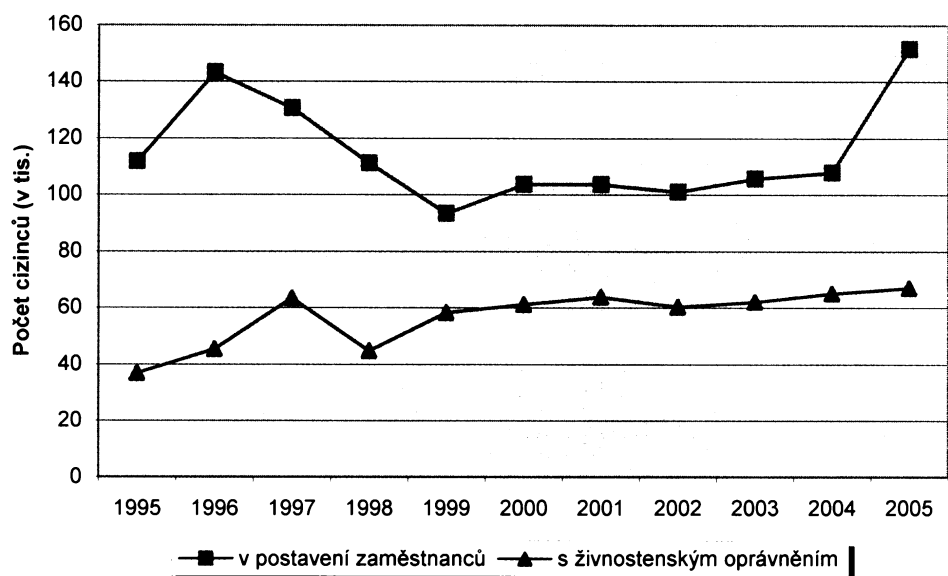
Zdroj: Horáková a Macounová (2006)

Poznámka: celková zaměstnanost cizinců v roce 2004 = 173 203 a v roce 2005 = 218 982

* povolení k zaměstnání se nevyžaduje, stačí pouze ohlášení úřadu práce – např. vědečtí a pedagogičtí pracovníci, duchovní, stážisté apod. (viz § 97 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Vývoj počtu cizinců v postavení zaměstnanců a s živnostenským oprávněním zachycuje graf č. 3. Počet osob v roli zaměstnanců se v první polovině 90. let každým rokem zvyšoval, přičemž v roce 1996 dosáhl až hodnoty převyšující 143 000 osob. V této době byl zaznamenán relativně silný ekonomický růst země a také vyšší počty ekonomických migrantů. Druhá polovina 90. let je však spojena s poklesem počtu těchto jedinců. Tento pokles od roku 1997 je odezvou na zhoršující se situaci na trhu práce a růst míry nezaměstnanosti. V oblasti vydávání pracovních povolení byla zavedena restriktivnější opatření, aby byli ochráněni domácí žadatelé o zaměstnání. Část cizinců se také přesunula z kategorie zaměstnanců s pracovním povolením do skupiny podnikatelů s živnostenským oprávněním z důvodu jeho jednoduššího nabytí. V těchto letech ČR dosahovala v ukazateli míry růstu hrubého domácího produktu, jenž hodnotí dynamiku ekonomického rozvoje formou jeho procentní změny vzhledem k předcházejícímu roku, dokonce záporných hodnot. Od roku 2000 byl počet cizinců-zaměstnanců poměrně stabilizovaný. Indikátory ekonomického růstu začaly opět vykazovat příznivé charakteristiky. Mezi lety 2004 a 2005 došlo k rapidnímu zvýšení počtu cizinců v postavení zaměstnanců. To souvisí také s novelou zákona o zaměstnanosti, která od 1. října 2004 ukládá povinnost získání pracovního povolení také družstevníkům, společníkům a jednatelům firem.

Graf č. 3: Zaměstnanost cizinců (v postavení zaměstnanců a s živnostenským oprávněním) v ČR v letech 1995 – 2005 (k 31. 12.)



Zdroj: Cizinci v České republice 2001, 2005, Horáková a Macounová (2006)

Graf č. 2 znázorňuje, jak se měnila struktura pracujících cizinců mezi posledními sledovanými roky. Počet cizinců s povolením k zaměstnání se zvýšil o více než 20 000 (tj. o 5 %) a nových zaměstnanců ze Slovenska přišlo 15 500, přičemž jejich podíl na celkové zaměstnanosti zůstal stejný. Tento podíl se nezměnil také u počtu příslušníků států EU, kdy jich absolutně přibýlo 5 000. Počet osob s živnostenským oprávněním se zvětšil pouze o 2 000, ale vzhledem k růstu počtu cizinců–zaměstnanců jejich podíl klesl o 6 %.

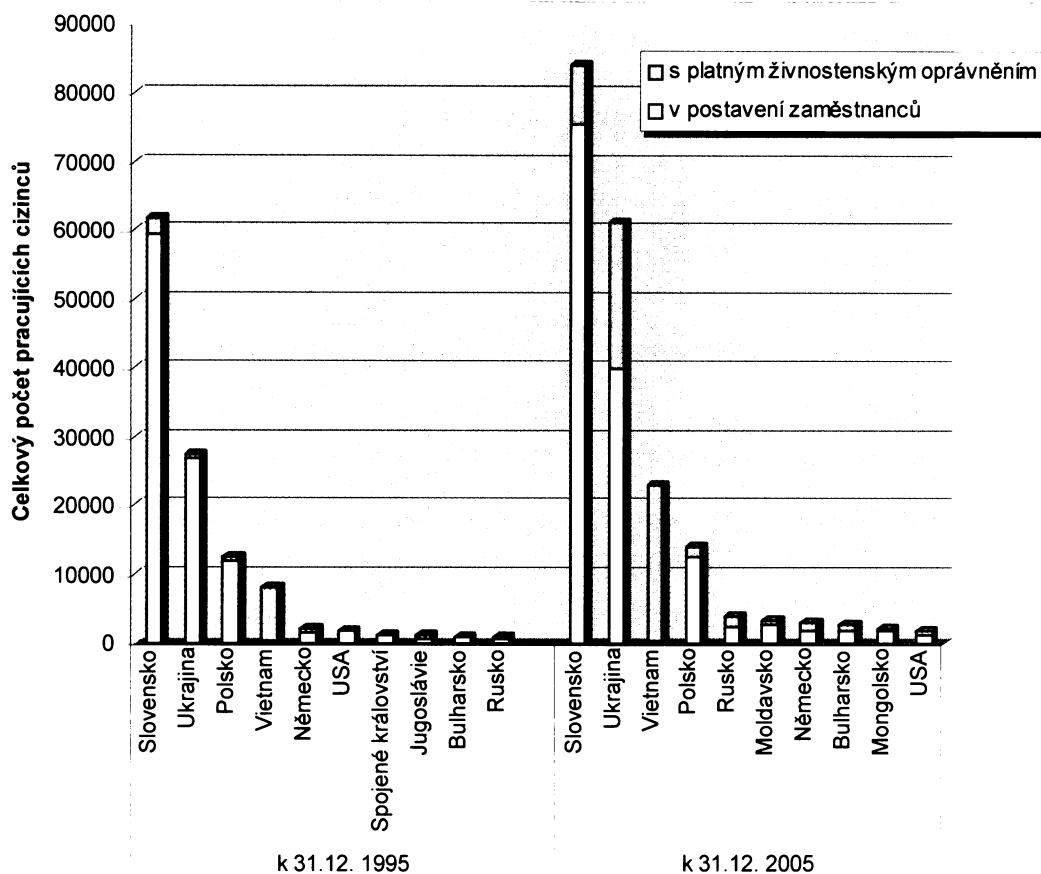
Počet cizinců s platným živnostenským oprávněním (opět viz graf č. 3) se rovněž v první polovině 90. let neustále zvyšoval a kulminoval v roce 1997, když přesáhl hodnotu 63 000 osob. První pokles se projevil následující rok, a to o 30 % oproti roku 1997, což se přičítá novele živnostenského zákona (zákon č. 286/1995 Sb.), která stanovila přísnější podmínky pro podnikatele v předkládání povinných dokumentů. Ke druhému poklesu došlo v roce 2002 také v závaznosti na další novelu tohoto zákona (zákon č. 356/1999 Sb.), která společně se zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, zpřísnila podmínky pro získání dlouhodobého víza za účelem podnikání (Cizinci v České republice 2005). V poklesu počtu podnikatelů se též odrazilo vyřazení z evidence, pokud nepředložili živnostenskému úřadu potřebné dokumenty. Od roku 2003 se opět projevil růst počtu těchto osob. V další novele živnostenského zákona z roku 2004 došlo ke zrovnoprávnění občanů EU s domácími a pro vydání živnostenského oprávnění předkládají tytéž doklady a osvědčení jako čeští občané. Maximálního počtu jedinců, kteří na našem území působí na základě živnostenského oprávnění, bylo dosaženo v roce 2005 (více než 67 000).

5.2.2 Pracující cizinci podle státní příslušnosti

Co se týče pracujících cizinců v ČR podle státního občanství, ukazují se též v posledních 10 letech významné změny (viz graf č. 4). Nejčastěji zastoupenými skupinami cizinců u nás jsou tradičně

Slováci a Ukrajinci, jejichž pořadí na prvním a druhém místě podle počtu pracujících osob se nezměnilo. Jen se výrazně proměnilo jejich množství a poměr cizinců v postavení zaměstnanců a živnostníků. To se projevilo zejména u občanů Ukrajiny, kde dosáhl počet osob s živnostenským oprávněním třetiny z celkového počtu těch, kteří zde legálně ekonomickou činnost vykonávají.

Graf č. 4: Zaměstnanost cizinců (v postavení zaměstnanců a s živnostenským oprávněním) v ČR podle deseti nejčastějších státních občanství v roce 1995 a 2005 (k 31. 12.)



Zdroj: Cizinci v České republice 2001, Horáková a Macounová (2006)

V roce 2005 v ČR pracovalo 75 000 slovenských občanů v pozicích zaměstnanců a téměř 9 000 podnikalo na základě živnostenského oprávnění. Počet pracovních sil ze Slovenska se mezi lety 2001 a 2003 snižoval, což lze přičíst zejména vysoké nezaměstnanosti v příhraničních okresech se Slovenskem. V posledním sledovaném roce 2005 se ale oproti roku 2004 jejich počet zvýšil o více než 15 000 osob (viz příloha 7 – vztahující se k následujícímu zhodnocení vývoje pracujících cizinců dle státního občanství).

V současné době na našem území pracuje legálně více než 61 tisíc občanů Ukrajiny, přičemž zhruba dvě třetiny z nich v postavení zaměstnanců. Počet pracujících Ukrajinců má již od roku 1998

vzrůstající tendenci a k dosud největšímu nárůstu došlo podobně jako u Slováků z roku 2004 na 2005³³, a to o rekordních 19 300 osob.

Dynamický růst počtu ekonomicky aktivních cizinců se v poslední dekádě projevil kromě Ukrajinců a Slováků také u Vietnamců, a to zejména v polovině 90. let minulého století. Mezi lety 1997 a 1998 se jejich počet podstatně snížil a od té doby roste pouze o pár set osob ročně. Z celkového počtu těchto osob, který činí téměř 23 000 jedinců, pracuje v pozicích zaměstnanců různých typů firem pouze 256 z nich, tj. 0,01 %. Tak vysoký podíl cizích státních příslušníků, kteří se z ekonomických činností věnují pouze podnikání, je u nás raritou.

Počet ekonomicky aktivních Poláků na našem území zůstal v porovnání s rokem 1995 v podstatě na stejné úrovni. V průběhu uplynulých 10 let ale docházelo ke kolísání jejich počtu. Od roku 1998 se množství pracujících Poláků v ČR začalo každým rokem snižovat a svého minima dosáhlo v roce 2001, kdy zde působilo pouze necelých 8 000 osob. Nárůst je opět patrný v posledních dvou letech, kdy jejich počet zřejmě narostl v důsledku vstupu ČR a Polska do EU. Od této doby již Poláci vykonávající práci na našem území nepotřebují pracovní povolení ani víza k pobytu.

Pátou nejvýznamnější skupinkou pracujících cizinců v ČR jsou občané Ruska. Ke konci roku 2005 dosáhla tato skupina velikost téměř 4 000 osob, přičemž od roku 1995 vzrostla o 3 000 jedinců.

Mezi dalších 10 nejpočetněji zastoupených skupin pracovních sil na našem území patří ještě Moldavané, Němci, Bulhaři, Mongolové a občané USA. Ze zemí jako Bělorusko, Srbsko a Černá Hora, Čína, Rumunsko a Spojené království zde vykonává určitý druh ekonomické aktivity také více než tisíc pracovníků. Informace o tom, z jakých zemí pocházejí cizinci, kteří se v ČR uplatňují na pracovním trhu, ať už v roli zaměstnanců či živnostníků, znázorňuje mapa v příloze 8 a 9. Pro přehlednost je výřez Evropy vyjádřen samostatně na mapě v příloze 10. Mozaika pracovníků z cizích zemí je velice rozmanitá, jelikož se ke konci roku 2005 skládala ze 166 různých státních občanství (viz Horáková a Macounová 2006).

Bylo již uvedeno, kolik cizinců a jakých národností v ČR legálně podle statistických údajů vykonává ten který druh ekonomické činnosti, a proto bude zajímavé zaměřit se na to, v jakých odvětvích národního hospodářství tyto osoby pracují. Graf v příloze 11 znázorňuje sektory členěné z hlediska klasifikace OKEČ podle toho, v jakém počtu se v nich uplatňují cizinci v postavení zaměstnanců a s živnostenským oprávněním, kteří jsou navíc rozděleni na občany EU a ostatních třetích zemí. Nejpočetnější zastoupení pracujících cizinců a obzvláště těch s živnostenským oprávněním pocházejících ze třetích zemí lze najít v sektoru obchodu (celková zaměstnanost cizinců v obchodě je 29,4 %), za ním se potom řadí zpracovatelský průmysl (celková zaměstnanost 25,2 %) s převahou zaměstnanců-euroobčanů a stavebnictví (22,8 %), kde se uplatňují jak zaměstnanci a živnostníci ze třetích zemí, tak i příslušníci zemí EU (především z nových členských zemí). Pracující cizinci předstihují české občany působící v odvětvích národního hospodářství nejvýrazněji v sektoru obchodu (25 % : 14 %), stavebnictví (20 % : 10 %) a činnostech v oblasti nemovitostí a pronájmu (11 % : 6 %).

³³ v případech třetích zemí došlo k přesunu části cizinců do této kategorie, kam nebyli započítáváni, v důsledku již zmiňované novely zákona o zaměstnanosti

Na žádosti o povolení k zaměstnání cizince se uvádí požadavek stupně vzdělání na vykonávání dané práce. Je možné tedy zhodnotit, kolik cizinců s platným povolením k zaměstnání vykonává dělnická povolení či kolik z nich je zaměstnáno v povoláních vyžadujících středoškolské a vysokoškolské vzdělání. Vývoj tohoto ukazatele od roku 1993 do 2004 zobrazuje graf v příloze 12. Drtivě samozřejmě převažují povolení k vykonávání dělnických profesí, o které čeští občané nemají zájem. Nejmenší podíl připadá na povolení s požadavkem na středoškolské vzdělání, jelikož tyto druhy povolání jsou většinou zastávány domácími občany. V roce 2004 je patrný pokles v počtu vydaných pracovních povolení, v čemž se odráží vstup ČR do EU a s tím spojený volný pohyb pracovních sil z ostatních členských zemí, jejichž příslušníci již toto povolení nepotřebují.

Cizince v postavení zaměstnanců lze ještě hodnotit podle Kvalifikace zaměstnání KZAM, která vyjadřuje druh vykonávané profese. Ke 31. 12. 2004 bylo soustředěno 38 % cizinců-zaměstnanců v kvalifikační třídě 7 (řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři), 19 % v třídě 9 (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) a 15 % v třídě 8 (obsluha strojů a zařízení). Porovnáme-li cizince s českými zaměstnanými v národním hospodářství podle Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), bylo mezi nimi nejvíce osob zaměstnaných v kvalifikační třídě 7 (38 % : 19 %), třídě 9 (19 % : 7 %), třídě 8 (15 % : 13 %) a v ostatních, zejména vysoce kvalifikovaných profesích, byli cizinci zastoupeni méně (Horáková 2005). Graf v příloze 13 ještě vyjadřuje, jak jsou v jednotlivých kvalifikačních třídách zastoupeni občané třetích zemí a EU. Z tohoto grafu vyplývá, že cizinci ze třetích zemí převažují v kvalifikační třídě 7-9. Na druhé straně občané zemí, které jsou členy Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD), mají mnohem vyšší zastoupení v třídách 1 (zákonodárci, vědečtí a řídicí pracovníci) a 2 (vědečtí a odborní duševní pracovníci), a to i oproti domácím obyvatelům.

5.2.3 Prostorové rozmístění pracujících cizinců

Prostorové rozmístění cizinců na našem území není nahodilým jevem, ale je závislé na geografické poloze a sídelní struktuře, kdy se cizinci nejvíce koncentrují do okresů městského typu a v okresech u západní hranice se starými zeměmi EU (Čermáková 2005). Jelikož se vyskytují odlišné regionální diference v rozmístění migrantů podle druhu a účelu jejich pobytu v ČR, věnuje se tato podkapitola rozdílu v rozložení pracujících a bydlících cizinců na území ČR. Také se zabývá odlišností v územní koncentraci cizinců, která se projevuje podle jejich etnické příslušnosti.

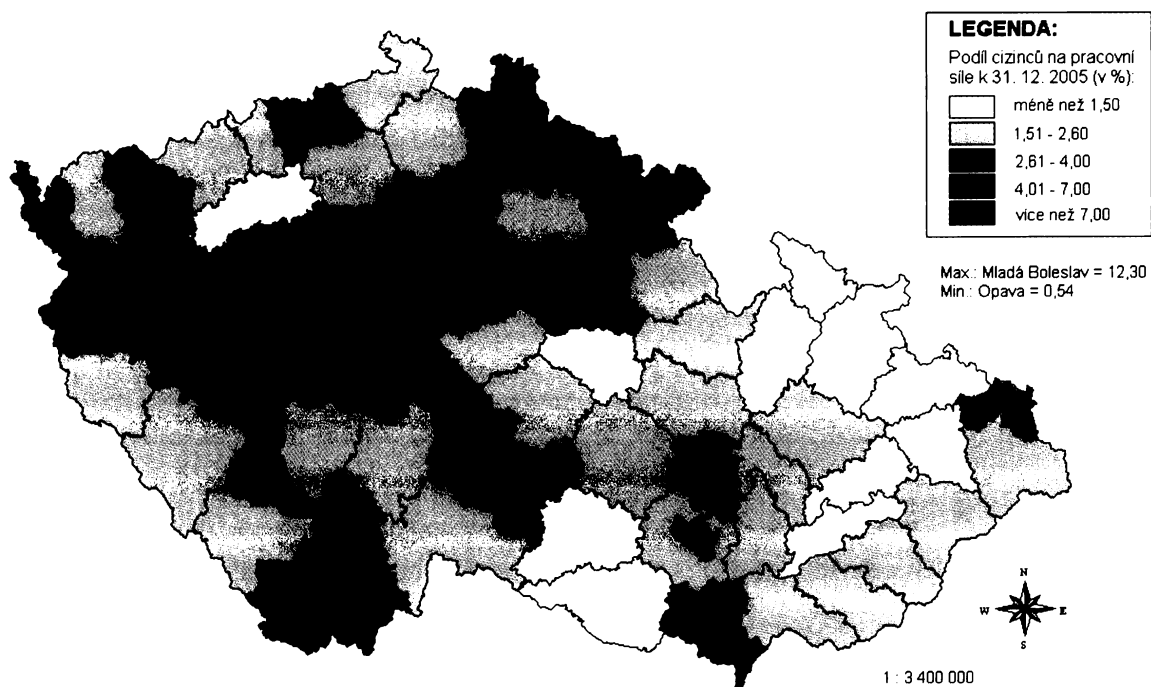
Při popisování prostorového rozložení pracujících cizinců na území ČR je nutno si uvědomit, že jedna složka ekonomicky činných cizinců, která představuje cizince s živnostenským oprávněním, nevypovídá o jejich působení v okresech tak přesně, jako údaje o cizincích pracujících na základě povolení k zaměstnání. Toto povolení je vydáváno příslušným úřadem práce podle místa výkonu zaměstnání, a proto jejich prostorové rozložení odpovídá skutečnému stavu. Zatímco údaje o cizincích-živnostnících se vztahují pouze k místu, kde jim bylo toto oprávnění vydáno a nemusí zde proto skutečně podnikatelskou činnost vykonávat.

Ekonomicky aktivní cizinci jsou z hlediska krajské úrovně nejvíce přitahováni do hlavního města Prahy (soustředí 33 % těchto osob). Tento podíl zůstává za uplynulých 10 let neměnný (viz graf v příloze 14). S velkým odstupem Prahu následuje kraj Středočeský, který zaznamenal ze všech krajů

ČR největší nárůst pracujících cizinců od roku 1995 (o 4 %). Dále je ještě významný Jihomoravský kraj, kde hraje největší roli svou atraktivitou Brno jako druhé největší město po Praze. Více než poloviční pokles počtu pracujících cizinců ve sledovaném období byl potom zaznamenán v Moravskoslezském kraji, na což mělo vliv potlačení těžkého a těžebního průmyslu v tomto regionu. Na druhé straně ke krajům s nejslabší atraktivitou pro pracující cizince patří kraje Olomoucký, Zlínský, Pardubický a Vysočina.

V roce 2005 činil podíl ekonomicky aktivních cizinců na pracovní síle celé republiky, která představuje součet zaměstnaných občanů ČR a evidovaných uchazečů o zaměstnání na úřadech práce již 4,04 %. Před 10 lety dosahoval tento podíl hodnoty 2,85 %. Rozložení tohoto jevu v jednotlivých okresech je znázorněno na mapě č. 1. Tradičně se pracující cizinci koncentrují především do větších měst (zejména do hlavního města), příhraničních regionů (sousedících především s Německem a Rakouskem) a průmyslových oblastí, kde je největší možnost nalezení pracovních příležitostí. V ČR představují ekonomicky činní cizinci největší podíl na pracovní síle v oblasti Prahy spolu s některými okresy Středočeského kraje (zejména v Mladé Boleslavi, kde vzniká poptávka po pracovnících do automobilového závodu Škoda Auto, který předstihuje v hodnotě tohoto ukazatele dokonce hlavní město). Dále je možno zdůraznit oblasti západních Čech (zvláště okresy Karlovy Vary, Cheb a Plzeň), Jihočeského kraje (okres Český Krumlov), Libereckého kraje a Brno-město.

Mapa č. 1: Podíl ekonomicky aktivních cizinců na pracovní síle* v okresech ČR v roce 2005 (k 31. 12.)



Zdroj: Horáková a Macounová (2006)

Poznámka: *pracovní síle v okresech = zaměstnaní občané ČR + evidování uchazeči o zaměstnání na úřadech práce (klouzavý průměr)

Zajímavé je porovnání prostorového rozmístění pracujících a bydlících cizinců v okresech ČR. Cizinci s trvalým pobytem často přicházejí do daného regionu na základě rodinných či přátelských vazeb (Čermáková 2005). Podíly bydlících cizinců na obyvatelstvu v jednotlivých okresech vyjadřuje mapa v příloze 15. Nejvyšších hodnot dosahuje tento indikátor v hlavním městě Praze (6,6 %) a na druhé straně nejméně cizinců je možné nalézt v okrese Opava. Oblasti s významným podílem cizinců na počtu obyvatel, který přesahuje 4 %, představují západočeské okresy sousedící s Německem – Karlovy Vary, Chomutov, Cheb a Tachov.

Tato mapa (příloha 15) také znázorňuje, jak jsou na našem území rozloženi cizinci, kteří působí jako zaměstnanci a živnostníci. Nejvíce cizinců-zaměstnanců se soustředí v okresech Praha, Mladá Boleslav, Plzeň, Brno-město a Karviná. Jak již bylo zmíněno, rozložení cizinců s živnostenským oprávněním nemusí vypovídat o místě jejich podnikání, ale největších hodnot dosahuje Praha, západočeské okresy při hranici s Německem, Brno, Ostrava a Plzeň.

Rozdílné migrační znaky lze rozlišit také u příslušníků jednotlivých etnických skupin. Významnou roli hraje také geografická poloha okresu, takže lze vyzorovat koncentraci cizinců do regionů sousedících s mateřskou zemí (např. Poláci a Slováci). Vietnamští obchodníci se často koncentrují ve větších městech v příhraničních zónách, kam jezdí obyvatelé ze sousedního Německa a Rakouska za nákupní turistikou. Rusové se soustředí kromě Prahy také v Karlovarském kraji a Ukrajince najdeme především v Praze a Středočeském kraji. Více o prostorovém rozložení jednotlivých nejvíce zastoupených etnických skupin na našem území je uvedeno v tabulce č. 1 (viz kapitola 4), podrobnější informace je možno nalézt v práci Čermákové (2002).

5.2.4 Ekonomicky aktivní cizinci v Praze

Metropole a velká města jsou obecně pro cizince velkým magnetem, a to z několika různých důvodů. Vysoce urbanizované oblasti nabízí mnohem více pracovních příležitostí, jelikož pro firmy a jejich ústředí jsou tyto lokality velice atraktivní. Protože je městský trh polarizován, tak existuje poptávka jak po kvalifikované, tak i nekvalifikované pracovní síle a míra nezaměstnanosti je zde podstatně menší než ve venkovských oblastech. Výše výdělků ve velkých městech je také obecně vyšší a nelegálním migrantům, kteří se do velkoměst stahují více než do jiných oblastí, jistě vyhovuje i jejich anonymní prostředí. Imigranti se tak do tohoto lokálního trhu práce lépe absorbují.

Praha jako největší město ČR je skutečně místem, kam jsou přitahováni jak cizinci „východního“, tak i „západního“ typu. Hlavní roli ve vytváření pracovních příležitostí pro imigranty z „Východu“ hraje především stavebnictví a výrobní průmysl, a to z oborů lehkého i těžkého strojírenství, chemie, potravinářství, elektrotechniky a dalších. Na druhé straně k nám přichází stále více cizího kapitálu a tyto zahraniční a nadnárodní firmy často dosazují do vedoucích a manažerských pozic své pracovníky.

Ze statistických dat vypovídajících o síle, kterou Praha přitahuje cizince, aby zde žili či pracovali (viz tabulka č. 2), je možné zjistit, že soustředí třetinu všech legálně pracujících cizinců (téměř polovinu cizinců s platným povolením k zaměstnání) a více než pětinu cizinců s trvalým

pobytem či vízem nad 90 dnů³⁴. Lze se domnívat, že i počet nelegálních cizinců a pracovníků, kteří se zde zdržují, bude také vysoký. Od roku 1997 docházelo v zásadě k poměrně nevýrazným změnám s postupnou tendencí k růstu koncentrace do Prahy, až na výjimku, kterou představují cizinci s platným živnostenským oprávněním, kde dochází spíše k opačnému trendu. Praha je mnohem atraktivnějším místem pro ekonomické migranty než pro ty, kteří vlastní trvalý pobyt na území ČR (např. za účelem sloučení rodiny či usídlení).

Tab. č. 2: Podíl různých kategorií cizinců v Praze na ČR v letech 1997 – 2005 (k 31. 12.)

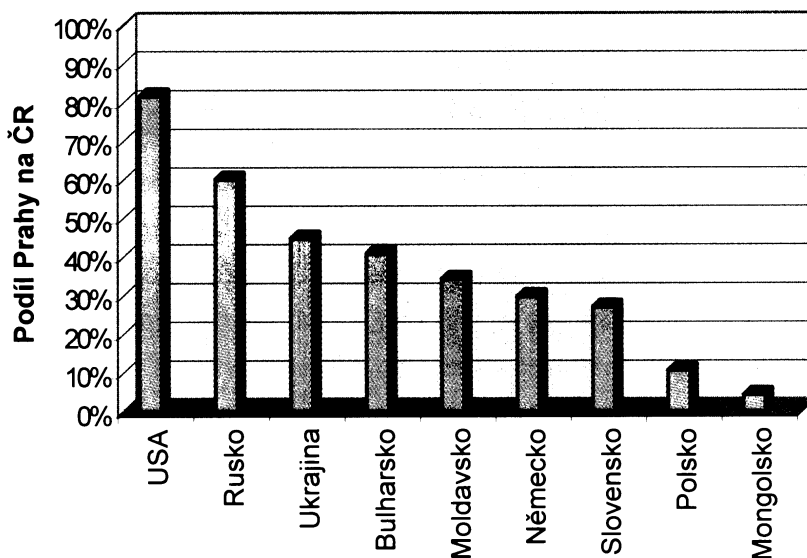
Rok	Pobytový status ¹⁾			Cizinci v postavení zaměstnanců ¹⁾				Cizinci s platným ŽO ¹⁾	Pracující cizinci celkem ¹⁾
	s povolením k trvalému pobytu ²⁾	s vízy nad 90 dnů/dlouh. ²⁾	s povolením k pobytu celkem ²⁾	s platným povol. k zaměstnání	cizinci ze třetích zemí bez povolení k zaměstnání	občané EU/EHP a Švýcarska	občané SR registrovaní úřady práce		
1997	x	x	x	28,8	x	x	20,1	40,2	29,4
1998	x	x	x	33,3	x	x	22,5	33,8	29,2
1999	x	x	x	35,4	x	x	26,8	36,4	32,8
2000	19,0	33,5	28,7	34,7	x	x	25,5	32,3	30,3
2001	19,1	34,2	29,2	32,6	x	x	29,2	36,6	32,9
2002	19,4	36,1	30,6	38,4	x	x	27,2	35,7	33,5
2003	19,8	33,3	28,7	39,2	x	x	26,4	34,5	33,0
2004	21,9	36,2	30,5	46,2	18,9	25,4	26,3	33,5	32,5
2005	23,0	38,5	32,3	46,4	29,7	26,1	27,0	31,8	33,0

Zdroj: Cizinci v ČR 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, Horáková a Macounová (2006)

Poznámka: ¹⁾ podíl Prahy na ČR (v %)

²⁾ u povolení k pobytu je údaj sledován až od roku 2000, kdy došlo ke změně pobytových statusů

Graf č. 5: Podíl cizinců v postavení zaměstnanců dané státní příslušnosti v Praze na jejich celkovém počtu v ČR (k 31. 12. 2005)



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2006)

³⁴ k 31. 12. 2005 působilo v Praze 43 839 cizinců v postavení zaměstnanců a 19 494 osob s živnostenským oprávněním, celkový počet osob s povolením k pobytu (trvalému, dlouhodobému, nad 90 dnů) činil 89 911

K zodpovězení otázky, jaký podíl cizinců v roli zaměstnanců ze všech pracujících na území ČR dané státní příslušnosti se v Praze soustředí, slouží graf č. 5. Z celkového počtu občanů USA v postavení zaměstnanců působících v ČR se koncentruje podle oficiálních čísel v Praze 80 % z nich a téměř 60% hranice dosahují ještě příslušníci ruské národnosti. Na druhé straně Mongolů a Poláků je v hlavním města zaměstnáno poměrně málo a jsou rozptýleni v jiných částech republiky.

6. VLASTNÍ EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ

Tato kapitola představuje důležitou část diplomové práce, kterým je vyhodnocení výsledků empirického šetření u zaměstnavatelů, které bylo uskutečněno v květnu a červnu 2006. Proběhlo formou dotazníkového šetření, které ale bohužel nemělo dostatečnou návratnost, která by mohla dokazovat statistickou relevantnost zjištěných údajů. Proto bylo uskutečněno ještě 10 standardizovaných interview se zaměstnavateli v Praze.

Cílem tohoto výzkumu bylo identifikovat, jaké důvody hrají pro zaměstnavatele nejpodstatnější roli při procesu rozhodování, zda zaměstnat příslušníka cizí země či nikoliv, s jakými překážkami se při procesu zaměstnávání cizinců setkali, zda preferují určité příslušníky etnických skupin z hlediska pracovní výkonnosti a také zda mají povědomí o existenci a fungování pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Některé aspekty empirického výzkumu byly konzultovány se zaměstnanci MPSV ČR a IOM, kteří realizaci a propagaci pilotního projektu zajišťují.

Nejdříve je popsána metodika empirického výzkumu, struktura dotazníku pro zaměstnavatele a zhodnoceny výsledky dotazníkového šetření. Dále jsou přiblížena jednotlivá uskutečněná interview se zaměstnavateli. V závěru je šetření porovnáno s dalšími studii zaměstnavatelů a jsou shrnuty celkové výsledky.

6.1 Metodika empirického výzkumu a struktura dotazníku

Po zjišťování informací, které se dotýkají tohoto tématu v odborné literatuře a sekundárních datech, je třeba také získat primární data formou empirického šetření. Prostřednictvím něj je možno hledat odpovědi na výzkumné otázky a pracovní hypotézy, které byly v úvodu práce vytyčeny. K tomuto účelu byla zvolena metoda kombinace dvou technik, a to dotazníkového šetření a standardizovaných rozhovorů. Oba tyto způsoby mají určité charakteristické vlastnosti, a to jak kladné, tak bohužel i záporné.

Výhodou dotazníkového šetření je možnost oslovení velkého počtu respondentů za krátkou dobu, které si vyžádá pouze minimální náklady. Respondenti se nemusí obávat zneužití údajů, jelikož je možno velice jednoduše zajistit jejich anonymitu. Na druhé straně je největším problémem této techniky její obecně malá návratnost a rovněž nejistitelnost toho, kdo ve skutečnosti dotazník vyplnil. Rozhovor zase představuje velice náročnou techniku sběru informací, jak po časové i finanční stránce, ale je možno získat jistotu, že dotazovaný je přesně ten, kdo byl do výběrového vzorku vybrán. Na druhé straně však mohou být odpovědi respondentů kvůli obavě ze ztráty anonymity zkresleny.

Dotazník pro zaměstnavatele (viz příloha 16) byl určen pro majitele, jednatele, manažery či personalisty domácích i zahraničních firem všech právních forem, které mají sídlo nebo pobočku v Praze a zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance. Dotazník byl distribuován pomocí elektronické pošty, která je oproti klasické mnohem rychlejší a bez nákladů, a to na adresy zaměstnavatelů, které pocházejí z databáze Albertina Firemní monitor. K dotazníku byl připojen také průvodní dopis, který respondenty seznámil s cíli výzkumu a informoval o tom, kolik času vyplnění dotazníku zabere a jak mají respondenti postupovat při jeho odesílání.

Z celkového počtu 59 940 takto definovaných ekonomických subjektů³⁵, bylo vyčleněno náhodným výběrem (pomocí náhodně vygenerovaných čísel) tisíc firem, kterým byl dotazník poslán. Bohužel ne všechny emailové adresy byly funkční, takže jich bylo doručeno jen 846. Z tohoto počtu potom přišla odpověď s vyplněným dotazníkem od 96 ekonomických subjektů. Návratnost tedy představuje 11,35 %, což je ze statistického hlediska nedostatečné. Za velký úspěch se v takových dotazníkových šetřeních považuje návratnost 50 % (Disman 2002). I v jiných studiích se ale prokazuje, že spolupráce s firmami v šetřeních podobného druhu je poměrně obtížná, jelikož nejruznějších dotazníků dostávají mnoho a nemají chuť ani čas na ně reagovat.

Graf č. 6 vyjadřuje strukturu firem zúčastněných v dotazníkovém šetření z hlediska způsobu, kterým využívají cizí pracovní síly. Téměř 70 % dotazníků pochází od firem, které cizince nezaměstnávají a 8 % od subjektů, kde cizinci pracují na základě živnostenského oprávnění nebo najímání do zprostředkovatelů. Zbytek tvoří firmy, které zaměstnávají cizince, přičemž některé z nich využívají i dalších výše zmíněných forem.

Graf č. 6: Struktura zúčastněných firem v dotazníkovém šetření



Zdroj: dotazníkové šetření

Poznámka: celkem vráceno 96 vyplněných dotazníků

³⁵ O struktuře ekonomických subjektů podle počtu zaměstnanců na území ČR a Prahy vypovídají tabulky v příloze 17 a 18. S jasnou převahou na trhu dominují mikrofirmy do 5 zaměstnanců a počty firem v kategoriích s více jak 25 zaměstnanci rychle klesají. Registr ekonomických subjektů (RES) uvádí množství všech ekonomických subjektů, tedy i těch, které žádné zaměstnance nemají. Shodují se v tom, že se Praha podílí počtem firem na celé ČR zhruba 18 %.

Zaměstnavatelé, se kterými byly uskutečněny řízené rozhovory (podle struktury dotazníku), byli vybíráni tak, aby se mezi nimi objevila široká paleta ekonomických činností, a aby jejich zaměstnaní cizinci představovali jak kvalifikované, tak i nekvalifikované pracovníky z různých regionů světa. Jelikož zájem byl zaměřen i na zkušenosti s administrativními procedurami při zaměstnávání cizinců, byly vybírány firmy, které zaměstnávají jednak cizince pouze ze třetích zemí či států EU nebo cizince z obou skupin zároveň. Do rozhovorů byly zařazeny rovněž subjekty, které cizince nezaměstnávají a najímají si je od jiných firem.

Spojení na tyto zaměstnavatele byla zjišťována několika způsoby. Nejdříve byly kontaktovány firmy, které inzerovaly na internetových stránkách pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ nabídku zaměstnání pro cizince. Dále byl požádán Úřad práce hl. města Prahy o pomoc s vytipováním několika firem, které cizince zaměstnávají. A posledním způsobem bylo hledání firem, které by byly ochotny na tomto výzkumu participovat, prostřednictvím oslovování firem, jejichž kontakty byly nalezeny na internetu. Tento poslední postup se ukázal nejméně úspěšným.

K řízeným rozhovorům byli vybráni zástupci těchto firem:

- 1) maloobchod - zaměstnává pouze občany Slovenska, malá firma se zahraničním kapitálem
- 2) stavby dopravní infrastruktury - zaměstnává jak občany EU (Slovenska), tak i třetích zemí, jedním z nich je i účastník pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“, velká firma tvořená domácím kapitálem
- 3) velká česká strojírenská a elektrotechnická firma - zaměstnává cizince z EU (Slovenska) a třetích zemí
- 4) IT firma střední velikosti - zaměstnává cizince z EU, Asie, Severní a Jižní Ameriky, dceřiná firma zahraniční společnosti
- 5) nadnárodní firma podnikající v oblasti zabezpečování komunikačních procesů formou subdodavatelských služeb - zaměstnává občany zemí střední a východní Evropy (z EU i třetích zemí)
- 6) obchodní dům zahraničního obchodního řetězce - zaměstnává cizince ze zemí EU (Slovenska) a pestroutu paletu cizinců ze třetích zemí (Afrika, Střední Amerika ad.)
- 7) provoz a správa budov - zaměstnává pouze jednoho občana ze třetí země
- 8) malá jazyková škola - zaměstnává zahraniční lektory ze třetích zemí
- 9) demolice pozemních staveb - firma, která si najímá pracovní sílu cizinců od zprostředkovatelských subjektů, domácí firma střední velikosti
- 10) počítačová technika – malá česká firma, která nezaměstnává cizince

Ke statistické analýze bylo použito softwaru R (verze 2.3.0 pro platformu Macintosh), který je šiřitelný pod licencí General Public Licence.

Co se týče skladby samotného dotazníku, byl koncipován pro všechny zaměstnavatele, ať už cizince zaměstnávají či nikoliv. Podle toho byl uzpůsoben sled otázek tak, že firmy, u kterých cizinci práci jako klasičtí zaměstnanci nevykonávají, vyplní pouze danou část (9 či 10 otázek) a zaměstnavatelé cizinců pokračují s odpovídáním na otázky až do jeho konce (27 otázek).

V hlavičce dotazníku byli respondenti seznámeni se skladbou otázek, postupy k vyplnění dotazníku a jeho odeslání. Anonymita dotazovaných byla zajištěna tak, že byly vytvořeny dvě speciální emailové schránky, přičemž z jedné bylo možno poslat vyplněný dotazník na adresu druhou, aby všechny příchozí dotazníky měly stejného odesílatele.

První část dotazníku je složena z identifikačních otázek zjišťujících podnikatelské zaměření

firmy, celkový počet zaměstnanců, právní formu podnikání, původ majitele či finančního kapitálu firmy apod. Po ní následuje část zaměřující se na to, jak jsou zaměstnavatelé informováni o existenci pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“, popř. z jakých zdrojů se o něm dozvěděli. Poslední společnou částí pro všechny zaměstnavatele je blok třetí, který identifikuje, jaké důvody hrají roli pro zaměstnávání či nezaměstnávání cizinců. Po označení důvodů, které jsou pro zaměstnavatele nejpodstatnější, aby cizince nezaměstnávali nebo využívali jejich služeb prostřednictvím jiných forem (na základě živnostenského oprávnění a najímání od zprostředkovatelských firem), pro tyto kategorie respondentů dotazník skončil. Dále pokračovali ve vyplňování struktury zaměstnaných cizinců a důvodů, které je vedou k upřednostnění zaměstnat cizince před českým občanem, pouze ti zaměstnavatelé, u kterých působí zahraniční pracovní síly jako zaměstnanci. Otázka na nelegální zaměstnávání nebyla položena, jelikož lze předpokládat, že by na ní ani nikdo neodpověděl.

Čtvrtá část se potom týká názorů na administrativní postupy při zaměstnávání cizinců, kde zaměstnavatelé hodnotí jednotlivé aspekty tohoto procesu. Další část je potom věnována vztahu cizince a zaměstnavatele z hlediska bariér, kterým museli zaměstnavatelé čelit při jejich zaměstnávání, jaká pozitiva pro ně výkon práce cizinců představuje, zda plánují-li, že jich v budoucnosti zaměstnají více atd. Poslední část hodnotí preference zaměstnavatelů při výběru pracovníků z cizích zemí.

Z hlediska podoby otázek v dotazníku byla použita kombinací otázek uzavřených, kdy respondent vybírá z předem nabídnutého seznamu odpovědí a také otázek otevřených, které mají za úkol minimalizovat redukci informací, takže v nich není předložen výčet možných kategorií (Dixon a Leach 1979). Aby byly splněny požadavky úplnosti odpovědí na danou uzavřenou otázku a jejich vzájemná výlučnost, tak byla v některých případech přidána kategorie „jiná“ odpověď, kterou mohl zkoumaný zaměstnavatel sám doplnit, pokud ji postrádal. Otevřených otázek bylo použito jen minimum, jelikož jak dokazuje praxe a zkušenost Dismana (2002), pouze jejich zlomek je potom použit ve finální analýze.

6.2 Zhodnocení dotazníkového šetření

Výsledky dotazníkového šetření jsou rozděleny do tří kategorií podle firem, které využívají různé způsoby práce cizinců. V každé z nich jsou nejprve posouzeny identifikační ukazatele daných firem a poté další výsledky otázek z dotazníku.

6.2.1 Firmy nezaměstnávající cizince

Firem, které nezaměstnávají cizí státní příslušníky, bylo v dotazníkovém šetření zúčastněno 66, tzn. 69 % z celkového počtu došlých dotazníků. Tito zaměstnavatelé vyplnili pouze krátkou úvodní část skládající se z 9 otázek, kde nejdůležitější roli hraje zjištění, jaké důvody jsou pro ně podstatné, aby cizince ve svých firmách nezaměstnávali.

Identifikační ukazatele:

Co se týče podnikatelského zaměření, působí největší část firem s 22 % ve sféře obchodu (kategorie spolu s opravami motorových vozidel - podle OKEČ, které zřejmě nehrají roli), dále ve

stavebnictví (12,5 %), zpracovatelském průmyslu a v oblasti nemovitostí a pronájmu (obě kategorie po 11 %). O zastoupení firem v dalších sektorech vypovídá tabulka v příloze 19. Některé firmy se zařadily do více než jedné oblasti, a to zejména ve spojení stavebnictví s obchodem či činnostmi ve sféře nemovitostí nebo zemědělství s obchodem.

Z hlediska struktury subjektů podle velikosti představují malé firmy do 10 pracovníků více než polovinu z nich (53 %). S jednou čtvrtinou je poté následují firmy do 25 zaměstnanců. Okolo 10 % firem je zařazen v kategorii 26 – 50 a 51 – 250 zaměstnanců. Pouze 3 % z nich zaměstnávají více než 250 osob.

Ukázalo se, že téměř všechny firmy v této kategorii, provádějí svou podnikatelskou činnost již dlouhou dobu. Polovina z nich funguje v rozmezí 6 až 10 let a 46 % působí na trhu již více než 11 let. Pouze minimum podnikatelských subjektů představuje poměrně nově založené jednotky.

Většina firem podniká pod právní formou společnosti s ručením omezeným (71 %) a významné jsou ještě akciové společnosti (22 %). 3 % ekonomických subjektů působí jako komanditní společnosti.

Téměř 90 % firem je tvořeno domácím kapitálem (či majitel je Čech) a ve zbytku je částečně nebo zcela zapojen kapitál zahraniční³⁶.

Výsledky dotazníku:

O pilotním projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ ještě nikdy neslyšelo 64 % firem. 17 % z nich o něm nějaké informace zaslechlo, ale blíže se o něj nezajímalo a 10 % respondentů tento projekt nezajímá. S pravidly pilotního projektu jsou obeznámeny pouze 3 firmy (4,5 %) a stejný počet by si přál se o něm dozvědět více podrobností. Zprávy o fungování projektu se 12 % společností dozvědělo prostřednictvím tisku, méně již z internetu a díky informační kampani pořádané pro zaměstnavatele. Pouze v 1 případě firmu informoval úřad práce.

Jako podstatný důvod pro nezaměstnávání cizinců uvádí téměř polovina celkového počtu odpovědí³⁷, že nemá pohnutku či potřebu cizince zaměstnávat. Jsou to činnosti a pracovní místa, která zaplní čeští občané a není problém s jejich obsazením. Ve 21 % případů cizinci nikdy o práci v těchto firmách nežádali, a tak ani neměly důvod je zaměstnat. Třetím nejpodstatnějším důvodem se se 12 % všech odpovědí stala obava z jazykových a komunikačních bariér, které by mohly při jejich zaměstnávání nastat. V některých firmách může být zaměstnávání občanů, kteří nemají dobrou znalost českého jazyka nemyslitelné. 9 % reakcí uvedlo jako důvod proto, že nechtějí cizince zaměstnávat, jiný důvod. Jako argument se zde nejčastěji objevilo, že jsou malá či rodinná firma, takže vlastně také nemají potřebu nové pracovníky zaměstnávat a cizinci, kteří u firmy o práci žádali, vůbec nesplňovali podmínky, které byly vyžadovány (kupříkladu škola, kde je vyučovacím jazykem čeština potřebuje pedagoga, který vystudoval českou vysokou školu). Dalším z podobných důvodů je také ten, že

³⁶ ve 4 případech pochází veškerý kapitál firem ze zahraničí (z Německa, USA, Německa a Itálie a jednou neuvedeno). Dále se dvakrát vyskytla firma s méně než 50 % zahraničního kapitálu z Německa a Ruska a jedenkrát firma s více než 50 % cizího kapitálu z blíže nespecifikované země EU.

³⁷ u některých otázek je uváděn podíl z celkového počtu odpovědí, jelikož zaměstnavatelé mohli označit více možností

žadatel-cizinec, který se o práci ucházel, měl takové oborové zaměření, které by v dané firmě neuplatnil, a proto nebyl přijat. Jedna z firem uvedla, že nutnou podmínkou pro to, aby někoho zaměstnala, je vynikající znalost českého jazyka a zdejší legislativy, jelikož zaměstnanci pracují s podklady v češtině a špatné porozumění by mělo za následek finanční dopady. Další společnost působící v oboru stavebnictví uvedla, že pro své investory, kterými je převážně státní správa (zejména ministerstvo obrany), mohou zaměstnávat pouze občany ČR.

Tab. č. 3: **Důvody nezaměstnávání cizinců (výsledky dotazníkového šetření)**

Důvod	Četnost	Podíl (v %)*
nemáme potřebu zaměstnávat cizince	42	49,4
cizinci nikdy o práci nežádali	18	21,2
jazyková bariéra	10	11,8
jiný důvod	8	9,4
nemáme přehled o legislativě	3	3,5
obtíže se získáváním pracovního povolení	2	2,3
sociokulturní rozdíly	1	1,2
další náklady	1	1,2
celkem	85	100,0

Zdroj: dotazníkové šetření

Poznámka: *procentní podíl z 85 odpovědí

Ostatní důvody jako obava ze sociokulturních rozdílů, které by mohly při výkonu práce způsobit určité problémy, další náklady spojené s poplatky za povolení k zaměstnání či zaškolení cizinců, obtíže se získáváním pracovního povolení a víz spolu se skutečností, že zaměstnavatelé nemají přehled o legislativních podmínkách zaměstnávání cizinců v ČR, se ukázaly jako nepodstatné. Jedinou odpovědí, kterou žádný respondent neuvedl, je, že by cizincům nedůvěřoval.

Lze předpokládat, že tyto firmy nikdy cizince nezaměstnávaly, a proto neznají podmínky a právní předpisy, kterými se zaměstnávání cizinců řídí (nevědí, zda je tento proces jednoduchý či obtížný). Tabulka č. 3 shrnuje výsledky týkající se důvodů, proč tyto firmy nezaměstnávají pracovníky ze zahraničí.

6.2.2 Firmy využívající práce cizinců s živnostenským oprávněním či prostřednictvím najímání od zprostředkovatelských firem

Kromě zaměstnávání cizinců v klasickém pracovněprávním vztahu dotazník zjišťoval i rozsah a důvody využívání způsobů jejich práce, které spočívají v uzavření určitého druhu obchodní smlouvy buď s osobou, která vlastní živnostenské oprávnění, anebo s firmou, která je najata na dodání pracovních sil k provedení určitého úkolu. Dotazníků od těchto firem bylo vráceno zpět celkem 8, což představuje 8 % z celkového počtu vyplněných dotazníků. Najímání cizinců od zprostředkovatelských firem aplikuje z této kategorie 5 z nich (tj. 63 %) a zbylá část zaměstnává cizince na základě živnostenského oprávnění. Jelikož se vyskytují i takové podnikatelské subjekty, které zároveň s běžným zaměstnáváním cizinců využívají i těchto forem, uvedeme i jejich charakteristiky a důvody, které je k tomuto jednání vedou. Takových firem se objevilo 5 (z čehož 2 využívají pronájem pracovních sil, 2 zaměstnávají cizince na živnostenské oprávnění a 1 firma využívá obou způsobů).

Identifikační ukazatele:

Pro malý počet dotazníků, které spadají do této kategorie, jsou identifikační ukazatele firem vyjádřeny tabulkou v příloze 20. Podnikatelské subjekty využívající tyto možnosti výkonu práce cizinců nejčastěji působí ve stavebnictví (39 %) a ve zpracovatelském průmyslu (23 %). U stavebních firem se lze domnívat, že tito cizinci skutečně vykonávají zejména určité druhy pomocných a nekvalifikovaných prací na stavbách, ale u ostatních není možné usuzovat, k jaké činnosti je firmy využívají. Z odpovědi firmy-hotelu vyplynulo, že má pronajatou pracovní sílu cizinců rovněž na stavební práce a úpravy.

Otázka na strukturu těchto cizinců z hlediska státního občanství a jejich počtu nebyla položena, jelikož to zcela závisí na dané situaci, na kterou firma reaguje. Ve většině případů u najímání cizinců firma potřebuje zajistit určitou zakázku a na pracovišti se najatí pracovníci mohou každý den střídat.

Tyto firmy se liší v počtu zaměstnanců, nicméně nejvíce jich převažuje v kategorii malých firem do 25 zaměstnanců. Střední a velké firmy jsou pak zejména ty, které rovněž zaměstnávají cizince standardním způsobem. Délka fungování těchto firem je stejně jako u předchozí kategorie subjektů, které cizince nezaměstnávají, dlouhá. Většinu z nich opět představují obchodní společnosti, zejména společnosti s ručením omezeným. Všechny tyto firmy jsou české (jen výjimku tvoří 2 velké nadnárodní firmy z Německa a Francie, u kterých současně cizinci pracují jako běžní zaměstnanci).

Výsledky dotazníku:

O pilotním projektu se nikdy nedoslechlo 70 % firem. Zbylé se o něm nějaké informace dozvěděly, a to z tisku, ale dále se již o něj nezajímaly. Jedna společnost by chtěla o podmínkách projektu získat podrobnější údaje.

Nejdůležitějšími důvody pro zaměstnávání cizinců s živnostenským oprávněním a jejich najímání od zprostředkovatelů³⁸ (viz tabulka č. 4) je cena takovéto práce a administrativní překážky při klasickém zaměstnávání cizinců jako zaměstnanců. Firmy k tomuto jednání vede i kvalifikace či odbornost cizinců (kteří ale pracují na živnostenské oprávnění) a snadná dostupnost a nabídka těchto forem, která se jim na trhu nabízí. Další důvody, které se ale vyskytly v odpovědích pouze jedenkrát, zahrnovaly pracovitost a ochotu cizinců pracovat, neznalost legislativních podmínek zaměstnávání cizinců, legálnost najímání si cizích pracovních sil, nedostatek českých pracovníků, kteří by byli ochotni na málo placených pozicích pracovat, svobodné rozhodnutí cizinců pracovat na základě živnostenského oprávnění a také strach před ukrajinskou či ruskou mafií, se kterou by se mohly firmy v případě zaměstnávání cizinců dostat do styku.

Je možno shrnout, že firmy akceptují tyto způsoby organizace ekonomického jednání přes zprostředkovatelské firmy a zaměstnávání cizinců s živnostenským oprávněním, jelikož je to levná a v některých případech také odborná pracovní síla. Jde jim samozřejmě o maximalizaci svého zisku, a proto uvažují, že kdyby najaly na stejnou práci jinou firmu, např. s českými pracovníky nebo

³⁸ důvody pro obě formy jsou zahrnuty dohromady, jelikož se vzájemně překrývají

zaměstnaly cizince jako zaměstnance, vyšlo by je to mnohem dražší. Firmy se také nemusí zatěžovat zkoumáním podmínek pro zaměstnávání cizinců a jsou zbaveny administrativních překážek při získávání pracovního povolení a jeho každoročním prodlužování. Toto jednání jim poskytuje obrovskou flexibilitu, jelikož si cizince zaplatí, když je zrovna potřebují a nemusejí čekat několik měsíců, než dojde k vyřízení všech potřebných dokumentů nutných k tomu, aby zde mohl cizinec legálně pracovat.

Tab. č. 4: **Důvody zaměstnávání cizinců na živnostenské oprávnění či najímání od zprostředkovatelských firem (výsledky dotazníkového šetření)**

Důvod	Počet odpovědí	Podíl (v %)*
cena práce	3	18,8
administrativní překážky	3	18,8
kvalifikace, odbornost	2	12,5
dostupnost a nabídka trhu	2	12,5
pracovitost, ochota pracovat	1	6,3
legálnost	1	6,3
neznalost legislativních podmínek zaměstnávání cizinců	1	6,3
nedostatek pracovníků	1	6,3
strach před mafií	1	6,3
svobodné rozhodnutí pracovat na živnostenské oprávnění	1	6,3
celkem	16	100,00

Zdroj: dotazníkové šetření

Poznámka: *procentní podíl ze 16 odpovědí

V případě najímání si zahraničních pracovníků společnosti využívají kontaktů, které si za své dlouholeté působení na trhu vytvořily a využívají firem, které se jim osvědčily. Ekonomickým subjektům k zajištění legality stačí dodržování platných právních předpisů při uzavírání obchodních smluv, ověření skutečnosti, že zprostředkovatelská firma je řádně nahlášena na finančním úřadě k placení daní a vedení faktur za vykonanou práci v účetní evidenci. Při najímání cizinců přes zprostředkovatelské firmy zaměstnavatele nezajímá, že by mohli podporovat clientský systém a např. v jakých podmínkách cizinci pracují. Jde jim o odvedenou práci, za kterou zaplatí nižší cenu, než kdyby ji zadali někomu jinému. Navíc se nemusí starat o to, zda cizinci mají vyřízena všechna povolení, jelikož za to odpovídá daná zprostředkovatelská firma.

Při uzavírání různých druhů smluv a dohod s fyzickými osobami registrovanými na živnostenském úřadě je opět povinností firmy, aby si zajistila tyto záležitosti v souladu s platnou legislativou (zejména obchodní zákoník, zákon o dani z příjmu apod.) a dbala na to, aby nedocházelo k praktikování tzv. Švarc systému, za který může být pokutována úřady práci.

6.2.3 Firmy zaměstnávající cizince jako zaměstnance

Třetí typ firem reprezentují ty, které zaměstnávají příslušníky cizích zemí jako zaměstnance na základě pracovněprávních vztahů. Kromě společné části s dvěma předešlými kategoriemi firem, tito zaměstnavatelé vyplnili dotazník až do jeho konce. Zjišťoval tedy, jaké cizince a na jakých pozicích zaměstnávají, jaké důvody je vedli k tomu, aby upřednostnili poskytnout práci cizinci před českým občanem a jak nahlíží na administrativní postupy, které jsou zapotřebí pro legální zaměstnávání

cizinců. Zaobíral se také tím, jaká kritéria jsou pro zaměstnavatele důležitá při jejich přijímání do zaměstnání, jaká pro ně práce cizinců představuje pozitiva či s jakými bariérami se po přijetí cizince k výkonu práce setkali. Otázky byly také položeny na to, jak jsou spokojeni s prací cizinců, prostřednictvím jakých zdrojů je hledali a jaké národnosti pracovníků preferují.

Z celkového počtu vrácených dotazníků bylo správně vyplněno 22 od firem, které zaměstnávají cizince (tj. 23 %). Z pracovníků těchto firem se pokládala velice pestrá mozaika, kterou představují jak cizinci z vyspělých zemí Západní Evropy a Severní Ameriky, tak i ze států bývalého sovětského bloku, asijských a afrických. Tito cizinci zastávají různé druhy pracovních pozic – od vysoce kvalifikovaných až po nekvalifikované. Jak již bylo zmíněno výše některé z nich kromě toho využívají i dalších forem práce cizinců.

Identifikační otázky:

Co se týče předmětu podnikání, 30 % z nich působí v oblasti ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb a 20 % ve stavebnictví. Vyššího podílu dosahuje ještě činnost v oblasti nemovitostí a pronájmu (13 %), zpracovatelského průmyslu a dopravy, skladování a spojů (po 8 %). Některé firmy se zabývají prováděním více činností zároveň, zejména stavebnictvím a činnostmi v oblasti nemovitostí a pronájmu či finančním zprostředkováním a ostatními službami. Podnikatelské zaměření všech firem je znázorněno v tabulce v příloze 19.

Indikátor velikosti firmy podle počtu zaměstnanců ukazuje, že oproti podnikatelským subjektům, kde cizinci nepracují, se jedná o firmy větší (41 % tvoří firmy od 11 do 25 zaměstnanců, 27 % od 51 do 250 zaměstnanců a 14 % firmy nad 250 zaměstnaných osob). Tyto firmy mají z hlediska doby fungování taktéž mnohaleté zkušenosti, jelikož se mezi nimi nevyskytla jediná firma, která by na trhu působila méně než 5 let. Více než 11 let funguje 60 % ekonomických subjektů a 40 % z nich od 6 do 10 let. Nejčastěji podnikají jako společnosti s ručením omezeným (55 %) a akciové společnosti (37 %). Pouze jedenkrát se v odpovědích z dotazníkového šetření vyskytla živnost a komanditní společnost.

Ukázalo se, že téměř polovina z firem, jež cizince zaměstnává, je tvořena určitým podílem cizího kapitálu. Nadnárodních společností bylo ve výzkumném vzorku 18 % (z Německa, Francie, Slovenska a Nizozemska). 9 % je tvořeno plně zahraničním kapitálem (z Nizozemska a Bulharska), 4,5 % nadpolovičním podílem zahraničního kapitálu (z Francie) a 14 % částečným podílem tohoto druhu kapitálu (Slovensko, 2x neuvedeno).

Výsledky dotazníku:

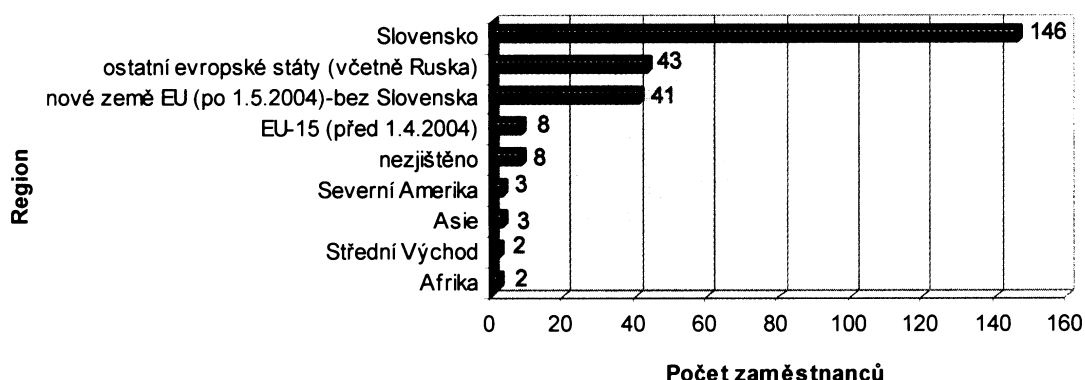
O pilotním projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ nikdy neslyšelo 78 % zaměstnavatelů cizinců. Pouze 9 % je informováno o jeho pravidlech a stejný podíl firem o něm někdy slyšel, ale nezajímal se o něj, jelikož zřejmě tyto společnosti nikdy neměly potíže s hledáním nových kvalifikovaných zaměstnanců. Nejčastěji udávaným zdrojem, ze kterého firmy informace o projektu získaly, byl opět tisk (ve 14 % případů) a dále internet či úřad práce. Účastníka pilotního projektu zaměstnává bulharská firma podnikající v oblasti dopravy, skladování a spojů, která zaměstnává 5 bulharských občanů. Tato firma byla o podmínkách účasti v projektu informována od MPSV ČR.

Ve zkoumaných firmách pracuje celkem 256 cizinců, kteří představují zástupce 21 států světa (u 8 cizinců nebyla státní příslušnost zjištěna). Nejpočetnější zastoupení zde mají samozřejmě cizinci ze střední, východní a jihovýchodní Evropy. Najdou se mezi nimi jedinci ze Západní Evropy a Severní Ameriky, kteří tvoří zejména představitele zahraničních a nadnárodních firem a také 2 zástupci afrických a několika asijských zemí (viz graf č. 7). Jediné kontinenty, které zde nebyly zastoupeny, jsou Austrálie a Jižní Amerika. Nejčetněji zastoupenou skupinou pracujících v dotazníkovém šetření jsou Slováci, což odpovídá i oficiálním statistickým údajům. Druhou a třetí nejfrekventovanější státní příslušnost reprezentují občané Polska a Ukrajiny. V dotazníkovém šetření se objevili všichni reprezentanti zemí – kromě Mongolska, jejichž občané patří v současnosti k deseti nejvíce zastoupeným skupinám cizinců podle státního občanství, kteří vykonávají v ČR ekonomickou činnost. Ze západoevropských zemí bylo ve výzkumném vzorku stejně jako podle statistických údajů zastoupeno nejvíce občanů Německa.

K otestování teorie dvojího trhu bylo sledováno, jaké pracovní pozice v rámci firmy cizinci vykonávají. Kvůli jednoduchosti vyplňování dotazníku byly zvoleny 4 kategorie pracovních pozic (dělnická manuální, dělnická odborná, vedoucí/manažerská a ostatní), u nichž respondenti uvedli, kolik cizinců jaké národnosti ji v jejich firmě zastává.

Na vedoucích či manažerských postech pracují v těchto firmách (které tuto informaci uvedly) zástupci zahraničních či nadnárodních firem, které zde založily svoji dceřinou (či partnerskou) společnost (5 osob z Německa, 1 ze Slovenska a Nizozemska). Další cizinci na vysokých postech působí jako zaměstnanci ve firmách, kde již pracuje krajan ze státu, ze kterého zahraniční kapitál pochází (jedinci z Ruska a Slovenska) a také v dalších zahraničních firmách, které ale neuvedly původ zahraničního kapitálu (2 Slováci a 1 Kanad'an). V jediné české firmě působí cizinec na manažerské či vedoucí pozici, který pochází z Ruska.

Graf č. 7: Cizinci pracující ve zkoumaných firmách podle původu



Zdroj: dotazníkové šetření

Poznámka: celkový počet zaměstnaných cizinců je 256

Na druhém konci atraktivitu zaměstnání jsou pomocné manuální práce, které vykonává ve zkoumaných firmách 5 občanů z Ukrajiny, 2 z Moldávie, 20 ze Slovenska, 1 z Vietnamu a 1 občan Litvy. Další druh dělnických prací, na které už je zapotřebí určité kvalifikace, zastává 8 Slováků a 1 Ukrajinec. Všichni ostatní cizinci potom vykonávají práce, které nelze zařadit do těchto tří skupin. Některé firmy dokonce přesně uvedly druh zaměstnání, které u nich cizinci vykonávají např. učitele cizích jazyků, asistenty, osoby starající se o administrativu, prodavače apod.

Přestože je vzorek firem se zaměstnanými cizinci malý, přesto se potvrdily předpoklady teorie dvojího trhu u Ukrajinců (a také u Moldavanů), kteří vykonávají zejména pomocné nekvalifikované práce. Naopak v případě Rusů se teorie nepotvrdila, jelikož tito jedinci z dotazníkového šetření, pracují ve firmách na vedoucích pozicích. Všichni cizinci z vyspělých západoevropských zemí a Severní Ameriky působí jako vedoucí či manažeři firem a jejich práce spadají podle dělení do trhu primárního. Slováci tvoří velice heterogenní skupinu a zastávají všechny druhy prací, od vysoce kvalifikovaných po manuální dělnické práce. Teorie dvojího trhu v souvislosti s Ukrajinci byla potvrzena i v jiných studiích (např. Drbohlav, Janská a Šelepová 2001) a naopak zamítnuta např. po vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření u ruské komunity (viz Drbohlav, Lupták, Janská a Bohuslavová 2001).

Nejsilnějším podnětem pro to, aby firmy cizince zaměstnávaly, se ukázal problém nedostatku českých občanů, kteří by mohli nabídnout takovou kvalifikaci, kterou zaměstnavatelé požadují (30 % všech odpovědí). Další roli potom hraje znalost cizích jazyků a jiné důvody (oba po 18 %), mezi kterými nejčastěji zaznělo, že cizinec právě kvůli svým kvalitám a kvalifikaci vyhrál výběrové řízení, při kterém se nerozlišovala státní příslušnost přihlášených žadatelů (v 5 případech). Byl zkrátka nejlepším uchazečem, a proto byl přijat. Jedním z jiných důvodů byla i cizincova znalost prostředí země původu. Tyto firmy s cizími zeměmi obchodují či zde získávají zakázku, a proto vyhledávají jedince, kteří znají místní podmínky a mají vynikající znalost příslušného jazyka. Jako důvod pro zaměstnávání cizinců byl přesun vedoucích pracovníků firem z mateřské (partnerské) zahraniční či nadnárodní firmy podstatný pro 18 % firem. Z těch, které jsou tvořeny určitým podílem zahraničního kapitálu, jehož původ byl uveden, došlo s jistotou k přesunu takového pracovníka u poloviny z nich. Nedostatek zájmu domácích pracovníků o určité druhy nekvalifikovaných prací a vyšší pracovní morálku cizinců uvedlo jako důvod 9 % všech odpovědí. Pouze 2 firmy (tj. 9 %) zaměstnávají cizince proto, že mají menší mzdové požadavky, a tudíž ušetří určitou část mzdových nákladů. Firmy, které takto odpověděly, zaměstnávají v dělnických pomocných a odborných profesích (stavebnictví a ostatní služby) zejména Slováky. Procentní zastoupení jednotlivých odpovědí souvisejících s důvody pro zaměstnávání cizinců je zaznamenáno v grafu v příloze 21.

Jednotlivé administrativní kroky vztahující se k procesu zaměstnávání cizinců hodnotili zaměstnavatelé známkami na základě pětistupňové škály. Na tuto otázku vůbec neodpovědělo 23 % firem, a to až na výjimku ty, které zaměstnávají jen občany Slovenska nebo dalších států EU, takže zřejmě s postupy týkajícími se občanů třetích zemí nemají zkušenosti. Dalších 9 % z nich vyplnilo ze všech podotázek pouze tu, která se týkala ohodnocení legislativy upravující zaměstnávání „euroobčanů“, které byly firmy schopny zhodnotit.

Z výsledků hodnocení administrativních procedur vyplývá, že největším problémem pro

zaměstnavatele je příliš dlouhá doba nutná k tomu, aby mohl cizinec pocházející ze třetí země v ČR začít legálně pracovat (známka 4,6, kdy přidělené body odpovídají škále od 1 – velmi usnadňující do 5 – velmi problematické). Druhým nejkomplicovanějším krokem se projevilo získávání povolení k zaměstnání a víza k pobytu pro cizince (známka 4,2). Jako problematickou zaměstnavatelé vidí také celkovou administrativní náročnost vyřizování potřebných dokumentů.

Téměř podobně zaměstnavatelé ohodnotili nepřehlednost legislativy upravující zaměstnávání cizinců a také proces získávání povolení k zaměstnání pro zaměstnavatele od úřadu práce, a to v rozmezí známek 3 a 4. Placení správních poplatků zřejmě firmám nevádí a předešlé kroky jsou pro ně mnohem problematičtější.

Na druhé straně byla nejlépe ohodnocena legislativa, která upravuje zaměstnávání občanů EU. Ta zaměstnavatelům po roce 2004 značně zjednodušila jejich úsilí a čas při tomto procesu (známka 1,5). Dalším aspektem, který byl také pozitivně hodnocen, je skutečnost, že při zaměstnávání cizince, který je účastníkem pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“, je mu umožněno získat po 2,5 letech trvalý pobyt, což pro zaměstnavatele znamená osvobození od každoroční nejistoty, zda bude cizinci pracovní povolení prodlouženo či nikoliv. Mnoho zaměstnavatelů pravidla pilotního projektu nezná, a proto na tuto otázku nevěděli odpovědět. Stejně tak tomu bylo i u následujících dvou aspektů. První, který zaměstnavatelé ocenili známkou 2,1, vyplývá z nového zákona o zaměstnanosti. Ten zavedl, že zaměstnavatel nemusí každý rok žádat znovu o povolení k zaměstnání, ale tuto povinnost má pouze cizinec. Druhý se týká toho, že cizinec může vyřizovat souběžně povolení k zaměstnání a k pobytu, čímž ušetří např. několik týdnů, o které bude moci dříve začít pracovat. Tuto možnost ale také pravděpodobně mnoho zaměstnavatelů nezná, jelikož byla zavedena poměrně nedávno a je z textu zákona o pobytu cizinců obtížně pochopitelná. Informace o této alternativě se také objevila na stránkách pilotního projektu až s několika měsíčním zpožděním od její platnosti a integrovaný portál MPSV ČR informující o podmínkách zaměstnávání cizinců se o něm zatím vůbec nezmiňuje.

V případě, že by došlo k usnadnění přístupu cizinců ze třetích zemí na náš pracovní trh pomocí zjednodušení administrativních postupů, zaměstnávalo by 46 % firem takových osob více. Zbytek firem zatím neví, jelikož nemohou dopředu určit, zda bude v případě nabírání nových pracovníků přijat Čech nebo cizinec.

Cílem dalšího bloku otázek týkajících se vztahu zaměstnavatele a cizince bylo zjistit, jaká pozitiva či negativa podnikatelským subjektům zaměstnávání cizinců přináší. Zkoumal, které charakteristiky cizince jsou při procesu jeho přijímání k výkonu práce v dané firmě nejdůležitější – zda znalost českého jazyka, jeho státní příslušnost či dosažená kvalifikace. Jelikož existují rozdílné požadavky v rámci firem i jednotlivých pracovních pozic ohledně těchto tří aspektů, vyskytly se všechny možné kombinace jejich důležitosti, ale nejpodstatnější při jejich výběru se ukázala v první řadě kvalifikace, dále znalost českého jazyka a až na třetím místa stojí státní občanství a země původu cizince.

Výhody a pozitivní stránky, které firmám zaměstnávání cizích státních příslušníků přináší, jsou taktéž pestré. Nejčastěji je to znalost cizích jazyků (19 % všech odpovědí) a jejich flexibilita, která jim

umožňuje pracovat přesčasy či na směny (17 % všech odpovědí). To, že pracující cizinci na našem území mají často vysokou kvalifikační úroveň, označuje 13 % z nich, ochoty pracovat za méně peněz než čeští občané, velkého pracovního nasazení a přinášení nových nápadů si váží 11 % reakcí. Žádná pozitiva zaměstnávání cizinců nepřináší 4 firmám (tj. 18 % z nich), a to těm, které zaměstnávají slovenské občany. Kvůli jejich blízkosti s českým národem u nich zaměstnavatelé nevidí žádné rozdíly. Vyskytla se také odpověď, kdy firma těží z toho, že zaměstnaný cizinec dobře zná prostředí v zemi, z níž pochází. Podrobněji strukturu odpovědí ohledně pozitiv, které podnikatelským subjektům přináší zaměstnávání cizinců, znázorňuje graf v příloze 22.

Lze předpokládat, že zaměstnávání cizinců nepřináší firmám pouze kladné stránky, ale musí také čelit při samotném působení cizince na pracovišti nejružnějším překážkám. Samozřejmě záleží na každém jedinci a stupni jeho integrace do českého prostředí a dané firmy. Tomu může pomoci, jestliže cizinec už má nějaké zkušenosti s prací a životem v ČR. Nejčastější odpovědí bylo, že se zaměstnavatelé s žádnými výraznými bariérami v procesu integrace cizince do pracovního prostředí firmy nesetkali (27 % všech odpovědí). To opět souvisí s velkým počtem firem, které zaměstnávají občany Slovenska a dalších států EU, zejména přesunutých vedoucích pracovníků z mateřských společností. Nejvýznamnější bariéru pro firmy představují jazykové a z toho vyplývající komunikační bariéry, na které poukazuje 21 % všech odpovědí. Na druhé místo se řadí překážky sociální (18 % reakcí), které spočívají zejména v neznalosti českého prostředí a zvyklostí. Pro některé firmy bylo také obtížné správně odhadnout a ověřit cizincovu kvalifikaci a získané dovednosti. Kulturní bariéry se ukázaly problematické v 9 % případů, kdy mohou nastat potíže se zaměstnaným cizincem např. kvůli jiným pracovním zvyklostem, náboženství – dodržování svátků, jinému způsobu oblékání atd.

S možností, že by mohlo být zaškolení cizince dražší než u Čecha, se setkala pouze 1 firma, jakožto i s tím, že se na pracovišti vůči cizinci projevovaly známky rasismu či xenofobie. Firma zaměstnávající slovenské občany uvedla jako důvod problém, že cizinci mají někdy potřebu jít dále do ciziny nebo v případě rodinných problémů odcházejí zpět domů. Zaměstnavatel si tedy není jistý, zda mu už zapracovaný jedinec neodejde za vidinou lepších výdělků či z důvodů osobních problémů. Tabulka v příloze 23 zaznamenává podíly jednotlivých odpovědí týkajících se překážek při zaměstnávání cizinců a výkonu jejich práce na pracovišti dané firmy.

Co se týče vývoje počtu cizinců v horizontu uplynulých 5 let (pokud firma podniká kratší dobu, tak od svého vzniku), které jsou ve zkoumaných firmách zaměstnány, tak se zvyšoval jejich počet u 32 % z nich a u 27 % zůstal neměnný. U dalších 23 % v průběhu času kolísal a pouze u 9 % došlo ke snížení počtu pracujících cizinců. Dalších 9 % firem odpověď na tuto otázku neuvádělo. Z těchto podílů vyplývá, že zaměstnanost cizinců se v průběhu let převážně zvyšuje nebo zůstává stejná a pouze u malého počtu firem dochází k propouštění či odcházení těchto osob. Je možné se také domnívat, že podíl firem, kde bude počet zaměstnanců z cizích zemí narůstat, bude stále výraznější, jak se projevuje trend zvyšování počtu cizinců pracujících v ČR.

Odpovědi na otázku, zda do budoucna firmy plánují zvýšení počtu zaměstnaných cizinců či nikoliv, naznačily, že stejný podíl firem by rád zaměstnal v příštích 5 letech více cizinců, stejně tak jako firem, které s tím zatím nepočítají (36,5 %). Zbytek (27 %) uvedl, že je ještě brzy přesně říci, jak

se bude struktura jejich zaměstnanců vyvíjet. V případě, kdy bude potřeba nabírat nové zaměstnance, bude to na základě výběrového řízení na určitou pozici, na kterou bude vybrán nejvhodnější uchazeč.

Aby mohla firma pracovníky zaměstnávat, musí se nejdříve vhodný adept k zaplnění volného či nového pracovního místa určitým způsobem najít. Nejčastěji se zkoumaným podnikatelským subjektům cizinec, který žádal o místo, přihlásil sám (29 % všech odpovědí). Druhým nejfrekventovanějším způsobem bylo podání inzerátu, a to různými formami, např. v tisku, na internetu, vylepením letáků apod. (20 % odpovědí). Osvědčenými způsoby jsou vyhlášení řádného výběrového řízení, požádání již zaměstnaného cizince o oslovení svých krajanů a hledání pomocí přátel či známých (12 % odpovědí). Prostřednictvím zprostředkovatelské agentury hledaly cizince 3 firmy a úřad práce pomohl vybrat vhodného uchazeče pouze v 1 případě. V jiných důvodech se také objevila odpověď, že si zaměstnance nevybírají, jelikož je ústředím mateřské společnosti vyslán, aby zastupoval a řídil pobočku v zahraničí. Žádný respondent neuvedl, že by cizince hledal pomocí informační sítě EURES a přes možnost podávání či reagování na inzerát v rámci internetové aplikace určené zejména k pomoci s hledáním zaměstnání osobám, které se chtějí zúčastnit pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Výsledky všech odpovědí jsou zaznamenány grafu v příloze 24.

Dále se dotazník zajímal o to, zda platí zaměstnavatelé cizincům stejné mzdy jako Čechům, nebo na nich dochází k šetření části mzdových nákladů. Ve vyplácení mezd nerozlišuje 87 % zkoumaných firem, zda se jedná o českého občana či cizince. Toto jednání přiznalo 9 % firem. Tato otázka je pro zaměstnavatele poněkud nepříjemná, jelikož diskriminace občanů z hlediska mzdových podmínek je nezákonná, a proto na ni nemuseli odpovědět pravdivě. K pochybnostem o pravdivosti těchto odpovědí ještě přispívá skutečnost, že na otázku v dotazníku č. 17 odpovědělo, že pozitivem zaměstnávání cizinců je pro firmu to, že pracují za méně peněz, subjektů dvakrát více.

Celkovou spokojenost s výkonem práce cizinců na svém pracovišti ohodnotily firmy většinou pozitivně, v rámci bodovací škály od 1 do 5 (1 – velmi spokojen až 5 – velmi nespokojen) činí průměr této známky 1,9. Nejčastěji se objevila dvojka, jelikož z pohledu respondenta, se jen velmi málo pracovníků jeví jako opravdu vynikajících. Nejhorší ohodnocení získali zaměstnanci stavební firmy pocházející z Ukrajiny a Moldávie, s jejichž prací je zaměstnavatel spokojen, resp. nespokojen na známku 4.

Se spokojeností prací cizinců také souvisí to, zda by zaměstnavatel v budoucnosti podle dosavadních zkušeností dával raději přednost českému žadateli před cizincem. Příště by upřednostnilo přijmout do pracovního poměru raději Čecha 18 % respondentů. Pouze jeden z těchto subjektů, by změnil svůj názor a zaměstnal cizince v tom případě, kdyby byl schopen akceptovat vykonávání stejné práce za nižší mzdu. Tyto firmy totiž nejsou s výkonem práce cizinců až tak spokojeni, jelikož 3 z nich ohodnotily jejich práci známkou 3.

Názor zaměstnavatelů na to, zda by dávali na základě geografické, kulturní a zejména jazykové blízkosti přednost cizincům slovanského původu, zůstává poměrně vyrovnaný (50 % firem by tyto cizince při jejich přijímání nepreferovalo a 45 % z nich ano). Ve firmách, které nepreferují pracovníky kulturně blízkých národů, mohou např. mluvit také dalším světovým jazykem, který ovládají jak češti

zaměstnanci, tak občané zahraničních zemí či se cizinci naučili český jazyk na úroveň, kdy se bez problémů dorozumí. Ani z hlediska pracovní výkonnosti zaměstnavatelé na základě své vlastní praxe cizince z většinové části nijak nerozlišují (77 % firem). Firmám záleží na kvalitách daného jednotlivce a ne na tom, jaké je státní příslušnosti, jelikož s jedním příslušníkem daného národa může být velice spokojen, zatímco s druhým už nikoliv. U 18 % firem se ukázalo, že preferují ty národnosti, které u nich na pracovišti momentálně působí (Slováky – 3x a majitel bulharské firmy preferuje Bulhary, Chorvaty, Srby a Černohorce). U této poslední firmy je možno pozorovat, že dává přednost národnostem, které jsou mu jako Bulharovi nejbližší, jelikož mají jako jižní Slované mnoho společného (i jejich jazyk patří to jedné větve jižních slovanských jazyků). Pouze 1 respondent uvedl, že preferuje zaměstnance z Polska, i když nebyli uvedeni na seznamu cizinců, které v současné době zaměstnává. Zřejmě má s nimi dobré zkušenosti z minulosti.

6.2.4 Statistická analýza vybraných identifikačních ukazatelů

Ze zjištěných identifikačních ukazatelů podnikatelských subjektů, které zaměstnávají cizince, je statisticky hodnoceno, zda počet zaměstnaných cizinců těchto firmách závisí na jejich velikosti (měřeno počtem zaměstnanců) nebo na charakteru firmy z hlediska domácího či zahraničního kapitálu.

Domněnka, že větší firmy budou mít tendenci zaměstnávat více cizinců než firmy menší (už jen z kvantitativního hlediska), vypovídá o výsledném regresním modelu, tedy že počet cizinců působících ve firmě je rostoucí funkcí počtu jejich zaměstnanců. Bylo zkoumáno, o jaký růst se bude jednat (jednoduchý lineární, kvadratický, exponenciální ad.). Pro závěrečný model bylo rozhodováno na základě výsledné p-hodnoty³⁹, resp. regresorů a koeficientu determinace⁴⁰, jakožto i ostatních údajů, které jsou výstupem statistického softwaru.

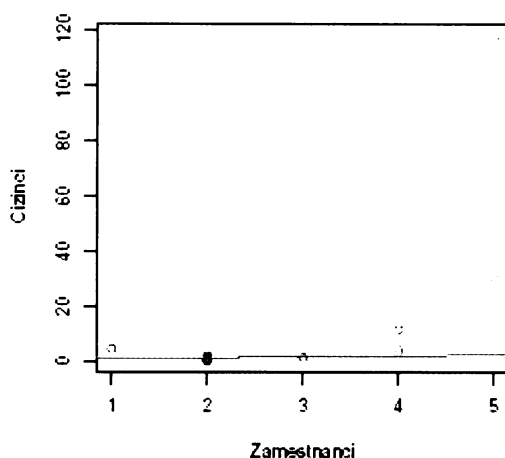
Předtím než byl nalezen vhodný regresní model na popsání této závislosti, byla otestována nulovost koeficientu korelace, protože závislost dvou náhodných veličin se měří pomocí korelačního koeficientu. Výběrový koeficient korelace vyšel 0,690, což vypovídá o určité korelovatelnosti. Z grafického zobrazení závislosti počtu cizinců (závisle proměnná) a počtu zaměstnanců (nezávisle proměnná) vyšlo najevo, že počet cizinců je rostoucí funkcí počtu zaměstnanců. Lineární model se jevil jako vhodný na hladině významnosti 5 %, ale vyšel velmi nízký koeficient determinace (0,2887) a absolutní člen daného modelu se ukázal statisticky nevýznamný. Hypotéza o nulovosti regresora mohla být na 5 % hladině zamítnuta. Dále byla testována kvadratická závislost počtu cizinců na počtu zaměstnanců. Do původního lineárního modelu byl přidán kvadratický člen. Model se ukázal jako vhodný. Z výsledku testu opět nemohla být zamítnuta hypotéza o nulovosti absolutního členu a rovněž i prvního regresora-lineárního členu na standardní hladině 5 %. V následném kroku byly vynechány oba statisticky významné členy a výsledný model se ukázal statisticky významný na hladině 5 %.

³⁹ P-hodnota (p-value) je nejmenší hladina testu, při které danou hypotézu nezamítáme. To jest, když je p-hodnota menší než 0,05, tak nulovou hypotézu H_0 zamítáme na hladině významnosti 5 %, a opačně, když je p-hodnota větší než 0,05, tak nulovou hypotézu na hladině 5 % nezamítáme.

⁴⁰ Koeficient determinace určuje jak výsledný model (zvolené regresory modelu) popisuje míru variability vysvětlované proměnné. Nabývá hodnoty v intervalu (0,1). Daný model je tím lepší, čím je koeficient determinace bližší 1.

Koeficient determinace tentokrát vyšel 0,4468. Tento model je tedy vhodnější než lineární, jelikož popisuje variabilitu vysvětlované proměnné na vyšší úrovni (viz graf č. 8).

Graf č. 8: Závislost počtu cizinců od počtu zaměstnanců zkoumaných firem



Zdroj: dotazníkové šetření

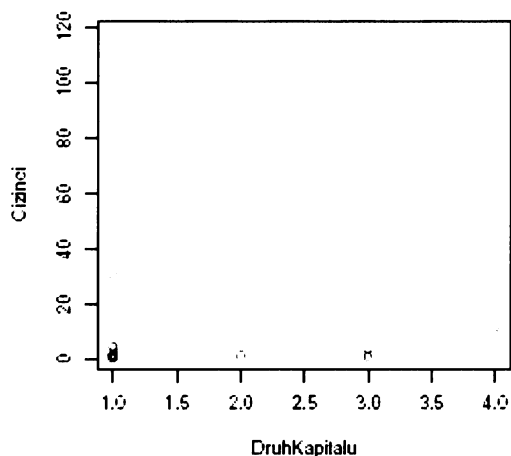
Poznámka: kategorie na ose x znázorňují intervaly velikostí firem podle počtu zaměstnanců (viz dotazník pro zaměstnavatele)

Je možné tedy shrnout, že se nepotvrdila nezávislost počtu cizinců od počtu zaměstnanců. Regresní analýzou se ukázal jako nejvhodnější model kvadratické závislosti (bez absolutního a lineárního členu) počtu cizinců od počtu zaměstnanců. Výsledný model je možno zapsat rovnicí:

$$\text{počet cizinců} = 1,3931 * \text{počet zaměstnanců}^2 + E,$$

kde E značí chybový člen se střední hodnotou 0 a konečným kladným rozptylem. Koeficient determinace vyšel 0,4468, což je velmi daleko od optimální hodnoty 1. Proměnná - počet zaměstnanců - tedy ne velmi dobře popisuje míru variability vysvětlované proměnné - počtu cizinců, tj. to, jak se mění počet cizinců v jednotlivých firmách málo závisí na tom, jaký mají počet zaměstnanců a přicházejí do úvahy i další možné faktory.

Graf č. 9: Závislost počtu cizinců od druhu kapitálu zkoumaných firem



Zdroj: dotazníkové šetření

Poznámka: kategorie na ose x značí skupiny firem podle kapitálové struktury (český kapitál, zahraniční s minoritní, majoritní a 100% kapitálovou účastí)

Dále bylo testováno, zda společnosti s výrazným zastoupením zahraničního kapitálu budou zaměstnávat více cizinců. Společnosti byly rozděleny podle kapitálové struktury do 4 tříd (český kapitál, zahraniční s minoritní, majoritní a 100% kapitálovou účastí). Domněnka, že by ve firmách zaměstnávajících cizince závisel jejich počet od vlastnické struktury firem, se nepotvrdila. P-hodnota vyšla 0,5394, a proto nemohla být zamítnuta nulová hypotéza o nezávislosti (viz graf č. 9).

6.3 Zhodnocení interview

Dále jsou zhodnocena provedená interview s deseti zástupci podnikatelských subjektů. Z důvodů zachování anonymity těchto firem, nebudou uváděna jejich jména, ale pouze obecné charakteristiky.

Firma č. 1 - maloobchod

První firma, ve které byl proveden rozhovor na téma zaměstnávání cizinců, reprezentuje malou firmu s 20 zaměstnanci, která podniká ve sféře maloobchodu. Tato firma jako společnost s ručením omezeným působí od roku 2000 a je tvořena zahraničním kapitálem pocházejícím z investičním fondů z celého světa. Firma provozuje v Praze 6 maloobchodních jednotek, které se zaměřují na prodej fotoaparátů a fotografických materiálů. Poskytuje i služby zákazníkům ve formě vyvolávání fotografických filmů.

Zaměstnaných cizinců je v této firmě celkem 6 a všichni jsou to občané Slovenska. Dva z těchto zaměstnanců pracují na pozicích vedoucích prodejen a zbytek jako prodavači a fotolaboranti. K tomu, aby mohli tuto práci vykonávat, je zapotřebí, aby uměli jednat se zákazníky, měli odpovídající znalosti českého jazyka a také dalších cizích řečí, jelikož některé z prodejen svou lokalizací v centru Prahy slouží zejména zahraničním turistům. Aby mohli poskytovat tyto služby, musí být také velice zruční a technicky nadaní, ale nepotřebují k tomu žádnou speciální kvalifikaci, jelikož ovládání příslušných přístrojů se naučí praxí. Cizince pocházející z jiných zemí nikdy tato firma nezaměstnávala, i když se někteří na inzeráty na volná pracovní místa přihlásili. Nemohli být ale přijati, jelikož jim chyběly potřebné charakteristiky, které by museli v této profesi využívat.

Ředitel této firmy zná pilotní projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“, o kterém se dozvěděl z médií. Blíže se o něj ale nezajímal, jelikož z podstaty podnikatelského zaměření firmy nemá problémy s tím, aby volná místa novým zaměstnancem obsadil. To, že zaměstnává cizince – tedy slovenské státní příslušníky, je pouhou náhodou, jelikož se sami přihlásili a splňovali dané podmínky. Firmě nezáleží na národnosti svých zaměstnanců, jde jí pouze o výše zmíněné kvality, které se mohou odrážet na vykonané práci. Jestliže by prodavač v této prodejně neuměl jednat s cizinci z důvodu neznalosti cizí řeči, pak by zboží neprodal, což by se odrazilo na výši tržeb firmy. Podle předem zadaných kritérií podle důležitosti při procesu přijímání cizince k výkonu práce je pro firmu nejdůležitější jejich kvalifikace (a také znalost cizích řečí), znalost českého jazyka a až na posledním místě stojí státní příslušnost.

Administrativní postupy při zaměstnávání cizinců ze třetích zemí sám respondent nikdy kvůli svým zaměstnancům podstupovat nemusel, jen jednou se snažil vypomáhat své známé Američance s vyřizováním povolení k pobytu. Když ale zjistil, jak komplikovaná tato procedura je, raději od toho

upustil. Jako příklad uvádí nevhodné jednání úředníků na cizinecké a pohraniční policii a na korupci, která zde vládne. Kvůli způsobu jednání na cizinecké policii v Praze byl nucen se obrátit na oddělení v menším okresním městě, kde se mu zdálo zacházení s klienty mnohem přívětivější a úředníci dokonce i lépe informovaní. V administrativních krocích při zaměstnávání občanů EU, tedy i Slovenska, nevidí žádný problém, jelikož je pro zaměstnavatele velice jednoduchý.

Co se týče přínosů, které by firmě mohlo zaměstnávání cizinců přinášet, nepozoruje žádné velké rozdíly mezi Čechy a Slováky. Charakteristiky každého jedince jsou totiž individuální. Také poukazuje na to, proč firmy do dotazníků neuvádějí jako klad zaměstnávání cizinců, že pracují za méně peněz. To by totiž mohlo rozvracet vztahy ve firmě, kdyby se tato informace mezi zaměstnanci rozšířila. Proto mají v některých firmách zaměstnanci smluvní závazek, že nesmí s ostatními spolupracovníky hovořit o výši svých výdělků. Respondent předpokládá, že pro mnoho firem představuje nejdůležitější důvod pro zaměstnávání cizinců právě vyplácení nižších mezd.

S žádnými překážkami se po přijetí svých zaměstnanců ze Slovenska k výkonu práce nesetkal. Vyzoroval ale bariéry ve vztahu cizinců a zákazníků. Upozorňuje na to, že někteří čeští zákazníci měli problém s tím, když je obsluhoval Slovák, a proto z obchodu odešli a nic si nekoupili. Jedná se vlastně o formu diskriminace ze strany zákazníka, i když ho obsluhoval pouze občan ze Slovenska, kde není žádná jazyková bariéra a jako národy jsme si velice blízcí.

Tato firma platí všem svým zaměstnancům stejný základ mzdy podle pozice, kterou vykonávají, jen jsou osobně ohodnoceni za vykonanou práci. Do výplaty je jim započítávána částka vycházející z procenta tržeb toho dne, kdy pracovali. Respondent věří, že diskriminace cizinců podle výše mezd u nás existuje.

Nové zaměstnance firma hledá prostřednictvím inzerátů na internetu či jejich vylepování na samotných obchodech. Volné pracovní místo by samozřejmě mělo být ve všech případech také nahlášeno na úřadě práce. Počet zaměstnaných cizinců v této firmě v průběhu času rostl a spokojenost s jejich prací by respondent ocenil známkou 1 s mínusem, jelikož uvádí, že žádný zaměstnanec není úplně ideální. Zda do budoucna jejich počet zvýší, nemůže říci, jelikož to ukáže čas. Určitě by se nebránil zaměstnat i cizince z jiných zemí než je Slovensko a dával by přednost cizincům slovanského původu, se kterými byl mohla být lepší domluva. Z hlediska národnosti nedělá žádné rozdíly. Kdyby ale o práci přišli žádat občané Kazachstánu a Běloruska, jejich přijetí do zaměstnání by si dobře rozmyslel, jelikož má s občany těchto národností negativní zkušenosti a není si jistý, zda by jim důvěřoval.

Firma č. 2 – železniční a silniční stavebnictví

Druhý rozhovor byl uskutečněn s vedoucí kanceláře generálního ředitele akciové společnosti, která působí zejména v oblasti staveb dopravní infrastruktury. Tradice této firmy ve výstavbě trakčních vedení železničních a městských drah na našem území i v zahraničí čítá několik desetiletí, jelikož dříve firma existovala jako státní podnik. Do formy akciové společnosti byla transformována v roce 1993, kdy došlo k rozdělení československé společnosti a na Slovensku byla založena firma dceřiná. Společnost má kromě toho ještě další 2 pobočky v Maďarsku a v současné době zakládá novou filiálku

v Srbsku a Černé Hoře. Je to velká česká firma, která zaměstnává více než 700 pracovníků. Kromě Prahy má ještě výrobní střediska i na dalších místech ČR.

V této společnosti právě díky své historii jako československé firmy zůstalo pracovat i po jejím rozdělení mnoho občanů Slovenska. Ze 110 pracovníků ze Slovenska představují dvě třetiny lidé pracující jako dělníci a zbytek v profesích, které lze označit jako ostatní. Kromě toho firma zaměstnává také 1 občana z Moldávie, který je zapojen do pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Inzerát na internetové stránky projektu podala firma proto, jelikož potřebovala najít kvalifikovaného elektromontéra s dlouholetou praxí v tomto oboru, který by pocházel z Moldávie, jelikož v této zemi měla získat zakázku. Hledala proto cizince z této země, který zná místní poměry a prostředí, dokáže se v něm bez problémů pohybovat, má zde určité kontakty a mluví moldavsky a rusky. Na tento inzerát se přihlásil pouze jediný uchazeč, který ale splňoval veškeré požadavky a byl přijat. Respondent se o pilotním projektu dozvěděl z internetových stran MPSV ČR, kde je na něj odkazováno.

Administrativní procedury, které vyřizovala firma jakožto zaměstnavatel, trvaly zhruba 2 měsíce. Úřad práce jí vyšel vstříc a urychlil potřebné kroky, jelikož už měla vyhlédnutého konkrétního cizince. Horší jednání pak ale nastalo na cizinecké policii, kde respondent poukazuje zejména na několikahodinového čekání ve frontě, přičemž až od daného úředníka se cizinec dozví, že se svým problémem musí jít k dalšímu a opět čekat. Firma velice oceňuje, že podmínky projektu umožňují, aby cizinec po 2,5 odpracovaných letech získal povolení k trvalému pobytu, čímž by byla firma ušetřena prodlužování povolení k zaměstnání a pobytu. Kdyby došlo ke zjednodušení procedur k zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, zaměstnávala bych jich více, jelikož v ČR začíná mít s hledáním pracovníků určitých kvalifikací potíže.

Pozitiva zaměstnávání moldavského občana spatřuje firma zejména v jeho znalosti cizích jazyků a prostředí v Moldávii. S problémy, kterým by musela společnost čelit, se nesečkala, a to ani s jazykovou bariérou. Tento cizinec se česky domluví, protože už předtím v ČR určitou dobu pracoval. V zaměstnávání slovenských a českých zaměstnanců také jako předchozí firma nevidí žádné rozdíly, proto tudíž nemůže vyjmenovat žádná pozitiva a negativa.

Firma má v současné době problémy s hledáním nových zaměstnanců, jelikož se oborům jako kvalifikovaní montéři a technici, které požadují, učí stále méně žáků. K jejich hledání využívá zejména inzeráty a úřady práce. Při výběru nového zaměstnance je pro firmu nejdůležitější jejich kvalifikace, dále znalost českého jazyka a naposledy až národnost. Respondent uvádí, že v první řadě je přednost dávana českým uchazečům. Z důvodu nedostatku takto kvalifikovaných pracovníků u nás, se v případě potřeby, obrátí opět na možnost hledání osob ze zahraničí. Problémem, proč také Češi nechtějí takovou práci vykonávat, je skutečnost, že nemají zájem pracovat na stavbách, v turnusech a spát v ubytovnách, jelikož firma působí na celém území ČR a taktéž v zahraničí.

S prací svých zaměstnanců ze Slovenska i občana Moldávie je firma velmi spokojena. Tento Moldavan je prý velice pracovitý a práce si váží. Doma zatím nechává svou rodinu a chce využít možnost získání trvalého pobytu v ČR. Firma s ním sice vždy uzavírá smlouvu na dobu určitou, ale chce si ho ponechat jako zaměstnance i dále, jelikož za dobu jednoho roku, co zde pracuje, se velmi

osvědčil. Dokonce by prý mohl postoupit na vyšší pracovní pozici. V mzdových nákladech se mezi cizinci a Čechy nerozlišuje a s případnou diskriminací občana Moldávie ze strany jeho spolupracovníků se taktéž společnost nesečkala.

Počet zaměstnaných cizinců v posledních letech zůstává stejný a do budoucna také ještě nelze říci, zda jich bude firma zaměstnávat více. To záleží na tom, zda se podaří vhodného adepta získat v ČR. V současné době firma řeší opačný problém, jelikož pro novou pobočku v Srbsku a Černé Hoře, potřebuje najít Čecha, který by ji vedl, znal řeč, kterou se zde mluví a zajišťoval nábor nových místních pracovníků.

Firma č. 3 – strojírenství a elektrotechnika

Další interview probíhalo s vedoucím personálního oddělení strojírenské a elektrotechnické firmy, jež se orientuje zejména na výrobu rotačních strojů podle vlastního know-how, konstrukce kompresorů pro průmyslové využití, elektromotorů a generátorů. Je to velice prosperující česká průmyslová firma, jejíž kořeny sahají hluboko do minulého století, a proto se tyto výrobky mohou pochlubit více než 125letou tradicí. Jméno firmy, která s touto výrobou začala, se v průběhu let měnilo. V roce 1947 došlo k jejímu znárodnění a v roce 1990 vznikla akciová společnost, pod jejíž značkou začaly vznikat další společnosti. Zkoumaná akciová společnost se svým současným obchodním jménem byla založena v roce 2000. Kromě území ČR realizuje svůj servis také na Slovensku, v Polsku a v zemích bývalého Sovětského svazu, a to zejména pro zákazníky působící ve strojírenství, chemickém, hutním a potravinářském průmyslu.

Tato firma zaměstnává celkem 472 pracovníků, z čehož je 15 osob ze Slovenska, 5 z Ruska a 1 z Ukrajiny. V současné době ještě jedná s dalšími občany Ruska, které by chtěla zaměstnat. Vzhledem k tomu, že má firma silné vazby a zastoupení v Rusku, hledala právě tyto občany ze zemí bývalého Sovětského svazu. Ti pracují zejména jako obchodní zástupci, ale také kvalifikovaní inženýři a konstruktéři. Tyto osoby mají vynikající znalosti tohoto prostředí a samozřejmě ruského jazyka. Zaměstnanec ze zahraničí, který by pracoval v profesi specialista konstruktér a elektrikář projektant, také společnost hledala prostřednictvím inzerátů na internetových stránkách pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Velmi obtížně totiž nachází pracovníky takového zaměření mezi českými občany. Bohužel se nikoho prostřednictvím této internetové aplikace nepodařilo získat. O projektu informoval respondent sám ředitel firmy, který s tímto nápadem přišel.

Vyřizování administrativy nutné k tomu, aby mohl cizinec pocházející ze třetí země ve firmě začít pracovat, hodnotí respondent jako „hrozná“. Uvádí, že na úřadě práce je proces vyřizování povolení k zaměstnání poměrně bezproblémový, jelikož už ho tam zdají a vychází mu vstříc. Po vyřízení tohoto povolení pro zaměstnavatele přijíždí na určitý čas do ČR cizinec (na příkladu ruského občana) na turistické vízum, kdy se domlouvají o pracovních záležitostech a vyřizují pro něj povolení k zaměstnání. Povolení k pobytu je pak ale nucen opět podat na zastupitelském úřadě v cizině. Dříve požádal cizinec o vízum na zastupitelském úřadě např. na Slovensku. Jak si ale respondent stěžuje, nový zákon o pobytu cizinců na území ČR tento proces značně zkomplikoval. Podle § 52 může být v zájmu ochrany bezpečnosti státu, udržení veřejného pořádku, ochrany veřejného zdraví anebo v zájmu plnění mezinárodní smlouvy požadováno, aby žádost o udělení víza byla podána na

zastupitelském úřadě ve státě, jehož je cizinec občanem (popřípadě jenž vydal cestovní pas, jehož je cizinec držitelem nebo ve kterém má povolen trvalý či dlouhodobý pobyt). Proto potom cizinec odjíždí zpět do Ruska, aby si zde žádost o vízum nad 90 dnů k účelu zaměstnání podal. Respondent je dále nespokojen s jednáním na cizinecké policii, kde si úředníci „přehazují cizince od jednoho okénka ke druhému“. Když chtěl respondent na jednu úřednici podat stížnost u jejího nadřízeného, ani nemohl, jelikož mu odmítla říci své jméno.

Celkově trvala celá procedura vyřízení všech dokumentů 7 měsíců. Potíže, které celý proces ještě více zdržely, nastaly při předložení dokladu o zajištění ubytování pro cizince nutný pro žádost o vydání povolení k pobytu. Zde byl uveden starší datum, než je vyžadováno a celá žádost se musela podat znovu. Kvůli složitosti těchto administrativních procedur je respondent přesvědčen, že když jde okolo stavby, kde pracují sami cizinci, zejména Ukrajinci, že alespoň polovina z nich zde vykonává práci „na černo“. Určitě by uvítal, kdyby se tyto procedury zjednodušily a firma mohla zaměstnávat více cizinců. Respondent oceňuje legislativu týkající se zaměstnávání občanů států EU a také výhod, které přináší možnosti pilotního projektu.

Při výběru nových zaměstnanců nedělá firma rozdíly v etnické příslušnosti. Nejdůležitějším kritériem je opět kvalifikace, dále znalost jazyků, a to zejména ruského a anglického. Ty jsou také ve firmě jednacím jazyky. Pozitivum pro společnost představuje jejich vysoká kvalifikace a právě znalost cizích řečí.

Při zaměstnávání cizinců, zejména těch z Ruska či Ukrajiny, se nesetkala s žádnými bariérami, kterým by musela čelit. Jazyková bariéra je u nich ve firmě překonávána tím způsobem, že pracovníci musí vědět rusky, proto není problém se s těmito cizinci dorozumět. Firma se snaží pomoci cizincům sít se s novým prostředím a integrovat se do něj. Každému jedinci je přidělen patron, který mu pomáhá s problémy, vyřizováním dokumentů apod. Také jsou jim poskytovány kurzy českého jazyka. Dotazovaný poukazuje na to, že tito cizinci mají velkou snahu se učit česky a dělají velké pokroky.

Zaměstnaných cizinců ve firmě za uplynulých několik let přibylo a zřejmě se jejich počet ještě zvýší, když dopadne kladně jednání s dalšími Rusy. S prací cizinců je firma spokojena, nemá s nimi žádné problémy a ti se rychle se adaptují na nové podmínky. Cizincům jsou vypláceny stejné mzdy jako Čechům. Firma se nikdy nesetkala s tím, že by čeští pracovníci projevovali určité předsudky proti těmto cizincům. Také nepreferuje žádnou etnickou skupinu a nedávala by ani přednost jedincům z toho důvodu, že mají slovanský původ.

Firma č. 4 – IT firma

Další firma se zaměřuje na vývoj softwaru pro české a zahraniční zákazníky. Je to společnost s ručením omezeným, která je tvořena zahraničním kapitálem a představuje dceřinou firmu americké společnosti stejného názvu a podnikatelského zaměření. V ČR funguje od roku 1999.

V této firmě pracuje v současnosti 50 zaměstnanců, z čehož má 9 z nich cizí státní občanství. Mateřská firma sem dosadila 2 manažery z USA, dále zde působí občané Spojeného království a Polska, kteří rovněž zastávají tyto pozice. Na postech programátorů potom pracují 3 Slováci, státní příslušník Ekvádoru a Vietnamu. Někteří z těchto cizinců jsou studenti, kteří v ČR studovali a po

absolvování vysoké školy zde zůstali pracovat. Hlavním důvodem zaměstnávání cizinců je kromě přesunu vedoucích pracovníků z mateřské společnosti zejména nedostatek kvalifikovaných pracovníků v oblasti informačních technologií, po kterých je na trhu velká poptávka. Firma má na své pracovníky velmi vysoké kvalifikační požadavky v tomto oboru a dále vyžaduje vynikající znalost anglického jazyka. Nejdůležitějším aspektem pro jejich výběr je tedy jejich dosažená kvalifikace, poté státní příslušnost a nakonec znalost českého jazyka, která pro ni není vůbec podstatná. Pro tyto nesnadno splnitelné požadavky nemají šanci najít takového odborníka na úřadě práce, kam volné místo nahlašují.

Nové pracovníky společnost hledá především prostřednictvím inzerátů, což jí zajišťuje specializovaná agentura. Ta také podala nabídku zaměstnání pro cizince na internetové stránky pilotního projektu. Na tento inzerát se ale bohužel vhodný kandidát nenašel, a to i přes jeho opakované zveřejnění. Firma by ráda zaměstnala cizince, který by byl zapojen v pilotním projektu.

Na vyřizování všech potřebných povolení pro své zaměstnance využívá firma služeb agentury, která si za peněžitou odměnu vezme vše na starost. Využívá tohoto způsobu proto, jelikož manažer firmy si nemůže dovolit trávit čas čekáním na cizinecké policii. Přestože zástupce firmy, se kterým byl rozhovor uskutečněn, sám tyto procedury ve firmě nepodstupuje, přesto je zná ze svého předešlého zaměstnání, kde s nimi přišel do styku. Uvádí, že obstarávání povolení k zaměstnávání na úřadě práce nebylo obtížné. Opět kritizuje postupy k vyřizování povolení k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání na cizinecké policii. V jednom případě se firmě stala nepříjemná událost, kdy úřednice z úřadu práce vyplnila do dokumentu nesprávný rok narození cizince. Vše ostatní bylo v pořádku, ale kvůli této chybě měla firma velké problémy na cizinecké policii. Úředník z tohoto oddělení se domníval, že se je snaží podvést a tímto došlo ještě k dalšímu prodloužení. Průměrně trvá i speciální agentuře získání povolení k zaměstnávání a k pobytu okolo 5 měsíců, navíc jen prodloužení povolení pro amerického manažera, bez kterého by se firma neobešla, trvalo taktéž přibližně stejnou dobu. I když představují tyto náklady, které musí firma agentuře zaplatit za zařízení nezbytných dokladů, poměrně vysoké částky, přesto cizince musí zaměstnávat, jelikož velice těžko hledá nové zaměstnance. Respondent velmi pozitivně hodnotí změnu, která nastala u zaměstnávání občanů EU, což firmám tento proces velice usnadňuje. Velmi by uvítal, kdyby došlo ke zjednodušení kroků v administrativních procedurách a zejména ke zkrácení správních lhůt pověřených úřadů.

Se žádnými bariérami při zaměstnávání cizinců zkušenosti firma nemá. Jelikož zde panuje anglicky mluvící prostředí, kdy všichni zaměstnanci tento jazyk ovládají, nepřipadají v úvahu komunikační překážky. V této multikulturní atmosféře nehrají roli ani jiné sociální či kulturní bariéry. Všichni zaměstnanci dostávají mzdy podle své pozice a nerozlišuje se podle národnosti pracovníků.

Počet přemístěných cizinců z mateřské firmy se v posledních 5 letech snižoval, zato rostl počet cizinců, kteří byli nabíráni přímo z ČR. S jejich prací je firma velice spokojena. Nepreferuje žádnou etnickou skupinu, jediné na čem jí záleží, jsou individuální kvality jednotlivců. Zda v budoucnosti počet zaměstnaných cizinců ještě poroste, záleží jako u předešlých firem na tom, jak úspěšné bude hledání kvalifikovaných uchazečů z ČR.

Firma č. 5 – poskytování služeb zákazníkům v oblasti řízení podniků

Páté interview proběhlo v ekonomickém subjektu, který je organizační složkou nadnárodní firmy se sídlem v Německu. Jeho další pobočky působí v mnoha evropských státech. Cílem této firmy je poskytovat a zabezpečovat služby svým klientům v oblasti managementu, distribuce, logistiky, marketingu apod., což může pomoci společnostem zvýšit jejich obrat a zlepšit spokojenost svých zákazníků. Tato firma tvoří centrálu pro celou střední a východní Evropu. V Německu byla firma založena v roce 1989 a v ČR funguje její pobočka teprve 2 roky.

Tato nadnárodní firma zaměstnává ve všech dceřiných společnostech celkem kolem 2 800 zaměstnanců, přičemž v Praze působí 34 pracovníků. Vzhledem ke své působnosti v regionu střední a východní Evropy firma potřebuje rodilé mluvčí z těchto zemí, prostřednictvím kterých zabezpečuje obchodní styky se zákazníky. Proto zaměstnává 2 občany Maďarska, 1 z Bulharska, Rumunska, Polska, Litvy, Lotyšska a také 4 Slováky. Jelikož pracovníci vyřizují obchody se zákazníky prostřednictvím telefonu, stačí ke splnění jejich kvalifikačních požadavků pouze středoškolské vzdělání, ovládání anglického jazyka, prostřednictvím kterého se mezi sebou ve firmě dorozumívají a dokonalá znalost daného cizího jazyka. Znalost češtiny pro ni není vůbec podstatná.

Při hledání nových pracovníků z ciziny firma používá zejména způsobu podávání inzerátů na internetových serverech sloužících ke zveřejňování nabídek volných pracovních míst a agentur, jež zprostředkovávají zaměstnání. Také zkoušela najít cizince prostřednictvím internetové stránky pilotního projektu, což se zatím nepodařilo.

Administrativní procesy si společnost zajišťuje částečně sama a částečně prostřednictvím specializovaných agentur. Zkušenosti respondenta jsou rovněž nejhůřší s cizineckou policií při vyřizování povolení k pobytu. Kritizuje zejména aroganci úředníků, neinformovanost úřadů navzájem a dlouhé správní lhůty (zejména u povolení k pobytu nad 90 dnů). Respondentovi vůbec nevdá poplatky, které se za určité kroky v administrativní proceduře vybírají, ale především dlouhé čekání na získání povolení. Na druhé straně si pochvaluje legislativu, která upravuje zaměstnávání občanů EU.

S žádnými problémy se za dobu působení cizinců na pracovišti respondent nesešel. Opět jako u předcházející firmy jsou všichni schopni se domluvit anglickým jazykem, který slouží jako jednotný komunikační prostředek. Jen upozorňuje na jediný problém, a to je obstarávání ubytování pro cizince, jelikož prý jim pronajímatelé bytů moc nevěří.

Počet zaměstnaných cizinců se v této firmě neustále zvyšuje. V blízké budoucnosti plánuje přijmout k výkonu práce ještě dalších 15 občanů cizí státní příslušnosti. Cizinci jsou vybíráni podle státní příslušnosti, která je zapotřebí, kvůli zajišťování zakázek v určitých zemích. Z hlediska pracovní výkonnosti cizinců dle státní příslušnosti žádné nepreferuje. Pracuje-li Čech a cizinec na stejné pozici, tak se jejich mzda neliší.

Firma č. 6 – obchodní dům

V pořadí šestý rozhovor byl uskutečněn na osobním oddělení obchodního domu v Praze, který je součástí známé společnosti působící v mnoha zemích světa. Hypermarkety či obchodní domy tohoto anglického obchodního řetězce lze najít také ve více než 20 obcích ČR. Obchodní společnost má právní formu akciové společnosti a tento rok slaví 10leté působení na našem trhu, kde zaměstnává okolo

11 000 pracovníků.

V tomto obchodním domě pracuje okolo 500 zaměstnanců, z čehož cizinci představují 28 z nich. Největší počet občanů cizí státní příslušnosti pochází ze Slovenska (19), dále zde pracují 2 Ukrajinky, 2 jedinci z Pobřeží slonoviny a po jednom občanu Itálie, Bulharska a Kuby. Cizinci působí zejména na pozicích pokladních, prodavačů, technických pracovníků a vykladačů zboží. Všechny vyšší a manažerské pozice jsou zastávány českými občany. Dříve zde pracovalo mnoho Ukrajinců a Slováků, tak jak je charakteristické pro supermarkety/hypermarkety jiných obchodních řetězců, ale dnes je struktura zaměstnaných cizinců mnohem pestřejší. Důvodem, proč tento subjekt cizince zaměstnává, je skutečnost, že Češi o tyto práce moc nestojí. Jelikož tato společnost za vykonanou práci platí spíše podprůměrně, Čech si obejde jiné obchody a zjistí, že dostane zapláceno za stejnou práci více. Poněvadž ale cizinci hledají práci obtížněji, jsou za možnost takového zaměstnání vděční, a to zejména ti, kteří neumí dobře česky. Jelikož si potom takové práce více váží, vydrží tu pracovat mnohem déle než např. Češi či Slováci. Ti tu často začnou pracovat, ale po nějakém čase si najdou lépe placenou práci a odejdou. K těmto profesím tedy není potřeba žádná speciální kvalifikace. Společnost dbá na to, aby jako pokladní pracovali pouze ti cizinci, kteří se velice dobře dorozumí českým jazykem (kupříkladu Ukrajinky umí česky dobře, jelikož se v ČR provdaly).

Pro přijetí jedince do zaměstnání je důležitá pouze chuť pracovat. Krédem společnosti je poskytovat možnost zaměstnání všem bez rozdílu. Jejím cílem je, aby se se všemi zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání jednalo stejně a nezávisle na jejich etnickém původu, rase a barvě pleti, pohlaví, věku, jazyku, náboženství, národnosti, tělesném i duševním postižení atd. Proto byli přijati do zaměstnání i občané např. Pobřeží slonoviny, kteří se uměli v době nástupu do zaměstnání dorozumět pouze francouzsky a pár slovy anglicky. Rolí v tomto případě hrála jazyková bariéra, ale pracovníci firmy byli schopni se s nimi domluvit. Zákazníci prý na ně mají velice pozitivní reakce, oceňují, že šíří dobrou náladu a neustále se usmívají.

Do výkonu zaměstnání jsou přijímáni jen cizinci, kteří mají na našem území vyřízen určitý druh pobytu. V jednom případě chtěla společnost zaměstnat státní občanku Konga, ale neměla toto pracovní místo nahlášeno na úřadě práce jako volné, a proto ji nemohla přijmout. Celá procedura společně s vyřizováním víza k pobytu by byla příliš dlouhá. Společnost má přesně vypracované postupy, jak jednat při zaměstnávání různých kategorií cizinců. Respondent z osobního oddělení zde pracuje poměrně krátkou dobu, a proto nemá s administrativními postupy velké zkušenosti.

Inzeráty na obsazení volných pracovních míst jsou podávány zejména v tisku a rádiu, objevují se i na tabulích v obchodním domě. Při vyplácení mezd se rovněž nerozlišuje mezi Čechy a cizinci. Zaměstnanci jsou smluvně vázáni, že nesmí poskytovat informace o mzdě svým spolupracovníkům. Zda se cizinci setkávají s diskriminačním chováním ze strany zákazníků či svých spolupracovníků, nemůže respondent z osobního oddělení posoudit, jelikož se to k němu nedonese.

Počet zaměstnaných cizinců se v průběhu let a také části roku velice mění. Zejména v době letních prázdnin zde působí velký počet slovenských brigádníků. Dotazovaný uvádí, že cizinci nejsou preferováni na základě státní příslušnosti. Dobrou zkušenost nemají ale s Rómy. S prací cizinců jsou všichni velmi spokojeni, jelikož jsou pracovití a práce si dokáží vážít. Zaměstnanci si zvláště oblíbili

černošské pracovníky. O pilotním projektu respondent neslyšel a ani by kvalifikovaných cizinců v obchodním domě zřejmě nevyužili.

Firma č. 7 – provoz a správa budov

Tato akciová společnost byla založena roku 1998, kdy navázala v podnikatelské aktivitě na již založenou společnost s ručením omezeným. Také jejím úkolem se stalo zajišťování technického a energetického provozu budov a úklidových prací, nejčastěji hotelů a nemocnic. Tato činnost je zabezpečena týmem odborníků s širokým kvalifikačním zaměřením, od odborného vedení, řemeslnických profesí až po pokojské a pracovníky úklidu. Služby zákazníkům poskytuje formou „outsourcingu“, tedy prostřednictvím subdodavatelských služeb pro cizí společnosti. Nabízí jak pravidelné komplexní služby v oblasti údržby a správy budov, tak i širokou škálu specializovaných úklidových činností. Na rozsáhlejší zakázky využívá také dalších ověřených subdodavatelských projektových a realizačních firem.

Ve firmě je v současné době zaměstnáno 165 pracovníků. Zaměstnává pouze 1 cizinku z Ukrajiny, která pracuje na pozici vedoucí pracovníků úklidu. Tuto Ukrajinu již měla firma předem vyhlédnutou a získala pro ní povolení k zaměstnání od úřadu práce. Požadavky na toto zaměstnání představují schopnost vést skupinu lidí, znalost cizích jazyků a čistý trestní rejstřík. Po nahlášení volného pracovního místa posílal úřad práce do firmy uchazeče o zaměstnání, kteří ale nesplňovali tyto podmínky a především přicházeli pouze pro potvrzení pro úřad práce, aby neztratili podporu v nezaměstnanosti. Tento proces s vyřizováním pracovního povolení trval zhruba 3 měsíce. Cizinka si sama vyřizovala povolení k pobytu na cizinecké policii. Respondentovi se administrativní procesy zdají obtížné a příliš zdlouhavé. Pochybuje, že ostatní firmy se všemi svými zaměstnanci ze třetích zemí tyto kroky podstupují.

Se svou pracovníci z Ukrajiny nikdy společnost neměla žádné komplikace. Měla již z ČR pracovní zkušenosti i určité znalosti českého jazyka. Jelikož se pracovníci firmy taktéž dorozumí ruským jazykem, nebyla jejich vzájemná komunikace problémem. Respondent uvádí, že se učí českému jazyku učí velice rychle a „*že se jako Slované s Ukrajinci vždy domluvíme*“.

S tím, že by v budoucnu firma zaměstnávala více cizinců, již nepočítá. Nemá potřebu, aby hledala kvalifikované cizince prostřednictvím internetových stran pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Také již zažila jednu kontrolu ohledně legálnosti zaměstnané cizinky od cizinecké policie a úřadu práce. Protože kontrola proběhla na pracovišti jednoho z hotelů, kterému své služby poskytuje, jde jim samozřejmě o to, aby měla vše v pořádku vyřízené, jelikož by to potom mohlo vrhat špatné světlo na jméno firmy. S prací Ukrajinky je dotazovaný spokojen, jelikož již předem věděl o jejích kvalitách, pracovitosti a spolehlivosti. V mzdových nákladech podle národnosti rovněž není rozlišováno mezi Čechy a cizinci.

Firma č. 8 – jazyková škola

Osmý rozhovor proběhl ve společnosti s ručením omezeným, jež působí ve sféře vzdělávání v jazykových školách. Představuje malou rodinnou firmu, tvořenou pouze českým kapitálem, která byla založena v roce 1995. Nabízí různé druhy jazykových kurzů, které jsou vedeny kvalifikovanými

českými i zahraničními učiteli.

V této jazykové škole je zaměstnáno celkem 14 pracovníků a 2 z nich tvoří zahraniční zaměstnanci, kteří pocházejí z USA. Jelikož se tato firma orientuje zejména na vyučování anglického jazyka, o který je v současnosti největší zájem, je moderním trendem, že je vyučován také zahraničními lektory. Výuka jazyků představuje obor, kde jsou rodilí mluvčí nenahraditelní a tyto pracovní pozice nelze obsadit českými občany.

Respondent uvádí, že pro výuku jazyků je současná legislativa týkající se zaměstnávání občanů třetích zemí naprosto nevyhovující. Poukazuje zejména na příliš dlouhou dobu, než může začít cizinec v ČR pracovat. Jen v ojedinělých případech si cizinec může přijet na naše území sjednat zaměstnání, které by mohl nastoupit za půl roku. Toto prakticky vylučuje zaměstnávání mladých lidí, kteří po absolvování vysoké školy odjíždějí na 1 – 2 roky „na zkušenou“ do světa. Za problematické také považuje vyřizování povolení k pobytu na cizinecké policii, které je pro cizince značně náročné. Úředníci po nich prý požadují náležitosti, které dříve nevyžadovali, a proto tam musí cizinec chodit stále znovu. Navrhuje, že cizinec, který získá povolení k zaměstnání z úřadu práce by měl získat vízum k pobytu mnohem rychleji, než jak tomu v současnosti je. Případně by prý mohl začít pracovat už když získá povolení k zaměstnání pod podmínkou, že si vyřídí také povolení k pobytu za účelem zaměstnání. Náročnost administrativních procedur pak vede k tomu, že většina jazykových škol zaměstnává cizince „na černo“, což dále porušuje konkurenční prostředí. V každém případě by firma uvítala zjednodušení administrativních postupů.

Při přijímání nových pracovníků na pozice lektorů cizího jazyka je pro ni nejdůležitější jejich kvalifikace, dále znalost českého jazyka a na posledním místě stojí státní příslušnost. Nepreferovala by žádného příslušníka určité etnické skupiny. O existenci a podmínkách účasti v pilotním projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ respondent ještě nikdy žádné informace nezaslechl.

Po přijetí cizinců–zaměstnanců k výkonu práce v jazykové škole se pracovníci firmy setkali s kulturními a sociálními bariérami. Cizinci si ale na Prahu a české prostředí rychle zvykají. Navštěvují také kurzy českého jazyka.

Počet zaměstnaných cizinců se v této firmě v minulosti snižoval, ale plánuje, že jejich počet v příštím roce zvýší. Když si zájemci o jazykové kurzy vybírají školu, kam budou k výuce cizího jazyka docházet, spíše je zaujme ta, kde je jim možnost výuky zahraničním lektorem nabídnuta. Díky tomu uslyší skutečnou výslovnost jazyka, která jim pomůže k lepšímu porozumění. Nové zaměstnance vyhledává především prostřednictvím známých a přátel, kteří jí o nich mohou podat určité reference. Mzda zahraničního a českého lektora se v této jazykové škole od sebe neliší.

Firma č. 9 – demolice objektů

Devátý rozhovor byl uskutečněn s jednatelkou firmy zabývající se prováděním demolic pozemních staveb. Běžných demoličních firem u nás existuje více, ale tato firma představuje jednu z mála, která dokáže demolovat také pomocí odstřelování řízeném střelmistry. Od roku 1990 fungovala firma pod právní formou fyzické osoby a od roku 1992 již jako společnost s ručením omezeným. Je tvořena výhradně českým kapitálem. Jejím specifikem je, že nezaměstnává cizince jako své vlastní

zaměstnance, ale najímá si tuto pracovní sílu od zprostředkovatelských firem.

V této společnosti pracuje 72 zaměstnanců. Jak vyplývá z charakteru podnikatelské činnosti firmy, živí se pomocí zakázek na demolice staveb. Aby tuto zakázku mohla získat, musí vyhrát výběrové řízení. Firma by velice ráda zaměstnávala cizince, jenže nikdy se jí nepodařilo získat povolení k zaměstnání pro Ukrajince, které již měla dopředu vybrané a o kterých věděla, že pracují dobře a spolehlivě. Úřad práce jí povolení pro nekvalifikované pracovníky neudělil, jelikož tyto druhy prací mohou být zaplněny českými uchazeči o zaměstnání. Proto přicházeli do firmy žadatelé o práci, převážně Rómové, kteří sem byli úřadem práce vysláni. Ve většině případů tuto práci vykonávat nechtěli, ale požadovali razítko pro úřad práce.

Firma tedy využívá zhruba 3 až 4 prověřené zprostředkovatelské firmy, od kterých si cizince v případě získání zakázky najímá i několikrát ročně. Doba pronájmu pracovních sil záleží od velikosti každé zakázky, ale maximálně se pohybuje okolo 2 měsíců. Využívání tohoto způsobu je pro demoliční firmu velice výhodné, jelikož v případě potřeby zavolá zprostředkovatelům a najme si požadovaný počet pracovníků. Sepíší spolu smlouvu o dílo a nemusí se starat, zda cizinci, kteří u nich tuto práci vykonávají, mají dovoleno zde legálně pracovat. Cena za vykonání této práce je pro firmu cenově mnohem přijatelnější. Kdyby totiž do kalkulace k výběrovému řízení k určité demolici započítávala cenu práce Čechů, nikdy by takovou zakázku nezískala. Prý to takto dělají všechny firmy podobného zaměření, jelikož by ztratily na trhu svou konkurenceschopnost.

Dříve se také do těchto výběrových řízení hojně přihlašovaly ukrajinské firmy, které nabízely oproti ostatním demoličním firmám velice nízkou cenu, což bylo ale podezřelé. Tyto firmy vůbec neměly ponětí o statice budov a dalších záležitostech, které musí být brány při demolicích v úvahu. Tyto nedůvěryhodné nabídky potom byly rovnou z výběrových řízení vyřazovány a boom těchto ukrajinských firem ustal.

Zprostředkovatelské firmy, se kterými spolupracuje, jsou firmy založené občany Ukrajiny. Není výjimkou, když z výpisu z obchodního rejstříku zjistí, že byly založeny desítkami ukrajinských občanů, kdy každý vloží do balíku povinného základního kapitálu jen několik tisíc. Pracovníci jsou také zejména z Ukrajiny, ale najdou se mezi nimi také Bulhaři či Rumuni. Než se firma dohodne se zprostředkovatelskou firmou na podmínkách smlouvy o dílo, demoliční firma chce vždy vidět originál dokumentu o její registraci na finančním úřadě, kde je uvedeno daňové identifikační číslo subjektu. Pak si tuto informaci ještě telefonicky ověřuje na finančním úřadě. V požadavcích na určitou práci si firma stanoví, jaké pracovní pomůcky budou dělníci k vykonávání dané práce potřebovat. Většinou je využívá k vyklízení budov a třídění odpadu před samotnou demolicí.

Tato bezpečnostní opatření vztahující se ke kontrole registrace firmy provádí velice pečlivě. U jedné firmy se totiž přihodilo, že předložila falešný registrační dokument. V případě, že podniká zprostředkovatel na základě živnosti, je povinností firmy přijímající službu posílat finančnímu úřadu zajišťovací daň ve výši 10 % z fakturované částky jako zálohu na daň z příjmu. Poslaná částka z této faktury ale neplynula finančnímu úřadu, ale na soukromé konto do Karlových Varů. Další nemilou zkušenost měla s další zprostředkovatelskou firmou, u které pracovali cizinci bez potřebných povolení. Tyto nelegálně pracující cizince ale objevila cizinecká policie při kontrole na pracovišti firmy. Jedinec,

který měl povinnost na práci cizinců dohlížet, ale zmizel a nebyl nikde k zastížení. Jelikož firmě nevystavil fakturu za vykonanou práci cizinců, nemohla společnost dokázat cizinecké policii a úřadu práce, že tito zaměstnanci nejsou její. Po nějaké době se majitel této zprostředkovatelské firmy objevil a požadoval peníze za vykonanou práci. Jelikož ale kvůli tomuto incidentu firma nestihla dokončit včas zakázku, hrozila jí ještě pokuta za nedodržení termínu. Z těchto důvodů již firma najímá pracovní síly jen od prověřených firem, a ty, které jí samy tyto služby nabízejí, odmítá.

O to, za jakých podmínek cizinci v těchto zprostředkovatelských firmách pracují a jak je rozdělena zaplacená odměna mezi cizince, se firma nezajímá. Hlídá si pouze to, aby vždy postupovala v souladu s platnou legislativou. O podmínkách pilotního projektu respondent neslyšel.

Firma č. 10 – počítačová technika

Jelikož se dotazníkové šetření také zajímalo o to, pro jaké důvody by podnikatelské subjekty cizince nezaměstnaly, bylo uskutečněno také interview se zástupcem firmy, kde žádní cizinci nepracují. Tato firma představuje malou českou obchodní firmu, která působí v oblasti počítačových systémů. Byla založena v roce 1991 a orientuje se zejména na prodej, montáž a servis výpočetní techniky, kamerových a zabezpečovacích systémů.

Největší problém pro firmu představují vysoké daně. Z toho, co firma vydělá, musí více než 50 % v různých formách odvést státu. Aby vůbec v konkurenčním prostředí přežila, je nucena v posledních letech redukovat počet stálých zaměstnanců na minimum, jelikož ti představují nejvyšší nákladovou položku. Veškerou činnost se společnost snaží automatizovat nebo zabezpečovat externími službami.

Pro tyto důvody firma neuvažuje, že by vůbec nové zaměstnance nabírala, jelikož jak uvádí, snaží se jejich počet ještě snižovat, a proto také neuvažuje ani o zaměstnávání cizích státních příslušníků. Společnost se ani nikdy nesetkala s tím, že by v minulosti měla problém najít českého uchazeče o zaměstnání, který by splňoval jejich požadavky a zároveň zde žádný cizinec o zaměstnání nežádal.

6.4 Porovnání výsledků šetření v Praze s dalšími studii

V podkapitole 1.3 bylo představeno několik studií, které se zabývají zkoumáním kladů a záporů poskytování práce cizincům ze strany jejich zaměstnavatelů. Jednou z nich je i výzkum provedený v Londýně v roce 2004. Jeho cílem bylo specifikovat počet zahraničních pracovníků působících v londýnských společnostech, důvody pro jejich zaměstnávání či nezaměstnávání a úroveň spokojenosti zaměstnavatelů s cizí pracovní silou.

Přestože je Londýn jiným typem metropole než Praha (z hlediska své velikosti, migrační historie, podílu cizinců na obyvatelstvu atd.), jsou výsledky názorů zaměstnavatelů z těchto 2 zemí porovnány. Při sestavování dotazníku byl brán ohled na porovnatelnost otázek, ale některé musely být přizpůsobeny a přidány tak, aby vyhovovaly českému prostředí. Stejně jako pražský empirický výzkum se i ten londýnský potýkal s velmi malou návratností vyplněných dotazníků (11 % v Praze a 7 % v Londýně - z více než 800 odeslaných dotazníků). Hlavním důvodem pro zaměstnávání cizinců se v londýnském šetření ukázal nedostatek britských uchazečů a ochota cizích státních příslušníků

vykonávat určité druhy prací. V dotazníkovém šetření, které bylo uskutečněno v našem hlavním městě, byla tato kategorie rozdělena do dvou, kdy se rovněž nedostatek domácích uchazečů projevil jako nejpodstatnější pohnutka. Pravděpodobný podnět, že firmy zaměstnávají cizince proto, že je to pro ně finančně výhodnější, také nefiguroval mezi nejdůležitějšími důvody. Naopak proti zaměstnávání cizinců v Londýně jsou nejsilnějším motivem jazykové problémy. V pražském šetření je obava z jazykových bariér také velmi významná, ale výraznější příčinou je, že firmy nemají potřebu cizí státní příslušníky zaměstnávat (tuto kategorii však londýnský výzkum nemá).

Co se týče vývoje počtu zaměstnaných cizinců, tak došlo v obou sledových šetřeních v uplynulých letech ke zvýšení cizí pracovní síly v téměř třetině zkoumaných firem. Rovněž spokojenost zaměstnavatelů s jejich pracovníky z ciziny je srovnatelná (v Londýně bylo velmi spokojeno a spokojeno 67 % firem, v Praze označilo svou spokojenost s výkonem práce cizinců známkou 1 a 2 celkem více než 70 % firem). Taktéž žádný zaměstnavatel neoznačil, že by byl s cizinci velmi nespokojen. Zvýšení počtu zaměstnaných cizinců v příštích 5 letech plánuje 36 % zkoumaných firem v Praze a v 23 % v Londýně.

Ze závěru další studie zaměstnavatelů provedené ve finské provincii Ostrobothnia taktéž vyplynulo, že národnost není rozhodujícím faktorem pro přijímání cizinců k výkonu práce. Shodují se také v tom, že hlavním důvodem pro nezaměstnávání cizích státních příslušníků je skutečnost, že firma nemá podnět tuto pracovní sílu hledat. Důležitou roli hrála i tady skutečnost, že v případě přijímání nových pracovních sil, nebyli mezi uchazeči žádní cizinci. Mezi zaměstnavateli dominují pozitivní zkušenosti s cizí pracovní silou nad negativními a důležitým aspektem při jejich zaměstnávání je rovněž znalost jazyka používaného v tomto regionu.

Ostatní představené studie se zaměřují na zaměstnávání vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků. Proto jen pro zajímavost jsou uvedeny stručné výsledky Mezinárodní studie zaměstnavatelů (IZA International Employer Survey 2000). Nepodstatnějším důvodem pro zaměstnávání vysoce kvalifikovaných pracovníků se projevila znalost cizích jazyků, která byla rovněž v našem šetření významná a též znalost zahraničních trhů. Pro rozhodnutí nepřijmout cizince do zaměstnání se ukázaly důležité sociokulturní a jazykové překážky (u firem zaměstnávajících vysoce kvalifikované zahraniční pracovníky) a obtíže se získáváním pracovního povolení (u firem nezaměstnávajících vysoce kvalifikované zahraniční pracovníky).

6.5 Shrnutí výsledků empirického šetření

Po detailním rozboru výsledků dotazníkového šetření a jednotlivých rozhovorů se zástupci firem jsou dosažené poznatky níže shrnuty. Nejprve jsou vyjádřeny pomocí odpovědí na stanovené výzkumné otázky a poté sumarizovány ostatní zjištěné skutečnosti.

➤ **Jaké důvody či předpoklady jsou pro firmy nejdůležitější při rozhodování, zda zaměstnat cizince či nikoliv?**

Z empirického šetření vyplynulo, že nejpodstatnějším faktorem pro to, aby firmy nezaměstnávaly příslušníky cizích zemí, je fakt, že většina firem nemá tuto potřebu a cizinci v nich ani o zaměstnání nikdy nežádali. Důležitá je obava zaměstnavatelů, že kdyby přijali k výkonu práce

cizince, mohlo by dojít k jazykovým a komunikačním bariérám mezi cizincem a zaměstnavatelem, dalšími spolupracovníky či zákazníky. Většinu firem, které působí na našem trhu, představují malé firmy do 5 zaměstnanců, často rodinného typu, které nemají zájem o nové pracovní síly.

Naopak důvodem pro nezaměstnávání cizích státních příslušníků se neprokázala nedůvěra k cizincům, obava ze sociokulturních bariér, další náklady spojené s poplatky za povolení k zaměstnání či zaškolení a také obtíže se získáváním potřebných povolení nezbytných ke splnění podmínek legálnosti výkonu práce cizince na našem území. Lze se domnívat, že tyto firmy nemají zkušenosti se zaměstnáváním cizinců a s tím spojené legislativní či administrativní podmínky neznají.

Pro podnikatelské subjekty, kde cizinci práci jako zaměstnanci vykonávají, je nejpodstatnějším podnětem k jejich přijetí problém nedostatku českých uchazečů o zaměstnání, kteří by mohli nabídnout kvalifikaci, kterou vyžadují. Důležitou roli pro rozhodnutí zaměstnat cizince také hraje znalost cizích jazyků. Dalšími důvody jsou také přesun pracovníka z mateřské či partnerské firmy ze zahraničí, neochota Čechů vykonávat nekvalifikované a pomocné práce, potřeba rodilého mluvčího, znalost místních poměrů v zemi původu či jen náhoda, že se cizinec na vykonávání daného pracovního místa přihlásí. Pouze desetina firem zúčastněných z dotazníkového šetření uvedla, že zaměstnává cizince kvůli jejich menším mzdovým požadavkům.

➤ **Závisí počet zaměstnaných cizinců na velikosti a charakteru firmy z hlediska původu kapitálu?**

Statistickou analýzou identifikačních ukazatelů firem, u nichž působí cizinci jako zaměstnanci, bylo zjištěno, že neexistuje nezávislost počtu cizinců zaměstnaných ve firmách od jejich velikosti měřené počtem zaměstnanců. Regresní analýzou se ukázal jako nejvhodnější model kvadratické závislosti (bez absolutního a lineárního členu) počtu cizinců od počtu zaměstnaných pracovníků. Vzhledem k hodnotě koeficientu determinace lze soudit, že velikost firmy z hlediska počtu zaměstnanců částečně souvisí s počtem zaměstnaných cizinců. To je ale ovlivňováno také dalšími důležitými faktory.

Souvislost mezi počtem zaměstnaných cizinců a charakterem firem z hlediska vlastnické struktury (domácí, zahraniční) se nepotvrdila. Na základě statistických ukazatelů nemohla být zamítnuta nulová hypotéza o nezávislosti těchto dvou proměnných.

➤ **Jaké důvody hrají nejpodstatnější roli pro najímání si pracovních sil cizinců od zprostředkovatelských firem či jejich zaměstnávání na základě živnostenského oprávnění?**

K rozhodnutí najímat si pracovní síly cizích státních příslušníků od zprostředkovatelských firem či je zaměstnávat na základě živnostenského oprávnění vede zaměstnavatele zejména příznivá cena práce, která jim zajišťuje konkurenceschopnost na trhu. Tu by firma mohla ztratit, kdyby zaměstnávala české občany či cizince jako klasické zaměstnance, jak také potvrzuje rozhovor s firmou č. 9. V případě zaměstnávání cizinců na základě živnostenského oprávnění ušetří zaměstnavatel značnou část nákladů, které by musel vydat na zaplacení sociálního a zdravotního pojištění. Využívání těchto forem práce cizinců je navíc ještě podpořeno tím, že zaměstnavatelé nemusejí čekat na vyřízení potřebných povolení a zjednoduší se jim administrativa. Firmám toto jednání poskytuje velkou flexibilitu, jelikož si najmou takové množství pracovníků, které zrovna potřebují, zejména k zajištění

získané zakázky a zbavují se odpovědnosti za to, zda tito cizinci pobývají a pracují na našem území legálně.

➤ **Jaká pozitiva zaměstnávání cizinců firmám přináší?**

Klady zaměstnávání cizinců si uvědomují zejména ty firmy, které jsou nuceny se obracet na cizí státní příslušníky, jelikož mají problémy s hledáním českých kvalifikovaných pracovníků nebo z charakteristiky dané práce vyplývá, že musí být cizincem zastávána. Nejčastěji na nich zaměstnavatelé oceňují zejména znalost cizích jazyků, časovou flexibilitu, kdy cizinci nemají problém s prací přesčas či na směny a také jejich často vysokou kvalifikaci. Pětina sledovaných firem jako pozitivum zaměstnávání cizinců uvádí jejich ochotu pracovat za menší mzdy než čeští pracovníci. Firmy, u nichž pracují slovenští občané, nevidí v jejich zaměstnávání často takové klady jako u jiných cizinců, jelikož rozdíl mezi zaměstnanými Čechy a Slováky je velice nepatrný.

➤ **Mají zaměstnavatelé povědomí o existenci a pravidlech pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“?**

I když MPSV ČR spolu s dalšími ministerstvy zahájilo pilotní projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ již v roce 2003, přesto o něm přes 70 % zaměstnavatelů z celkového výzkumného vzorku ještě nikdy neslyšelo. Bližší informace a podmínky účasti v tomto projektu zná pouze 5 % zaměstnavatelů. S jednou z firem, která zaměstnává účastníka tohoto projektu bylo uskutečněno interview, přičemž respondent tuto aktivitu velice přivítal a rovněž našel vhodného uchazeče pomocí internetové aplikace pilotního projektu. Zdrojem, ze kterého se nejčastěji firmy o existenci projektu či možnosti podat si inzerát na speciálních internetových stránkách dozvěděly, je tisk a internet.

➤ **Preferují zaměstnavatelé na základě geografické, kulturní a zejména jazykové blízkosti pracovníky slovanského původu před těmi, kteří pochází z jiných třetích zemí?**

Preference pracovníků slovanského původu zaměstnavatelé v dotazníkovém šetření přímo nepotvrdili, jelikož jejich názory na tuto otázku byli velmi vyrovnané a v mírný prospěch tvrzení, že by Slované z hlediska jejich kulturní a zejména jazykové blízkosti neupřednostňovali. Na druhé straně ale jejich skutečné zájmy vyjadřuje složení jimi zaměstnaných cizinců, kteří jsou z 87 % reprezentováni pracovníky slovanského původu, což je ale také podmíněno vysokým počtem zaměstnaných slovenských občanů. Nejvíce firem preferuje ty cizince, které zaměstnává, a to zejména slovenské občany, kteří jsou Čechům velmi blízcí.

➤ **Jaké mají zaměstnavatelé názory na současnou legislativu týkající se zaměstnávání cizinců - které administrativní kroky pro získání zaměstnanců ze zahraničí jsou pro ně nejsnadnější či naopak nejobtížnější?**

Ze zjišťování názorů zaměstnavatelů na administrativní kroky, které jsou nutné k tomu, aby mohl cizinec na našem území zaměstnání vykonávat, vyplývá, že největším problémem je především jejich časová náročnost (obzvláště u vyřizování víza k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, kde je lhůta stanovena na 120 dnů).

Na druhé straně zaměstnavatelé nejvíce oceňují změnu legislativy, která umožňuje od doby,

kdy se ČR stalo součástí EU, zaměstnávání „euroobčanů“, ke kterému stačí pouze ohlášení úřadu práce o jejich nástupu do zaměstnání. Pokud zaměstnavatelé slyšeli o pilotním projektu, tak pozitivně nahlíží i na zjednodušení administrativy, kdy po 2,5 letech zaměstnávání cizince zapojeného do pilotního projektu, může získat povolení k trvalému pobytu. Zaměstnavatelům nevadí placení správních poplatků za povolení k zaměstnání.

Většina dotazovaných, se kterými byly uskutečněny rozhovory, poukazovala na bezproblémovost vyřizování povolení k zaměstnání cizince na úřadech práce, ale na druhé straně si stěžovali na zdlouhavost postupů k získání povolení k pobytu, neustálé měnění podmínek a jednání úředníků na odděleních cizinecké a pohraniční policie. Dvě z osmi firem, které byly vybrány k interview a zaměstnávají cizince v rámci pracovněprávních vztahů, využívají specializovaných firem, které za ně tyto úkony zařizují.

Ukázalo se, že mnoho zaměstnavatelů cizinců vůbec není informováno o tom, že povolení k zaměstnání a k pobytu cizince může být obstaráváno zároveň, jak ustanovuje novela zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR. Toto oznámení na nejdůležitějších internetových stránkách informujících o zahraniční zaměstnanosti (Integrovaný portál MPSV ČR) není zveřejněno. Také téměř všichni zaměstnavatelé, u kterých pracují jen občané EU, neznají administrativní procedury k zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, jelikož neměli důvod se s nimi seznamovat.

➤ **U jakého podílu zahraničních či dceřiných firem založených v ČR došlo k přesunu vedoucího pracovníka cizí státní příslušnosti ze země původu těchto společností?**

U zahraničních či mezinárodních společností, u kterých byla zjištěna země původu cizího kapitálu (ve všech třech sledovaných kategoriích podle způsobu využívání pracovních sil cizinců), došlo k přesunu pracovníků působících na vedoucích či manažerských pozicích u třetiny z nich. Ze čtyř firem se zahraniční kapitálovou účastí, se kterými byly provedeny rozhovory, jsou vedoucí pracovníci přesunuti u jedné z nich.

Lze se domnívat, že na začátku 90. let minulého století, kdy tyto firmy expandovaly na český trh, byl u nás nedostatek pracovníků, kteří by mohli takové funkce zastávat, měli potřebné zkušenosti a znalosti cizích jazyků. Postupem času už nebyl problém takové pracovníky najít a vedoucí pozice byly obsazovány či nahrazovány i českými občany. Tomu odpovídá výpověď firmy č. 5, kde se podíl vyslaných manažerů z mateřské firmy v zahraničí postupně snižoval.

Z výsledků empirického výzkumu dále vyšlo najevo, že pro přijetí cizince do zaměstnání je pro většinu firem nejpodstatnější jeho dosažená kvalifikace před znalostí českého jazyka a státní příslušností. Z podstaty ekonomické činnosti podnikatelských subjektů ale může vyplývat právě podmínka výborné znalosti českého jazyka nebo určitá státní příslušnost, kupř. při získání obchodní zakázky v dané zemi, kdy zaměstnavatel potřebuje cizince, který se vyzná v prostředí a legislativě země svého původu.

Při zjišťování možných překážek, se kterými se zaměstnavatelé při procesu zaměstnávání cizinců setkali, se ukázalo, že většina zaměstnavatelů vůbec kvůli zaměstnaným cizincům žádné

bariéry překonávat nemusela. Takové bezproblémové pracovníky představují zejména občané EU – ti, kteří byli přesunuti vedením zahraniční či nadnárodní firmy a občané Slovenska.

Nejvýraznější překážkou při zaměstnávání cizinců je jazyková bariéra, která vyplývá z nedostatečné znalosti českého jazyka u cizinců (viz firma č. 6). Po ní jsou významné ještě překážky sociální, které se mohou projevit neznalostí českého prostředí a místních zvyklostí.

Na druhé straně se neprokázalo, že by zaměstnavatelům vadily další náklady, které by mohli případně vynaložit na jejich zaškolení. Komplikace nepředstavují ani problémy s rasismem či xenofobií na pracovišti. V případě kvalifikovaných jedinců si firmy většinou neuvědomují žádné překážky. Nesetkávají se ani s jazykovou bariérou, jelikož se v těchto firmách často využívá jako jednotného dorozumívacího prostředku některého ze světových jazyků.

K pomoci cizincům překonat jazykovou bariéru a odlišnosti mezi novým českým prostředím a tím, na které jsou zvyklí z jejich mateřské země, lze vyzdvihnout jednání firmy č. 3, která poskytuje zaměstnaným cizincům jednak kurzy češtiny a dalších jazyků, ale také každému jednotlivci přidělí patrona, který mu pomáhá s veškerými problémy.

Co se týče vývoje počtu zaměstnaných cizinců v uplynulých 5 letech, tak došlo u třetiny firem ke zvýšení jejich počtu a ke snížení pouze u 9 % z nich. Plány do budoucna ukazují, že zaměstnavatelé nejsou rozhodnutí, zda chtějí přijmout k výkonu práce další cizince či nikoliv, jelikož bude záležet na tom, zda najdou českého uchazeče s požadovanou kvalifikací a na dalších okolnostech. Některé firmy už ale přesně vědí, že opět potřebují cizince, jak se dozvídáme z výpovědi firmy č. 5, která má v úmyslu přijmout dalších 15 cizinců.

Nová či volná pracovní místa jsou nejčastěji obsazována uchazeči, kteří přijdou sami žádat o práci nebo se přihlásí po přečtení výzvy v inzerátu. Žádný respondent neuvedl, že by se pokoušel hledat zaměstnance přes informační síť EURES. Firmy, které hledají kvalifikované jedince, mají velice malou příležitost najít takového zaměstnance mezi hlášenými nezaměstnanými na úřadě práce. Zaměstnavatelé, kteří chtějí přijmout cizince, mají danou osobu většinou již dopředu vybranou. Stěžují si na to, že po ohlášení volného/nového pracovního místa úřadu práce jsou jim posíláni i takoví uchazeči, kteří nesplňují stanovené podmínky. Často si chodí jen pro potvrzení, že vyvinuli aktivitu k hledání nového zaměstnání, aby jim nebyly odebrány dávky a příspěvky na podporu v nezaměstnanosti. Téměř čtvrtina zkoumaných firem také uvedla, že hledá nové pracovníky pomocí sociálních sítí již zaměstnaných cizinců. V našich rozhovorech se vyskytly 4 firmy, které inzerovaly nabídku zaměstnání pro kvalifikované cizince na internetové aplikaci pilotního projektu, ale jen 1 z nich měla štěstí a vhodného adepta tímto způsobem našla.

Celkově jsou zaměstnavatelé s výkonem práce svých zaměstnanců z ciziny spokojeni. Zástupci firem často uvádí, že jsou velice pracovití, rychle se učí novým věcem a českému jazyku. Někteří přesto uvedli, že budou-li v budoucnosti přijímat nové pracovníky, dají raději přednost českým občanům nežli cizincům. V mzdových nákladech nerozlišuje podle státní příslušnosti pracovníků většina firem, jen desetina z nich přiznala, že platí cizincům, i když pracují na stejné pozici jako Češi, nižší platy. Stejně tak žádná z vybraných firem, se kterými byl uskutečněn rozhovor, tuto skutečnost nepřiznala, což mohlo být ovlivněno jejich strachem před ztrátou anonymity z důvodu nezákonnosti

tohoto jednání.

Neprokázalo se, že by zaměstnavatelé dávali při přijímání nových pracovníků přednost jedincům určitých etnických skupin. Zaměstnavatelům nezáleží až tak na státní příslušnosti zaměstnanců, ale zejména na jejich kvalifikaci, pracovní morálce a dobře odvedené práci. Nejvíce firem preferuje ty cizince, které zaměstnává, a to zejména slovenské občany.

7. ZÁVĚR

Předložená diplomová práce pojednává o zaměstnávání cizinců na území ČR. Zaměřuje se zejména na předpoklady a bariéry tohoto procesu z perspektivy zaměstnavatelů, která byla zkoumána prostřednictvím vlastního empirického šetření uskutečněného mezi firmami s alespoň jedním zaměstnancem se sídlem či pobočkou v Praze. Tato tematika je zářímována teoretickými a koncepčními východisky, jejichž platnost je v této práci ověřována. Dále je věnována pozornost legislativním podmínkám upravujícím ekonomické aktivity cizích státních příslušníků na našem území a charakterizována pracovní migrace cizinců do ČR v uplynulém desetiletí.

Výsledky empirického šetření jsou určeny především pro MPSV ČR a IOM, kteří se mimo jiné zabývají realizací a propagací pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Reflexe postojů zaměstnavatelů k zaměstnávání cizinců může pomoci k dalším změnám, které by firmám tento proces ulehčily nebo přispěly tomuto projektu.

Díličními cíli této práce bylo systematizovat poznatky o zaměstnávání cizinců a charakterizovat, jak se změnila skladba pracujících cizinců na českém trhu práce v předcházejících 10 letech. Na základě statistických údajů o počtech cizinců působících v pozicích zaměstnanců a podnikajících na základě živnostenského oprávnění je analyzována jejich struktura, zastoupení jednotlivých státních příslušností a povaha práce, která je pro danou národnostní skupinu charakteristická. Struktura pracujících cizinců se od poloviny 90. let minulého století postupně měnila v souvislosti s legislativními změnami, kdy ubýval podíl cizinců v postavení zaměstnanců (který samozřejmě převažuje i v současnosti), ve prospěch jedinců vlastních živnostenské oprávnění. Jeho získání je oproti vyřízení povolení k zaměstnání značně jednodušší a také o něj nelze tak rychle přijít. Značný nárůst počtu cizinců v postavení zaměstnanců znovu mezi roky 2004 – 2005 nesouvisí s tím, že by se o tolik zvýšila atraktivita ČR pro pracovní migranty, ale s novelou zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.), která uložila povinnost získání povolení k zaměstnání také pro společníky obchodních společností, členy družstev apod. Taktéž se v průběhu času měnily skupiny cizinců podle státního občanství, které byly na našem území nejvíce zastoupeny. Z desítky nejpočetnějších skupin cizinců působících v ČR ustupují občané Spojeného království a USA, zatímco došlo zejména k posílení příchodu pracujících cizinců z Ruska, Moldávie a Mongolska. Stálicemi na českém pracovním trhu zůstávají občané Slovenska, Ukrajiny, Vietnamu a Polska.

Co se týče prostorového rozmístění pracujících cizinců, o tomto jevu pravdivěji vypovídají pouze údaje o cizincích působících v pozicích zaměstnanců. Ty jsou sledovány podle místa skutečného výkonu práce, zatímco cizinci s živnostenským oprávněním nemusí svou činnost vykonávat tam, kde

jim bylo vydáno. Rozmístění cizinců na území ČR závisí na geografické poloze a sídelní struktuře. Regionální rozdíly v rozmístění migrantů je možno pozorovat rovněž podle jejich státní příslušnosti a účelu pobytu. Hlavní město láká svými pracovními možnostmi třetinu všech pracujících cizinců v ČR, přičemž zde vykonává práci téměř polovina všech cizinců s platným povolením k zaměstnání. Největších hodnot v ukazateli podílu ekonomicky činných cizinců na pracovní síle dosahuje Praha a okresy Středočeského kraje (zejména Mladá Boleslav), některé západočeské okresy (Karlovy Vary, Cheb, Tachov a Plzeň) a dále vyniká také Český Krumlov a Brno-město.

Hlavním cílem práce bylo zjistit, jaké přínosy a náklady z pohledu podnikatelského subjektu zaměstnávání cizinců přináší, počínaje administrativními procedurami k jejich získávání a poté i po jejich samotném přijetí k výkonu práce. K tomu bylo využito empirické šetření, které se skládalo z kombinace dvou výzkumných technik – dotazníkového šetření a standardizovaných rozhovorů. Na základě jeho výsledků byly zjišťovány odpovědi na formulované výzkumné otázky a pracovní hypotézy. Jelikož malá návratnost vyplněných dotazníků nemůže potvrzovat statistickou relevantnost zjištěných poznatků, dotazníkové šetření bylo doplněno ještě o 10 standardizovaných rozhovorů se zástupci vybraných firem. Jak se domnívají Drbohlav, Janská a Šelepová (2001) spolu s dalšími autory (např. Fawcett-Arnold 1987, Massey 1987, cit. v Drbohlav, Janská a Šelepová 2001, s. 91), tak i přestože ze statistického pohledu je zobecňování takovýchto závěrů nekorektní, mají tyto výzkumy „své opodstatnění a přinášejí důležité informace o podstatných rysech zkoumaných problémů“. Do empirického šetření byly zapojeny ekonomické subjekty, které využívají různých forem práce cizinců.

Z provedeného empirického šetření vyplynulo, že nejpodstatnějším důvodem pro nezaměstnávání cizích státních příslušníků je neexistující potřeba či podnět ze strany zaměstnavatelů takového jedince k výkonu práce přijmout. Naopak pro rozhodnutí zaměstnat cizince jako zaměstnance vede firmy zejména nedostatek českých uchazečů, kteří by mohli nabídnout požadovanou kvalifikaci a zkušenosti. Jedním z důvodů, proč firmy zaměstnávají cizí státní příslušníky, je vyslání vedoucího pracovníka ze země, odkud pochází cizí kapitál investovaný do společnosti v ČR. Tento přesun se prokázal u třetiny všech zkoumaných firem (využívající všechny formy práce cizinců) se zahraniční kapitálovou účastí.

Co se týče legislativních podmínek zaměstnávání cizinců na našem území, je pro zaměstnavatele nejobtížnější zejména příliš dlouhá doba než může cizinec ze třetí země začít legálně pracovat (průměrně okolo půl roku). Značné ulehčení pro ně představuje zrušení povinnosti získání povolení k zaměstnání pro občany států EU. O nově zavedených možnostech (zejména o souběžném vyřizování povolení k zaměstnání a k pobytu), které se snaží ulehčit administrativní kroky, většina zaměstnavatelů vůbec není informována. V případě, že by došlo ke zjednodušení administrativních procedur, by podle reakcí zaměstnavatelů téměř polovina firem zaměstnávala cizinců více. O existenci pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“, který je realizován již po dobu 3 let, nezaslechlo více než 70 % zkoumaných zaměstnavatelů (z dotazníkového šetření) a jen 5 % z nich zná jeho pravidla.

K nejčastěji zmiňovaným kladům, které zaměstnavatelům přijímání cizinců k výkonu práce přináší, patří především jejich znalost cizích řečí, časová flexibilita a často vysoká kvalifikační úroveň.

Na druhé straně je velice kladným faktem zjištění, že většina zaměstnavatelů se při působení cizinců na pracovišti nesetkala s bariérami, které by museli řešit. Takové pracovníky představují zejména občané Slovenska a dalších zemí EU, kteří v ČR vedou zahraniční společnosti či jejich pobočky. Nejdůležitějšími bariérami v zaměstnávání cizinců se ukázaly jazykové a také sociální překážky, které vyplývají z neznalosti místního prostředí a zvyklostí. Přestože je česká společnost poměrně xenofobní, žádný zaměstnavatel cizince neuvedl, že by se setkal ve své firmě s projevy rasismu.

Další poznatky výzkumu jsou dále shrnuty pomocí zhodnocení stanovených pracovních hypotéz:

H1) V souladu s institucionální teorií je možné se domnívat, že silně restriktivní a administrativně náročná politika ČR k ekonomickým migrantům ze třetích zemí brzdí podnikatelské aktivity firem, které mají potenciál zaměstnávat cizince. Aby se zaměstnavatelé těmto procedurám vyhnuli, budou hojně vyhledávat jiné formy využívání pracovních sil cizinců než je klasické zaměstnávání na základě pracovněprávního vztahu.

V případě potřeby zaměstnat občana třetí země je pro zaměstnavatele problémem zejména doba, která uplyne, než dojde k vyřízení povolení k zaměstnávání a k pobytu cizince na území ČR. Zaměstnavatel a cizinec jsou navíc vystaveni každoroční nejistotě, zdali bude cizinci pracovní povolení prodlouženo či nikoliv. Aby zaměstnavatelé obešli náročné procedury, obracejí se k dalším alternativám využívání práce cizích státních příslušníků. Možnostmi je zaměstnávání cizinců na základě živnostenského oprávnění, najímání si těchto pracovních sil od zprostředkovatelských firem (nebo zaměstnávání nelegální bez potřebných povolení). Přestože je k tomuto jednání také vede především ušetření určité části nákladů, zjednodušení administrativy v těchto případech také hraje velice důležitou roli. Tuto hypotézu empirický výzkum prokázal, jelikož najímání si cizinců od zprostředkovatelů a jejich zaměstnávání na živnostenské oprávnění potvrdilo 43 % firem, které využívají pracovních sil cizinců na svých pracovištích.

H2) Důležitou překážkou při zaměstnávání cizinců u nás je nedostatečná znalost českého jazyka a z toho vyplývající komunikační bariéry, což lze předpokládat vzhledem k výsledkům výzkumu zaměstnavatelů zahraničních pracovníků v Londýně (London's International Workforce 2004) a mezinárodní studie zaměstnavatelů (International Employer Survey - IZA 2000).

Tuto hypotézu je možno potvrdit. Šetření ukázalo, že v případě, když se zaměstnavatelé setkali s určitými překážkami, které byli nuceni překonat a řešit po přijetí cizince k samotnému výkonu práce, byla to právě bariéra jazyková. Jako alespoň jednu z bariér ji označilo 32 % firem.

H3) Na základě závěrů teorií etnických ekonomik, odvozených ze studia amerického prostředí, lze usuzovat, že i na území ČR budou malé podniky vlastněné cizinci určitého etnického původu preferovat zaměstnávání pracovníků stejné etnické skupiny.

Tuto hypotézu šetření nebylo schopno přímo dokázat. V celém výzkumném vzorku se vyskytla pouze jedna firma, kdy zaměstnavatel pocházející z Bulharska přijal k výkonu práce své krajany. Náznaky etnické ekonomiky se ale projevily např. při studiu ruské komunity v ČR (viz Drbohlav, Lupták, Janská a Šelepová 2001).

H4) Je možno předpokládat, že i čeští zaměstnavatelé mají vůči cizincům určité

předsudky, tak jak tvrdí Beckerova a další diskriminační teorie, kdy dochází k diskriminaci příslušníků určitých etnických skupin v přístupu k zaměstnání a vyplácení mezd.

Tuto hypotézu je možné také na základě výsledků empirického výzkumu přijmout. V dotazníkovém šetření diskriminaci z hlediska vyplácení nižších mezd než českému občanu vykonávajícímu stejný druh práce, připustila desetina ze zkoumaných firem. Přestože přímo na otázku, zda vyplácejí cizincům nižší mzdy než Čechům, odpověděl kladně jen 10% podíl zkoumaných firem, jako pozitivum jejich zaměstnávání uvedlo dvojnásobné množství zaměstnavatelů skutečnost, že pracují za méně peněz. Zaměstnavatelé, se kterými byly uskutečněny rozhovory, se domnívají, že tato diskriminace se na území ČR děje a je podstatným motivem zaměstnávání cizinců, ale žádná ji přímo na vlastním případě nepotvrdila. I zde se můžeme domnívat, že dotazovaní mohli mít obavu ze ztráty anonymity, jelikož jakýkoli druh diskriminace je nezákonný. V jedné firmě byla prokázána rovněž diskriminace ze strany zákazníků, kteří nechtějí být cizinci obsluhováni.

H5) Podle předpokladů teorie dvojího trhu lze usuzovat, že zaměstnanci ze „Západu“ budou v rámci firem působit na vedoucích či manažerských postech, tzn. v oblasti primárního pracovního trhu a na druhé straně pracovníci z chudších zemí „Východu“ se budou nejčastěji uplatňovat na pracovním trhu sekundárním.

Teorie dvojího trhu se na výzkumném vzorku prokázala, ale musíme vzít opět v úvahu, že byl statisticky nereprezentativní. Všichni cizinci pocházející z vyspělých západoevropských zemí a Severní Ameriky vykonávají ve firmách pouze privilegované pozice, které náleží podle této teorie do primárního pracovního trhu. Jsou to jak vyslaní zástupci zahraničních firem, tak i na vysokých postech v českých společnostech. Naopak v profesích, které se řadí do sekundárního pracovního trhu a představují fyzicky náročné, většinou málo placené práce, pracují z výzkumného vzorku zejména Ukrajinci. Tato teorie se stejně jako v jiných studiích (např. Drbohlav, Lupták, Janská a Bohuslavová 2001) nepotvrdila u občanů ruské národnosti, kteří představují specifickou skupinu migrantů „východního“ typu.

H6) Jednou z možností, kterou zaměstnavatelé užívají k hledání nových pracovníků, je využití sociálních sítí již zaměstnaných cizinců. Teorie sítí tvrdí, že prostřednictvím využívání těchto sítí dochází ke zvyšování pravděpodobnosti migračních pohybů do daného státu, jelikož se snižují náklady a rizika pohybu a zvyšuje se očekávaný zisk z migrace.

Tato hypotéza se rovněž potvrdila. Při hledání nového pracovníka využila téměř jedna čtvrtina zkoumaných zaměstnavatelů svého již zaměstnaného cizince, aby oslovil svého krajana. Zaměstnavatelé tuto cestu volí, když jsou s prací svého cizince spokojeni. Tímto způsobem může tedy docházet k zvyšování pravděpodobnosti migračních pohybů, jelikož pro další příchozí je potom migrační proces značně usnadněn.

Výsledky pražského empirického šetření jsou srovnatelné se závěry studie provedené Londýnskou komorou průmyslu a obchodu v tom smyslu, že nejpodstatnějším důvodem pro zaměstnávání cizích pracovních sil je nedostatek vhodných domácích pracovníků k zaplnění některých pracovních míst. I z výzkumu zaměstnavatelů ve Finsku a v Londýně se prokázalo, že schopnost dorozumět se daným úředním jazykem státu, je zásadní. I když cílem firem je maximalizace svého zisku, v těchto případových studiích se rovněž přímo neprokázalo, že by hlavní důvod pro

zaměstnávání cizinců představovaly menší mzdové požadavky cizinců oproti domácím pracovníkům (což může ale být zkresleno obavou zaměstnavatelů tuto skutečnost přiznat). Zaměstnavatelé zúčastnění v těchto studiích jsou s prací cizinců spokojeni a přináší jim užitek.

Závěrem je třeba poukázat na to, že získávání a zaměstnávání cizích státních příslušníků z pohledu nákladů a přínosů, které zaměstnavatelům tento proces přináší, se odlišuje podle země původu cizince a také kvalifikační úrovně vykonávané funkce. Jako doporučení pro zjednodušení administrativních procedur pro firmy zaměstnávající cizince je možno navrhnout zejména zkrácení správní lhůty pro získání povolení k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, která v současné době představuje 4 měsíce. Bylo by přínosné zaměřit se na zlepšení fungování odbavování klientů na odděleních cizinecké a pohraniční policie, dbát na informovanost jejich úředníků a označit zde pokyny pro orientaci cizinců nápisy ve více cizích jazycích. Přestože byla zavedena některá opatření, která se snaží o ulehčení administrativních kroků pro získávání cizinců ze třetích zemí, většina zaměstnavatelů o nich není informována. Proto by mělo být věnováno úsilí na odstranění tohoto nedostatku.

Myšlenka řízené migrace kvalifikovaných pracovníků na naše území je v dnešní době důležitá. Jak ukazují některé teoretické koncepty, dosahují tyto osoby oproti jiným typům migrantů na pracovním trhu lepších výsledků a znamenají větší přínosy pro hostitelskou společnost. V podrobných informacích o pilotním projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ se píše, že „je zaměřen na podporu příchodu kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ na území ČR (Pilotní projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“, s. 1). Kritéria projektu jsou ale nastavena tak, že upřednostňují ty osoby, které zde již delší dobu žijí a pracují. Pro nové kvalifikované pracovníky, kteří v ČR nikdy nepobývali a nemají možnost využít sociálních sítí svých příbuzných či přátel, kteří by jim s hledáním zaměstnání pomohli, je splnění podmínek projektu velice obtížné.

K podpoře příchodu zahraničních pracovníků s určitými charakteristikami (kvalifikace, pracovní zkušenosti apod.), kteří by přišli za účelem účasti v pilotním projektu, je možno navrhnout, aby jim byla poskytnuta motivace ohledně urychlení vyřízení administrativních kroků k umožnění zaměstnání. Pracovník, který by dostal od zaměstnavatele nabídku k práci, která nemůže být obsazena uchazeči z ČR či EU/EHP a Švýcarska, by měl mít možnost získat prostřednictvím legislativní výjimky povolení k zaměstnání a vízum k pobytu za tímž účelem co nejrychleji. To by stimulovalo jednak samotné kvalifikované odborníky ze zahraničí, tak i české zaměstnavatele, kteří by nemuseli několik měsíců čekat na vyřízení potřebných povolení. To souvisí i s dalším problémem, se kterým se pilotní projekt potýká. Ten představuje značný převis nabídky pracovních sil cizinců nad poptávkou zaměstnavatelů, které jsou zveřejňované pomocí inzerátů na jeho internetové aplikaci. Z rozhovorů se zaměstnavateli vyplynulo, že většina z nich má již dopředu vhodného cizince vytipovaného. Potom je i ohlášení volného pracovního místa na úřadě práce pouze účelové. Jen velice málo firem našlo vhodného kandidáta mezi hlášenými uchazeči o zaměstnání na úřadech práce, jelikož odborníci a kvalifikovaní pracovníci většinou nemají problém se na pracovním trhu uplatnit.

Pomoc cizincům (zejména účastníkům pilotního projektu) a jejich zaměstnavatelům při překonávání jazykových bariér by mohla být realizována prostřednictvím kurzů českého jazyka, které by zaštiťovaly organizace zabývající se mezinárodní migrací (např. IOM). Problémem by jistě byla

finanční otázka, která by ale mohla být řešena čerpáním peněz z fondů EU, které podporují rozvoj lidských zdrojů či sociální integraci znevýhodněných skupin obyvatelstva. Spolufinancovat tyto projekty by mohli i samotní zaměstnavatelé, kteří by měli o kurzy pro své pracovníky zájem. Rovněž cizinci při orientaci v novém prostředí pomůže, když mu zaměstnavatel určí jedince, který mu bude v případě potřeby a řešení určitého problému oporou (viz patroni cizinců ve firmě č. 3).

Lze předpokládat, že zájem zaměstnavatelů o pracovní síly ze zahraničních zemí bude dále narůstat, a to jak o vysoce kvalifikované, tak i nekvalifikované pracovníky. Ukázalo se, že státní občanství není pro zaměstnavatele determinujícím faktorem pro jejich přijímání. Přesto představují ale nejvíce preferované zaměstnance Slováci, kteří jsou Čechům z kulturního a historického hlediska nejbližší. To vyplývá jednak z výpovědí samotných zaměstnavatelů, tak i podle jejich reálného zájmu, o čemž svědčí počet zaměstnaných občanů Slovenska v ČR.

Migrační pohyby v budoucnosti budou proto záviset spíše na druhu pracovních sil a profesí, které budou na našem trhu nedostatkové a na jiných faktorech (např. ekonomické a politické důvody v zemích původu a další „pull“ faktory), než na preferenci zaměstnavatelů z hlediska státní příslušnosti jejich zaměstnanců. Jak vyplývá z provedeného empirického šetření, migrační proudy na naše území by mohly být posilovány pomocí sítí mezi příslušníky etnických skupin, kdy firmy hledají nové pracovníky z okruhu příbuzných a známých svých zaměstnaných cizinců. I tento proces může podporovat pracovní migraci občanů zejména z „chudších“ států, jejichž zástupci zde již působí.

Protože byla tato diplomová práce soustředěna na zaměstnávání cizinců ze strany zaměstnavatelů, bylo by přínosné se v dalších studiích zaměřit i na perspektivu samotných cizinců. Aby se zjistilo, jak se slučují či naopak vyvracejí jednotlivé zkoumané aspekty (např. problematika diskriminace, vzájemné vztahy, názory na administrativní procedury atd.), bylo by optimální provádět šetření zaměstnavatelů a cizinců vždy v rámci jedné firmy. Větší pozornost by mohla být také věnována studiu dalších forem využívání pracovních sil cizinců (zejména nelegální zaměstnávání, zprostředkovatelské firmy apod.).

8. SEZNAM LITERATURY A ZDROJŮ

- BARTRAM, D. V. (1998): Foreign Workers in Israel: History and Theory. *International Migration Review*, 32, č. 2, s. 303 - 325
- BAUER, T., PEREIRA, P. T., VOGLER, M., ZIMMERMANN, K. F. (2002): Portuguese Migrants in the German Labor Market: Selection and Performance. *International Migration Review*, 36, č. 2, s. 467 – 491
- BLAŽEK, J., UHLÍŘ, D. (2002): *Teorie regionálního rozvoje – nástin, kritika, klasifikace*. Nakladatelství Karolinum, Praha, 211 s.
- BOUŠKOVÁ, P. (1999): Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. až 90. letech. Správa služeb zaměstnanosti MPSV ČR [<http://www.mvcr.cz/azyl/integrace2/nks01/prispevek4.pdf> – 21. 3. 2006]
- BOUŠKOVÁ, P., KOLMEROVÁ, V. a kol. (2005): *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny z hlediska zaměstnanosti, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění a zdaňování příjmů*. Nakladatelství Anag, Olomouc, s. 11 – 49
- CASTLES, S., MILLER, M. J. (1998): *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. 2. vydání, The Guilford Press, New York, 336 s.
- CORNWALL, J., CORNWALL, W. (1994): Growth Theory and Economic Structure. *Economica*, 61, č. 242, s. 237 – 251
- ČERMÁKOVÁ, D. (2002): *Prostorové rozmístění cizinců v České republice a jeho podmíněnosti*. Magisterská práce. Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje PřF UK, Praha, 117 s.
- ČERMÁKOVÁ, D. (2005): *Prostorové rozložení cizinců v Česku a jeho změny od 90. let*. [http://aa.ecn.cz/img_upload/79a33131c9c4293e0fceb50bfa263ef/DCermakova_Prostorove_rozmistenj.pdf – 24. 4. 2006]
- ČERNÍK, J. (2005): *Klientský systém jako quasi-feudalismus v Česku*. [http://aa.ecn.cz/img_upload/9e9f2072be82f3d69e3265f41fe9f28e/JCernik_Klientura.pdf – 13. 5. 2006]
- ČIŽINSKÝ, P. (2004a): Diskriminace zaměstnanců-cizinců v EU. In: *Za prací do Evropy: diskriminace na evropských hranicích, amnestie pro nelegálně pobývajících cizince, migrační trendy, podněty pro českou migrační politiku. Člověk v tísní – společnost při ČT*, v. o. s., s. 11 – 12 [http://www.migraceonline.cz/doc/_brozura%20EU%2010%20web.pdf – 13. 5. 2006]
- ČIŽINSKÝ, P. (2004b): *Jaké právní normy upravují zaměstnání cizinců*. [http://www.migraceonline.cz/clanky_f.shtml?x=173394 – 30. 12. 2005]
- ČIŽINSKÝ, P. (2004c): *Komentář k novému zákonu o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.)*. [http://www.migraceonline.cz/legislativa_f.shtml?x=208574 – 29. 12. 2005]
- ČIŽINSKÝ, P. (2004d): *Zákony pro cizince – podnikatele*. [http://www.migraceonline.cz/clanky_f.shtml?x=173402 – 30. 12. 2005]
- DISMAN, M. (2002): *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Nakladatelství Karolinum, Praha, 374 s.

DIXON, C. J., LEACH, B. (1979): Questionnaires and Interviews in Geographical Research. CATMOG 18, GeoBooks, Norwich, 51 s.

DRBOHLAV, D. (2001): Mezinárodní migrace v České republice v kontextu evropských integračních procesů. In: Hampl, M. a kol.: Regionální vývoj: specifika české transformace, evropská integrace a obecná teorie. Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje PřF, DemoArt, Praha, s. 99 – 126

DRBOHLAV, D. (2003): Immigration and the Czech Republic (with Special Respect to the Foreign Labour Force). International Migration Review, 37, č. 1, s. 194 – 224

DRBOHLAV, D. (2004): Migration Trends in Selected EU Applicant Countries: Volume II - The Czech Republic (The Times They are A-Changin). IOM, Vienna, 136 s.

DRBOHLAV, D. (2005): Česká republika je stále ve vleku harmonizace s Evropskou unií, v naplňování vlastní migrační a integrační politiky má ještě mnohé rezervy. [http://aa.ecn.cz/img_upload/9e9f2072be82f3d69e3265f41fe9f28e/DDrbohlay_Rozhovor_o_migracni_politice.pdf – 29. 12. 2005]

DRBOHLAV, D., HORÁKOVÁ, M., JANSKÁ, E. (2005): Current Immigration Debates in Europe: A Publication of the European Migration Dialogue – Czech Republic. The Migration Policy Group. [http://www.migpolgroup.com/multiattachments/2961/DocumentName/EMD_Czech_2005.pdf – 29. 12. 2005]

DRBOHLAV, D., JANSKÁ, E., ŠELEPOVÁ, P. (2001): Ukrajinská komunita v České republice (Výsledky dotazníkového šetření). In: Šišková, T.: Menšiny a migranti v České republice: my a oni v multikulturní společnosti 21. století. Portál, Praha, s. 89 – 98

DRBOHLAV, D., LUPTÁK, M., JANSKÁ, E., BOHUSLAVOVÁ, J. (2001): Ruská komunita v České republice (Výsledky dotazníkového šetření). In: Šišková, T.: Menšiny a migranti v České republice: my a oni v multikulturní společnosti 21. století. Portál, Praha, s. 73 – 80

DUSTMANN, C., FABBRI, F. (2003): Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK. The Economic Journal, 113, č. 7, s. 695 – 717

GABACCIA, D. R., LEACH, C. W. (2003): Immigrant Life in the US Multidisciplinary Perspectives. Routledge, London, 240 s.

GOSS, J., LINDQUIST, B. (1995): Conceptualizing International Labor Migration: A Structuration Perspective. International Migration Review, 29, č. 2, s. 317 – 351

HAMMARSTEDT, M. (2001): Immigrant Self-Employment in Sweden – Its Variation and Some Possible Determinants. Entrepreneurship & Regional Development, 13, č. 2, s. 147 – 161

HARRISH, C. J., SLOANE, P., HORWITZ, P. (2003): Employment Equity and Affirmative Action. M. E. Sharp, New York, 208 s.

HING, B.O. (2000): To Be an American: Cultural Pluralism and the Rhetoric of Assimilation. New York University Press, New York, 304 s.

HOLÁ, B. (2004): Jak číst statistiky? Analýza počtu cizinců, délky pobytu a ekonomických aktivit. [http://aa.ecn.cz/img_upload/9e9f2072be82f3d69e3265f41fe9f28e/Bohdana_Hola_Jak_cist_statistiky.pdf – 5. 3. 2006]

HORÁKOVÁ, M. (2000): Srovnávací analýza migračních politik. [<http://www.cizinci.cz/files/clanky/110/SrovAn.pdf> – 29. 12. 2005]

- HORÁKOVÁ, M. (2004a): Migrace v České republice před vstupem ČR do Evropské unie. VÚPSV Praha [http://www.europass.cz/docs/vzdelaniEU/migrace_v_CR.pdf – 30. 5. 2006]
- HORÁKOVÁ, M. (2004b): Vývoj migrační politiky České republiky. In: Za prací do Česka: zákony, statistiky, nelegální migrace, brain drain, mýty, klientský systém, sankce. Člověk v tísni – společnost při ČT, s. 12 - 13 [<http://www.migraceonline.cz/doc/brozura.pdf> – 29. 12. 2005]
- HORÁKOVÁ, M. (2005): Cizinci na trhu práce v České republice v letech 1994 – 2004. VÚPSV Praha [http://www.cizinci.cz/files/clanky/300/Horakova-cizinci_1994-2004.pdf – 4. 4. 2006]
- CHISWICK, B. R. (2000): Are Immigrants Favorably Self-Selected? In: Brettell, C. B., Hollifield, J. F.: Migration Theory: Talking across Disciplines. Routledge, New York, s. 61 – 76
- CHLUDILOVÁ, I. (2003): Cizinci v České republice, Sociologický ústav [http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100006s_chludilova_cizinci.pdf – 22. 4. 2006]
- KLEINMAN, M. (2003): The Economic Impact of Labour Migration. The Political Quarterly, Blackwell Publishing, 74, č. 1, s. 59 - 74
- KROUPA, A., HORÁKOVÁ, M., ŠMOLCNOV, V., NESVADBOVÁ, L., RUDOLF, V., ŠTĚPÁNEK, I., (1997): Nelegální zaměstnávání a podnikání cizinců na českém trhu práce. VÚPSV Praha [<http://www.vupsv.cz/> - 22. 4. 2006]
- LEBLANC, G. (1995): Discrimination in the Labour Market. The Canadian Journal of Economics, 28, č. 3, s. 702 - 717
- MASSEY, S. D., ARANGO, J., HUGO, G., KOUAOUCI, A., PELLEGRINO, A., TAYLOR, J. E. (1993): Theories of International Migration: Review and Appraisal. Population and Development Review, 19, č. 3, s. 431 – 466
- McCORMICK, K. (2002): Veblen and the New Growth Theory: Community as the Source of Capital's Productivity. Review of Social Economy, 60, č. 2, s. 263 – 277
- MIN, P. G. (1990): Problems of Korean Immigrant Entrepreneurs. International Migration Review, 24, č. 3, s. 436 – 455
- NIESSEN, J., SCHIBEL, Y. (2005): Immigration as a Labour Market Strategy – European and North American Perspectives. Migration Policy Group [<http://www.migpolgroup.com/multiattachments/2136/DocumentName/ImmigrationasLabourMarketStrategy2005.pdf> – 8. 1. 2006]
- ÖSTERÅKER, M. (2001): Immigrants, Disabled and Long-term Unemployed as Work Force – the Osthrobothian Employer Opinion's, Experiences and Interests. [<http://www.uwasa.fi/levon/equalresponse/hankeneng.pdf> – 6. 2. 2006]
- PERSSON, T. (1997): Economic Sciences. World Scientific. Singapore, 220 s.
- POWERS, M. G., SELTZER, W., SHI, J. (1998): Gender Differences in the Occupational Status of Undocumented Immigrants in the United States: Experience before and after Legalization. International Migration Review, 32, č. 4, s. 1015 – 1046
- PRYWES, R. W. (2000): The United States Labor Force: A descriptive Analysis. Quorum Books, New York, 408 s.

- RAIJMAN, R., SEMYONOV, M. (1995): Modes of Labor Market Incorporation and Occupational Cost among New Immigrants to Israel. *International Migration Review*, 29, č. 2, s. 375 – 394
- SALT, J. (1992): Migration Processes among the Highly Skilled in Europe. *International Migration Review*, 26, č. 2, s. 484 – 505
- SMITTER HEISLER, B. (2000): The Sociology of Immigration. In: Brettell, C. B., Hollifield, J. F.: *Migration Theory: Talking across Disciplines*. Routledge, New York, s. 77 - 96
- STIER, H., LEVANON, V. (2003): Finding an Adequate Job: Employment and Income of Recent Immigrant to Israel. *International Migration*, 41, č. 2, s. 81 - 107
- STRAUBHAAR, T. (2000): International Mobility of the Highly Skilled: Brain Gain, Brain Drain or Brain Exchange. HWWA Discussion Paper 88, Hamburg Institute of International Economics [http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2003/695/pdf/88.pdf – 6. 2. 2006]
- STRÜDEL, I. R. (2003): Do Concepts of Ethnic Economies Explain Existing Minority Enterprises? The Turkish Speaking Economies in London. *Research papers on Environmental and Spatial Analysis Series 88*, [www.lse.ac.uk/collections/geographyAndEnvironment/research/Researchpapers/rp88.pdf – 7. 2. 2006]
- UHL, P. (2005): Úvahy nad českých cizineckým právem. Multikulturní centrum Praha [http://aa.ecn.cz/img_upload/9e9f2072be82f3d69e3265f41fe9f28e/PUhl_Uvahy_nad_ceskym_cizineckym_pravem.pdf – 29. 12. 2005]
- WALDINGER, R. (1986): Immigrant Enterprise: A Critique and Reformulation. *Theory and Society*, 15, č. 1/2, s. 249 – 285
- WALDINGER, R. (1993): The Two Sides of Ethnic Entrepreneurship. *International Migration Review*, 27, č. 3, s. 692 – 701
- WANNER, R. A., AMBROSE, M. (2002): Trends in the Occupational and Earnings Attainment of Women Immigrants to Canada, 1971 – 1996. [https://www.nuff.ox.ac.uk/rc28/papers/Wanner-Ambrose.pdf – 28. 12. 2005]
- WILSON, F. D. (1997): Ethnic Concentration and Labour Market Opportunities. CDE Working Paper No. 97-17 [www.ssc.wisc.edu/cde/cdewp/97-17.pdf – 13. 4. 2005]
- WINKELMANN, R. (2001): Why do Firms Recruit Internationally? Results from the IZA International Employer Survey 2000. Discussion Paper No. 331 [http://www.iza.org/index_html?lang=en&mainframe=http%3A//www.iza.org/en/webcontent/publications/output&topSelect=publications&subSelect=output – 29. 12. 2005]

Ostatní zdroje:

- A Very Brief Summary of the Literature on Discrimination (2004). The London School of Economics and Political Science [http://econ.lse.ac.uk/~amanning/courses/ec406/ec406_discrimination.pdf – 21. 4. 2006]
- Encyklopedie Wikipedia [http://www.en.wikipedia.org/wiki/Main_Page – 6. 2. 2006]
- Highly Skilled Migrant Programme (2005). Expert Group Meeting, Praha 25. – 26. ledna 2005
- Immigrant Entrepreneurs (1997). *Research Perspectives on Migration*, 1, č. 2, 16 s. [www.migrationpolicy.org/files/RPMVol1-No2.pdf – 6. 1. 2006]

Integrovaný portál MPSV ČR – zahraniční zaměstnanost [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam – 10. 8. 2006]

London's International Workforce: Analysis of Business Attitudes in the Capital (2004). London Chamber of Commerce and Industry [<http://www.londonchamber.co.uk/DocImages/1132.pdf> – 20. 3. 2006]

Podrobnější informace k vybraným aspektům pilotního projektu (2006). Legální migrace – otevřená šance [http://www.imigrace.cz/?lang=cz&article=detailed_info – 21. 4. 2006]

Pilotní projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ [www.imigracecz.org – 6. 7. 2006]

Právní předpisy publikované ve Sbírce zákonů [<http://www.lexdata.cz/web/lexdata.nsf> – 30. 5. 2006]

Trends in International Migration 2004. OECD – SOPEMI, OECD Publishing, Paris, 389 s.

Uchazeči zařazení do pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ [<http://www.imigrace.cz/?lang=cz&article=media&mm=3176&full=true> – 10. 8. 2006]

Zelená kniha o přístupu EU k řízení ekonomické migrace – KOM (2004) 811 [http://europa.eu.int/comm/justice_home/doc_centre/immigration/work/doc/com_2004_811_cs.pdf – 7.2. 2006]

Zpráva o situaci na trhu práce (analýza stavu a vývoje trhu práce) v Praze – rok 2005 (2006). Úřad práce hl. m. Prahy [http://portal.mpsv.cz/sz/local/ab_info/statist - 20. 5. 2006]

Zpráva o situaci v oblasti migrace na území České republiky za rok 2004 (2005). Ministerstvo vnitra ČR Praha [<http://www.mvcr.cz/dokument/2005/migrace04/zpravacs.pdf> – 30. 5. 2005]

World Migration 2004. IOM [<http://www.iom.int/iomwebsite/Publication/ServletSearchPublication?event=detail&id=2111> – 7. 2. 2006]

Statistické zdroje:

Cizinci v České republice 2005. ČSÚ, Praha, 217 s.

Cizinci v České republice 2001. ČSÚ, Praha, 183 s.

EUROSTAT - [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL]

HORÁKOVÁ, M., MACOUNOVÁ, I. (2005): Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 15, VÚPSV Praha [<http://www.vupsv.cz/b15-mpmc.pdf> – 6. 2. 2006]

HORÁKOVÁ, M., MACOUNOVÁ, I. (2006): Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 16, VÚPSV Praha [<http://www.vupsv.cz/Fulltext/B16-MPMc.pdf> - bulletin 16 – 20. 5. 2006]

KUX, J., ETTLEROVÁ, S., BAŠTÝŘ, I., ŠTASTNÁ, A. (2006): Bulletin No 21: Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1995 – 2005. VÚPSV Praha [<http://www.vupsv.cz/Fulltext/BullNo21.pdf> – 10. 6. 2006]

9. PŘÍLOHY

Příloha 1: Žádost zaměstnavatele o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí

ŽÁDOST ZAMĚSTNAVATELE o povolení získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí (§ 85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Registrační číslo ÚP:

Zaměstnavatel

Název :		IČ
Sídlo (adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ)		Rodné číslo ¹ :
Odpovědný pracovník:	Telefon:	Fax: E-mail

Specifikace volných pracovních míst zaměstnavatele

Název požadované profese dle KZAM ²	Číslo KZAM ²	Zařazení dle OKEČ ³	Požadovaná kvalifikace dle KKOV ⁴	Předpokládaná doba zaměstnání		Počet osob cizí ⁵	Vyše hrubé mzdy (v Kč hod. nebo v Kč měs.)
				od	do		
1	2	3	4	5	6	7	8
Celkem							

Místo výkonu práce (adresa):	Adresa ubytování v ČR (okres, obec, ulice, číslo, PSČ):
Další požadavky zaměstnavatele:	
Odůvodnění žádosti:	

Příloha: ověřená kopie dokladu o oprávnění k podnikání

Datum:

Razítko zaměstnavatele:

Podpis odpovědného pracovníka:

Záznamy a údaje Úřadu práce v

Žádost přijata dne: Žádost vyřizuje (jméno, příjmení a podpis) : Datum vyřízení:	Místo pro nalepení kolku ⁶ :
--	---

Vysvětlivky:

- 1 vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká
- 2 KZAM = Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách www.czso.cz - klasifikace⁷)
- 3 OKEČ = Odvětvová klasifikace ekonomických činností vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách www.czso.cz - klasifikace⁷)
- 4 KKOV = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách www.czso.cz - klasifikace⁷)
- 5 celkem, z toho ženy
- 6 spodní díl kolkové známky bez oddělení horního dílu se nalepi na tuto žádost a zašle úřadu práce. Horní díl kolkové známky nalepi správní orgán na přeměně vyhotovení správním rozhodnutí. V případě většího počtu kolků nalepte tyto na zadní stranu úskopsu.

Zdroj: Integrovaný portál MPSV – zahraniční zaměstnanost

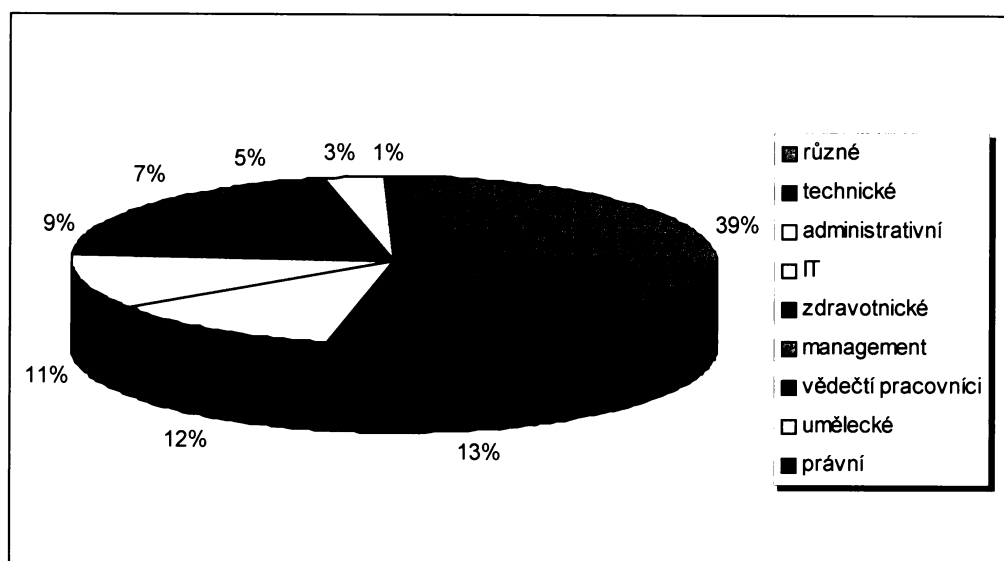
Příloha 2: Kritéria bodového systému pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“

KRITÉRIUM	VÝPOČET BODOVÉHO HODNOCENÍ	
	MOŽNÉ MAX.	NUTNÉ MIN.
pracovní poměr	12	<ul style="list-style-type: none"> • během prvního roku ode dne platnosti povolení k zaměstnání, se kterým uchazeč podává přihlášku do projektu, se přidělí <u>1 bod</u> za každé dva měsíce trvání platnosti povolení k zaměstnání • během druhého roku ode dne platnosti povolení k zaměstnání, se kterým uchazeč podává přihlášku do projektu, se přidělí <u>1 bod</u> za každých šest měsíců trvání platnosti povolení k zaměstnání • během třetího roku a dalších let ode dne platnosti povolení k zaměstnání, se kterým uchazeč podává přihlášku do projektu, se přidělí <u>1 bod</u> za každých dvanáct měsíců trvání platnosti povolení k zaměstnání
	3	
pracovní zkušenost	6	<ul style="list-style-type: none"> • <u>1 bod</u> za každých šest měsíců trvání libovolného absolvovaného pracovního poměru na plný úvazek předcházejícího dni platnosti povolení k zaměstnání, se kterým uchazeč podává přihlášku do projektu
	1*	* minimální pracovní zkušenost se nevyžaduje u absolventů středních a vysokých škol
dosažené vzdělání	15	<ul style="list-style-type: none"> • <u>2 body</u> za dokončené střední odborné vzdělání • <u>2 body</u> za dokončené úplné střední vzdělání • <u>2 body</u> za dokončené úplné střední odborné vzdělání • <u>2 body</u> za dokončené vyšší odborné vzdělání • <u>3 body</u> za dokončený vysokoškolský bakalářský studijní program • <u>4 body</u> za dokončený vysokoškolský magisterský studijní program • <u>4 body</u> za absolvovaný doktorský studijní program
	2	
věk	8	<ul style="list-style-type: none"> • <u>4 body</u> do 23 let věku, <u>8 bodů</u> od 23 do 35 let věku a pak za každý rok o <u>jeden bod méně</u>
předchozí zkušenost se životem v ČR	6	<ul style="list-style-type: none"> • <u>1 bod</u> za každých doložených 6 měsíců nepřetržitě strávených v ČR před vybráním ve výběrové proceduře
jazyková znalost	9	<ul style="list-style-type: none"> • <u>6 bodů</u> za oficiální dokument dokládající znalost českého nebo slovenského jazyka • <u>3 body</u> za oficiální dokument dokládající znalost anglického, francouzského nebo německého jazyka
hodnocení rodiny	10	<ul style="list-style-type: none"> • <u>až 6 bodů</u> za ohodnocení manžela/manželky podle vzorce $6 \cdot PB/56$, kde PB je počet bodů, který manžel/manželka získal/a podle standardním výpočtem se zohledněním ostatních kritérií výběrových kritérií (<i>pracovní poměr, pracovní zkušenost, dosažené vzdělání, věk, předchozí zkušenost se životem v ČR a jazyková znalost</i>), • <u>2 body</u> za každé uchazečovo nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě, nejvíce však <u>6 bodů</u>.

Pro možnost být vybrán do pilotního projektu je nutné získat minimálně **25 bodů**.

Zdroj: Pilotní projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“

Příloha 3: Profesní struktura účastníků pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ (k 30. 6. 2006)



Zdroj: Uchazeči zařazení do pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“
 Poznámka: celkový počet uchazečů je 420

Příloha 4: Fiskální podněty pro vysoce kvalifikované imigranty ve vybraných zemích

Stát	Fiskální stimul
Austrálie	Za účelem podpory podnikání vyžadující kvalifikovanou pracovní sílu, jsou na území Austrálie od 1. července 2002 výdělků kvalifikovaných dočasných imigrantů osvobozeny od daní na dobu 4 let.
Rakousko	Jedinec, který neměl v Rakousku během uplynulých 10 let trvalý pobyt, má trvalé bydliště v zahraničí a práci u rakouského zaměstnavatele méně než 5 let, benefituje z daňových odpočtů až do výše 35 % ze zdanitelného příjmu na krytí nákladů spojených s udržováním domácnosti v Rakousku, nákladů na vzdělání a slouží jako finanční podpora spojená s migrací.
Belgie	Určení zahraniční výkonní pracovníci, specialisté a výzkumníci dočasně pobývající v Belgii mají nárok na speciální daňový režim, který s nimi nakládá jako s nerezidenty. Zdanitelný příjem je vypočítáván přizpůsobením platu podle počtu dnů strávených mimo Belgii. Náhrady výdajů vzniklých v souvislosti se zaměstnancovým dočasným pobytem v Belgii nejsou předmětem daní z příjmů.
Dánsko	Speciální daňový režim se vztahuje k cizincům zaměstnaným dánskými zaměstnavateli. Příjem je zdaněn rovnou daní 25 % místo obvyklé míry ve výši od 39 do 59 %. K tomuto oprávnění musí osoby pobývat v Dánsku a vydělávat více než 50 900 DKK měsíčně (rok 2001). Tento daňový režim je platný 36 měsíců.
Finsko	Cizinec pracující ve Finsku může získat oprávnění pro speciální rovnou daň 35 % během období 24 měsíců, pokud obdrží příjem z finských zdrojů za úkoly vyžadující speciální odbornost a vydělává měsíčně 5 800 EUR a více. Tento zákon stanovuje, že daný odborník nesměl v uplynulých 5 letech pobývat ve Finsku.
Francie	Současné legislativní změny, které se snaží podporovat příchod zahraničních profesionálů, zahrnují pětileté daňové osvobození na prémie vyplácené migrantům, jež jsou přímo spojené s jejich úkolem ve Francii a daňové odpočty z plateb sociální péče placených v mateřských zemích. Odpočty jsou také možné z penzijního a zdravotního pojištění. Toto platí pro zahraniční profesionály (včetně francouzských občanů, kteří pracovali více než 10 let na kontrakt jako zahraniční pracovní síla mimo území Francie), kteří přišli do Francie od 1. ledna 2004.

pokračování tabulky - příloha 4:

Japonsko	Pro cizince žijící v Japonsku jsou refundace výdajů na krytí nákladů spojených se samotnou migrací (a jednou za rok náhrady za cestu domů) osvobozeny od daní.
Korea	Od ledna 2003 jsou poskytována daňová zvýhodnění až do výše 40 % z příjmu na pokrytí životních nákladů, nákladů na bydlení, opuštění domova a vzdělání. V určitých sektorech je možné příjem osvobodit od daní až na 5 let, když migrant splní tyto podmínky: a) pracuje na základě od daně osvobozeného technologického kontraktu, b) je technických pracovníkem se zkušenostmi z určitých odvětví.
Nizozemsko	Cizinci mohou být oprávněni pro speciální službu zvanou „30 procent“ (dříve „35 procent“). Ta umožňuje zaměstnavateli uplatnit na zaměstnance ze zahraničí až po dobu 10 let daňové zvýhodnění až 30 % pravidelného příjmu tohoto zaměstnance a taktéž jsou od daní osvobozené refundace za školné pro děti navštěvující mezinárodní školy.
Nový Zéland	Vládní dokument vydaný v listopadu 2003 nastiňuje návrh osvobodit příjem určitých migrantů a vracejících se Novozélandců z novozélandského mezinárodního daňového režimu. Jeho cílem je ujistění, že novozélandský daňový systém neodrazuje od nábory zahraničních zaměstnanců. Vláda navrhla dva možné přístupy: <ul style="list-style-type: none"> • úzké osvobození, které by bylo aplikováno 7 let a zaměřilo by se na ta daňová pravidla, která jsou více vyčerpávající než mezinárodní norma • druhá možnost je, že bude aplikováno po 3 roky a bude poskytovat daňovým poplatníkům široké osvobození z placení novozélandské daně na celkový příjem plynoucí ze zahraničí.
Norsko	Osobám, které se chtějí usídlit v Norsku na dobu 4 let a méně, může být povolen 15 % odpočet z jejich hrubého příjmu.
Kanada	Výzkumníci v provincii Québec mohou benefitovat z pětiletých daňových úlev ze 75 % jejich osobního příjmu, jestliže se zde usadí a budou pracovat ve firmě působící v sektoru výzkumu a rozvoje.
Švédsko	Od 1. ledna 2001 mohou zahraniční zaměstnanci, kteří jsou odborníci a vědci se znalostmi a dovednostmi, které ve Švédsku chybějí, mít prospěch z nového daňového režimu – nebudou platit žádné daně z prvních 25 % příjmu. Toto je platné maximálně po dobu 10 let.
Spojené království	Osoby, které jsou zaměstnavatelem vyslané do Spojeného království a prohlásí úmysl zůstat zde dočasně, můžou žádat o daňové úlevy na náklady spojené s bydlením a cestováním. Je možno také žádat daňové úlevy pro dny, kdy pracovali mimo zemi.

Zdroj: UK Home Treasury (2003), Ernst and Young (2001) a národní ministerstva, cit. v Trends in International Migration 2004

Příloha 5: Vývoj růstu minimálních měsíčních mezd v ČR v letech 1991 - 2006

Rok	Částka (Kč)	Růst v % ¹
1991	2000	x
1992-1995	2200	10,0
1996-1997	2500	13,6
1998	2650	6,0
1999	3600	35,8
2000	4500	25,0
2001	5000	11,1
2002	5700	14,0
2003	6200	8,8
2004	6700	8,1
2005	7185	7,2
2006 (1. 1.)	7570	5,4
2006 (1. 7.)	7955	5,1

Zdroj: Kux, Ettlerová, Baštýř a Šťastná (2006)

Poznámka: ¹ ve srovnání s předešlým obdobím

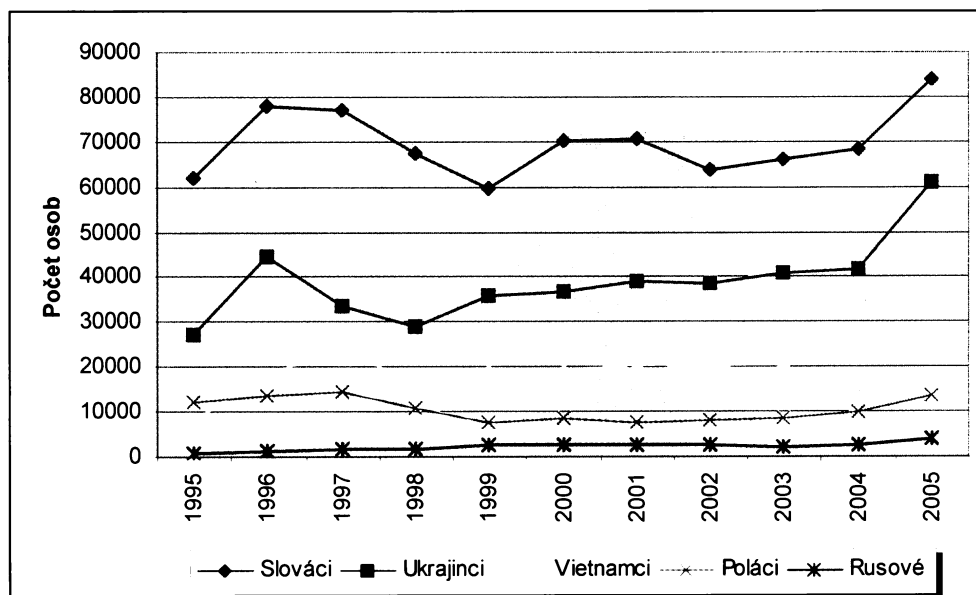
Příloha 6: Podíl průměrné měsíční podpory v nezaměstnanosti v ČR (v % hrubé měsíční mzdy) v letech 1994 – 2005

Rok	Podíl průměrné měsíční podpory v nezaměstnanosti (v % hrubé měsíční mzdy ¹⁾)
1994	26,2
1995	24,7
1996	23,5
1997	23,7
1998	19,9
1999	20,0
2000	20,6
2001	20,2
2002	20,1
2003	19,8
2004	19,9
2005	22,4

Zdroj: Kux, Ettlerová, Baštýř a Šťastná (2006)

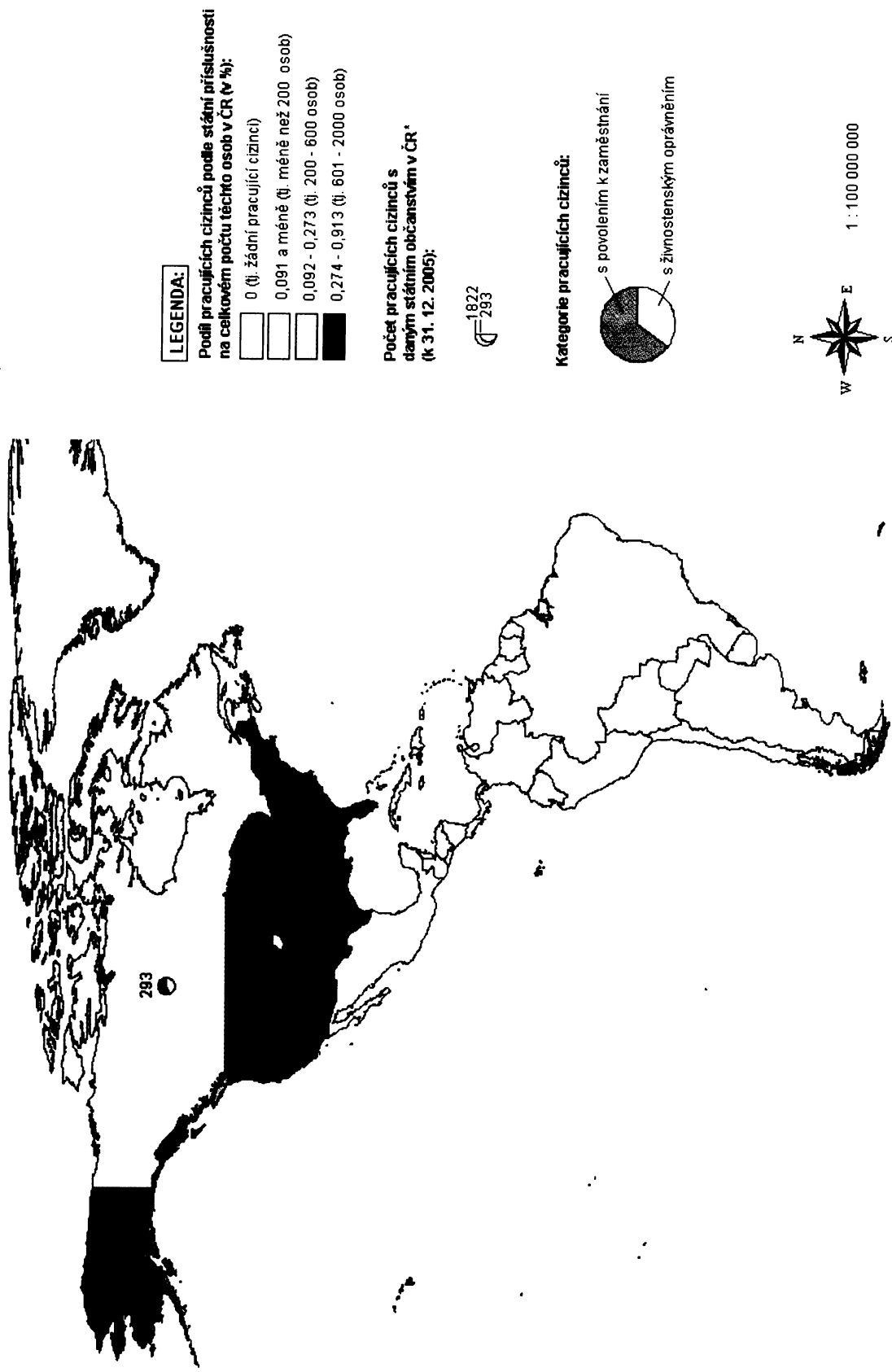
Poznámka: ¹⁾ z důvodu srovnatelnosti dlouhodobé časové řady počítáno z průměrných mezd bez zaměstnanců Ministerstva obrany a Ministerstva vnitra

Příloha 7: Vývoj celkové zaměstnanosti příslušníků vybraných zemí v letech 1995 – 2005 (k 31. 12.)



Zdroj: Horáková a Macounová (2006)

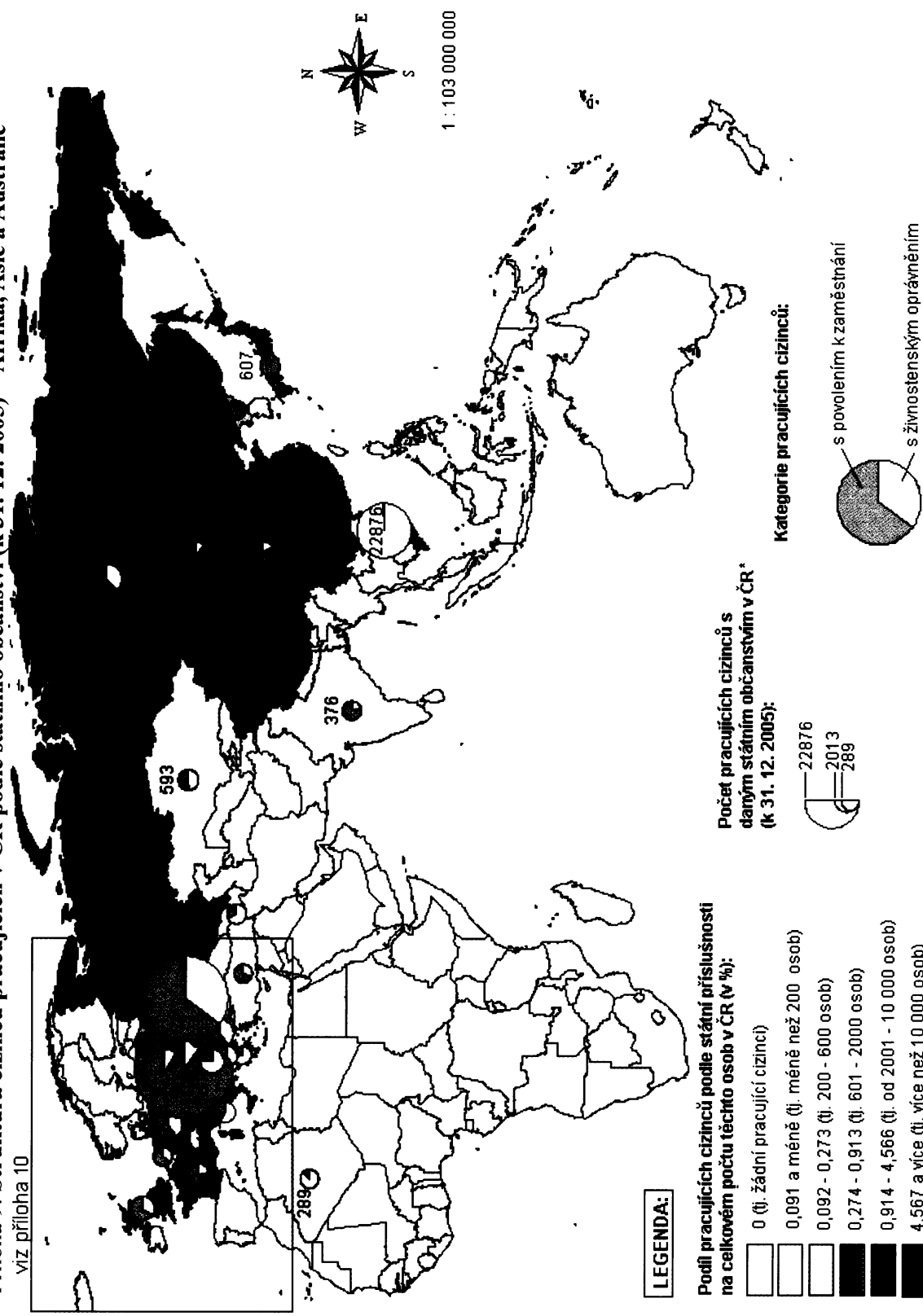
Příloha 8: Struktura cizinců pracujících v ČR podle státního občanství (k 31. 12. 2005) – Severní a Jižní Amerika



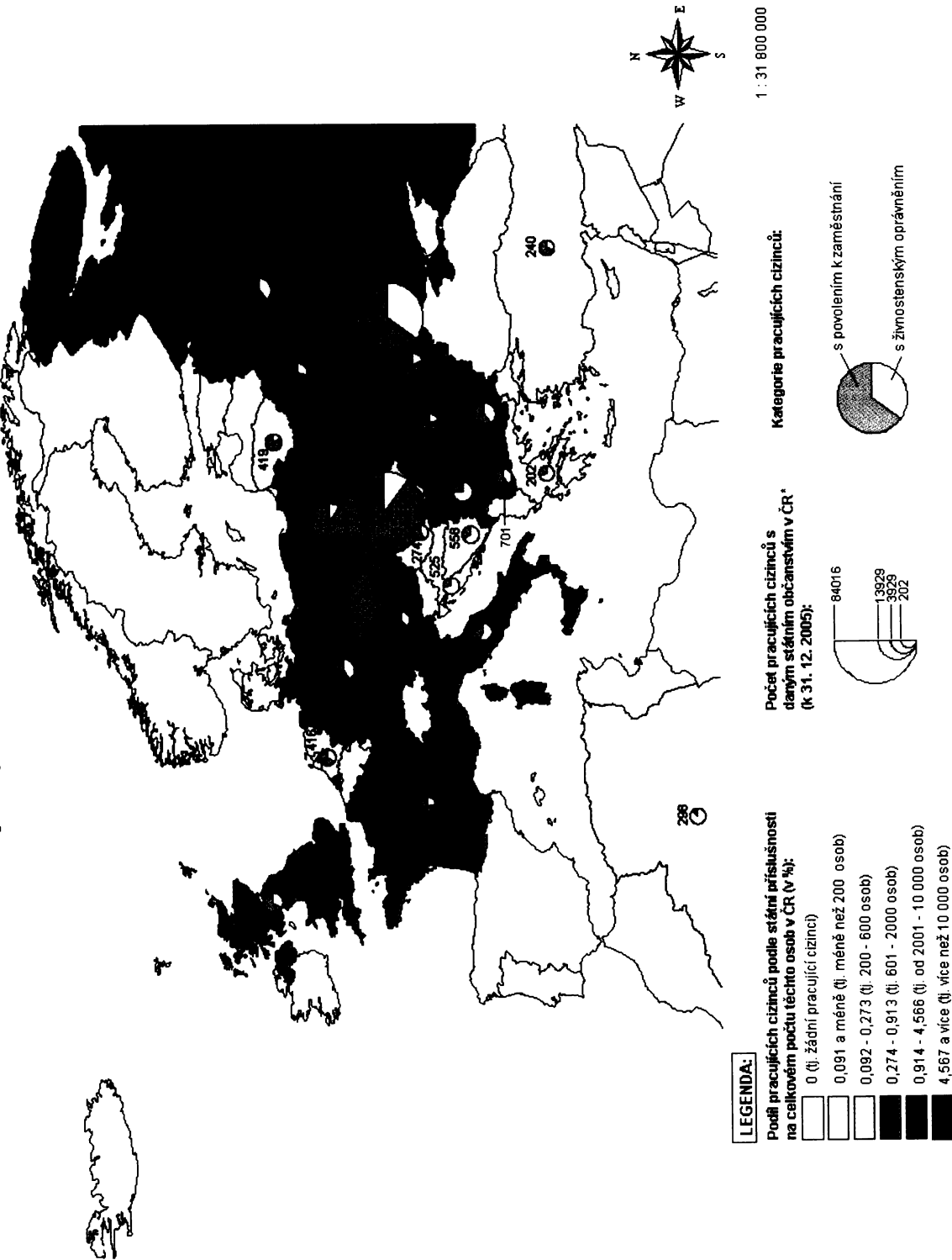
Zdroj: Horáková a Macounová (2005)

Poznámka: *kartodiagram a počet pracujících cizinců uveden, jen přesahuje-li hodnota pracujících v ČR 200 osob s daným státním občanstvím

Příloha 9: Struktura cizinců pracujících v ČR podle státního občanství (k 31. 12. 2005) – Afrika, Asie a Austrálie
viz příloha 10



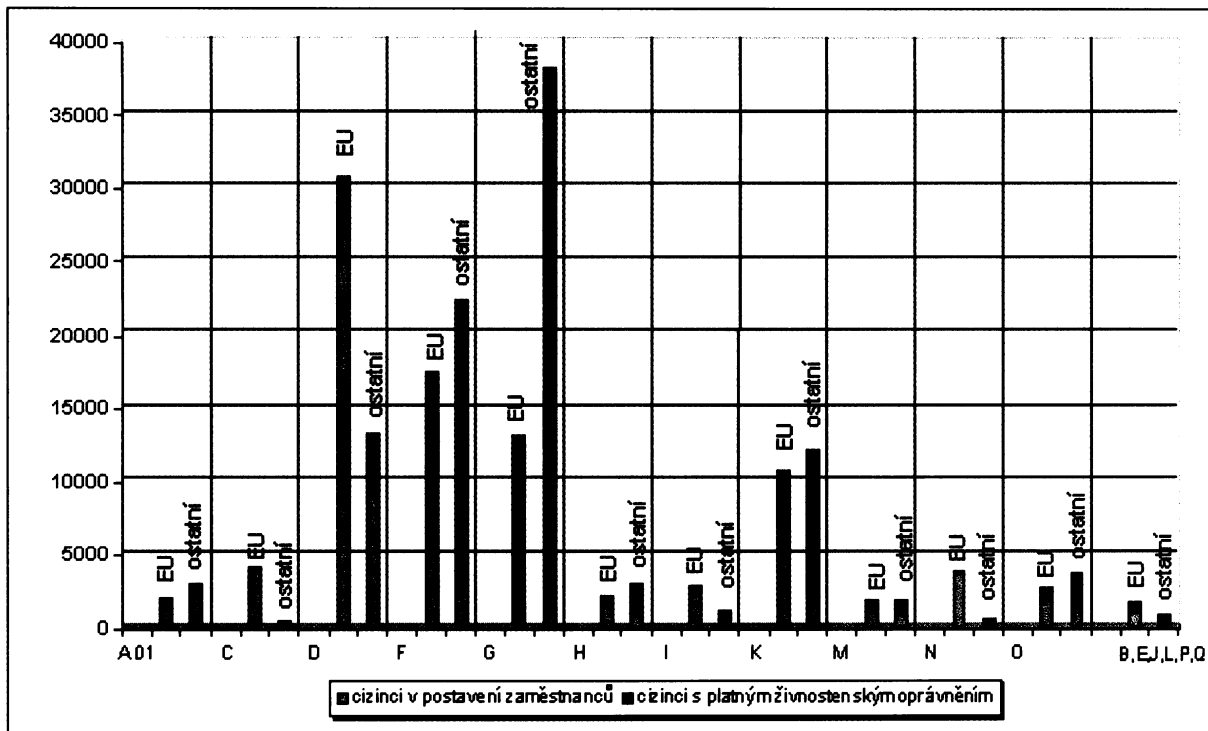
Příloha 10: Struktura cizinců pracujících v ČR podle státního občanství (k 31. 12. 2005) - Evropa



Zdroj: Horáková a Macounová (2006)

Poznámka: *kartodiagram a počet pracujících cizinců uveden, jen přesahuje-li hodnota pracujících v ČR 200 osob s daným státním občanstvím

Příloha 11: Zaměstnanost cizinců – občanů EU a ostatních zemí (podle OKEČ) k 31. 12. 2004



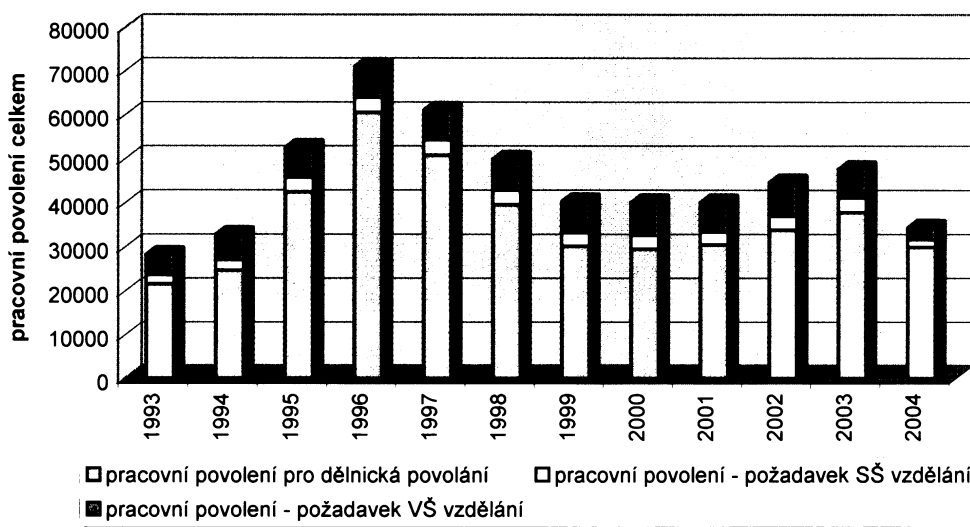
OKEČ:

- A 01 zemědělství, myslivost, a související činnosti
- B lesnictví, rybolov a chov ryb
- C těžba surovin
- D zpracovatelský průmysl
- E výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody
- F stavebnictví
- G obchod, opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní spotřebu a převážně pro domácnost
- H ubytování a stravování
- I doprava a spoje
- J finanční zprostředkování
- K činnost v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikatelské činnosti
- L veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení
- M vzdělávání
- N zdravotní a sociální péče
- O ostatní veřejné, sociální a osobní služby
- P činnosti domácností
- Q ex-teritoriální organizace a instituce

Zdroj: Cizinci v České republice 2005

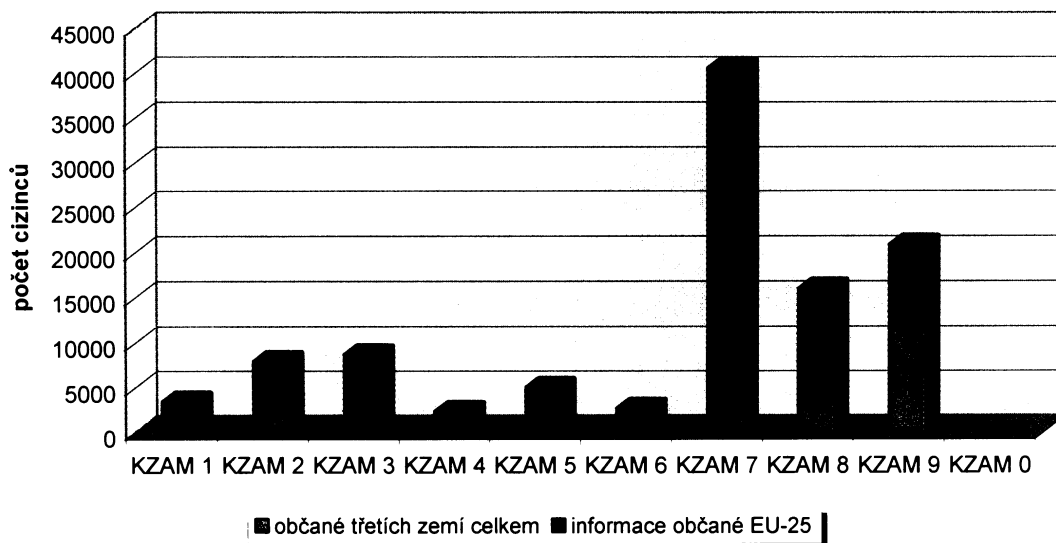
Poznámka: informace o živnostenských oprávněních (ŽO) cizinců se vztahují k odvětvové skladbě vydaných ŽO cizincům, nikoliv k odvětvové skladbě cizinců s ŽO; celkem vydáno 80 827 ŽO k 31. 12. 2004

Příloha 12: Platná povolení k zaměstnání cizinců podle požadavku na vzdělání v ČR v letech 1993 - 2004



Zdroj: Horáková a Macounová (2005)

Příloha 13: Cizinci v postavení zaměstnanců v ČR podle kvalifikačních tříd KZAM (k 31. 12. 2004)

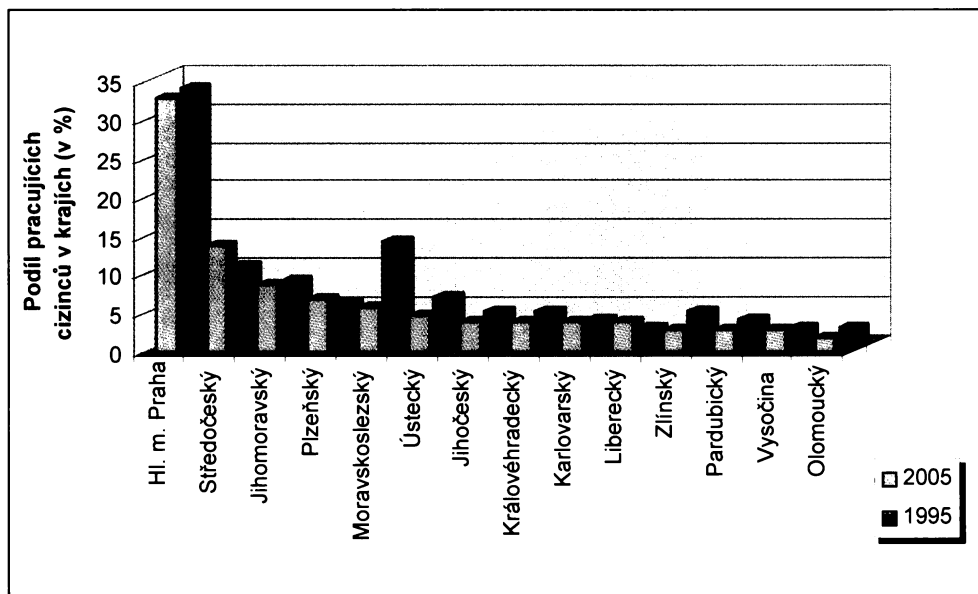


Zdroj: Horáková a Macounová (2005)

Poznámka:

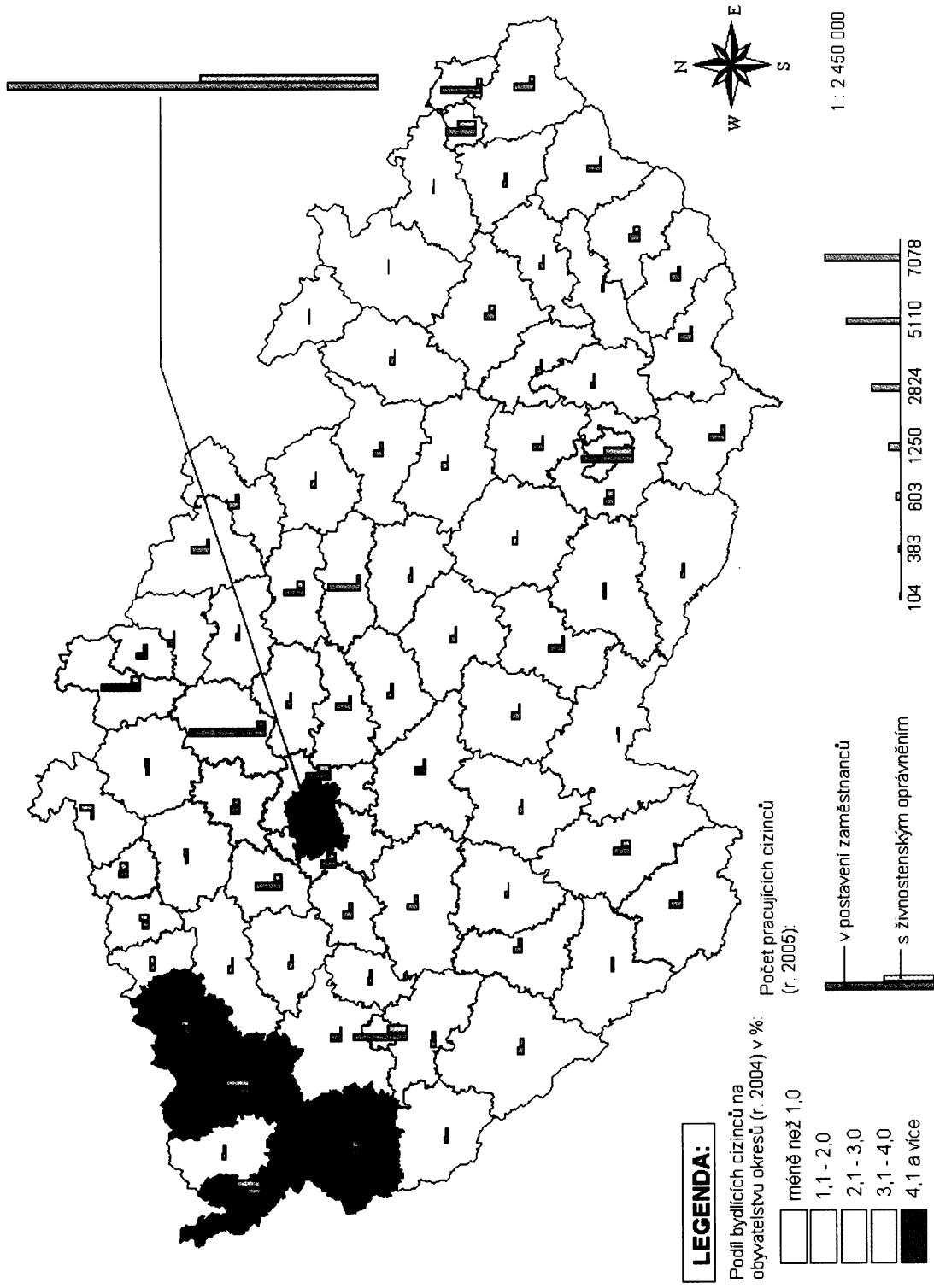
- KZAM 1 zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci
- KZAM 2 vědečtí a odborní duševní pracovníci
- KZAM 3 techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci včetně příbuzných oborů
- KZAM 4 nižší administrativní pracovníci (úředníci)
- KZAM 5 provozní pracovníci
- KZAM 6 kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (vč. příbuzných oborů)
- KZAM 7 řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři
- KZAM 8 obsluha strojů a zařízení
- KZAM 9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
- KZAM 0 nezjištěno

Příloha 14: Podíl pracujících cizinců v krajích ČR v letech 1995 a 2005 (k 31. 12.)



Zdroj: Cizinci v České republice 2001, Horáková a Macounová (2006)

Příloha 15: Podíl bydlících cizinců na obyvatelstvu okresů ČR (r. 2004) a počty pracujících cizinců v těchto územních jednotkách (r. 2005)



Zdroj: Cizinci v České republice 2005, Horáková a Macounová (2005)
 Poznámka: cizinci zahrnutí do kategorie bydlících a pracujících - viz kap. 5.1

Příloha 16: DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNAVATELE

Dotazník se skládá ze 6 tématických bloků, ale počet Vám položených otázek se bude lišit podle toho, zda ve Vaší firmě cizinci práci vykonávají jako zaměstnanci (27 otázek) nebo nevykonávají (9 či 10 otázek).

Zajištění anonymity odesílaných dotazníků bude uskutečněno tak, že jsou založeny dvě emailové schránky – z jedné (zamestnavani@gmail.com, kde na stránce www.gmail.com zadáte jméno: zamestnavani a heslo: cizinec) pošlete vyplněný dotazník (nezapomeňte prosím změny uložit) na druhou adresu dotazniky@gmail.com, takže všechny poslané dotazníky budou mít stejného odesílatele.

Děkujeme Vám za Váš čas, který věnujete vyplnění dotazníku!



Michaela Roubalová (studentka PřF UK) a IOM Praha

IOM International Organization for Migration
IOM Mezinárodní organizace pro migraci

Pro vyplnění odpovědi na otázku, prosím, klikněte na barevné políčko u toho výroku, který Vám nejvíce vyhovuje a označte ho křížkem (x), popřípadě vypište slovní odpověď do tohoto prostoru.

I. IDENTIFIKAČNÍ UKAZATELE FIRMY

1. Jaké je podnikatelské zaměření Vaší firmy?

zemědělství, myšlivost <input type="checkbox"/>	lesnictví, rybolov a chov ryb <input type="checkbox"/>	těžba nerostných surovin <input type="checkbox"/>	zpracovatelský průmysl <input type="checkbox"/>	výroba a rozvod elektřiny, vody a plynu <input type="checkbox"/>	stavebnictví <input type="checkbox"/>
obchod; opravy motor. vozidel a výrobků <input type="checkbox"/>	ubytování a stravování <input type="checkbox"/>	doprava, skladování a spoje <input type="checkbox"/>	finanční zprostředkování <input type="checkbox"/>	činnost v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti <input type="checkbox"/>	veřejná správa a obrana; povinné soc. zabezpeč. <input type="checkbox"/>
vzdělávání <input type="checkbox"/>	zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti <input type="checkbox"/>	ostatní veřejné, sociální a osobní služby <input type="checkbox"/>	činnosti domácností <input type="checkbox"/>	exteritoriální organizace a instituce <input type="checkbox"/>	

2. Kolik má Vaše firma zaměstnanců?

10 a méně <input type="checkbox"/>	11 - 25 <input type="checkbox"/>	26 – 50 <input type="checkbox"/>	51 – 250 <input type="checkbox"/>	více než 250 <input type="checkbox"/>
---------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	--

3. Kolik let již Vaše firma funguje?

méně než 2 roky <input type="checkbox"/>	3 – 5 let <input type="checkbox"/>	6 – 10 let <input type="checkbox"/>	více než 11 let <input type="checkbox"/>
---	---------------------------------------	--	---

4. Pod jakou právní formou podnikáte?

Fyzické osoby:		Právnícké osoby:			
živnost <input type="checkbox"/>	jiná fyzická osoba <input type="checkbox"/>	státní podnik <input type="checkbox"/>	společnost ručením omezeným <input type="checkbox"/>	akciová společnost <input type="checkbox"/>	veřejná obchodní společnost <input type="checkbox"/>
družstvo <input type="checkbox"/>	komanditní společnost <input type="checkbox"/>				

5. Podle předešlé odpovědi vyberte kategorii, pod kterou prosím zodpovíte další otázku.

Pro fyzické osoby:

Je majitel Vaší firmy cizí státní příslušník?

ne ano ➔ pokud jste odpověděli kladně, ze které země pochází:

Pro právnické osoby:

Jaká je vlastnická struktura Vaší firmy, jakým druhem kapitálu je tvořena?

jen domácí kapitál jen zahraniční kapitál podíl zahraničního kapitálu < 50 % podíl zahraničního kapitálu > 50 % nadnárodní společnost ➔ Pokud není tvořena domácím kapitálem, ze které země tedy pochází:

II. PILOTNÍ PROJEKT „VÝBĚR KVALIFIKOVANÝCH ZAHRA NIČNÍCH PRACOVNÍKŮ“

6. Slyšeli jste o existenci pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“?

jsem informován o jeho pravidlech slyšel jsem, ale nezajímám se neslyšel vůbec mě nezajímá chtěl bych více informací

7. Pokud tento projekt znáte, odkud jste se o něm dozvěděli? V opačném případě pokračujte další otázkou.

tisk internet úřad práce informační kampaň odliinud-odkud:

III. ZAMĚSTNÁVÁNÍ/NEZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ – DŮVODY

8. Vykonaávají na Vašem pracovišti práci cizinci?

ano - jako zaměstnanci pokračujte otázkou č. 11
zaměstnáváme je na živnostenské oprávnění
využíváme služeb cizinců od zprostředkovatelských firem

využíváme kombinaci výše zmíněných forem

ne pokračujte otázkou č. 10

9. Jaké důvody hrály nejdůležitější roli pro Vaše rozhodnutí zaměstnávat cizince na živnostenské oprávnění nebo využít služeb zprostředkovatelských firem? Touto otázkou pro Vás dotazník končí! Děkujeme za jeho vyplnění!

-
-
-
-

10. Označte z následujícího výčtu kategorií, který důvod pro nezaměstnávání cizinců je pro Vás nejpodstatnější. Můžete označit více odpovědí. Touto otázkou pro Vás dotazník končí! Děkujeme za jeho vyplnění!

nemáme potřebu zaměstnávat cizince jazyková bariéra sociokulturní rozdíly další náklady (zaškolení, poplatky za pracovní povolení atd.) obtíže se získáním pracovního povolení nedůvěra k cizincům

nikdy o práci nežádali nemáme přehled o legislativních podmínkách zaměstnávání cizinců jiný – jaký:

11. Prosím vypište kolik cizinců (ze všech zemí světa) v současné době zaměstnáváte jako zaměstnance. Do tabulky potom napište, jaká je jejich státní příslušnost a jakou pozici ve Vaší firmě vykonávají. Pozice jsou rozděleny do 4 kategorií: dělnická-manuální, dělnická odborná, vedoucí/manažerská a ostatní pozice. Pod danou kategorií uveďte kolik cizinců dané státní příslušnosti ji vykonává. V případě delšího seznamu prosím pokračujte na poslední straně dotazníku!

počet zaměstnaných cizinců

státní příslušnost	počet cizinců	děln.- manual.	děln.- odborná	vedoucí/ manaž.	ostatní

12. Zaměstnáváte cizince, který je zapojen do projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“?

ano

ne

13. Jaké důvody Vás vedly k upřednostnění zaměstnat cizince před českým občanem? Můžete uvést více odpovědí.

nedostatek zájmu
domácích žadatelů
o nekvalifik.
práce

nedostatek českých
žadatelů s požá-
dovanou kvalifikací

menší
mzdové
požadavky

vyšší
pracovní
morálka

přesun pracovníka
z mateřského podniku
v zahraničí

znalost
cizích
jazyků

jiné – jaké:

IV. ADMINISTRATIVNÍ POSTUPY PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

14. Jak vnímáte následující aspekty, které souvisejí s administrativními postupy nutnými k tomu, aby mohl cizinec v ČR práci legálně vykonávat? Ohodnoťte je prosím známkami 1 až 5 (1 – velmi usnadňující až 5 – velmi problematické).

	1	2	3	4	5	nevím
a) získání povolení k zaměstnání cizince (zaměstnavatel)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) získání povolení k zaměstnání a vízum k pobytu za týmž účelem (cizinec)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) placení správních poplatků	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) administrativní náročnost procesu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) příliš dlouhá doba nutná k tomu, aby mohl cizinec ze třetí země začít legálně pracovat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) (ne)přehlednost/složitost legislativy týkající se zaměstnávání cizinců	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) legislativa upravující zaměstnávání občanů EU (nepotřebují povolení k zaměstnání)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) možnost, aby cizinec vyřizoval povolení k pobytu a k zaměstnání zároveň	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) podle nového zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) již zaměstnavatel nemusí každý rok znovu žádat o povolení k zaměstnávání cizince, jen povinnost cizince prodlužovat toto povolení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) osvobození od administrativních procedur po 2,5 letech při zaměstnávání cizince zapojeného do pilotního projektu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zde se můžete vyjádřit k výše uvedeným aspektům:

-
-
-
-

15. Kdyby došlo ke zjednodušení získávání pracovního povolení a víz pro příslušníky třetích zemí, zaměstnávali byste jich více?

ano	ne	nevím
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. VZTAH ZAMĚSTNAVATEL VS. CIZINEC

16. Seřadte následující kritéria podle důležitosti při procesu přijímání cizince k výkonu zaměstnání. Vepište jejich pořadí od 1 do 3 do barevného pole vedle každé kategorie.

znalost českého jazyka	<input type="checkbox"/>	státní příslušnost	<input type="checkbox"/>	kvalifikace	<input type="checkbox"/>
------------------------	--------------------------	--------------------	--------------------------	-------------	--------------------------

17. Jaká pozitiva pro Vaši firmu zaměstnávání cizinců představuje? Můžete uvést více odpovědí.

pracují za méně peněz	velké pracovní nasazení	jsou flexibilní - práce přesčas, na směny	mají často vysokou kvalifikaci	loajalita k firmě	přináší nové nápady
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
znalost cizích jazyků	žádná	jiná – jaká:			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>			

18. Jakým překážkám jste čelili po přijetí cizince k výkonu zaměstnání (v procesu integrace cizince) do Vaší firmy? Můžete uvést více odpovědí.

jazykové/komunikační bariéry	kulturní (náboženství, oblékání, jiné pracovní zvyky atd.)	sociální (neznalost českého prostředí a zvyklostí)	ověření jejich dovedností/kvalifikace	další náklady spojené se zaškolením	rasismus/xenofobie na pracovišti
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
žádné	jiné – jaké:				
<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>				

19. Jaký vývoj zaznamenal počet zaměstnaných cizinců ve Vaší firmě v uplynulých 5 letech (pokud podnikáte kratší dobu, tak od svého vzniku)?

rostl	snížoval se	zůstal stejný	kolísal
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Jakým způsobem jste nejčastěji hledali adepta cizí státní příslušnosti k zaplnění nového/volného pracovního místa? Můžete uvést více možností.

úřad práce	známí, přátelé	zprostředkovatelská agentura	zájemce se ohlásil sám	informační síť EURES
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
inzerát	internetová aplikace pilotního projektu www.praceprocizince.cz	řádný konkurz	požádání již zaměstnaného cizince o oslovení svých krajanů	jiný – jaký:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

21. Jak jste celkově spokojeni s výkonem práce cizinců na Vašem pracovišti? Ohodnotte prosím známkou od 1 do 5 (1 – velmi spokojeni až 5 – velmi nespokojeni), kterou vepište do políčka.

22. Liší se průměrná hodinová mzda českého zaměstnance a cizince, pracují-li na stejné pozici?

ano

ne

nevím

23. Plánujete, že v budoucnosti (v horizontu 5 let) zvýšíte počet zaměstnaných cizinců?

ano

ne

nevím

VI. PREFERENCE

24. Podle mého názoru a vlastních zkušeností raději přijmou českého žadatele než žadatele z cizí země:

ano

ne

pokračujte otázkou č. 25

pokračujte otázkou č. 26

25. Jestliže jste v předešlé otázce odpověděli, že byste raději zaměstnali Čecha, změnili byste svůj názor v případě, že cizinec by byl schopen akceptovat vykonávání stejné práce za nižší mzdu?

ano

ne

26. Mohli byste podle své vlastní zkušenosti říci, zda byste dávali na základě geografické, kulturní a zejména jazykové blízkosti přednost cizincům slovanského původu?

ano

ne

27. Preferovali byste na základě vlastní praxe příslušníky určitého etnika z hlediska pracovní výkonnosti? Které?

ne

ano



Jestliže jste odpověděli kladně, které byste upřednostnili:

a) Bělorusy, b) Bulhary, c) Chorvaty, d) Kazachy,
e) Moldavany, f) Poláky, h) Rusy, i) Slováky, j) Srby a
Černohorce, k) Ukrajince, l) Vietnamce m) jiné – jaké:

vyberte písmena:

To je KONEC dotazníku – mnohokrát Vám děkujeme za jeho vyplnění!!!

Pokud byste rádi něco k problematice zaměstnávání cizinců či tomuto dotazníku dodali, můžete se vyjádřit zde:

Příloha 17: **Struktura ekonomických subjektů v Praze a ČR podle RES (k 31. 3. 2005)**

RES k 31.3.2005	ČR celkem	Praha celkem	Praha (v %) na ČR
Počet jednotek v RES celkem	2 357 762	418 358	18
- soukromých podnikatelů podnikajících podle zvláštních předpisů	1 884 560	287 460	15
- státních podniků	792	205	26
- obchodních společností	248 220	86 165	35
- družstev	13 465	5 418	40

Zdroj: ČSÚ - Statistický bulletin kraj Hl. m. Praha, 1.-3. čtvrtletí 2005, cit. v Zpráva o situaci na trhu práce (2006)

Příloha 18: **Firmy podle počtu zaměstnanců se sídlem či pobočkou v Praze s alespoň jedním zaměstnancem (r. 2005)**

Počet zaměstnanců	Počet firem
1-5	42 031
6-9	6 254
10-24	6 668
25-99	3 743
100-499	1 014
500-1499	145
1500-3999	62
4000 a více	23
Celkem	59 940

Zdroj: Firemní monitor Albertina, vlastní výpočty

Příloha 19: **Podnikatelské zaměření firem zaměstnávajících a nezaměstnávajících cizince (výsledky dotazníkového šetření)**

Podnikatelské zaměření	Firmy nezaměstnávající cizince		Firmy zaměstnávající cizince	
	Četnost	Podíl (v %)	Četnost	Podíl (v %)
Obchod, opravy motor. vozidel	16	22,2	1	4,2
Stavebnictví	9	12,5	5	20,8
Nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti	8	11,1	3	12,5
Zpracovatelský průmysl	8	11,1	2	8,3
Ostatní veřejné a sociální služby	6	8,3	7	29,2
Vzdělávání	5	6,9	1	4,2
Zdravotní a sociální péče	5	6,9	1	4,2
Doprava, skladování a spoje	4	5,6	2	8,3
Finanční zprostředkování	4	5,5	1	4,2
Výroba a rozvod elektřiny, vody a plynu	3	4,2	0	0,0
Ubytování a stravování	2	2,8	1	4,2
Zemědělství, myslivost	1	1,4	0	0,0
Neuvedeno	1	1,4	0	0,0
Celkem	72	100,0	24	100,0

Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha 20: Charakteristiky firem využívajících jiných forem zaměstnávání cizinců (výsledky dotazníkového šetření)

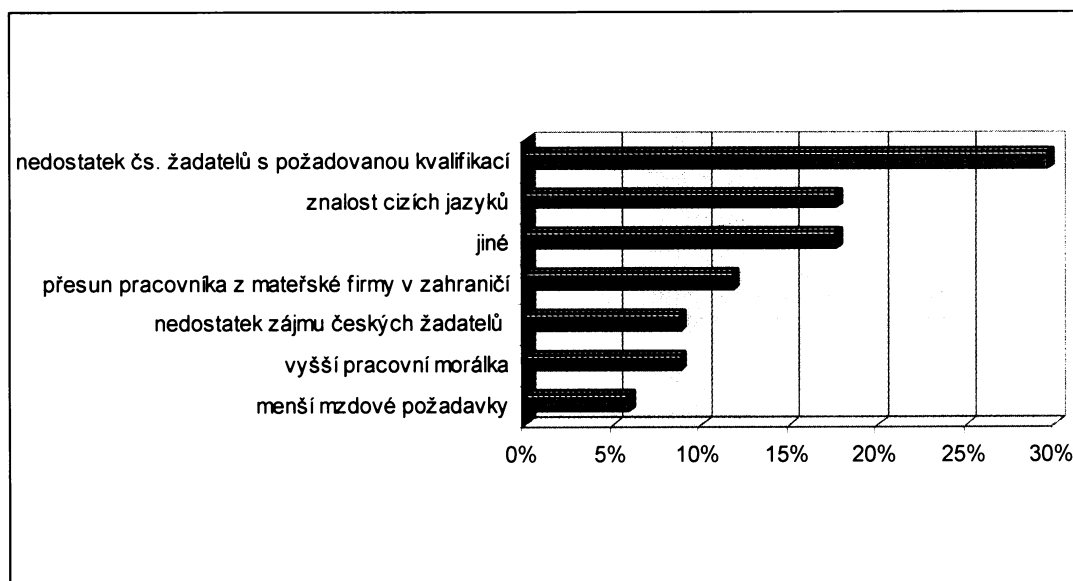
Forma ¹⁾	Zaměření firmy	Počet zaměstnanců	Doba fungování	Právní forma	Druh kapitálu
ZPROST.	ubytování a stravování	méně než 10	3-5 let	s.r.o.	ČR
ZPROST.	stavebnictví	26-50	6-10 let	s.r.o.	ČR
ZPROST.	stavebnictví	méně než 10	6-10 let	s.r.o.	ČR
ZPROST.	zpracovatelský průmysl	11-25	více než 11 let	a.s.	ČR
ZPROST.	zpracovatelský průmysl	11-25	6-10 let	s.r.o.	ČR
ŽO	stavebnictví	11-25	6-10 let	s.r.o.	ČR
ŽO	stavebnictví	26-50	více než 11 let	a.s.	ČR
ŽO	výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	11-25	6-10 let	s.r.o.	ČR
ZPROST. ²⁾	stavebnictví	méně než 10	více než 11 let	živnost	ČR
ZPROST. ²⁾	ostatní služby	51-250	více než 11 let	s.r.o.	nadnárodní firma – Německo
ŽO i ZPROST. ²⁾	zpracovatelský průmysl	více než 250	více než 11 let	s.r.o.	nadnárodní firma – Francie
ŽO ²⁾	ostatní služby	51-250	6-10 let	s.r.o.	ČR
ŽO ²⁾	vzdělávání	11-25	více než 11 let	s.r.o.	ČR

Zdroj: dotazníkové šetření

Poznámka: ¹⁾ ŽO = živnostenské oprávnění, ZPROST. = najímání cizinců prostřednictvím zprostředkovatelských firem

²⁾ současně se zaměstnáváním cizinců

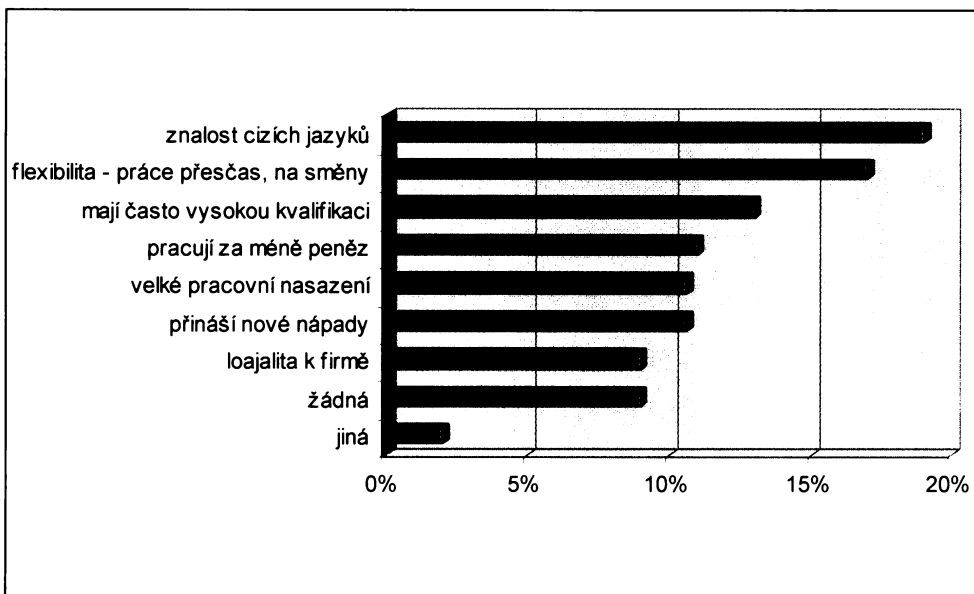
Příloha 21: Důvody pro zaměstnávání cizinců (výsledky dotazníkového šetření*)



Zdroj: dotazníkové šetření

Poznámka: *procentní podíl ze 34 odpovědí

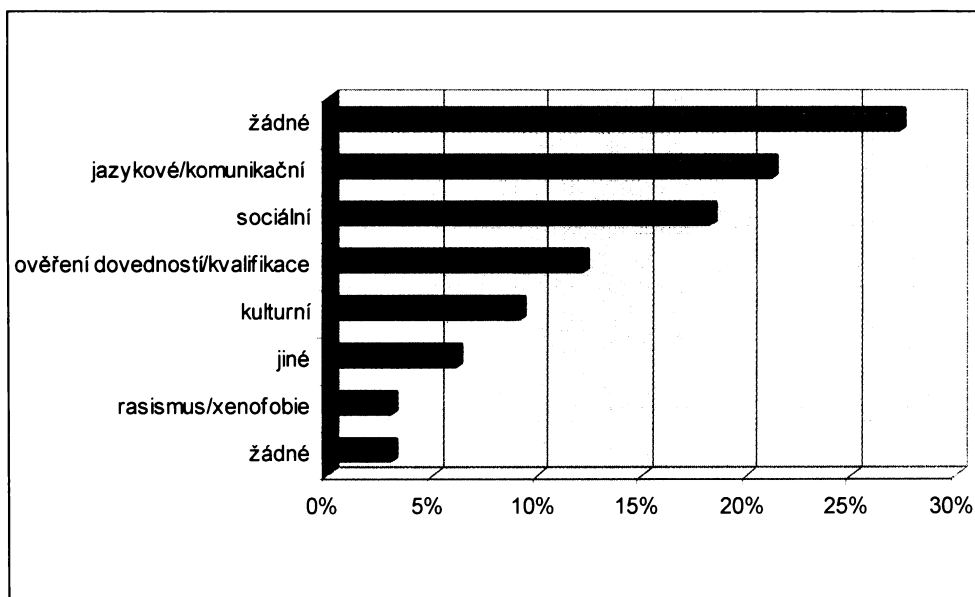
Příloha 22: Pozitiva zaměstnávání cizinců (výsledky dotazníkového šetření*)



Zdroj: dotazníkové šetření

Poznámka: *procentní podíl ze 47 odpovědí

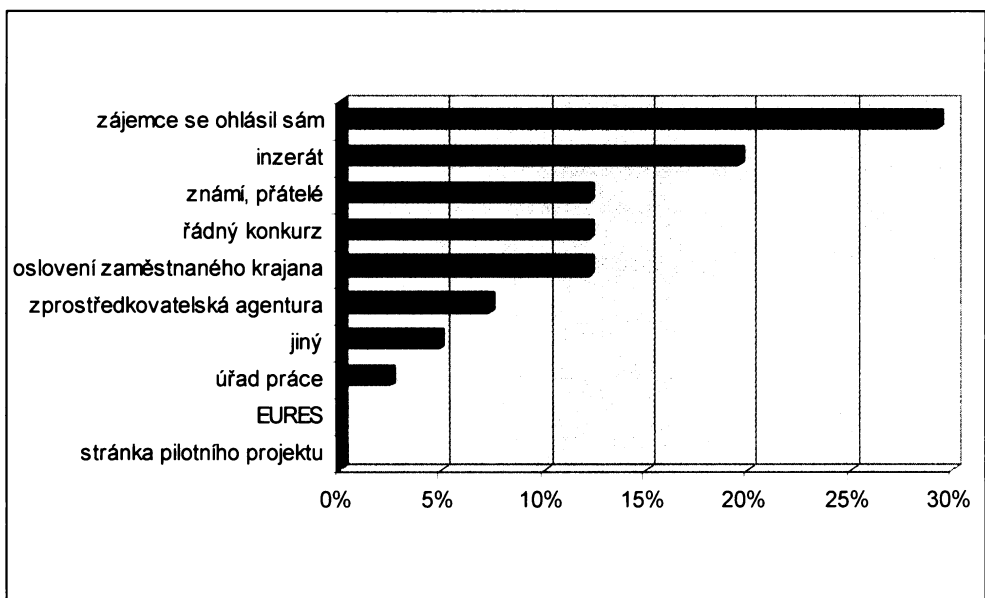
Příloha 23: Bariéry při procesu integrace cizince do firmy (výsledky dotazníkového šetření*)



Zdroj: dotazníkové šetření

Poznámka: *procentní podíl ze 33 odpovědí

Příloha 24: Způsoby hledání nových zaměstnanců-cizinců (výsledky dotazníkového šetření*)



Zdroj: dotazníkové šetření

Poznámka: *procentní podíl ze 41 odpovědí