

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav správních a sociálních věd**

Zaměstnávání zahraničních pracovníků, postoje veřejnosti

Eva Kohoutová

**Bakalářská práce
2020**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Eva Kohoutová**
Osobní číslo: **E17317**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**
Téma práce: **Zaměstnávání zahraničních pracovníků, postoje veřejnosti**
Zadávající katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je popis forem získávání zahraničních pracovníků a jejich odborné přípravy v kontextu jejich hodnocení ze strany veřejnosti.

Osnova:

- Zákoník práce.
- Zákon a předpisy pro zaměstnávání cizinců.
- Formy a způsoby přijímání zahraničních pracovníků.
- Současná situace na trhu práce – zaměstnávání cizinců.
- Dotazníkové šetření z vybraného vzorku populace.

Rozsah pracovní zprávy: **35 stran**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. 376 s. ISBN 978-80-7554-148-2.
JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009. 309 s. ISBN 978-80-7357-437-6.
RANDLOVÁ, N., HÚRKA, P. Zákoník práce 2019: redakční uzávěrka 4.3.2019. Ostrava: Sagit, 2019. ÚZ: úplné znění. 143 s. ISBN 978-80-7488-340-8.
TOMŠEJ, J. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). 232 s. ISBN 978-80-7598-233-9.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Josef Duplinský, CSc.**
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **2. září 2019**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2020**

L.S.

doc. Ing. Romana Provazníková, Ph.D.
děkanka

doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30.04.2020

Eva Kohoutová

PODĚKOVÁNÍ

Touto cestou bych ráda poděkovala PhDr. Josefovi Duplinskému, CSc. za cenné rady, připomínky a čas věnovaný konzultacím, který mi poskytl při vypracování této práce. Poděkování patří také všem respondentům, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření.

ANOTACE

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání zahraničních pracovníků. Zabývá se právní úpravou podmínek přijetí a pobytu cizinců a jejich rodinných příslušníků v České republice. Práce dále přibližuje názory veřejnosti na zaměstnávání zahraničních pracovníků.

KLÍČOVÁ SLOVA

zahraniční pracovníci, cizinci, zaměstnávání, pobyt

TITLE

Employment of foreign workers, public attitudes

ANNOTATION

This bachelor thesis deals with the issue of employment of foreign workers. It deals with the regulation of the conditions of admission and residence of foreigners and their family members in the Czech Republic. The work further approximates the public's views on the employment of foreign workers.

KEYWORDS

Foreign workers, foreigners, employing, move

OBSAH

ÚVOD.....	10
1 ZÁKONÍK PRÁCE	11
1.1 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU CIZINCE	11
1.2 ŠKOLENÍ BOZP	12
1.3 VÝPLATA MZDY	12
1.4 NÁROKY VYSLANÝCH ZAMĚSTNANCŮ	12
2 ZÁKON A PŘEDPISY PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ	14
2.1 ZÁKON O POBYTU CIZINCŮ	14
2.1.1 Pobyť cizinců na území České republiky.....	14
2.2 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI	16
2.2.1 Informační povinnost zaměstnavatele	16
2.2.2 Povolení k zaměstnání	16
3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ.....	18
3.1 ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ Z EU, EHP A ŠVÝCARSKA.....	18
3.1.1 Volný pohyb pracovníků	19
3.1.2 Postavení rodinných příslušníků občanů EU, EHP a Švýcarska	19
3.1.3 Pobyť občana EU, EHP a Švýcarska a jeho rodinného příslušníka na území ČR	20
3.1.4 Potvrzení o přechodném pobytu	20
3.2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ ZE TŘETÍCH STÁTŮ (CIZINCŮ)	21
3.2.1 Zaměstnanecká karta	22
3.2.2 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance	22
3.2.3 Modrá karta	23
3.3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ V RÁMCI UZAVŘENÝCH MEZINÁRODNÍCH SMLUV A MEMORAND	24
4 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	25
4.1 AGENTURA PRÁCE	25
4.2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V AGENTURÁCH PRÁCE.....	26
5 SOUČASNÁ SITUACE NA TRHU PRÁCE – ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ	28
6 NÁZORY VEŘEJNOSTI NA PROBLEMATIKU ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ	32
6.1 CÍL VÝZKUMU.....	32
6.2 ZKOUMANÝ VZOREK	32
6.3 VÝZKUMNÁ METODA.....	32
6.4 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ.....	32
6.4.1 Ekonomická aktivita	33
6.4.2 Nejvyšší dosažené vzdělání	33
6.4.3 Věková charakteristika	34
6.4.4 Názory na zaměstnávání cizinců v České republice.....	35
6.4.5 Ohrožování českých zaměstnanců pracovní silou ze zahraničí.....	35
6.4.6 Země, ze kterých přicházejí zahraniční pracovníci	36
6.4.7 Finanční ohodnocení cizinců v porovnání s českými občany	37
6.4.8 Cizinci jako spolupracovníci	37
6.4.9 Zkušenosti se zahraničními pracovníky	38
ZÁVĚR.....	40
POUŽITÁ LITERATURA	41
SEZNAM PŘÍLOH.....	44

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Obrázek 1: Graf popisující počet cizinců v ČR podle kategorie pobytu.....	26
Obrázek 2: Graf popisující cizince evidované na úřadech práce k 31.12.2018.....	27
Obrázek 3: Graf popisující počet cizinců s platným živnostenským oprávněním.....	28
Obrázek 4: Graf popisující ekonomickou aktivitu respondentů.....	30
Obrázek 5: Graf popisující nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.....	31
Obrázek 6: Graf popisující věkové kategorie respondentů.....	31
Obrázek 7: Graf popisující názory respondentů na zaměstnávání cizinců v ČR.....	32
Obrázek 8: Graf popisující názory respondentů na ohrožení českých občanů pracovní silou ze zahraničí.....	33
Obrázek 9: Graf popisující země, ze kterých pochází cizinci, kteří pracují v ČR.....	33
Obrázek 10: Graf popisující názory respondentů na finanční ohodnocení cizinců.....	34
Obrázek 11: Názory respondentů na to, zda by jim vadilo mít za spolupracovníka cizince.....	35
Obrázek 12: Graf četnosti spolupráce s cizincem v pracovním poměru.....	35
Obrázek 13: Graf popisující zkušenosti respondentů se zahraničními pracovníky.....	36
Tabulka 1: Státy, které mají uzavřené dohody s ČR o programu pracovních dovolených.....	21

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
Sb.	Sbírka zákonů
ZP	Zákoník práce
EHP	Evropský hospodářský prostor
ČSÚ	Český statistický úřad
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
ÚP	Úřad práce
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
MV ČR	Ministerstvo vnitra České republiky

ÚVOD

Tématem mé bakalářské práce je Zaměstnávání zahraničních pracovníků a postoje veřejnosti. Toto téma je velice rozsáhlé, proto se budu zabývat především zákony pro zaměstnávání cizinců a podmínky, které musí zahraniční pracovníci splnit, aby zde mohli být zaměstnáni.

Česká republika je pro zahraniční pracovníky atraktivní. Lidé vidí možnost uplatnit se na českém trhu práce především z důvodu dobrého ohodnocení práce v ČR – práce je zde dostatek a je lépe placená v porovnání s určitými zeměmi.

Cílem práce je popsat formy získávání zahraničních pracovníků a jejich odborné přípravy v kontextu hodnocení ze strany veřejnosti. Popíšu zde také rozdíly mezi pracovníky z Evropské unie a pracovníky ze třetích zemí, jaký je rozdíl v získávání povolení k práci nebo k povolení k trvalému pobytu, či jak je pohlíženo na jejich rodinné příslušníky.

Bakalářská práce se skládá ze dvou částí, a to z teoretické části a praktické části.

V první kapitole se budu věnovat nejdůležitějšímu předpisu pro zaměstnávání nejen zahraničních pracovníků, ale i českých občanů, a tím je Zákoník práce. V této kapitole uvedu především paragrafy, které jsou z hlediska zaměstnávání zahraničních pracovníků důležité.

Druhá kapitola se zabývá důležitými zákony, které se vztahují k zaměstnávání cizinců, popisuje také proces získání víza i získání samotného povolení k práci.

Následující kapitola popisuje dvě skupiny zahraničních pracovníků i rozdíly mezi těmito skupinami, pobyty těchto pracovníků na našem území a závěr této kapitoly se věnuje i uzavřeným mezinárodním smlouvám o pracovních pobytech.

Čtvrtá kapitola je výhradně o agenturním zaměstnávání zahraničních pracovníků. Je zde vysvětleno, co je vlastně agentura práce i jací zahraniční pracovníci mohou být agenturami práce zaměstnáni.

Poslední kapitola teoretické části analyzuje současnou situaci, v jaké míře jsou na českém trhu práce zastoupeni zahraniční pracovníci a jaká národnost je zde nejvíce zastoupena.

Dále následuje šestá kapitola – praktická část, tedy výzkum, jehož cílem je zjištění, jaké názory má veřejnost k zaměstnávání zahraničních pracovníků.

1 ZÁKONÍK PRÁCE

Zákoník práce upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tyto vztahy se nazývají pracovněprávními. Zákoník práce také upravuje vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou také vztahy pracovněprávními. [1]

Zákoník práce není veřejnoprávním předpisem, který upravuje otázky výkonu práce cizince v ČR. Nicméně vzhledem k tomu, že zákoník práce dopadá na veškeré pracovněprávní vztahy občanů ČR i cizinců (pokud bylo pro úpravu pracovněprávního vztahu zvoleno české právo), je důležité zmínit některá ustanovení, která se cizincům přímo věnují, nebo se jich významně dotýkají.

1.1 Skončení pracovního poměru cizince

V rámci tohoto ustanovení Zákoník práce upravuje případy, kdy cizinci automaticky končí pracovní poměr. V tomto případě nemusí zaměstnavatel učinit žádný krok, který vede k ukončení pracovního poměru (např. podat výpověď), tento automaticky skončí pouze na základě zákonem stanovené události. Zákoník práce uvádí, že tyto účinky nastanou v následujících případech:

- dnem, kterým má skončit pobyt cizince na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu (jde o rozhodnutí učiněné v rámci správního řízení, nikoliv o uplynutí platnosti povolení k pobytu)
- dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek, který ukládá cizinci trest vyhoštění ze země
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci [1]

Pokud nastane jedna z těchto právních skutečností, dochází k automatickému a okamžitému ukončení pracovního poměru. V těchto případech se cizinci oznámí písemně vznik dané skutečnosti, zejména její vliv na pracovní poměr cizince, a to hlavně v případech, kdy se cizinec stále zdržuje na území ČR. [2] Výše uvedené právní skutečnosti se nevztahují na skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti), zde je však jejich případné skončení upraveno Zákoníkem práce daleko jednodušším způsobem.

1.2 Školení BOZP

Toto ustanovení zákoníku práce stanovuje zaměstnavateli povinnost zajistit ochranu a bezpečnost zdraví při práci vůči všem fyzickým osobám, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovišti. Je třeba upozornit, že se tato povinnost vztahuje i na cizince, kteří nevstupují se zaměstnavatelem do pracovněprávního vztahu, ale jsou svým zahraničním zaměstnavatelem vysláni k výkonu práce k české právnické nebo fyzické osobě, která má sídlo na území ČR. V tomto případě je nutné proškolit i vyslané cizince, kteří s českými zaměstnavateli nejsou formálně v žádném vztahu. Pokud nebude zahraniční pracovník proškolen, může být zaměstnavatel odpovědný za případný pracovní úraz cizince, ke kterému by došlo na pracovišti zaměstnavatele. [1]

1.3 Výplata mzdy

Zákoník práce požaduje, aby zaměstnavatelé vypláceli své zaměstnance v zákonných penězích, tzn. pouze v korunách českých. Jedinou výjimkou je § 143, odst. 2 ZP, který umožňuje zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí, pokud s tím souhlasí, poskytovat mzdu v cizí měně. K takové situaci může dojít spíše u občanů EU, kteří vykonávají práci v ČR, ačkoliv centrum jejich životních zájmů leží mimo ČR a v souladu s tím i požadují výplatu mzdy v jejich lokální měně. Jelikož však zákoník práce neumožňuje tento postup, nelze v tomto případě vyloučit ani sankci podle zákona o inspekci práce podle § 26 odst. 1 písm. h), a to až do výše 1 000 000 Kč. [1] Je však potřeba dodat, že uložení takové sankce, zejména v plné výši, je spíše teorií a z pohledu praxe se nejedná o správní delikt, na který by se inspektoráty příliš zaměřovaly.

1.4 Nároky vyslaných zaměstnanců

Ačkoliv je pracovněprávní vztah zaměstnanců vyslaných do ČR podřízen zahraničnímu právu, nelze v některých případech vyloučit aplikaci zákoníku práce i na tyto zaměstnance. Jedná se o situaci, kdy je zaměstnanec zaměstnavatele, který je usazen v jiném členském státě EU, vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území ČR, či případ cizince, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance. V takových případech se zákoník práce uplatní i na tyto zaměstnance, a to s ohledem na:

- maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku
- minimální délku dovolení za kalendářní rok nebo její poměrnou část
- minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy, příplatky za práci přesčas

- bezpečnost a ochranu zdraví při práci
- pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců
- rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace
- pracovní podmínky při agenturním zaměstnání

Zde je však potřeba upozornit na to, že výplatu mzdy vyslanému zaměstnanci do výše požadované českými předpisy ručí osoba, ke které byl vyslaný zaměstnanec na základě uzavření vyslán, pokud:

- mzda za práci do výše požadované částky nebyla zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU vyslanému zaměstnanci vyplacena
- zaměstnavateli usazenému v jiném členském státě EU byla pravomocně uložena pokuta za přešůpek podle § 13, odst. 1 písm. b) nebo § 26, odst. 1. písm. b) zákona o inspekci práce
- o neposkytnutí odměny tato osoba věděla nebo při vynaložení náležitě péče vědět měla a mohla [1]

2 ZÁKON A PŘEDPISY PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Problematiku zaměstnávání cizinců v ČR řeší v rámci českého právního řádu především dva zákony, a to zákon o pobytu cizinců a zákon o zaměstnanosti. Tyto předpisy tvoří dohromady ucelený rámec podmínek, za kterých mohou zaměstnanci ze zahraničí vykonávat zaměstnání na území ČR. [2]

2.1 Zákon o pobytu cizinců

Tento zákon upravuje podmínky vstupu na území České republiky, stanovuje podmínky pro pobyt cizince na území a vymezuje působnost policie České republiky, Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí v této oblasti státní správy.

Zákon říká, že cizincem se rozumí každá fyzická osoba, která není státním občanem České republiky. Podle § 2 se zákon nevztahuje na:

- cizince, který je žadatel o udělení mezinárodní ochrany nebo cizincem, který je strpěn na území, azylantem nebo osobou požívající doplňkové ochrany [3]
- cizince, který požádal o udělené oprávnění k pobytu za účelem poskytnutí dočasné ochrany na území
- cizince, který pobývá na území na základě zvláštního právního předpisu upravujícího přechodný pobyt cizích ozbrojených sil na území [4]

2.1.1 Pobyt cizinců na území České republiky

Cizinec má právo vstoupit na území přes hraniční přechod, a to v místě a v čase určeném k provádění hraniční kontroly. Na žádost cizinecké policie je cizinec podroben podrobit se hraniční kontrole a předložit následující doklady:

- cestovní pas
- vízum, které opravňuje k pobytu na území (pokud se na cizince vztahuje vízová povinnost)
- doklad o zajištění prostředků k pobytu (prokazuje se předložením peněžních prostředků ve výši 0,5 až 50násobku životního minima, záleží na délce a účelu pobytu) nebo pozvání, které je ověřeno policií a není starší 180 dnů
- doklad o zajištění ubytování po celou dobu pobytu (neplatí, pokud je cizinec pojištěn podle zvláštního právního předpisu)
- doklad o zdravotním pojištění

Dále musí cizinec vyplnit hraniční průvodku. V případě, že cizinec na území vstupuje za účelem zaměstnání, nemusí na hranicích předkládat doklad zajišťující ubytování ani doklad zajišťující prostředky k pobytu.

Policie může cizinci vstup odepřít, pokud např. cestovní doklad není pravý, fotografie na dokladu se nepodobá držiteli nebo cizinec uvedl nepravdivé údaje o účelu pobytu. [5]

Za účelem zaměstnávání je cizincům vydáváno povolení ke vstupu a pobytu na území a vycestování z území, tzv. vízum k pobytu. Tato víza se dělí na víza do 90 dnů a nad 90 dnů (nejdéle však na 1 rok). Víza do 90 dnů mohou být jednorázová i vícenásobná, v každém případě nesmí po prodloužení překročit 90 dní. K žádosti o udělení víza k pobytu nad 90 dnů žadatel předkládá:

- cestovní doklad
- doklad o zajištění ubytování
- fotografii
- výpis z evidence rejstříku trestů (z posledních 3 let)
- povolení k zaměstnání

Cizinec má možnost na základě povolení k pobytu i o trvalý pobyt na území. Tento „trvalý“ pobyt je ale také časově omezen, což může mít i vliv na trvání pracovního poměru. Ten cizinec, kterému bylo uděleno vízum k pobytu, má povinnosti přihlásit se do 3 pracovních dnů na policii a oznámit počátek a předpokládanou dobu tohoto pobytu. Pokud dojde ke změně pobytu na dobu delší než 30 dní, je povinností cizince tuto skutečnost opět oznámit u orgánu policie. V případě, že cizinec tuto povinnost nesplní, bude to považováno za přestupek s možností uložení sankce. [5]

Cizinec může požádat o trvalý pobyt:

- po 8 letech pobytu na území České republiky při splnění dalších podmínek (např. sloučení rodiny)
- po 10 letech nepřetržitého pobytu
- bez podmínky nepřetržitého pobytu v případech stanovených v zákoně o pobytu cizinců (např. za účelem společného soužití s manželem, rodičem, nezletilým dítětem ...)

Pokud cizinec obdrží na našem území trvalý pobyt, nepotřebuje povolení k zaměstnání. Ostatní cizinci potřebují mít za účelem zaměstnání víza. [6]

2.2 Zákon o zaměstnanosti

Zaměstnávání cizinců se v Zákoně o zaměstnanosti věnuje část čtvrtá, § 85 - § 103.

Zákon nám říká, že zaměstnavatelé mohou získávat zaměstnance ze zahraničí na ta pracovní místa, na které nelze přijmout jiného uchazeče o zaměstnání. Toto ustanovení zajišťuje ochranu práce v České republice tak, aby cizinci mohli být zaměstnáváni pouze na místech, na která nebylo možné přijmout uchazeče o zaměstnání, který je evidovaný na úřadu práce.

Každý zahraniční pracovník musí mít povolení k práci. O toto vydání nežádá zaměstnavatel, který hodlá zaměstnávat cizince,

- kterému je vydáváno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu
- u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje [7]

2.2.1 Informační povinnost zaměstnavatele

Pokud do zaměstnání nastoupí zahraniční pracovník, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, je zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce, a to nejpozději v den nástupu cizince do práce. Zaměstnavatel je také povinen informovat příslušný úřad o ukončení zaměstnání, a to nejpozději do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání.

Zaměstnavatel musí informovat úřad práce, pokud cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání,

- nenastoupil do práce
- ukončil pracovní poměr před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno

Tuto informační povinnost musí zaměstnavatel splnit nejdéle do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl cizinec na pracovní místo nastoupit nebo kdy ukončil pracovní poměr. [7]

2.2.2 Povolení k zaměstnání

Cizinec může být zaměstnáván pouze pokud má platné povolení k zaměstnání (pokud zákon nestanoví jinak) a platné povolení k pobytu v České republice. [6] O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec sám anebo prostřednictvím budoucího zaměstnavatele, a to ještě před příchodem na území České republiky.

Žádost a povolení k zaměstnání obsahuje:

- identifikační údaje cizince

- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal
- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou bude zaměstnávání vykonáno
- další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání [1]

K žádosti o vydání povolení je nutné přiložit:

- vyjádření zaměstnavatele o tom, že cizince zaměstná
- doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon zaměstnání
- lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší jednoho měsíce
- další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání, nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva [7]

Všechny doklady se překládají v originálním znění a do českého jazyka.

Zaměstnanec může také zažádat o prodloužení povolení k zaměstnání. Toto povolení obsahuje stejné náležitosti jako žádost o povolení, pouze je k žádosti nutné přiložit vyjádření zaměstnavatele o tom, že zaměstnance i nadále zaměstná. [6]

3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

Úvodem je nutné poznamenat, že česká právní úprava vychází z toho, že „domácí“ zaměstnanec je pouze český občan. Pobytový zákon v § 1 odst. 2 definuje cizince jako každou fyzickou osobu, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.

3.1 Zaměstnávání cizinců z EU, EHP a Švýcarska

Status občanů členských států EU, k nimž je třeba přiřadit i zbývající země EHP (tedy Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a Švýcarsko, je v důsledku aplikace zásady volného pohybu pracovníků oproštěn od většiny omezení platných pro cizince z ostatních zemí a v důsledku toho je tak více podobný postavení českých občanů.

V souladu s tím i § 3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti vychází z opačného přístupu a stanovuje, že občan Evropské unie i jeho rodinní příslušníci mají stejná práva v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.

V praxi se můžeme setkat i s případy dvojího občanství. Zákon o mezinárodním právu soukromém vysloveně stanovuje, že v případě souběhu českého a jiného státního občanství má u českých orgánů přednost české státní občanství. [8] Na dotyčného tedy bude nahlíženo jako na českého občana. V případě kolize občanství členského státu EU/EHP nebo Švýcarska a třetí země není stanoveno žádné podobné pravidlo. Je však jasné, že i v tomto případě bude upřednostněno občanství, které je nám bližší a současně pro dotyčného výhodnější a bude tak platit režim pro občany členských států EU/EHP.

Zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci svým zaměstnavatelem vysláni, je povinen nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce písemně informovat o této skutečnosti Úřad práce příslušný podle místa výkonu práce. Ve zprávě pro Úřad práce zaměstnavatel uvádí:

- identifikační údaje občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka
- adresu v zemi trvalého pobytu
- adresu pro doručování zásilek
- nejvyšší dosažení vzdělání
- místo výkonu práce
- druh práce
- zařazení podle odvětvové klasifikace ekonomických činností
- vzdělání požadované pro výkon povolání

- identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude občan EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinný příslušník vykonávat zaměstnání
- zda se jedná o první výkon práce občana nebo jeho rodinného příslušníka na území ČR

Při ukončení zaměstnání jsou zaměstnavatel nebo právnická a fyzická osoba povinni tuto skutečnost oznámit příslušnému Úřadu práce nejpozději do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání. [9]

3.1.1 Volný pohyb pracovníků

Jednou ze základních zásad Evropské unie je zásada volného pohybu pracovníků v Unii. Ta je uvedena v článku 45 SFEU. Zásada volného pohybu znamená odstranění všech pravidel, jimiž by byli občané jiných členských států znevýhodněni oproti občanům členského státu, v němž se ucházejí o práci. [7] Zásada dopadá na občany EU, EHP a Švýcarska (i na jejich rodinné příslušníky), nikoliv však na občany ze třetích zemí.

Podle článku 45 odst. 3 SFEU toto právo zahrnuje:

- a) ucházet se o skutečně nabízené pracovní místo
- b) pohybovat se za tím účelem volně na území členských států
- c) pobývat v některém z členských států za účelem zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravuje zaměstnávání vlastních státních příslušníků
- d) zůstat na území členského státu i po skončení zaměstnání [10]

3.1.2 Postavení rodinných příslušníků občanů EU, EHP a Švýcarska

Za rodinného příslušníka se podle článku 2, odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a rady považuje:

- a) manžel nebo manželka
- b) partner, se kterým občan Unie uzavřel registrované partnerství na základě právních předpisů členského státu, zachází-li právní řád hostitelského členského státu s registrovaným partnerstvím jako s manželstvím, v souladu s podmínkami stanovenými souvisejícími právními předpisy hostitelského členského státu
- c) potomci v přímé linii, včetně potomků manžela/manželky nebo partnera/partnerky, kteří jsou mladší 21 let nebo jsou vyživovanými osobami
- d) předci v přímé linii, včetně předků manžela/manželky nebo partnera/partnerky, kteří jsou vyživovanými osobami [10]

V případě manželů a partnerů přitom podle judikatury SFEU není vyžadováno, aby s občanem EU, EHP nebo Švýcarska sdíleli společnou domácnost.

Práva rodinných příslušníků občanů EU, EHP a Švýcarska je potřeba vnímat jako odvozená od práv EU. [8] Rodinní příslušníci sami o sobě nemají právo volně vstoupit na území členských států, dané právo vznikne v případě, že na území daného členského státu vstoupí občan EU, EHP nebo Švýcarska a rodinný příslušník tohoto občana následuje. V takovém případě má rodinný příslušník právo na území daného státu pobývat, být zaměstnán nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

3.1.3 Pobyť občana EU, EHP a Švýcarska a jeho rodinného příslušníka na území ČR

Občané EU, EHP a Švýcarska tedy mohou na území ČR vstupovat a pobývat zde bez omezení. Tito občané musí pouze disponovat platným cestovním dokladem, kterým víceméně může být i průkaz totožnosti. Tento pobyt není podmíněn získáním jakéhokoliv povolení.

U rodinných příslušníků je třeba nejdříve posoudit, zda pochází ze země, s níž má ČR bezvízový styk. V případě bezvízového styku je možné, aby rodinný příslušník s platným cestovním dokladem na území ČR bez omezení vstoupil. Pokud se na zemi, jejímž občanem rodinný příslušník je, nevztahuje výjimka bezvízového styku, potřebuje ke vstupu na území vízum, které se uděluje za účelem sloučení rodiny. V případě splnění podmínky společného pobytu, jakož i dalších požadavků stanovených zákonem, je udělení víza nárokové. Pokud by nešlo o případ společného pobytu, bylo by s rodinným příslušníkem nakládáno stejně jako s cizincem ze třetích zemí.

Jak občané EU, EHP a Švýcarska, tak i jejich rodinní příslušníci, kteří je doprovázejí, musí splnit oznamovací povinnost vůči Službě cizinecké policie, pokud chtějí na území ČR pobývat déle než 30 dnů. Za nesplnění této povinnosti hrozí pokuta až 3 000 Kč.

Ti občané, kteří se na území ČR hodlají zdržovat po dobu delší než 3 měsíce, mají právo požádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu. [8]

3.1.4 Potvrzení o přechodném pobytu

Potvrzení o přechodném pobytu není podmínkou pro pobyt občana na území České republiky po dobu delší než 3 měsíce. Je proto na jeho vůli, zda o vydání potvrzení zažádá či nikoliv. Potvrzení o přechodném pobytu se vydává na žádost občana EU/EHP nebo Švýcarska, který se na území ČR zdrží déle než 3 měsíce a doposud neohrozil bezpečnost státu nebo

nenarušil veřejný pořádek. Žádost o vydání potvrzení se podává na pracovišti Ministerstva vnitra, a to na řádně vyplněném tiskopisu s názvem „Formulář k potvrzení o přechodném pobytu občana EU“.

Náležitosti žádosti o Potvrzení o přechodném pobytu:

- cestovní doklad (postačí i průkaz totožnosti občana EU)
- doklad potvrzující účel pobytu (jde-li o zaměstnání, podnikání, jinou výdělečnou činnost nebo studium)
- 1 fotografie
- doklad o zdravotním pojištění
- doklad o zajištění ubytování na území ČR

Náležitosti žádost o vydání potvrzení o přechodném pobytu nesmí být starší 180 dnů. Výjimkou je cestovní doklad, matriční doklad a fotografie žadatele, pokud odpovídá jeho skutečné podobě. V každém případě je nutné předkládat originály a úředně ověřené kopie dokumentů. Všechny předkládané listiny musí být vyhotoveny v českém nebo slovenském jazyce, případně musí být do češtiny úředně přeloženy. Překlady listin mohou být vyhotoveny osobou zapsanou v seznamech tlumočnicků pro český jazyk, nebo osobou zapsanou v obdobném seznamu v jiném členském státě, a to za podmínek, které stanovuje Evropský parlament a Rada (EU) č. 1191/2016.

Žádosti se vyřizují bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 30 dnů od zahájení řízení. Pokud je žádost kladně vyřízena, je žadatel vyzván pracovištěm odboru azylové a migrační politiky MV ČR telefonicky nebo písemně k vyzvednutí potvrzení. Toto potvrzení bude vydáno s dobou platnosti na deset let ode dne vydání. Platnost nemůže být prodloužena. MV ČR vydá cizinci současně s potvrzením také rodné číslo. [12]

3.2 Zaměstnávání občanů ze třetích států (cizinců)

Na rozdíl od občanů EU a jejich rodinných příslušníků neposkytuje zákon o zaměstnanosti občanům z třetích států žádné přednostní postavení, ani stejná práva jako občanům ČR.

Cizinci z třetích států, kteří chtějí být zaměstnáni v České republice, potřebují jednak povolení k zaměstnání od úřadu práce a současně i povolení k pobytu za účelem zaměstnání. [14]

Aby mohl být cizinec přijatý do zaměstnání, musí být držitelem:

- zaměstnanecké karty
- karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance
- modré karty

- povolení k zaměstnání od příslušné pobočky Úřadu práce ČR
- volného přístupu na trh práce a platného oprávnění k pobytu [7]

3.2.1 Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta je druh povolení k dlouhodobému pobytu (déle než 3 měsíce) v České republice, přičemž důvodem k pobytu musí být zaměstnání. Tato karta má tzv. duální charakter, tzn. jedná se jak o povolení k zaměstnání, tak i o povolení k pobytu. Má podobu plastové karty s biometrickými prvky. Cizinec, který vlastní zaměstnaneckou kartu, může:

- vykonávat práci na území ČR
- pobývat na území ČR
- pracovat na daném pracovním místě, ke kterému udělilo souhlas MV ČR

Platnost zaměstnanecké karty závisí na době výkonu zaměstnání, která je stanovena v pracovní smlouvě, nejdéle však 2 roky. [14]

Aby mohl cizinec změnit pracovní zařazení u současného zaměstnavatele, změnit zaměstnavatele nebo být zaměstnán na další pracovní pozici (ať už u současného zaměstnavatele nebo u nového zaměstnavatele), musí požádat o souhlas Ministerstvo vnitra.

3.2.2 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance je nový druh povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky. Vydává se v případě, že účelem pobytu cizince (delšího než 3 měsíce) je zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty.

Vnitropodnikovým převedením se rozumí dočasný převod zaměstnance v rámci nadnárodní společnosti v zemi, která není členským státem Evropské Unie, do její funkční součásti, která se nachází v České republice. [15]

3.2.2.1 Manažer

Manažerem je ten cizinec, který pracuje ve vedoucí pozici. Dále řídí obchodní korporaci nebo její část, vykonává dohled nad zaměstnanci, kteří vykonávají dohledové, profesní nebo řídicí činnosti, a to včetně jejich kontroly. Má také pravomoc přijímat nebo propouštět zaměstnance. [15]

3.2.2.2 Specialista

Specialista je cizinec, který má určité specializované znalosti, které jsou důležité pro oblast činností, postupy nebo řízení obchodní korporace. Dále také musí mít potřebnou kvalifikaci, profesní zkušenosti a případně může být i členem profesního sdružení. [15]

3.2.2.3 Zaměstnaný stážista

Zaměstnaným stážistou se rozumí ten cizinec, který má řádně ukončené vysokoškolské vzdělání a je převeden do obchodní korporace za účelem rozvoje kariéry nebo zaškolení v oblasti obchodních technik. Po celou dobu převedení je cizinci vyplácena mzda nebo plat. [15]

3.2.3 Modrá karta

Modrá karta je povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky za účelem výkonu takového zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci. Tako karta spojuje jak oprávnění k pobytu, tak i povolení k zaměstnání. Vydává se pracovníkům, kteří mají vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání, mají pracovní smlouvu nejméně na dobu jednoho roku, a to na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a sjednanou hrubou měsíční (nebo roční) mzdu ve výši alespoň 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy v České republice. Tuto mzdu vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Platnost modré karty je na dobu výkonu zaměstnání, která je uvedena v pracovní smlouvě + 3 měsíce, nejdéle však na 2 roky.

Žádost o modrou kartu je možné podat na zastupitelském úřadu České republiky, nebo na území České republiky na Ministerstvu vnitra. [16]

K žádosti o modrou kartu cizinec potřebuje:

- platný cestovní pas
- 2 fotografie, které odpovídají aktuální podobě
- doklady, které prokazují vysokou kvalifikaci (např. doklad o dosaženém vzdělání). Cizinec musí předložit originály nebo kopie, které jsou úředně ověřené a dále úředně ověřený překlad dokumentů do českého jazyka.
- doklad o zajištění ubytování po celou dobu pobytu
- pracovní smlouvu pro výkon zaměstnání
- v případě, že jde o výkon regulovaného povolání, je potřeba předložit i doklad o splnění podmínek takového zaměstnání [16]

Rozhodnutí o udělení modré karty dostane žadatel do 90 ti dnů od podání žádosti. V případě zamítnutí má cizinec možnost odvolání, a to do 15 dnů od doručení. Odvolání musí zaslat poštou na pracoviště Ministerstva vnitra. Pokud byla žádost kladně posouzena, s cizincem se do několika dnů spojí příslušný pracovník Ministerstva vnitra, který si s cizincem domluví termín vyzvednutí modré karty. [17]

3.3 Zaměstnávání zahraničních pracovníků v rámci uzavřených mezinárodních smluv a memorand

Zaměstnávání zahraničních pracovníků na základě mezinárodních smluv je řízeno platnými právními předpisy. Mezinárodní smlouvy musí respektovat právní předpisy smluvních států, a současně zohledňovat jejich požadavky na administrativní postup, jehož výsledkem je vzájemné zaměstnávání. V současné době má Česká republika uzavřené mezinárodní smlouvy s Novým Zélandem, Kanadou, Korejskou republikou, Izraelem, Chilskou republikou a Japonskem, a memorandy s Austrálií a Tchaj-wanem. [18]

Tabulka 1: Státy, které mají uzavřené dohody s ČR o programu pracovních dovolených

Stát	Platnost – od	Kvóta	Věk
Austrálie	01.03. 2020	500	18-30
Nový Zéland	01.03. 2005	1 200	18-35
Chile	01.11.2016	200	18-30
Izrael	19.09.2016	200	18-30
Japonsko	27.06.2016	400	18-30
Kanada	01.10.2007	1 150	18-35
Korejská republika	01.06.2012	300	18-60
Tchaj-wan	01.04.2016	100	18-26

Zdroj: Upraveno podle [19]

4 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Agenturní zaměstnávání lze definovat jako „pronájem pracovní síly“, kdy agentura práce dočasně přiřazuje svého zaměstnance, aby vykonával práci u jiného zaměstnavatele. Je zde trojstranný právní vztah, a to agentura práce – zaměstnanec – uživatel. Tento trojúhelník je charakteristický tím, že vztahy, které jsou v něm obsaženy, jsou zčásti pracovněprávní a z části obchodněprávní (občanskoprávní). Agenturní zaměstnávání je řazeno mezi tzv. prekérní zaměstnání – tj. zaměstnání, které má menší míru stability a současně vyšší flexibilitu oproti standardnímu pracovnímu poměru.

4.1 Agentura práce

Agentura práce je zaměstnavatel (jak právnická, tak i fyzická osoba), kterému bylo na základě předpisu uděleno povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Toto povolení je vydáváno na základě podmínek, které jsou stanovené v Zákoníku práce. Agenturní zaměstnanci přicházejí do firem vždy jenom na určitou dobu. Zaměstnavatelé se na agentury práce obracejí, pokud hledají zaměstnance např. na sezónní práce nebo jako záskok na mateřskou dovolenou. To však neznamená, že by na tyto zaměstnance bylo pohlíženo jinak. [26] Se zaměstnanci, kteří přicházejí z agentury práce, má být zacházeno stejně jako s kmenovými zaměstnanci, ať už jde o mzdu, pracovní dobu, benefity nebo čerpání dovolené. Evropské právo, které chrání zaměstnance agentur práce, zajišťuje těmto zaměstnancům rovné zacházení. Dává jim stejná práva a zajišťuje stejné pracovní podmínky, jako zaměstnancům, kteří jsou najati přímo firmami. [27]

Pracovní agentury fungují jako „prostředníci“. Člověk, který hledá práci, se zaregistruje u agentury práce, a pokud mu agentura najde odpovídající uplatnění, pošle ho pracovat do dané firmy. Pracovní smlouvu ale zaměstnanec uzavírá s agenturou práce, nikoliv s firmou, pro kterou pracuje.

Díky agenturám práce mohou práci sehnat i lidé, kteří jsou dlouhodobě bez zaměstnání a kterým se nedaří najít pracovní místo. Také není vyloučeno, že pokud se zaměstnanec ve firmě osvědčí, firma mu může nabídnout práci na plný úvazek a může se stát kmenovým zaměstnancem. Agentury práce nabízejí kromě zprostředkování práce také odborné poradenství, např. jak se připravit na přijímací pohovor. Služby tohoto poradenství mohou být zpoplatněny, avšak za zprostředkování práce žádné poplatky vybírat nesmějí. [26]

4.2 Zaměstnávání cizinců v agenturách práce

29.7.2017 byl odstraněn zákaz dočasného přidělování agenturami práce k uživateli u cizinců s pracovním oprávněním. V současné době tedy mohou být agenturami zaměstnáni všichni cizinci, kteří:

- jsou občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci
- jsou cizinci, kteří mají na trh práce volný přístup
- mají povolení k zaměstnání
- jsou držitelé modré karty, zaměstnanecké karty nebo karty vnitropodnikového zaměstnance

V agenturách práce mohou být zaměstnáni pouze na takový druh práce, který stanovuje nařízení vlády.

Agentura práce je v podstatě „zaměstnavatelem“, a jakožto zaměstnavatel musí nahlásit volné pracovní místo na příslušnou pobočku Úřadu práce ČR a předložit smlouvu s uživatelem, ke kterému bude zaměstnanec dočasně přidělen.

Smlouva musí obsahovat:

- druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou i zdravotní způsobilost
- určení doby, po kterou bude zaměstnanec danou práci vykonávat
- místo výkonu práce
- den nástupu do práce
- informace o pracovních a mzdových nebo platebních podmínkách zaměstnance

Při dočasném přidělení uzavírá zaměstnavatel s příslušnou agenturou práce písemnou dohodu, která obsahuje:

- jméno, státní občanství, datum a místo narození a bydliště přiděleného pracovníka
- druh práce, kterou bude přidělený pracovník vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popř. i zdravotní způsobilost, která je nezbytná pro tento druh práce
- určení doby, po kterou bude přidělený zaměstnanec vykonávat práci
- místo výkonu práce
- den nástupu do práce

- informace o pracovních, mzdových nebo platebních podmínkách
- podmínky, za nichž může být dočasné přidělení ukončeno před uplynutím sjednané doby
- číslo a datum vydání rozhodnutí, kdy bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání [28]

Agentura práce a budoucí zaměstnavatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u zaměstnavatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, anebo konal, popř. koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Jestliže agentura práce, která zaměstnance dočasně přidělila k výkonu práce u zaměstnavatele, uhradila zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů, má právo na náhradu této škody vůči tomuto zaměstnavateli – pokud se se zaměstnavatelem nedohodne jinak. [1]

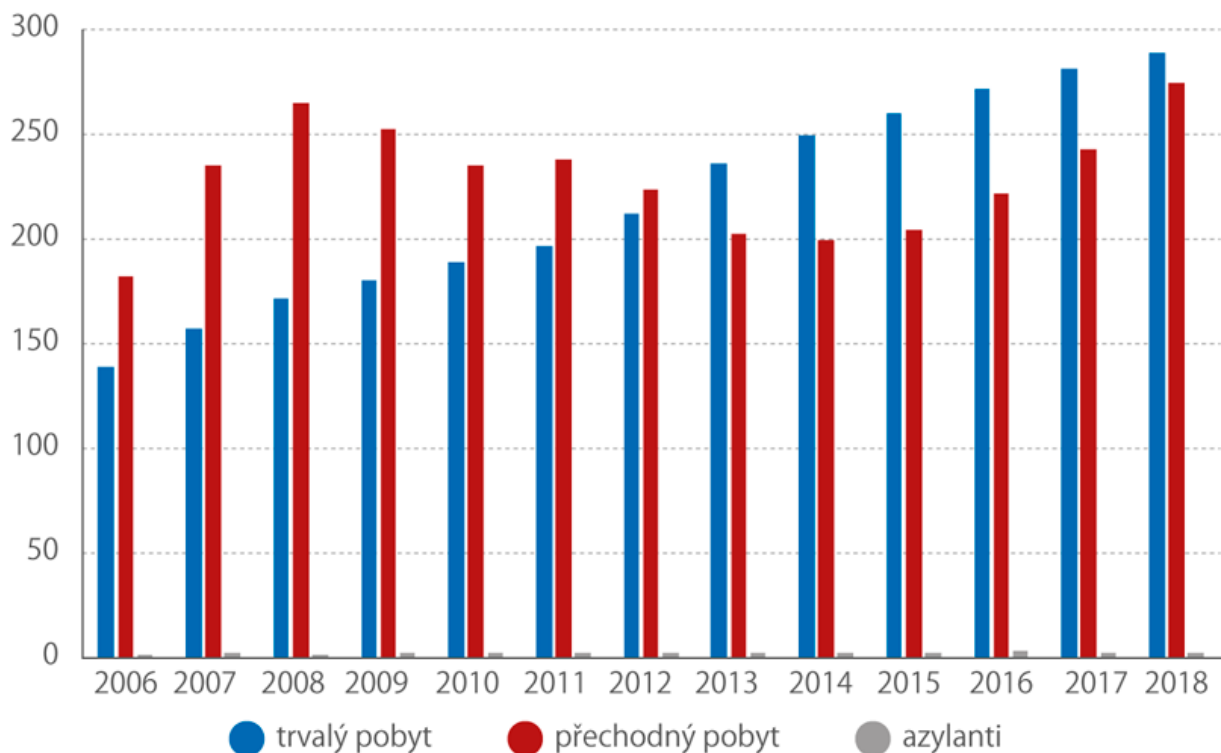
5 SOUČASNÁ SITUACE NA TRHU PRÁCE – ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ

Jak podotýkají Castles a Miller (2003), od osmdesátých let dochází ve vyspělých zemích k polarizaci zahraniční zaměstnanosti v důsledku koncentrace cizinců na nejvyšších a nejnižších příčkách hierarchie pracovních míst. Tento trend se projevil také v České republice, která se zejména v roce 2004 stala cílem početné pracovní migrace. Dochází především ke koncentraci zahraničních pracovníků jednak v určitých sektorech národního hospodářství a jednak na nejnižších pracovních pozicích. [22]

Počet cizinců na českém trhu práce tedy výrazně roste. V současné době tvoří více než 12 % zaměstnanců v České republice cizinci. Většinu celkového počtu cizinců u nás tvoří pracovníci z Ukrajiny a Slovenska, v menší míře jsou zde zastoupeni i občané z Polska, Ruska, Bulharska a Rumunska.

V České republice se více usazují občané z třetích zemí než z Evropské Unie. Podíl jejich trvalých pobytů (60 %) je vyšší než pobytů přechodných, mají zde i vlastní rodiny. Tvoří 59 % registrovaných cizinců. Naopak u občanů z Evropské Unie převládají přechodné pobyty. Jarmila Marešová, expertka ČSÚ na mezinárodní migraci, říká, že „*Masivní ekonomická migrace podpořená nedostatkem pracovních sil v posledním období narůstá zejména ze zemí EU. Díky menším administrativním překážkám tak občané především východoevropských zemí Unie vytlačují pracovníky ze třetích zemí. Výjimkou jsou v tomto ohledu Ukrajinci, jejichž počty zejména v posledním období výrazně rostou.*“

Zatímco přechodné pobyty jsou spjaté s se stěhováním za prací (a v souladu s tím i s poptávkou po pracovní síle), stále narůstá počet trvalých pobytů. V roce 2007 tento počet překročil hranici 150 000 pobytů, v současné době se blíží k počtu 300 000 registrovaných osob. Do počtu registrovaných osob přitom nejsou zahrnuti turisté, ale i zahraniční pracovníci, kteří zde pracují v rámci volného pohybu osob a nejsou přihlášení k cizinecké policii. Občané Evropské Unie tvoří skoro dvě třetiny cizinců, kteří jsou evidováni na úřadu práce, tzn. cizinců v postavení zaměstnanců. [24]



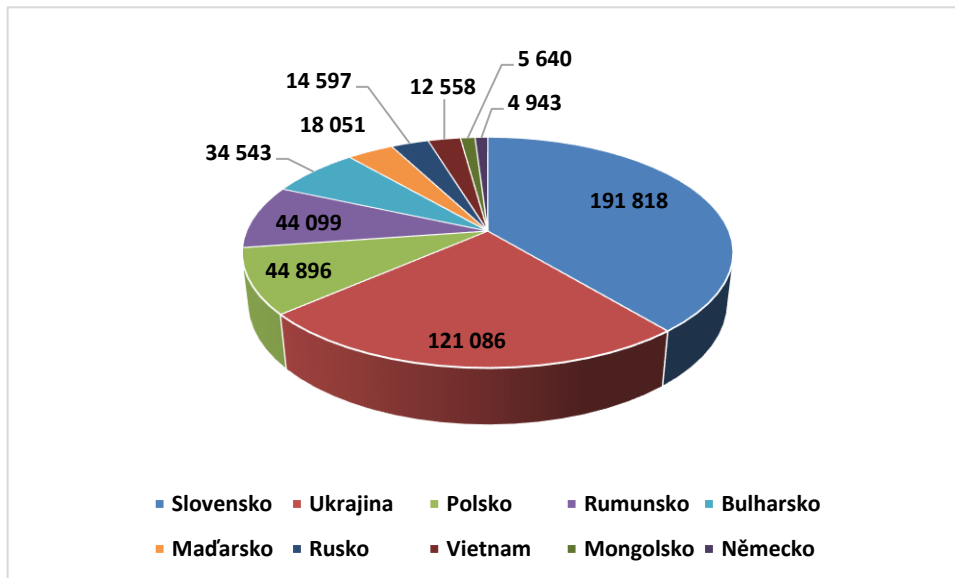
Obrázek 1: Graf popisující počet cizinců v ČR podle kategorie pobytu

Zdroj:[29]

Přechodné pobyty jsou spojené právě se stěhováním se za prací. Poptávka po pracovní síle ze zahraničí roste společně s konjunkturou. Ta byla výrazná v letech 2006-2008. Po ní ale přišla hospodářská krize, jež měla za následek vysokou nezaměstnanost v roce 2014. Od roku 2015 přichází další konjunktura, a s ní i další rychlý růst přechodných pobytů.

Po roce 2008 také došlo k výraznému odlivu pracovníků ze třetích zemí. Zatímco ještě v roce 2008 zde byl podobný poměr občanů EU i pracovníků ze třetích zemí, v roce 2011 odešla více než polovina „třetizemců“. Při konjunktře, která byla obnovena v roce 2015, se ale opět početně navyšují obě skupiny, ale rychleji roste skupina občanů třetích zemí. Poměr obou skupin se tak v čase odvíjí od hospodářského cyklu.

Pokud se zaměříme na národnost, vůbec nejvýrazněji na hospodářský cyklus reagují Ukrajinci, jejichž počet mezi lety 2008–2011 poklesl z 81 000 na 35 000. V současné době ale opět narůstá, v roce 2018 vzrostl na 121 000 osob, a další přibývají. Nejrychleji však rostou počty pracovníků ze Slovenské republiky, a to hlavně v posledních čtyřech letech – jejich počet dosáhl v roce 2018 rekordu, a to 192 000 pracovníků. [25]



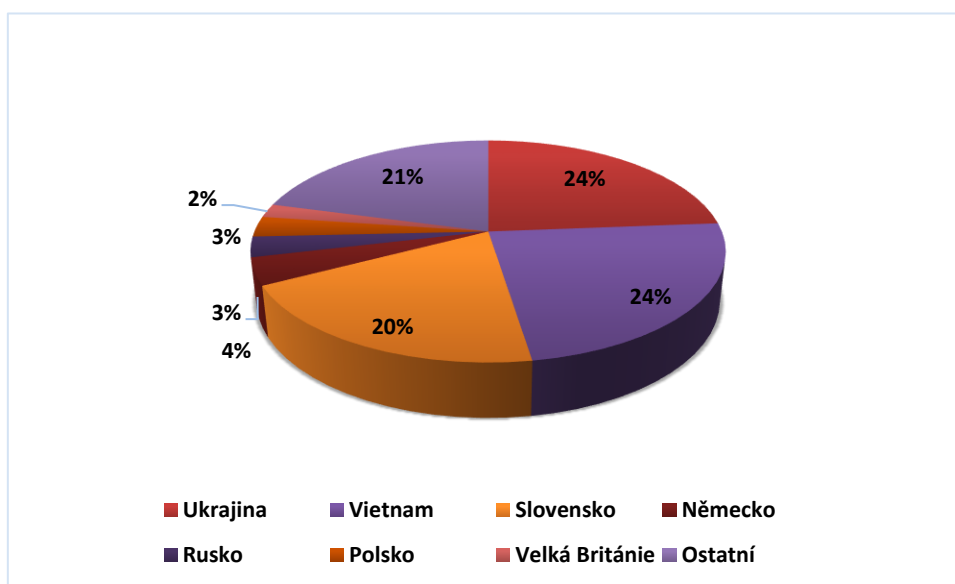
Obrázek 2: Graf popisující cizince evidované na úřadech práce k 31.12.2018

Zdroj: upraveno podle [30]

Z grafu je tedy zřejmé, že největší podíl zahraničních pracovníků v ČR představují Slováci. Ti tvoří plnou jednu třetinu. Z mého pohledu je to proto, že nemají problém s jazykovou bariérou. Dalších 21 % tvoří Ukrajinci, které hned za nimi následují s podobným počtem Rumuni a Poláci (po 8 %). Bulharů je zde 6 %, Maďarů 3 %, po 2 % Rusů a Vietnamců (kteří mají podstatně větší zastoupení ve skupině živnostníků). Kolem 1 % jsou zde také občané Mongolska a Německa.

Cizinci v ČR jsou ve většině případech lidé mladšího středního věku, typicky mezi 30-40 lety. Velmi nízký je počet osob přesahující 65 let věku, a to 5,4 %.

Nejvíce cizinců je zaměstnaných ve zpracovatelském průmyslu (25 %), po něm následují administrativní a podpůrné činnosti (17,6 %, zahrnující také agenturní zaměstnávání), poté velkoobchod a maloobchod (9,9 %) a samozřejmě stavebnictví (9,1 %). [25]



Obrázek 3: Graf popisující počet cizinců s platným živnostenským oprávněním k 31.12.2018

Zdroj: Upraveno podle [30]

Z grafu je patrné, že nejvíce cizinců, kteří jsou držitelé platného živnostenského oprávnění, jsou lidé z Ukrajiny a Vietnamu. Počet živnostníků z těchto zemí se pohybuje okolo 22 000. Na třetím místě se drží Slovensko, počet slovenských živnostníků je 17 700. Ve stejné procentuální míře jsou zde zastoupeni živnostníci z Ruska a z Polska (cca 3 000 živnostníků). Nejslabší zastoupení ze zemí Evropské unie zde má Lucembursko, ze zemí třetího světa je to Izrael.

Co cizince motivuje k tomu, aby odešli pracovat do České republiky? U většiny cizinců jsou to vyšší mzdy. Kromě Slovenska, které má průměrnou mzdu jen o pár % nižší, jsou mzdy v jiných zemích nesrovnatelné. Co se týká mzdy, cizinci v České republice nejsou diskriminováni, vydělávají si stejně jako čeští občané ve stejné profesi. Projevuje se zde také fakt, že cizinci pracují více na přesčasy. Podle údajů Informačního systému o průměrném výdělku MPSV lze srovnat, že v oblasti mzdy u dělnických profesích nejsou výrazné rozdíly mezi českými a zahraničními pracovníky. [25] Naopak ve skupinách, kde je potřeba vyšší kvalifikace, dosahují cizinci i vyšších mezd, např. v informačních a komunikačních činnostech dosahuje průměrná mzda východoevropských pracovníků až 65 000 Kč. To dokazuje, že česká ekonomika je schopna „přitáhnout“ nejlepší specialisty z těchto zemí.

6 NÁZORY VEŘEJNOSTI NA PROBLEMATIKU ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

V této kapitole se budu zabývat vlastním výzkumem, který probíhal v období od 12.5. 2020 do 26.5.2020.

6.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je realizace dotazníkového šetření, které je zaměřeno na postoje veřejnosti k zaměstnávání zahraničních pracovníků.

6.2 Zkoumaný vzorek

Dotazníkové šetření bylo realizováno ve vztahu k obecné veřejnosti. Dotazník vyplnilo celkem 100 lidí, dotazování bylo anonymní a dobrovolné. Bylo položeno celkem 11 otázek, které se týkají zaměstnávání cizinců na území České republiky.

6.3 Výzkumná metoda

Jako výzkumnou metodu jsem použila dotazník, který byl jak volně dostupný na internetu, tak i rozdán v papírové podobě náhodně vybraným respondentům. V první části byly otázky sestaveny tak, aby zjistily názory dotazovaných osob na problematiku zaměstnávání cizinců. Poslední 3 otázky se týkaly údajů potřebných k demografické identifikaci respondenta (ekonomická aktivita, věk, dosažené vzdělání). Dotazování volili tu odpověď, která se nejvíce přiblížila jejich hodnocení reality.

Odpovědi na otázky byly zpracovány základními kvantifikačními metodami, především četností odpovědí. Pro přehlednost jsou výsledky interpretovány do grafů.

Příslušný dotazník je součástí bakalářské práce jako příloha č. 1.

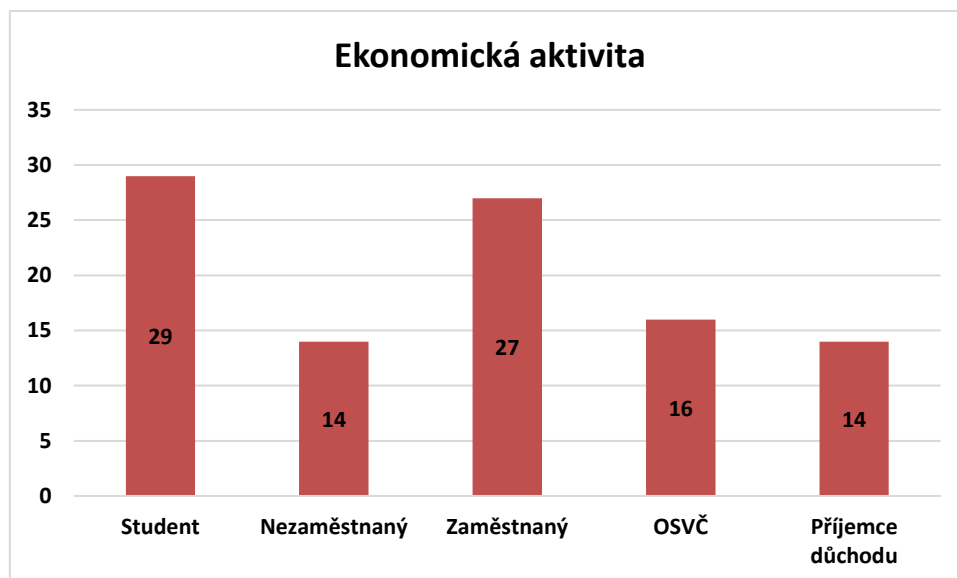
6.4 Interpretace výsledků

Zjištěné výsledky jsou po vrácení všech dotazníků zpracovány do grafů, závěry z nich vyplývající jsou slovně okomentovány.

Zkoumaný vzorek tvoří dohromady 100 respondentů. Většina dotazníků byla vyplněna na internetu.

6.4.1 Ekonomická aktivita

Zkoumaný vzorek 100 účastníků tvoří většinou studenti (celkem 29 respondentů). Dále následují zaměstnaní (27 respondentů), osoby samostatně výdělečně činné (16 respondentů) a stejný počet respondentů je nezaměstnaných a pobírá důchod (14 respondentů).

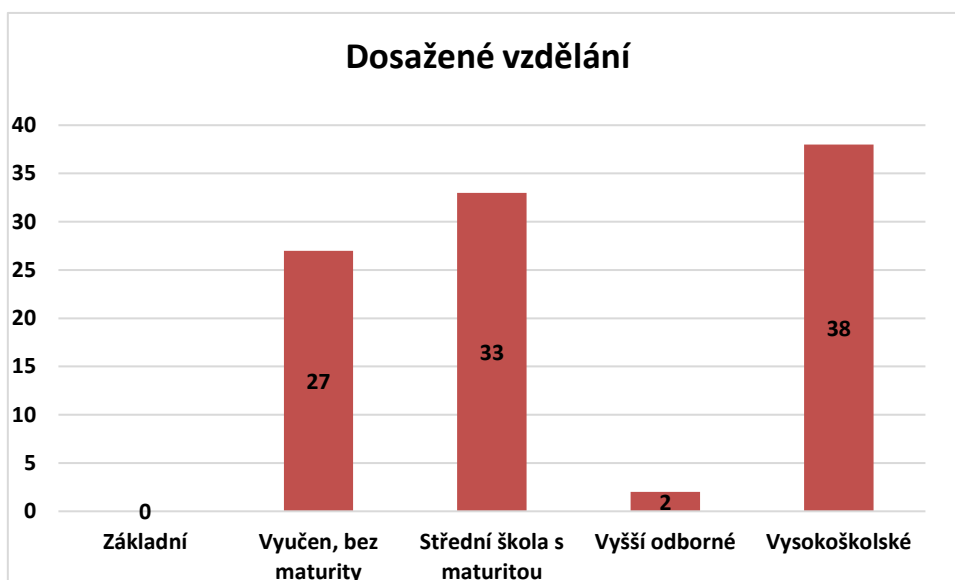


Obrázek 4: Graf popisující ekonomickou aktivitu respondentů

Zdroj: vlastní zpracování

6.4.2 Nejvyšší dosažené vzdělání

V této otázce se zjišťovalo nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Nejvíce dotazovaných má ukončené vysokoškolské vzdělání (38 respondentů), následuje střední vzdělání s maturitou (33 respondentů), vyučení bez maturity (27 respondentů) a vyšší odborné (2 respondenti). Žádný z dotazovaných nevedl, že má dokončené pouze základní vzdělání.

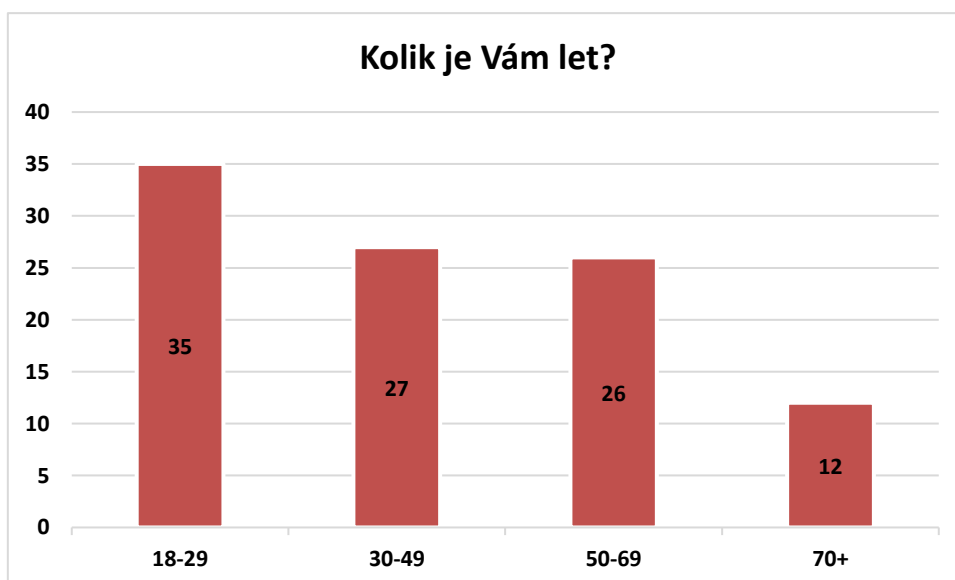


Obrázek 5: Graf popisující nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Zdroj: vlastní zpracování

6.4.3 Věková charakteristika

V poslední otázce č. 13 se zjišťoval věk respondentů. Z grafu vyplývá, že největší zastoupení (35 respondentů) má věková kategorie od 18 do 29 let. Dále následuje skupina od 30 do 49 let, do které patří 27 respondentů. O jednoho respondenta méně má skupina od 50 do 69 let a nejmenší zastoupení zde má věková kategorie 70+, do které patří pouze 12 respondentů.

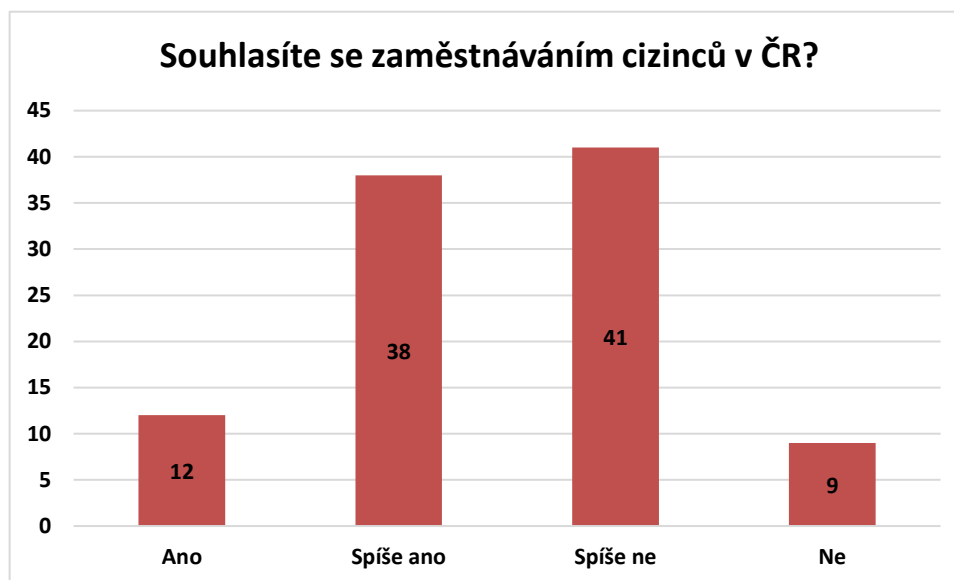


Obrázek 6: Graf popisující věkové kategorie respondentů

Zdroj: vlastní zpracování

6.4.4 Názory na zaměstnávání cizinců v České republice

Na otázku „Souhlasíte se zaměstnáváním cizinců v České republice?“ odpovědělo 41 respondentů „spíše ne“ a 9 respondentů odpovědělo „ne“, tedy přesně polovina dotazovaných nesouhlasí se zaměstnáváním cizinců a druhá polovina souhlasí. Spíše souhlasí 38 respondentů a odpověď „ano“ zvolilo 12 dotazovaných.



Obrázek 7: Graf popisující názory respondentů na zaměstnávání cizinců v ČR

Zdroj: vlastní zpracování

6.4.5 Ohrožování českých zaměstnanců pracovní silou ze zahraničí

Na otázku „Myslíte si, že zahraniční pracovní síla ohrožuje zaměstnávání českých občanů?“ odpověděla drtivá většina „spíše ano“ (40 respondentů) nebo „ano“ (31 respondentů). Nejméně častá byla odpověď „ne“, kterou označili pouze dva respondenti. Odpověď „spíše ne“ si vybralo 27 respondentů.

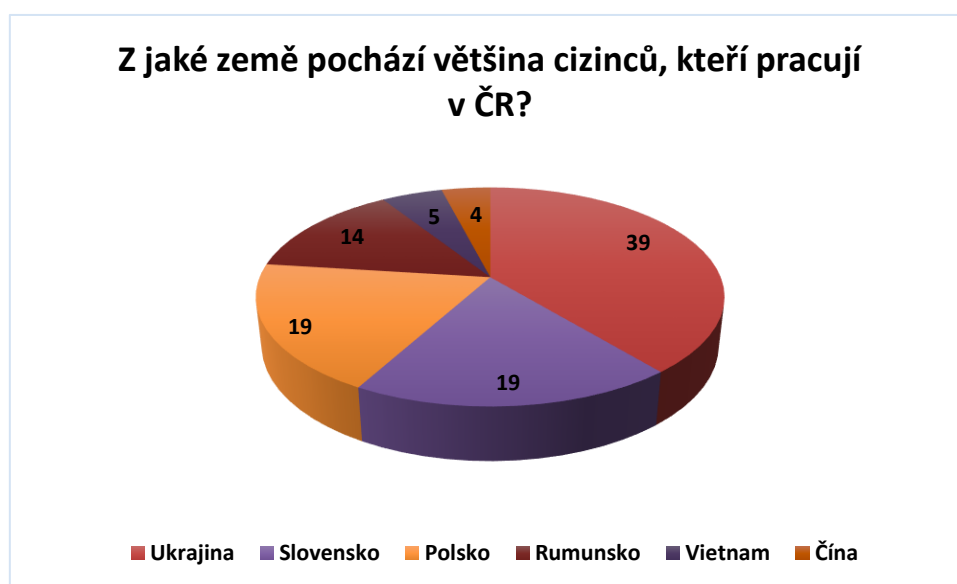


Obrázek 8: Graf popisující názory respondentů na ohrožení českých občanů pracovní silou ze zahraničí

Zdroj: vlastní zpracování

6.4.6 Země, ze kterých přicházejí zahraniční pracovníci

Na otázku „Z jaké země podle Vás pochází většina cizinců, kteří pracují v České republice?“ měli respondenti na výběr z těchto odpovědí: Slovensko, Ukrajina, Polsko, Rumunsko, Jiné. Nejčastější odpověď byla „Ukrajina“, kterou zvolilo 39 respondentů. Druhou nejčastější odpovědí bylo „Polsko“ a „Slovensko“, kde obě varianty zvolilo 19 respondentů. Možnost „Rumunsko“ vybralo 14 dotazujících. 9 respondentů zvolilo možnost „Jiná“, a napsali vlastní odpověď – 5 dotazovaných odpovědělo „Vietnam“ a 4 dotazovaní odpověděli „Čína“.



Obrázek 9: Graf popisující země, ze kterých pochází cizinci, kteří pracují v ČR

Zdroj: vlastní zpracování

6.4.7 Finanční ohodnocení cizinců v porovnání s českými občany

Na otázku „Myslíte si, že zahraniční pracovníci pobírají v porovnání s českými občany za stejnou práci vyšší plat?“ převládaly odpovědi „ano“ (36 respondentů) a „spíše ano“ (28 respondentů). Pouze 9 dotazovaných věří, že cizinci v porovnání s českými občany nepobírají vyšší plat, a 27 respondentů odpovědělo „spíše ne“.

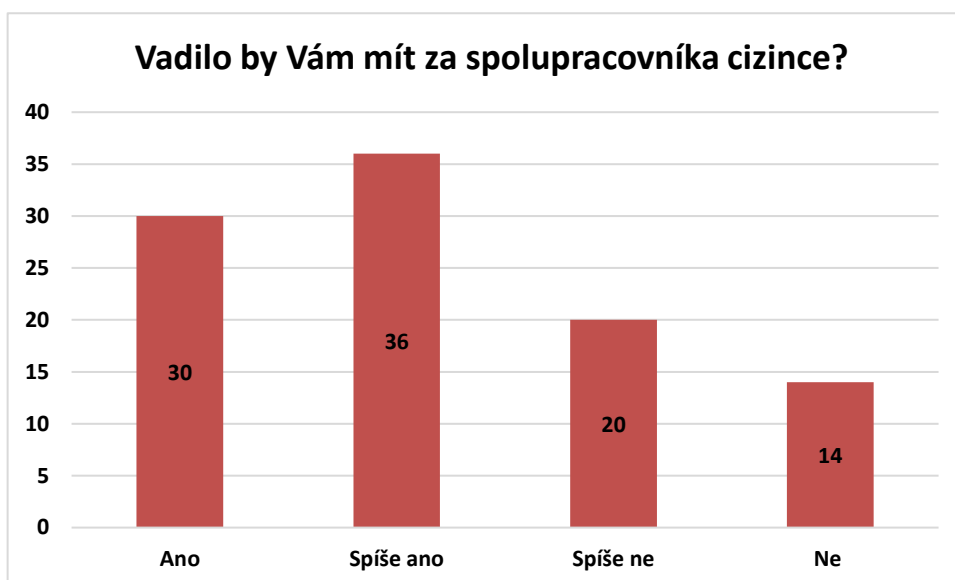


Obrázek 10: Graf popisující názory respondentů na finanční ohodnocení cizinců

Zdroj: vlastní zpracování

6.4.8 Cizinci jako spolupracovníci

Otázka č. 7 se zaměřovala na to, zda by dotazovaným vadilo mít za spolupracovníka cizince. Zde převažovaly odpovědi „spíše ano“ (36 respondentů) a „ano“ (30 respondentů). Odpověď „spíše ne“ označilo 20 respondentů a 14 respondentů by nemělo problém s tím mít za spolupracovníka cizince.



Obrázek 11: Názory respondentů na to, zda by jim vadilo mít za spolupracovníka cizince

Zdroj: vlastní zpracování

Další otázka, otázka č. 8, navazuje na otázku předchozí a zaměřuje se na to, zda dotazovaní někdy měli za spolupracovníka cizince. Více než polovina dotazovaných, 66 respondentů, uvedla, že nikdy s cizincem nespolečně pracovali, zbylých 34 respondentů již někdy měli za spolupracovníka cizince.



Obrázek 12: Graf četnosti spolupráce s cizincem v pracovním poměru

Zdroj: vlastní zpracování

6.4.9 Zkušenosti se zahraničními pracovníky

Na otázku č.7 navazuje otázka „Jaká je Vaše zkušenost se zahraničními pracovníky?“ 44 respondentů uvedlo, že jejich zkušenost je negativní. 33 dotazovaných uvedlo, že žádnou zkušenost nemá, a pouze 23 respondentů má pozitivní zkušenost s pracovníky ze zahraničí.



Obrázek 13: Graf popisující zkušenosti respondentů se zahraničními pracovníky

Zdroj: vlastní zpracování

Další dvě otázky souvisely s otázkou „Jaká je Vaše zkušenost se zahraničními pracovníky?“ Pokud respondenti odpověděli „pozitivní“ nebo „negativní“, v další otázce měli vysvětlit, co je pro ně v tomto směru nejdůležitější, tzn. od čeho se odvíjí jejich zkušenost. Mezi jejich nejčastější odpovědi patří:

- Chování zahraničního pracovníka na pracovišti – 28 respondentů
- Pracovní nasazení zahraničního pracovníka – 21 respondentů
- Národnost zahraničního pracovníka – 5 respondentů
- Jazyková bariéra – 13 respondentů

ZÁVĚR

Existuje vícero důvodů, proč cizinci přicházejí pracovat právě do České republiky. Hlavní příčinou jsou zřejmě ekonomické důvody. V tomto případě se jedná především o pracovníky, kteří přicházejí ze země, která má nižší ekonomickou úroveň, a v České republice hledají lepší životní a finanční podmínky.

Z mého výzkumu však vyplývá, že občané České republiky ve velké míře nesouhlasí s přijímáním a následným zaměstnáním zahraničních pracovníků. I přes to, že tento výzkum probíhal jenom dva týdny, lze z něj vypožorovat zajímavé výsledky. V provedeném dotazníkovém šetření většina dotazovaných odpovídala negativně na otázky týkajících se zaměstnávání cizinců, téměř polovina dotazovaných také uvedla, že mají se zahraničními pracovníky negativní zkušenosti a že cizinci ohrožují zaměstnávání českých občanů. Dle mého názoru, cizinci na našem trhu práce nezabírají pracovní místa „domácím“ občanům, ale pouze doplňují mezery na českém pracovním trhu.

Občanům České republiky se také nelíbí, že cizinci neovládají český jazyk. V tomto případě by byly vhodné různé kurzy českého jazyka, cizinec by tak překonal jazykovou bariéru a měl by větší možnost začlenění do společnosti.

Dále si čeští občané myslí, že u nás zahraniční pracovníci pobírají za stejnou práci vyšší plat než domácí občané. Jak jsem již uvedla v kapitole č. 5, v klasických dělnických profesích nejsou žádné výrazné rozdíly mezi mzdou českého občana a mzdou cizince. Vyšších mezd dosahují cizinci pouze v profesích, kde je potřeba vyšší kvalifikace.

Závěrem této bakalářské práce bych chtěla také zmínit zhoršující se situaci cizinců v rámci zaměstnávání cizinců. Situaci začátkem roku začalo komplikovat onemocnění coronavirus s označením Covid-19. V rámci opatření proti propuknutí pandemie byly uzavřeny hranice, čímž se situace pro cizince zaměstnáváné v ČR rapidně zhoršila, ať už znemožněním odcestovat do domovských zemí, tak nadále zákazem přicestování nových pracovníků. Lze předpokládat, že vzhledem k současné situaci se firmy dostanou do existenčních problémů. Kromě ekonomických důvodů se zde projeví také nedostatek pracovníků – např. cizinci, kteří budou chtít vycestovat a pracovat v České republice, mohou mít problémy se získáváním víz.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] RANDLOVÁ, Nataša a Petr HŮRKA. Zákoník práce 2019: redakční uzávěrka 4.3.2019. Ostrava: Sagit, 2019. ÚZ: úplné znění, s. 48-92. ISBN 978-80-7488-340-8.)
- [2] DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění, s. 22. ISBN 978-80-7554-148-2.
- [3] 325/1999 Sb. Zákon o azylu. Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © 2019 [cit. 27.02.2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-325>
- [4] 310/1999 Sb. Zákon o pobytu ozbrojených sil jiných států na území ČR. Zákony pro lidi - Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © 2019 [cit. 26.05.2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-310>
- [5] LEIBLOVÁ, Zdeňka. Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2003. Práce, mzdy, pojištění, s. 51-68. ISBN 80-7263-169-1.
- [6] Zákon č. 176/2019 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- [7] Zákoník práce a Zákon o zaměstnanosti: podle právního stavu k dubnu 2019. Český Těšín: Poradce, [2019]. Zákony do kapsy. ISBN 978-80-7365-422-1.
- [8] TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s 11-15. ISBN 978-80-7598-233-9.
- [9] JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009, s 52-53. ISBN 978-80-7357-437-6.
- [10] EUR-Lex - - CS. EUR-Lex — Access to European Union law [online]. Copyright © 2019 [cit. 12.05.2020]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>
- [11] EUR-Lex - - CS. EUR-Lex — Access to European Union law [online]. Copyright © 2019 [cit. 12.05.2020]. Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004L0038-20110616&from=HR>

- [12] Přejídný pobyt - Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2019 [cit. 27.02.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx>
- [13] Zaměstnávání cizinců v České republice ze zemí mimo Evropskou unii | Právní prostor. Právní prostor [online]. Copyright © 2019 [cit. 27.02.2020] Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice-ze-zemi-mimo-evropskou-unii>
- [14] Zaměstnanecké karty pro cizince v České republice [online]. Copyright © 2019 [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/pro-cizince>:
- [15] Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance - Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2019 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 01.03.2020]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>
- [16] Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright © 2019 [cit. 01.03.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/pro-cizince-1>
- [17] Modrá karta pro cizince - InfoCizinci. InfoCizinci - Informace pro cizince žijící v České republice [online]. Copyright © 2019 [cit. 01.03.2020]. Dostupné z: <https://infocizinci.cz/cr/modra-karta-pro-cizince/>
- [18] Mezinárodní smlouvy o zaměstnávání [online]. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/mezinarodni-smlouvy-o-zamestnavani-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4ElmvLvVrs9Xt-F-hY55-ogw/>
- [19] Mezinárodní smlouvy - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online]. Copyright © [cit. 01.03.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mezinarodni-smlouvy-1>
- [20] Informace MZV o zahájení Pilotního programu práce a dovolené pro mládež ve vztahu k Austrálii [online]. Copyright © 2019 [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/working_holiday/informace_mzv_ustredi_o_zahajeni.html:
- [21] Zaměstnávání cizinců v rámci uzavřených memorand [online]. Copyright © 2019 [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/memoranda>

- [22] TRBOLA, Robert a Miroslava RÁKOCZYOVÁ, ed. Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR. Brno: Barrister & Principal, 2011, s. 13. ISBN 978-80-87474-20-4.
- [23] Více než 12 % zaměstnanosti v Česku tvoří cizinci | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Copyright © 2019 [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vice-nez-12-zamestnanosti-v-cesku-tvori-cizinci>
- [24] Agentura práce - co je to, definice, vysvětlení, informace - Bezplatná právní poradna online zdarma pro všechny. Úvodní stránka - Bezplatná právní poradna online zdarma pro všechny [online]. Copyright © [cit. 18.05.2020]. Dostupné z: <https://www.bezplatnapravniporadna.cz/ruzne/pravnický-slovník/36605-agentura-prace-co-je-to-definice-vysvetleni-informace.html>
- [25] Jobs.cz. Prace.cz - volná pracovní místa, aktuální nabídka práce v ČR i v zahraničí [online]. Copyright © 1996 [cit. 18.05.2020]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/agenturni-zamestnavani-v-cem-je-rozdil/>
- [26] Zaměstnanci pracovních agentur - YouTube. YouTube [online]. [cit. 18.05.2020]. Dostupné z: https://www.youtube.com/watch?v=Phcm9BcEIa8&feature=player_detailpage%20-%20external-link-new-window
- [27] Podmínky pro zaměstnávání cizinců v agenturách práce.. Prodej ready made společností | CHAMR & Partners [online]. Copyright © 1999 [cit. 18.05.2020]. Dostupné z: <https://www.prodej-ready-made-spolecnosti.cz/aktuality/zamestnavani-cizincu-v-agenturach-prace/>
- [28] Cizinci u nás berou spíše vyšší mzdy | Statistika&My - měsíčník Českého statistického úřadu. Statistika&My - měsíčník Českého statistického úřadu [online]. Copyright © 2019 [cit. 18.05.2020]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2020/01/cizinci-u-nas-berou-spise-vyssi-mzdy/>
- [29] Cizinci u nás berou vyšší mzdy - oPojištění.cz. oPojištění.cz [online]. Copyright © 2020 oPojištění.cz s.r.o. [cit. 24.05.2020]. Dostupné z: <https://www.opojisteni.cz/spektrum/cizinci-u-nas-berou-vyssi-mzdy/c:18212/>
- [30] Ekonomická aktivita cizinců | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Copyright © 2020 [cit. 18.05.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-ekonomicka-aktivita-cizincu-lrd1mjrj8c>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A Dotazník pro veřejnost

Příloha A – Dotazník pro veřejnost

Dobrý den,

jsem studentka Fakulty ekonomicko-správní na Univerzitě v Pardubicích. Dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku, který poslouží jako podklad pro moji bakalářskou práci na téma „Zaměstnávání zahraničních pracovníků, postoje veřejnosti“. Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění Vám nezabere víc než 10 minut.

1. Souhlasíte se zaměstnáváním cizinců v České republice?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

2. Myslíte si, že zahraniční pracovní síla ohrožuje zaměstnávání českých občanů?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

3. Z jaké země podle Vás pochází většina cizinců, kteří pracují v České republice?

- Ukrajina
- Slovensko
- Polsko
- Rumunsko
- Jiné:

4. Myslíte si, že zahraniční pracovníci ve srovnání s českými občany pobírají za stejnou práci vyšší plat?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

5. Měl/a jste někdy za spolupracovníka cizince?

- Ano
- Ne

6. Jaká je Vaše zkušenost se zahraničními pracovníky?

- Pozitivní
- Negativní
- Žádnou nemám

7. Pokud jste v otázce č. 8 odpověděl/a „pozitivní“ nebo „negativní“, napište, co Vaši zkušenost ovlivnilo.

8. Vadilo by Vám, pokud by byl Váš spolupracovník cizinec?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

9. Jste:

- Student
- Zaměstnaný
- Osoba samostatně výdělečně činná
- Nezaměstnaný
- Příjemce důchodu

10. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

- Základní
- Vyučen, střední bez maturity
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

11. Kolik je Vám let?

- 18-29
- 30-49
- 50-69
- 70 +