VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

Diplomová práce

2010 Hana Bártová

Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Hospodářská politika



Postavení imigrantů na českém trhu práce a jejich vliv na strukturální nezaměstnanost

diplomová práce

Autor: Hana Bártová

Vedoucí práce: Ing. Zdena Vostrovská, CSc.

Rok: 2010

Prohlašuji na svou čest, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

Hana Bártová

V Praze, dne 30. 8. 2010

Poděkování

Ráda bych poděkovala paní Ing. Zdeně Vostrovské, CSc., za její odborné vedení, cenné rady a připomínky.

Abstrakt

Tématem diplomové práce je problematika uplatnění cizinců na českém trhu práce. Česká republika láká imigranty svou vyspělostí i speciálně zaměřenými pracovními programy, usnadňujícími vstup na český trh práce. Mezinárodní migrace nám totiž nepřináší jen mladé, ekonomicky aktivní obyvatelstvo, ale také zlepšuje demografickou situaci v zemi. Tato práce zkoumá konkrétní faktory a překážky, se kterými se cizinci na trhu práce potýkají a také důsledky, které z imigrace plynou pro hostitelský stát. Zaměřuje se tedy na analýzu legislativního i institucionálního prostředí, dále pak na faktory determinující rozhodnutí migrovat a na dopady pracovní migrace na ekonomiku a demografickou situaci v cílové zemi. Pro zhodnocení vlivu imigrantů na trh práce je dále provedena charakteristika regionální, profesní, věkové a vzdělanostní struktury zahraniční pracovní síly. Zda mohou mít cizinci pozitivní vliv na strukturální nezaměstnanost je jedna z hlavních otázek kvantitativního výzkumu.

Abstract

The subject of this thesis is assertion process of foreigners on the Czech labour market. Foreigners from the East are attracted to come to the Czech Republic because of its mature market and specially targeted labour programmes enabling easier entrance to the Czech labour market. The reason is a benefit in form of young, economically active people improving the demographic shape of the Czech society. The thesis is analysing specific factors and barriers that immigrants have to deal with on the labour market and the direct effects of immigration for the host country. The thesis firstly focuses on the analysis of legislative and institutional environment. Then it concentrates on factors determining the decision to migrate. Finally it analyses the impacts of labour migration on the economics and demographics situation in the country of destination. Furthermore there was made a characterization of all regional, professional, age and educational structure of the foreign labour to evaluate the influence of immigrants on the destination labour market. One of the main questions of the quantitative research is whether the foreign workers can have a positive influence on the structural unemployment in the Czech Republic.

Klíčová slova: imigranti, migrace, trh práce, strukturální nezaměstnanost
Key words: immigrants, migration, labour market, structural unemployment
JEL klasifikace: J610, F220, J000, J960

Obsah

Úvod 2
1 Přístup České republiky k imigrantům 4
1.1 Legislativní rámec 4
1.1.1 Pobyt cizinců na území ČR 4
1.1.2 Zaměstnávání cizinců 8
1.1.3 Podnikání cizinců 14
1.2 Institucionální rámec 15
2 Příčiny a dopady pracovní migrace 18
2.1 Ekonomické aspekty 19
2.2 Demografické aspekty 25
3 Trendy v zaměstnanosti cizinců 30
3.1 Vývoj zaměstnanosti cizinců 30
3.2 Současná situace na trhu práce 33
3.2.1 Regionální struktura zahraničních pracovníků 34
3.2.2 Profesní struktura zahraničních pracovníků 35
3.2.3 Věková struktura zahraničních pracovníků 38
3.2.4 Vzdělanostní struktura zahraničních pracovníků 40
3.3 Strukturální nezaměstnanost 41
4 Výzkumné šetření 45
4.1 Cíl výzkumného šetření 45
4.2 Hypotézy 45
4.3 Volba výzkumné metody 45
4.4 Volba jednotky zkoumání a jednotky zjišťování 46
4.5 Průběh výzkumu 46
4.6 Charakteristika výzkumného vzorku 47
4.7 Výsledky výzkumu a vyhodnocení hypotéz 50
Závěr 67
Seznam použité literatury
Přílohy

Úvod

Migrace je fenoménem dnešní doby. Její obrovský rozsah s sebou přináší celou řadu rizik a dopadů, které se vlády snaží regulovat. Přijímají opatření, směrnice a zákony ve směru antimigrační nebo proimigrační politiky. Řada politiků věří, že správně nastavená migrační politika vyřeší nepříznivou demografickou situaci. Vyspělé evropské země se totiž potýkají s dlouhodobě nízkou porodností (mnohdy pod hranicí prosté reprodukce) a zároveň s prodlužováním délky života. Chybějící pracovní síla znamená chybějící zdroje státních rozpočtů, z kterých je třeba financovat důchody a zdravotní péči pro stále se zvětšující skupinu seniorů.

Česká republika se musí vyrovnávat s přílivem imigrantů od roku 1990, přičemž počet přistěhovalců každým rokem stoupá. Se zvyšující hospodářskou vyspělostí země, vstupem do Evropské unie a liberálnějšímu přístupu k zaměstnávání cizinců ze třetích zemí se stává ČR čím dál více atraktivnější cílovou zemí. Díky rozvíjející se infrastruktuře, pokrokovým dopravním prostředkům a rychlejšímu přenosu informací je pohyb osob tak snadný, že se lidé nestěhují jen mezi sousedními státy, ale i mezi kontinenty. Migrační vlny Vietnamců, Mongolů či Číňanů by nás tedy neměli překvapit.

Nejčastějším motivem k migraci jsou ekonomické důvody. Jedinec migruje, protože očekává lepší pracovní místo za vyšší mzdu, lepší zdravotní péči, lepší vzdělání pro své děti atd. Jde za vidinou lepšího života pro sebe i svou rodinu. Rozhodne se podstoupit riziko neznámého prostředí a snaží se uplatnit na místním trhu práce.

Cílem této diplomové práce je zhodnotit stávající postavení imigrantů na českém trhu práce a zjistit, do jaké míry mohou imigranti ovlivnit strukturální nezaměstnanost v ČR. Dílčím cílem je vymezení ekonomických a demografických dopadů pracovní migrace.

K dosažení stanovených cílů je použita metoda deskripce, komparace, syntézy a analýzy dostupné literatury včetně zákonů. V praktické části je použita výzkumná metoda formou dotazování. Kromě právních norem jako zdroj informací poslouží publikace Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, literatura z oboru ekonomie i demografie a údaje Českého statistického úřadu.

Práce je rozdělena do tří hlavních kapitol. První kapitola pojednává o přístupu ČR k přistěhovalcům, tedy o legislativním a institucionálním rámci. Legislativní rámec nejprve

definuje cizince a dále se věnuje právní úpravě pobytu, zaměstnání a podnikání cizinců na území ČR. Druhá část kapitoly je věnována institucím, které ovlivňují život přistěhovalců. Mezi ně patří Ministerstvo vnitra, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo zahraničí. Vedle orgánů státní správy pomáhá přistěhovalcům řada neziskových organizací. Alespoň některé budou zmíněny a bude představena jejich činnost.

V druhé kapitole je čtenář seznámen s motivy, které vedou jedince k migraci a jaké má migrace ekonomické a demografické důsledky. Je předložena celá škála možných ekonomických dopadů, jelikož je však zhodnocení jejich vah individuální, může si čtenář sám udělat názor, zda jsou imigranti pro hostitelskou zemi hrozbou nebo spíše přínosem. Příliv imigrantů má vliv také na demografickou strukturu obyvatel hostitelské země, ovlivňuje tedy i budoucí podobu pracovního trhu. Proto je věnována tomuto tématu pozornost. Mladí a kvalifikovaní imigranti jsou v očích politiků řešením nepříznivé demografické situace v zemi, a proto i naše vláda spustila projekt nazvaný „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Práce zkoumá názory odborníků, zda proimigrační politika je skutečně lékem na stárnoucí obyvatelstvo, taktéž pracuje s demografickými prognózami.

Třetí kapitola je věnována minulé i současné situaci na trhu práce ovlivněné příchodem cizinců (s využitím údajů Českého statistického úřadu). Pokud mají cizinci přispět ke zmenšení strukturálních nerovností, je třeba zjistit, v jakých regionech pracují, jaká je jejich profesní, vzdělanostní a věková struktura. V této kapitole je definována strukturální nezaměstnanost a ověřena hypotéza, že cizinci berou tuzemským obyvatelům práci.

Praktická část je postavena na metodě kvantitativního výzkumu. Pomocí dotazníkového šetření potvrdí či vyvrátí hypotézu o potřebnosti imigrantů na pracovním trhu. Koncept dotazníku umožňuje vyhodnotit identifikační údaje respondentů, jejich zkušenost se zahraničními pracovníky a zejména motivy vedoucí k zaměstnávání cizinců. Zjištěné výsledky budou poté graficky zpracovány a vyhodnoceny.

1 Přístup České republiky k imigrantům

1.1 Legislativní rámec

Za jakých podmínek zde mohou cizinci pobývat, pracovat a podnikat budeme analyzovat právě v této kapitole. Budeme vycházet zejména ze zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu“), dále ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, z obchodního zákoníku (zákon č. 513/1991 Sb.) a z živnostenského zákona (č. 455/1991 Sb.).

Předtím, než bude popsána problematika pobytu cizince na našem území, je třeba uvést základní terminologii. **Cizinec** je podle Matouška „člověk pocházející z jiné země nebo příslušný k jiné kultuře“[1]. Podle zákona o pobytu je cizincem osoba, která nemá státní občanství České republiky, včetně občana Evropské unie. Zákon o zaměstnanosti tuto definici ještě rozšiřuje, chápe cizince jako fyzickou osobu, která není státním občanem České republiky, občanem států EU, států EHP (Norsko, Island, Lichtenštejnsko) a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem.[2] Přičemž za rodinného příslušníka se považuje jeho manžel nebo manželka, partner nebo partnerka, se kterým uzavřel registrované partnerství, jejich potomci, jsou-li mladší 21 let nebo jsou-li na něm závislí.[3] Z uvedeného vyplývá, že cizincem se chápe i osoba bez státní příslušnosti, tedy např. bezdomovec. **Imigrant** je cizinec, přicházející do země za účelem pobytu dlouhodobějšího charakteru.[4] Eurostat zpřesňuje, že jde o pobyt přesahující 12 měsíců.[5]

1.1.1 Pobyt cizinců na území ČR

Tato podkapitola podává informace o základních typech pobytů cizinců na našem území dle §16-68 zákona o pobytu.

Podle doby trvání pobytu rozlišujeme přechodný a trvalý pobyt cizinců. K přechodnému pobytu má cizinec oprávnění na základě krátkodobého víza, dlouhodobého víza,

[1] MATOUŠEK, O. – Slovník sociální práce, str. 37
[2] článek Zaměstnávání cizinců v otázkách a odpovědích – Boušková, str. 23
[3] §15a zákona č. 326/1999 Sb.
[4] Terminologický slovník http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovnik.aspx?q=Y2hudW09MQ%3D%3D cit. 16.4.2010
[5] Eurostat's Concepts and Definitions Database dostupné dne 1.5.2010 z http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=DSP_GLOSSARY_NOM_DTL_VIEW&StrNom=CODED2&StrLanguageCode=EN&IntKey=22682237&RdoSearch=BEGIN&TxtSearch=immigrant&CboTheme=&IntCurrentPage=1

diplomatického víza či na základě povolení k pobytu. Krátkodobým vízem se rozumí letištní vízum, průjezdní vízum a vízum k pobytu do 90 dnů.[6]

Letištní vízum (vízum typu A) se uděluje z důvodu čekání na letecký spoj, při němž cizinec pobývá v tranzitním prostoru letiště na našem území. Doba platnosti letištního víza je maximálně tři měsíce. **Průjezdní vízum** (vízum typu B) se uděluje cizinci, který cestuje přes naši republiku. Toto vízum opravňuje cizince k pobytu na 5 dní a jeho doba platnosti je maximálně šest měsíců. Obě předešlá víza lze udělit jako jednosměrné nebo obousměrné. **Vízum k pobytu do 90 dnů** (vízum typu C) se uděluje pro opakovaný pobyt cizince na našem území během dvou let, přičemž celková doba pobytu nesmí překročit tři měsíce. Platnost tohoto víza lze prodloužit, ale délka pobytu je stále jen tři měsíce vč. předchozích pobytů. V případě, že cizinec žádá o vízum k pobytu do 90 dnů za účelem zaměstnání, musí předložit mj. také povolení k zaměstnání.

Dlouhodobé vízum opravňuje cizince k pobytu nad 90 dní (vízum typu D). Důvodem k získání tohoto víza může být: účel pobytu vyžadující delší než tříměsíční setrvání, vyzvednutí povolení k trvalému pobytu, vyzvednutí povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny nebo studia, podání žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu.

Doba platnosti víza je maximálně 1 rok. Pokud zde chce cizinec pobývat déle, podá žádost o povolení k pobytu. Důvodem vydání **povolení k dlouhodobému pobytu** může být také společné soužití rodiny, studium, ochrana cizince, vědecký výzkum, zaměstnání – držitel zelené karty.[7] V závislosti na účelu povolení se mění doba jeho platnosti, kterou je možné také opakovaně prodlužovat.

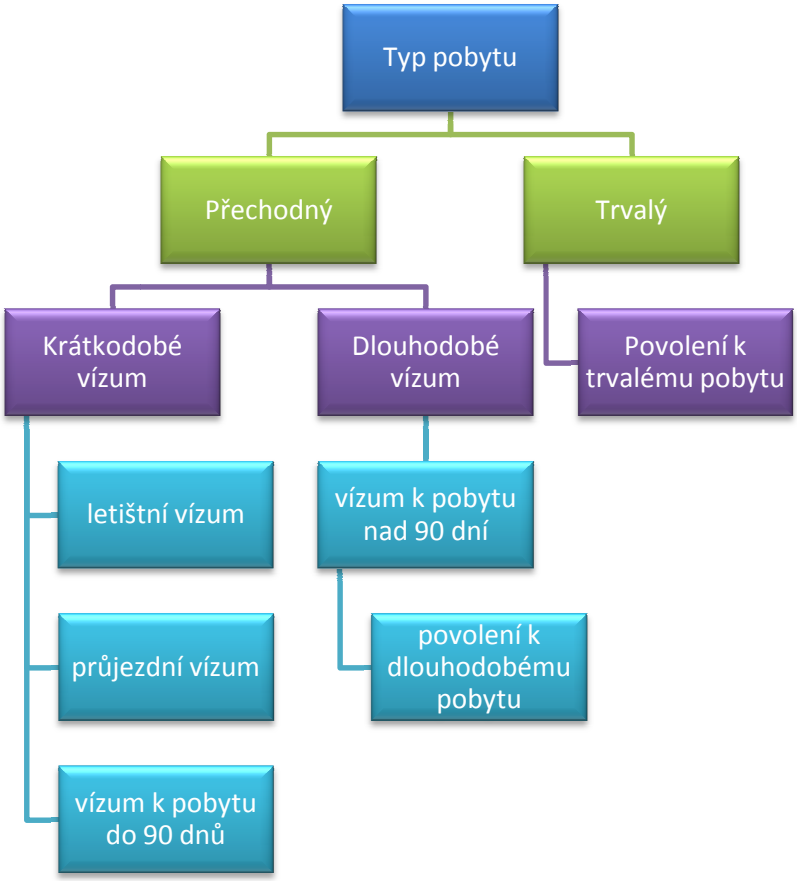
Překážkou při udělení víza nejsou jen naprosto zjevné důvody jako je žádný či padělaný cestovní doklad, podezření, že cizinec ohrozí bezpečnost státu či trpí závažnou nemocí, ale například také nečitelně nebo nepravdivě vyplněná žádost o vízum, předložení dokladů po uplynutí stanové lhůty, odmítnutí sejmutí otisků prstů nebo v případě, že pobyt cizince není v zahraničněpolitickém zájmu ČR.

Všechna předchozí povolení se týkala přechodných pobytů, teď se tedy dostáváme k pobytu trvalému. První možností je udělení **povolení k trvalému pobytu** bez podmínky předchozího

[6] Seznam států, jejichž občané podléhají vízové povinnosti je v příloze č. 1
[7] O zelené kartě podrobněji viz str. 10

nepřetržitého pobytu na území ČR, např. z humanitárních důvodů. Druhá možnost je získat povolení k trvalému pobytu po 4 letech nepřetržitého pobytu na území ČR po ukončení azylového řízení a dále mají tuto možnost cizinci mladších 18 let, osamělí a starší 65 let nebo dlouhodobě nemocní vyžadující péči další osoby. Třetí možností je vydání povolení k trvalému pobytu po 5 letech nepřetržitého pobytu na území ČR, ale do této doby se nezapočítává sezónní zaměstnání, služební cesty a studium pouze v poloviční délce.

Přehled výše popsaných typů pobytů znázorňuje následující diagram:



Podle podmínek vstupu a pobytu na území ČR můžeme cizince rozdělit do několika skupin:[8]

1. Občané Evropské unie, Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska
2. Občané mimo EU (tzv. „třetích zemí“), kteří jsou zároveň rodinní příslušníci občanů Evropské unie, Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska
3. Občané „třetích zemí“

[8] JOKLOVÁ K., RYŠAVÁ J. a kol. – Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí, str. 25-34

Občané Evropské unie, Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska

Tito občané mají právo volného pohybu osob podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES, a proto nepotřebují pro pobyt na našem území žádné povolení k pobytu. Pokud zde občané Evropské unie, EHP a Švýcarska chtějí pobývat déle než 30dní, mají pouze ohlašovací povinnost na inspektorátu cizinecké policie. Přechodně zde tedy mohou pobývat bez jakéhokoli zvláštního povolení. V případě pobytu přesahujícího tři měsíce, mají právo (nikoli povinnost) na vydání potvrzení o přechodném pobytu a později jsou oprávněni také požádat o vydání povolení k trvalému pobytu.

Občané mimo EU (tzv. „třetích zemí“), kteří jsou zároveň rodinní příslušníci občanů Evropské unie, Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska

Tito občané mají taktéž oznamovací povinnost na místně příslušném inspektorátu cizinecké policie. Mohou zde přechodně pobývat (nejvýše 3 měsíce) i po uplynutí doby platnosti víza typu B či C (vízum k pobytu do 90 dnů, průjezdní vízum), jen když tu bydlí spolu s občanem EU nebo některého z výše uvedených států. Výhodou rodinných příslušníků daných států, oproti občanům třetích zemí, je bezplatné vydání víza typu B či C. Pokud se jedná o rodinného příslušníka ze země bez vízové povinnosti, může zde pobývat až tři měsíce bez víza (pouze s cestovním pasem). Rodinný příslušník ze země podléhající vízové povinnosti zde také může pobývat až tři měsíce bez víza, ale jen když vlastní povolení k pobytu vydaného státem EU nebo Islandem, Norskem, Lichtenštejnskem nebo Švýcarskem. Co se týče dlouhodobého pobytu, rozhodujícím faktorem je, zda rodinný příslušník pobývá společně s občanem EU nebo některého z výše uvedených států. Pokud ano, jsou oprávněni po tříměsíčním pobytu požádat o vydání povolení k přechodnému pobytu. V opačném případě se na něj vztahují stejné podmínky pobytu jako pro občany třetích zemí.

Občané „třetích zemí“

I na tuto skupinu občanů se vztahuje oznamovací povinnost při příjezdu do ČR. V případě, že jde o občana státu bez vízové povinnosti s účelem pobytu jiným než výdělečná činnost, může zde pobývat až tři měsíce. Občané státu podléhající vízové povinnosti zde také mohou pobývat až tři měsíce bez víza, za předpokladu, že mají povolení k pobytu vydané jiným schengenským státem nebo povolení k trvalému pobytu v zemi EU. Krátkodobý pobyt občanů ze třetích zemí je jim umožněn skrze tři druhy víz: letištní, průjezdní a k pobytu do 90 dnů. Pro pobyt delší než tři měsíce potřebují dlouhodobé vízum nebo povolení k dlouhodobému

pobytu. Po 5 letech nepřetržitého pobytu na našem území se těmto občanům standardně vydá povolení k trvalému pobytu.

1.1.2 Zaměstnávání cizinců

V této podkapitole se budeme zabývat právními předpisy souvisejícími se zaměstnáváním cizinců. Problematika zaměstnávání cizinců je ošetřena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Je to základní právní předpis upravující postup a podmínky, za nichž získá cizinec pracovní povolení. Díky novele zákona o zaměstnanosti účinné od 1.1.2009 nepotřebují zaměstnavatelé povolení k zaměstnávání cizinců, jak tomu bylo dříve. Navíc se prodloužila doba platnosti pracovního povolení z jednoho roku na dva.[9] Tyto liberálnější kroky určitě přispěly k snazšímu zaměstnávání cizinců a svým způsobem tak odbouraly bariéru na trhu práce. Je třeba připomenout, že ve smyslu tohoto zákona se cizincem rozumí občan z tzv. třetí země.

1.1.2.1 Pracovní povolení

Steinichová uvádí, že podle okolností zaměstnávání cizinců rozeznáváme tři skupiny: cizince s trvalým pobytem, občany zemí EU/EHP a Švýcarska vč. jejich rodinných příslušníků a cizince ze třetích zemí. Na cizince s trvalým pobytem je při zaměstnávání pohlíženo jako na české občany, a proto nepotřebují povolení k zaměstnání. Podobně snadné to mají cizinci spadající do druhé skupiny, tedy občané členských zemí EU, EHP a Švýcarska, kteří od 1. 5. 2004 nepotřebují pracovní povolení. Vztahuje se na ně pouze informační povinnost (nejpozději v den nástupu k výkonu práce příslušnému Úřadu práce). Cizinci ze třetích zemí potřebují k zaměstnání nejen povolení k zaměstnání, ale také povolení k pobytu za účelem zaměstnávání. [10]

Bičáková dodává, že rovnost českého občana a občana ze země EU na trhu práce vyplývá především z nařízení Rady č. 1612/68 EHS o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství, dále ze směrnice Rady č. 90/365/EHS o právu pobytu zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné po skončení její pracovní činnosti a z nařízení Komise EHS

[9] Sbírka zákonů č. 382/2008, částka 124, str. 5906,7
[10] STEINICHOVÁ L. – Průvodce zaměstnáváním cizinců v České republice, str. 8

č. 1251/70 o právu pracovníků zůstat na území členského státu poté, co byli v tomto státě zaměstnáni.[11]

Celý proces zaměstnání cizince tedy začíná podáním žádosti o povolení k zaměstnání. Obvykle tak cizinec učiní ještě před svým příchodem do České republiky, třeba i skrze budoucího zaměstnavatele.[12] Toto povolení spadá do kompetence Úřadu práce (dále jen ÚP), který při jeho vydávání zohledňuje aktuální situaci na trhu práce. Pokud v evidenci ÚP není takový uchazeč, který splňuje dané požadavky zaměstnavatele, je možné toto volné místo obsadit cizincem. Z důvodu ochrany trhu práce se toto povolení vydává na dobu určitou (nejdéle na dva roky).[13] V případě, že chce cizinec setrvat v zaměstnání déle, požádá o prodloužení, avšak ÚP musí při jeho schvalování znovu zhodnotit aktuální situaci na trhu práce. Povolení k zaměstnání lze prodloužit opakovaně, ale vždy je uděleno nejdéle na 24 měsíců.[14]

V žádosti se kromě identifikačních údajů o cizinci a zaměstnavateli doloží kvalifikace cizince, potvrzení zaměstnavatele, že jej zaměstná a uvede se konkrétní pracovní pozice. Pracovní povolení je tedy nepřenosné a v případě změny pracovních podmínek musí cizinec znovu žádat o nové. Pokud cizinec uzavřel více pracovněprávních vztahů současně (např. pracuje na dohodu o provedení práce a souběžně na dohodu o provedení práce), je nutné, aby měl pracovní povolení na obě činnosti.[15]

Povinností zaměstnavatele je ohlásit místně příslušnému ÚP započetí i ukončení pracovního poměru a poskytnout cizinci stejné pracovní a mzdové podmínky jako by se jednalo o českého pracovníka. Předpokladem pro zaměstnání cizince je skutečnost, že cizinec má platné pracovní povolení, platné povolení k pobytu za účelem zaměstnání, písemnou pracovní smlouvu odpovídající pracovnímu povolení a je přihlášen k platbám dávek zdravotního a sociálního pojištění.[16]

Existují případy, v nichž ÚP při vydání povolení k zaměstnání nepřihlíží k současné situaci na trhu práce. Jde kupříkladu o cizince, kteří jsou na území ČR krátkodobě na pracovní stáži

[11] článek Postavení cizinců dlouhodobě žijících v ČR na trhu práce – Bičáková, str. 14
[12] §90 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
[13] §92 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
[14] §94 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
[15] JOKLOVÁ K., RYŠAVÁ J. a kol. – Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí, str. 57
[16] Tamtéž str. 58

(nejdéle jeden rok), nebo kteří pracují příležitostně v rámci výměnného studijního pobytu (cizinci do věku 26 let), nebo jsou členi duchovní církve registrované v ČR.[17]

Dále jsou zde cizinci, kteří podle zvláštních ustanovení k výkonu práce na území ČR nepotřebují povolení k zaměstnání (nebo zelenou kartu). Toto ustanovení podle §58 zákona o zaměstnanosti se vztahuje na cizince, který:

- má povolení k trvalému pobytu
- získal azyl
- je rodinným příslušníkem osoby s povolením k trvalému pobytu nebo osoby, která získala azyl (má povolení k pobytu za účelem společného soužití rodiny)
- je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise
- je pedagogický pracovník, akademický pracovník, vědecký pracovník, umělec, sportovec, žák nebo student do 26let a zároveň zde pracuje maximálně 7dní po sobě nebo celkem 30 dní v roce (pedagog a akademik vysoké školy může i soustavně)
- je členem záchranného sboru
- je zaměstnán v mezinárodní dopravě
- vlastní akreditaci v oblasti sdělovacích prostředků
- je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil

Cizinci, kterým byla zamítnuta žádost o udělení povolení k zaměstnávání, se v poslední době uchylují k řešení skrze členství v obchodních společnostech a družstvech. Tato možnost vyplývá z §89 zákona o zaměstnanosti a bohužel zamezuje účinnou regulaci zahraniční zaměstnanosti v současném období ekonomické krize. Například v Brně tvoří pracovní povolení dle §89 osmdesát procent veškerých pracovních povolení a restrikce zaměřené na vydávání standardních povolení k zaměstnání se pak minou účinkem.[18]

1.1.2.2 Zelené karty

Systém zelených karet, který v naší republice platí od 1. ledna 2009, je výsledkem spolupráce Ministerstva vnitra, Ministerstva sociálních věcí a Ministerstva průmyslu a obchodu. Cílem tohoto projektu je flexibilní nábor kvalifikované pracovní síly ze zahraničí. Zelená karta v sobě zahrnuje nejen pracovní povolení, ale zároveň povolení k dlouhodobému pobytu.

[17] §97 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
[18] Analýza trhu práce v Jihomoravském kraji za rok 2009, str. 22 dostupné dne 8.5.2010 z http://portal.mpsv.cz/sz/local/bm_info/sz/zpravy/2010

Tímto dochází k citelné úspoře nákladů jak na straně zaměstnavatele, tak na straně přistěhovalce. Další výhodou je značné zkrácení procesu vydávání dokladů, protože je vedeno pouze jedno řízení.

Rozlišujeme tři typy zelených karet:[19]

- typ A pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním, s platností na 3 roky
- typ B pro pracovníky kvalifikované minimálně výučním listem, platnost 2 roky
- typ C pro ostatní pracovníky, platnost 2 roky

Zelenou kartu typu A a B lze opakovaně prodloužit, vždy maximálně na tři roky. Typ C prodloužit nelze.

Seznam států, jehož občané mohou žádat o zelenou kartu je stanoven vyhláškou Ministerstva vnitra č. 461/2008. Jsou to: Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko, Ukrajina.

Aby bylo dosaženo maximální efektivity, vyplývá koncept přímo z potřeby podnikatelských subjektů. Ministerstvo práce a sociálních věcí spravuje ve spolupráci s nimi centrální databázi volných pracovních míst, vhodných pro budoucí držitele zelených karet. Přístup k této databázi má široká veřejnost skrze internetové stránky ministerstva. Zahraniční uchazeči si v této databázi mohou vybírat podle oborů, požadované kvalifikace, okresu pracovního místa, typu úvazku, druhu směny, výše platu, ale také nabídku redukovat v závislosti na stupni svého vzdělání a zdravotního omezení. Žádost o zelenou kartu mohou cizinci podat na zastupitelských úřadech ČR v zahraničí a ti je do 60 dnů vyrozumí o schválení či neschválení vydání zelené karty.

První zelená karta byla vystavená v dubnu 2009 v Brně (jednalo se o typ B). V průběhu léta se počet karet pomalu zvyšoval, avšak na konci roku nebyl počet vydaných karet nijak závratně vysoký. Zájem o ně byl zejména ve středních Čechách - z celkových jednapadesáti jich bylo vydáno dvacet devět v Kolíně a sedm v Praze. V převážné většině šlo o karty typu B. Ačkoli díky hospodářské krizi došlo k poklesu počtu cizinců u nás, zvýšil se v prvním čtvrtletí roku 2010 počet zelených karet na 81, tj. o 58% více než minulé čtvrtletí. Například v Kolíně jich

[19] §42g odst. 3 zákona č. 326/1999 Sb.

bylo vydáno 35, v Praze 10, Brno-město vydalo 9, Liberec 6. Proporce mezi jednotlivými typy karet se téměř vyrovnaly, nejvíce bylo vystaveno karet typu A (36%).[20]

1.1.2.3 Zdravotní a sociální pojištění

Cizinci s trvalým pobytem v ČR nebo zaměstnáni u zaměstnavatele se sídlem v ČR jsou účastníky veřejného zdravotního pojištění. Toto právo vyplývá z §3 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Ostatní cizinci uzavírají smluvní zdravotní pojištění, jelikož doklad o uzavřeném zdravotním pojištění je vyžadován při žádosti o udělení víza. Rozdíl mezi veřejným a smluvním pojištění je jednak v rozsahu hrazené péče, a pak ve výběru pojišťovny. Účastník veřejného zdravotního pojištění si může zvolit jakoukoli zdravotní pojišťovnu, která působí na našem území, zatímco smluvní zdravotní pojištění poskytuje pouze Všeobecná zdravotní pojišťovna.[21]

Zaměstnavatelé jsou povinni odvádět za cizí státní příslušníky pojistné, jako by byli českými občany. Z logiky věci vyplývá, že nárok na dávky ze sociálního systému mají jedině, když jsou účastníky na sociálním pojištění. Ať už by šlo o dávky v nemoci a mateřství, v nezaměstnanosti, výplatu důchodu či jiné rodinné dávky.[22] Pro občany členských států EU migrující mezi státy EU platí od 1. 5. 2010 nová nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 a 987/2009, týkající se koordinace sociálního zabezpečení. Pro občany Norska, Irska, Lichtenštejnska a Švýcarska zůstává v platnosti nařízení Rady EHS č. 1408/71 o aplikaci soustavy sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství a prováděcím nařízení Rady EHS 574/72. Kromě této obecné právní úpravy uzavřela ČR mezinárodní smlouvy s mnoha státy, mj. s Ukrajinou a Ruskem. Českým právním předpisům (zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění) podléhají cizinci v případě, že vykonávají zaměstnání na území ČR. Jestliže by pracovník vykonával práci současně na území několika států, pak se zohledňuje místo bydliště zaměstnance.

Podle našeho zákona o zaměstnanosti, má cizinec nárok na dávku v nezaměstnanosti až po odpracování minimálně 12 měsíců v posledních třech letech (nezáleží, zda byl zaměstnán či šlo o jinou výdělečnou činnost).[23] Díky nové právní úpravě se zohlední odpracovaná doba

[20] Statistiky Úřadu práce dostupné 4.5.2010 z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl
[21] DOBIÁŠOVÁ K. a kol - Průvodce systémem zdravotní péče České republiky, str. 20-21
[22] STEINICHOVÁ L. – Průvodce zaměstnáváním cizinců v České republice, str. 12
[23] §39 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

v členském státě EU a není tedy nutné splňovat zákonnou podmínku. Další změnou je možnost importu dávek v nezaměstnanosti do jiného členského státu EU. Nezaměstnaná osoba má tak příležitost odejít hledat si práci do jiného státu EU/EHP/Švýcarska a zároveň pobírat po dobu 6 měsíců podporu v nezaměstnanosti ve státě, který opouští.

Nyní probíhá komunikace mezi úřady ve formě papírových formulářů a je tak značně pomalá. Proto je součástí nových nařízení usnesení o zavedení elektronické komunikace nejpozději v roce 2012. Co se týče cizinců z tzv. třetích zemí, bude jim doba předchozího zaměstnání započtena pouze v případě, že s jejich domovskou zemí má ČR uzavřenou smlouvu o sociálním zabezpečení (s ustanovením o započtení dob pojištění). V současnosti je taková smlouva uzavřená s Černou Horou, Chorvatskem, Kosovem, Republikou Makedonie, Srbskem, Tureckem a Ukrajinou.[24]

Při nárokování dávek z důchodového pojištění je dle mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení zpravidla uplatňován princip proporcionality. Princip proporcionality spočívá v započtení odpracované doby i v druhém smluvním státě, ale o výplatu důchodu se země dělí poměrně dle délky pojištění na jejich území. Jiným principem se řídí vypořádání důchodů s občany Ruska, kde je mezinárodní smlouva o sociálním zabezpečení postavena na principu teritoriality. Sice se taktéž započítává doba odpracovaná v druhém smluvním státě, ale samotný důchod pak poskytuje stát, na jehož území má pracovník bydliště v době vzniku nároku na důchod.[25]

Co se týče dávek ze státní sociální podpory, státní příslušníci států EU/EHS/Švýcarska mají nárok na příspěvek na bydlení, porodné a jednorázové dávky pěstounské péče na základě čl. 7 odst. 2 nařízení č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství. Práva občanů z tzv. třetích zemí se opět řídí mezinárodními smlouvami uzavřenými s Bosnou a Hercegovinou, Makedonií, Tureckem, Kyprem, Lucemburskem, Litvou, Ukrajinou a Svazovou republikou Jugoslávií.[26] Dle těchto smluv a našeho zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře je nárok přistěhovalce na dávky státní sociální podpory podmíněn

[24] KOLMEROVÁ V. - Podpora v nezaměstnanosti migrujících osob v rámci EU. Dostupné 5.5.2010 z http://portal.mpsv.cz/eures/e301
[25] JOKLOVÁ K., RYŠAVÁ J. a kol. – Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí, str. 94
[26] tamtéž str. 102

trvalým pobytem v ČR. Výjimku tvoří například rodinní příslušníci osob s trvalým pobytem nebo cizinci narození na území ČR.[27]

1.1.3 Podnikání cizinců

Podnikání a zakládání živnosti cizincem nepodléhá speciálním regulacím, cizinci tak mají práva a povinnosti formálně stejná jako čeští občané. Důvodem, proč stát touto formou podporuje cizince, není jen ekonomický rozvoj země, ale především fakt, že podnikatelé a živnostníci jsou méně chráněni sociálním systémem státu (než zaměstnanci), a proto méně zatěžují státní rozpočet. Možnost dosáhnout vyššího zisku skrze podnikání či živnost je kompenzována vyšším rizikem, na trhu práce nespadají pod částečnou ochranu státu, tak jako zaměstnanci. Navíc získat živnostenský list je pro cizince mnohem snazší než získat povolení k zaměstnání.[28]

Základní právní normou pro podnikání je obchodní zákoník (zák. č. 513/1991 Sb.) a živnostenský zákon (zák. č. 455/1991 Sb.). Pro označení fyzických osob s bydlištěm mimo ČR a právnických osob se sídlem mimo ČR se v českém právu používá pojem „zahraniční osoba“. Podle §5 živnostenského zákona musí při žádosti o živnostenské oprávnění zahraniční fyzická osoba, která není státním příslušníkem členského státu EU/EHP/Švýcarska doložit doklad potvrzující udělení víza k pobytu nad 90 dnů nebo povolení k dlouhodobému pobytu. Toto ustanovení neplatí pro osoby, kterým byl udělen azyl, pro jejich rodinné příslušníky a pro občany států EU/EHP/Švýcarska.

Ustanovení o předložení povolení k pobytu se zdá na první pohled v pořádku, ovšem praxe ukazuje na bludný kruh mezi živnostenským úřadem a cizineckou policií. K tomu, aby cizinec získal povolení k pobytu za účelem podnikání, musí na cizinecké policii doložit živnostenské oprávnění, ale to on přeci získá, až když doloží povolení k pobytu… Cizinci tak nezbývá, než doložit živnostenskému úřadu všechna ostatní potvrzení a počkat na písemnou výzvu živnostenského úřadu o doplnění dokladů nutných k získání živnostenského oprávnění. Tato výzva je pak pro cizineckou policii dostatečným důkazem o úmyslu cizince zde podnikat a udělí cizinci vízum. Další komplikací vyplývající ze zákona je skutečnost, že zahraničním

[27] §3 ost. 2 zákona č. zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
[28] NEKORJAK M. – Klientský systém ukrajinské pracovní migrace do České republiky, článek v časopise Sociální studia, str. 93

osobám vzniká živnostenské oprávnění až dnem zápisu do obchodního rejstříku.[29] Zatímco českému živnostníkovi vzniká oprávnění podnikat již dnem ohlášení a do obchodního rejstříku se povinně zapisuje až v případě, kdy jeho výše příjmů přesáhne 120 mil. Kč. Proto se dá označit tato právní úprava za diskriminační. Pro cizince to není pouze administrativní překážka, ale jde také o pomalý a finančně nákladný proces. O korupčním prostředí rejstříkových soudů nemluvě. V neprospěch, dále hovoří fakt, že jde o duplicitní zápis, jelikož obchodní rejstřík poskytuje naprosto stejné údaje jako živnostenský rejstřík. Oba rejstříky jsou dostupné z internetu.[30]

Obchodní zákoník obsahoval nařízení, dle kterého museli mít oprávněné osoby jednající jménem podnikatele povolení k trvalému pobytu. To znamenalo pro mnoho společností zátěž, jelikož například členové představenstva akciové společnosti, kteří se sjížděli z mnoha zemí do ČR jen na zasedání představenstva, museli mít povolení k trvalému pobytu. Je evidentní, že neměli zájem trvale pobývat v ČR, ale i přesto museli pro své jednorázové působení žádat o povolení k pobytu.[31] Po třinácti letech došlo k novelizaci, a od 1.7.2005 bylo toto komplikující ustanovení v §30 odst. 3 zrušeno.[32]

Zákonodárné prostředí tak asi nejlépe vystihuje Mgr. Čižinský, když říká, že *„přes zřejmé legislativní paradoxy a nekoordinovanost českých úřadů je pro cizince snadnější získat vízum za účelem podnikání než pracovní povolení.“*[33]

1.2 Institucionální rámec

Při tvorbě a následném výkonu imigrační politiky má nejdůležitější roli stát. Ovšem jak správně upozorňuje Drbohlav, růst globalizace ekonomického systému významně oslabuje vliv státu. Zejména v oblasti regulace je znatelný přesun pravomocí státu do rukou nadnárodních organizací, jako například EU či WTO.[34] Je tomu tak zejména kvůli většímu rozsahu lidských práv (mj. morální aspekt slučování rodin), ale jistou roli hraje i větší publicita problému migrace. Takže představa, že stát může účinně řídit pohyb mezinárodní

[29] dle §10 odst. 4 a 5 zákona č. č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání
[30] ČIŽINSKÝ P. – Zákony pro cizince – podnikatele, dostupné 8.5.2010 z http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1957280
[31] JOUZA L. – Podnikání a zaměstnávání cizinců, časopis Profit č. 27, 2000, str. 18
[32] Předpis č. 216/2005 Sb., SBÍRKA ZÁKONŮ ročník 2005, částka 77, z dne 03.06.2005
[33] ČIŽINSKÝ P. – Zákony pro cizince – podnikatele, dostupné 8.5.2010 z http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1957280
[34] DRBOHLAV D. – Mezinárodní migrace obyvatelstva – pohyb i pobyt, Část I v publikaci ŠIŠKOVÁ akol.: Menšiny a migranti v České republice, str. 20

migrace přes své území je mylná. Přes výše uvedené skutečnosti uvedeme instituce, které mají vliv na migrační politiku ČR. Vstup a pobyt cizince na území ČR spadá do kompetence Policie ČR, Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí.

V rámci Policie ČR působí vysoce specializovaná složka - cizinecká policie. Právě ona plní úkoly související s povolováním vstupu a pobytu cizinců na území ČR, odhaluje nelegální migraci, řeší trestnou činnost spáchanou v souvislosti s překračováním státních hranic a zadržuje cizince, kteří se chovají v rozporu se zákonem o pobytu cizinců na území ČR (č. 326/2006 Sb.)[35] Cizinecká policie má sedm oblastních ředitelství.

Ministerstvo vnitra jakožto nadřízený orgán Policie ČR vykonává dozor nad cizineckou policií (mj. na základě zákona o pobytu cizinců). Aby došlo k zefektivnění práce policie, je nepolicejní činnost spjatá s cizinci přesunuta na Ministerstvo vnitra. Od 1.1.2009 ministerstvo zcela převzalo agendu povolování trvalých pobytů a od 1.1.2013 má převzít také agendu povolování dlouhodobých pobytů. Kromě těchto povinností je Ministerstvo vnitra (konkrétně specializovaný odbor azylové a migrační politiky) legislativní, analytickou a realizační hybnou silou v oblasti mezinárodní migrace. Prioritou státu je přijímat taková opatření, která pomohou řídit legální migraci a minimalizují ilegální migraci.[36]

Ministerstvo zahraničních věcí má v kompetenci určovat vízovou politiku. Toto ministerstvo zřídilo internetový systém VISAPOINT, jehož prostřednictvím se cizinec registruje k podání všech žádostí o víza k pobytu nad 90 dnů na území ČR. Tento systém mohou také využít žadatelé o povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu na území ČR. V současné době je systém VISAPOINT spuštěn na zastupitelských úřadech v Albánii, Bělorusku, Bosně a Hercegovině, Číně, Gruzii, Kazachstánu, Mongolsku, Srbsku, Thajsku, Uzbekistánu, Vietnamu, Moldavsku, Turecku, Makedonii a Ukrajině.[37]

O integraci cizinců se stará Ministerstvo práce a sociálních věcí. Existují však další instituce, které pomáhají cizincům žijícím v ČR. Je to například **Mezinárodní organizace pro migraci**, která u nás působí od roku 1998. Podle ní skýtá řízená migrace potenciál pro rozvoj, obohacení hostitelské země. Zřídila stránku www.domavcr.cz v osmi jazykových mutacích, která je dobrou informační základnou pro všechny cizince, až už zde žijící nebo teprve plánující žít v ČR. Zejména rady pro běžný život týkající se pobytu, zaměstnání, podnikání,

[35] http://www.policie.cz/clanek/o-nas-734387.aspx dostupné 16.6.2010
[36] http://www.mvcr.cz/clanek/migracni-a-azylova-politika-ceske-republiky-470144.aspx dostupné 16.6.2010
[37] http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/visapoint/index.html dostupné dne 16.6.2010

zdraví, bydlení, nabytí občanství, vzdělání či systému státního sociálního zabezpečení. Další z aktivit této mezivládní organizace jsou dobrovolné návraty, tj. zajistit imigrantům, kterým hrozí vyhoštění z ČR patřičné doklady, aby se domů vrátili jako turisté a tamní úřady se nic nedozvěděly. Navíc jim Mezinárodní organizace pro migraci může poté pomoct s tzv. reintegrací v zemi původu zahrnující pracovní poradenství, počáteční podporu při podnikání či rekvalifikační kurzy.[38]

Sdružení pro integraci a migraci (založené roku 1992) poskytuje zdarma právní poradenství nejen ve své pražské kanceláři, ale také přímo v pobytových střediscích (kde čekají žadatelé o azyl). Zejména je ho potřeba v zařízeních s cizinci, kteří porušili pobytový zákon. Další oblastí pomoci je poradenství v systému českého sociálního zabezpečení, zdravotní péče, vzdělávání a zaměstnávání. Pro přistěhovalce z válečných oblastí je stěžejní pomoc psychologů. Kromě právní a sociální pomoci přistěhovalcům usiluje toto sdružení o legislativní změny, které by zmírnily diskriminaci cizinců a zlepšily situaci nelegálně pobývajících cizinců v ČR prostřednictvím jednorázové regularizace.[39]

Na Moravě působí s podobnou náplní činnosti **Sdružení občanů zabývajících se emigranty** (od roku 1992). Bezplatně poskytuje cizincům právní, sociální a psychologické poradenství, dále jim nabízí volnočasové a vzdělávající programy (jedním z nich jsou kurzy češtiny).[40]

Občanské sdružení **Poradna pro integraci**, původně založené na integraci uprchlíků se od roku 2002 věnuje také dlouhodobě usazeným cizincům v ČR. Nenabízí jim pouze právní a sociální pomoc, ale snaží se také o zachování kulturních a etnických odlišností cizinců tím, že podporuje aktivity cizineckých komunit. Toto sdružení se také snaží ovlivnit politická rozhodnutí v oblasti migrace.[41]

Kromě výše jmenovaných existují ještě další neziskové organizace a cizinecké komunity s podobným posláním. Všichni mají ještě jeden společný cíl: působit na širokou veřejnost, vzbudit v ní toleranci a potlačit rasismus a xenofobii. Činí tak formou přednášek na školách, seminářích a konferencích zaměřených na tuto problematiku.

[38] http://www.iom.cz dostupné 17.6.2010
[39] http://www.uprchlici.cz dostupné 17.6.2010
[40] http://www.soze.cz/?page_id=2 dostupné 17.6.2010
[41] http://p-p-i.cz/o-nas/ dostupné 17.6.2010

2 Příčiny a dopady pracovní migrace

Co je výrazným motivem pro člověka, aby opustil svou rodnou zem a co dobrého či špatného z toho plyne pro hostitelskou zemi? Tak právě na tuto otázku se pokusíme odpovědět v této kapitole. Problém migrace prozkoumáme nejen z pohledu ekonomického, ale také demografického. Alarmující nízká natalita trápí celou Evropu a právě přistěhovalci by mohli tuto situaci zlepšit. V podkapitole věnované demografickému aspektu migrace předložíme argumenty ke zvážení, zda je proimigrační politika skutečně řešením.

Podle průzkumu OSN z roku 2006 žije celosvětově 190 miliónu lidí mimo své rodiště. Většina z nich míří do více rozvinutých zemí (Evropa, Severní Amerika, Austrálie, Nový Zéland a Japonsko) – téměř každý desátý obyvatel těchto zemí se narodil jinde. Zajímavé je, že bohaté, prosperující a politicky více rozvinuté země nepřijímají tolik uprchlíků jako méně rozvinuté státy (Afrika, Latinská Amerika, Karibik a Asie).[42]

Hlavním důvodem migrace bylo vždy hledání lepších životních podmínek. Podle Lee je za rozhodnutím opustit svou rodnou zemi zvažování zisků a ztrát pobytu zde či jinde. Jedinec, popř. celá rodina musí zvážit tzv. plusy a mínusy nejen samotného pobytu, ale i vzdálenost, kterou je třeba překonat, s tím související náklady na přepravu, možné potíže při vstupu na jiné území, legislativní překážky (tyto faktory nazývá intervenující překážky). Dalším kritériem při rozhodování je znalost cílové země, popřípadě zda tam již emigrovali příbuzní či přátelé, kteří by jim mohli pomoci se usadit. Lee vyzdvihuje, že pro migranty je mnohem důležitější jak oni sami vnímají situaci v zemi původu a v zemi určení, než jaká je ve skutečnosti realita. Dále přišel také s poznatkem, že migrace je selektivní (migruje jen malá část populace) a závislá na životním cyklu jedince (pro migraci je nejvhodnější fáze produktivního věku).[43]

Migrační teorie dle Lee má mnoho společného s **neoklasickou migrační teorií**. Z pohledu ekonomie jde o pohyb jednoho z výrobních faktorů – pohyb pracovní síly, který je řízen cenou práce. Neoklasická ekonomie považuje migraci jako důsledek nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu, neboť výkonná ekonomika poptává velké množství práce, zatímco málo výkonná ekonomika má naopak poptávku po práci nízkou a je zde až nadbytek pracovníků. Je logické, že brzy dojde k odlivu pracovní síly ze země, kde po ní není

[42] JANKŮ K. – Moderní migrace. Stěhování se zvláštním významem, str. 18
[43] LEE, E.S. – A theory of migration, str. 50

poptávka. Díky přerozdělení výrobních faktorů postupně dojde k vyrovnání mezd mezi regiony a migrace ustane.[44]

Skutečnosti (motivy), které vyzývají jedince k opuštění své vlasti, označuje neoklasická teorie za faktory popudu (push factor) a skutečnosti, které se mu nabízí v zahraničí, označuje za faktory přitahování (pull factor). Hovoříme tedy o tzv. „push-pull teorii“. Mezi push faktory v zemi původu patří: nízké mzdy, nízká životní úroveň, nedostatek příležitostí pro podnikání i zaměstnání, vysoká nezaměstnanost, politická nestabilita až represe, očekávání zhoršení stavu ekonomiky, zhoršování životního prostředí, válečné konflikty, náboženské a etnické střety. Pull faktory cílové země: lepší pracovní příležitosti, vyšší mzdy, lepší životní úroveň, poptávka po pracovní síle, příznivé podmínky pro podnikání, dostupnost pozemků, lepší technologie, politická svoboda.[45]

Aktuálním tématem je vliv klimatických změn na migraci. Podle nejnovějších odhadů Mezinárodní organizace pro migraci musí v dnešní době v důsledku vlivu životního prostředí odejít 50 miliónů lidí ze svých domovů. Prognóza do roku 2050 hovoří dokonce o 200 miliónech nedobrovolných imigrantů. Důvodem je degradace půdy, sucha, povodně nebo cyklóny a další jevy spojené s klimatem. V současnosti se tento jev environmentální migrace týká zejména oblastí s extrémním podnebím (sever Afriky, jih Asie), ale v budoucnu není vyloučen ani v Evropě (pokud dojde k tání horských ledovců a zvýšení hladiny moří).[46]

2.1 Ekonomické aspekty

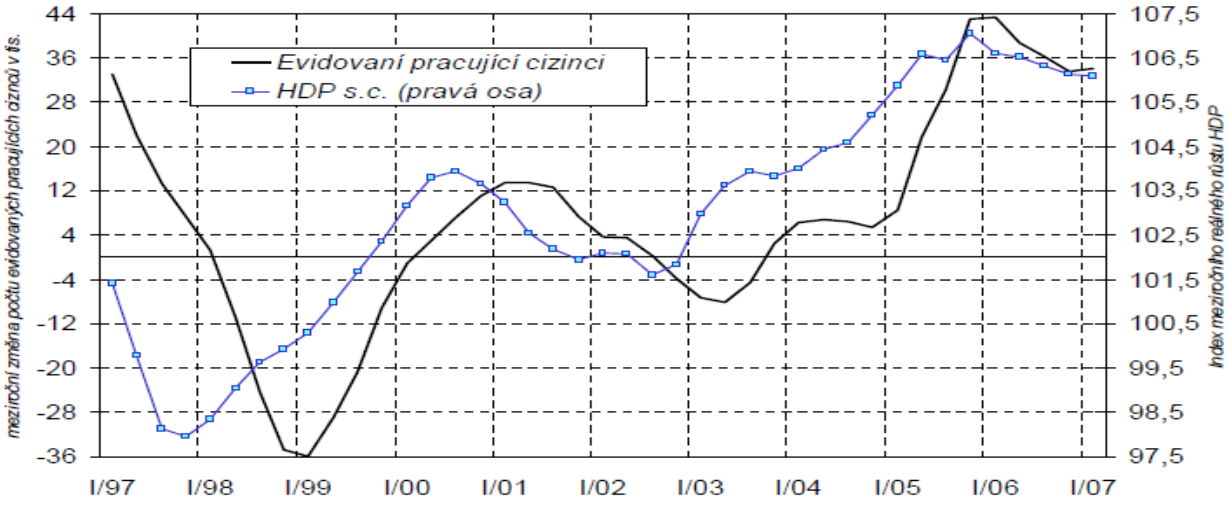
V moderní společnosti jsou nejčastější a nejsilnější ekonomické důvody migrace. Lidé se stěhují, protože očekávají lepší pracovní místo s vyšším platem, lepší zdravotnictví, lepší systém sociální podpory, lepší vzdělání apod. Rozhodnutí migrovat tedy podporují ekonomické rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Právě díky tomu se každým rokem vydají na cestu tisíce lidí, kteří se rozhodnou podstoupit riziko neznámého prostředí a mnohdy i obcházejí zákony, jen aby si splnili svůj sen o lepším životě. K vyšší migraci napomáhá rozvoj komunikačních technologií a nízké náklady na cestovné.[47]

[44] BARŠOVÁ, A. – BARŠA P.: Přistěhovalectví a liberální stát, str. 267-8
[45] VOJTKOVÁ, M. – článek Teorie mezinárodní migrace, dostupný 23.7.2010 z http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=253&lst=113
[46] SCHROTH, J. - Změna klimatu může mít vliv i na migraci do České republiky, dostupné 23.7.2010 z http://www.iom.cz/aktivity/migrace-a-klimaticka-zmena
[47] RABUŠIC, L., BURJANEK, A. - Imigrace a imigrační politika jako prvek řešení

Mezi hlavní ekonomické determinanty mezinárodní migrace podle Kabeleové patří:

- **HDP na hlavu** – pozitivně ovlivňuje migraci. Stát s vysokým HDP na hlavu může očekávat příliv cizinců a naopak stát s nižším HDP budou cizinci opouštět.
- **Nezaměstnanost** – závislost mezi migrací a nezaměstnaností je negativní, protože lidé opouštějí stát, ve kterém je vysoká nezaměstnanost, zatímco státy s nízkou nezaměstnaností se stávají cílem imigrantů
- **Obecná úroveň dosaženého vzdělání** – pozitivně ovlivňuje migraci, neboť čím vyšší úroveň vzdělání v zemi, tím sílí nechuť vykonávat méně prestižní práce. A právě zde pak vzniká mezera na pracovním trhu pro přistěhovalce.
- **Počet imigrantů** - zde není jednoznačné, zda jde o negativní či pozitivní závislost. Mnoho imigrantů může představovat zázemí silné migrační sítě[48] pro nově příchozí, ale také vyvolává sociální napětí v majoritní společnosti[49]

Následující graf zachycuje vztah mezi růstem HDP a počtem zahraničních pracovníků v letech 1997 až 2006 v České republice. Při zohlednění časového zpoždění vidíme jasně silnou korelaci. V období růstu pozorujeme značný nárůst počtu pracujících imigrantů a naopak v období poklesu ekonomiky jejich úbytek.[50]



Zdroj: PAVEL Jan, TURKOVÁ Vlasta – Zaměstnanost cizinců v ČR, výzkumná studie MFČR č.6/200,7 str. 10

české demografické situace, str. 14

[48] Migrační sítí se myslí sociální prostředí a struktury krajanů, kteří v cílové zemi oficiálně nebo neoficiálně působí. Takovou sítí může být rodina z vedlejší vesnice stejného čínského kantonu nebo veřejné kulturní sdružení krajanů. Podstatou je vzájemná spřízněnost a skutečnost, že krajané v cílové zemi již znají tamní podmínky a usnadňují dalším migrantům příchod a pobyt v zemi. (Kabeleová)

[49] KABELEOVÁ, H. - článek Ekonomické ukazatele ovlivňující migraci, dostupný 23.7.2010 z http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1957463

[50] PAVEL, J. - TURKOVÁ, V. – Zaměstnanost cizinců v ČR, str. 10, dostupné 23.7.2010 z http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zamestnanost_cizincu_vCR_pdf.pdf

Na fázi ekonomického cyklu není závislý jen počet přistěhovalců, ale také vztah majoritní společnosti k nim. V době konjunktury a celkového rozvoje jsme k nim více shovívaví, neboť cizince lidé nevnímají jako hrozbu svých pracovních pozic, zatímco v recesi toleranci vystřídá xenofobie.[51]

Velice zajímavou souvislost mezi geografickou vzdáleností zdrojové země a kvalifikací migrujících osob uvádí Smith. Podle něj znamená malá geografická vzdálenost menší cestovní náklady, a proto je migrační tok silnější a navíc se k migraci odváží i méně kvalifikovaní lidé. Čím je geografická vzdálenost větší, tím se zvyšují cestovní náklady a do takového rizika jdou převážně lidé vzdělanější, s vyšší kvalifikací. Ze vzdálenějších oblastí je tedy migrační tok slabší. Kromě geografické vzdálenosti hraje svou roli kulturní „vzdálenost" a blízkost jazyka.[52]

Nyní se dostáváme k přínosům imigrantů pro hostující ekonomiku. Podle Drbohlava můžeme považovat za pozitivum skutečnost, že v konkurenci na trhu práce jsou přistěhovalci velmi flexibilní, aktivní, produktivní, usilovně pracující a skrze odvody do systému sociálního zabezpečení obohacují státní kasu. Jelikož většina imigrantů je v produktivním věku, využívají méně sociálních a zdravotnických služeb. Navíc hostující země profituje z jejich vzdělání a kvalifikace, aniž by se musela podílet na jejich financování. Přínosem může být i seznámení se s odlišnou kulturou.[53]

Jiná analýza ukazuje, že největší přínos z přistěhovalců má bohatší vrstva společnosti. Imigranti bývají často zaměstnáni v jejich domácnostech, kde především vykonávají úklidové práce nebo také hlídání dětí. Díky imigrantům platí méně peněz za jídlo v imigrantských restauracích (přistěhovalci jsou v podnikání velmi dynamičtí, časem zaměstnávají nejen své krajany, ale i domácí obyvatelstvo – např. v ČR zaměstnávají Vietnamci českou obsluhu ve svých prodejnách textilu).[54]

Rysem pracovní migrace je příznivý samovýběr. Jedinec si dopředu vybere takovou cílovou zemi, na jejímž trhu práce nejsnáze najde uplatnění se svou kvalifikací. Z čehož lze usoudit, že skupina migrujících osob je zpravidla schopnější, podnikavější a iniciativnější než jejich krajané, kteří neemigrovali. Naproti tomu lidé, kteří emigrovali z neekonomických důvodů

[51] DRBOHLAV, D. – Jak žít s přistěhovalci, Lidové noviny 4.5.2002, str. 13
[52] SMITH, J.P. – Imigrants: Economic performance, 2001, str. 7206
[53] DRBOHLAV, D. – Jak žít s přistěhovalci, Lidové noviny 4.5.2002, str. 13
[54] RABUŠIC, L., BURJANEK, A. - Imigrace a imigrační politika jako prvek řešení české demografické situace, str. 16

(jako jsou např. uprchlíci, osoby migrující z politických důvodů či ilegální migranti) už nejsou tak „dobří“. Z uvedeného vyplývá, že pokud bude v motivech cizinců opustit svou rodnou zem převažovat příznivý samovýběr, snadněji se integrují do společnosti v hostitelské zemi

a jejich přínos pro ekonomiku bude značný. S tímto závěrem nelze plně souhlasit při existenci štědrého sociálního systému. Sociální stát má nesmírný vliv na migraci, jelikož zcela mění úvahy potencionálně migrujících osob. Bez existence záchranné sociální sítě se odvážili emigrovat pouze ti, kteří měli potenciál uchytit se na trhu práce v cílové zemi. Zatímco po zavedení štědrých sociálních dávek může stát očekávat příchod i takových cizinců, kteří mají slabou motivaci k práci.[55]

Pro ekonomické dopady migrace je důležitá i délka pobytu přistěhovalců. Většina z nich se chce po pár letech vrátit domů a za nějaký čas opět přijet vydělat peníze. Jde tedy o jakousi cyklickou migraci. Realita je ovšem taková, že státy mívají složité regulace spojené s notnou dávkou byrokracie, a tak si je imigrant vědom, že pokud odejde, obtížně se sem bude vracet. Proto raději zůstanou v cílové zemi nastálo. Jejich trvalé usídlení vítají především podnikatelé, protože pro ně představují přistěhovalci levnou a flexibilní pracovní sílu. Poptávka ze strany podnikatelů je velká i po nekvalifikovaných pracovnících. Značný zájem o cizince na pracovním trhu je dán také malou geografickou pružností domácí pracovní síly (zejména v Evropě a v České republice obzvlášť).[56]

Je zřejmé, že příliv imigrantů do země nepřinese hostitelské zemi pouze výše zmíněná pozitiva, ale také určitá negativa. Podle Borjase jde v případě masivní imigrace dokonce o ekonomickou hrozbu. Došlo by totiž k podstatné proměně sociální struktury hostitelské společnosti. *„Ze struktury podobné diamantu, to je se silnou střední třídou, je mění na strukturu přesýpacích hodin s velkým počtem majetných na vrcholu a ještě větším počtem nemajetných na spodku. Střední třída je zde stlačena na minimum, což vytváří sociální a ekonomické podmínky, které nejsou pro kapitalistické demokracie zdravé.“*[57] Snadno si můžeme představit problém, který vyvolá velký počet nekvalifikovaných cizinců na českém trhu práce. Nejen, že by snížili mzdy nejchudším vrstvám českých pracovníků, ale snadno se mohou stát nezaměstnanými a závislými na dávkách sociální péče. Ale tady problém nekončí,

[55] RABUŠIC, L., BURJANEK, A. - Imigrace a imigrační politika jako prvek řešení české demografické situace, str. 16-17
[56] Tamtéž str. 17-18
[57] BORJAS, G. - Friends or Strangers: The Impact of Immigrants on US Economy citace dle RABUŠIČ, L., BURJANEK, A. str. 17

spíše se rozrůstá, jelikož jejich děti nemají velkou perspektivu. Je pravděpodobné, že dosáhnou pouze nízkého vzdělání a také se stanou nezaměstnanými. Budou žít v chudobě a na okraji společnosti, odkud je velmi blízko ke kriminalitě.[58]

Na další ekonomické dopady upozorňuje Drbohlav. Pokud budou podnikatelé příliš využívat levnou pracovní sílu, může to zbrzdit strukturální změny v ekonomice. Firmy budou ztrácet motivaci hledat a investovat do nové a produktivnější technologie (mj. proto, že ty přinášejí zisky až v dlouhém období). Některá odvětví ekonomiky se dokonce mohou stát závislými na cizí pracovní síle.[59]

Přesunem pracovníků z méně vyspělých zemí do vyspělejších dochází jednak k snížení mezd ve vyspělejší ekonomice (díky zvýšenému počtu pracovních sil), a také ke zhoršení ekonomické situace v zemi původu imigrantů. Jelikož lidský kapitál je dnes považován za hlavní motor růstu a rozvoje, těžko může tamní ekonomika více prosperovat, když ti nejschopnější odcházejí do zahraničí. Tento jev je označován za odliv mozků (brain drain). Dopadů na ekonomiku, z které odcházejí vzdělaní pracovníci do zahraničí, je více. Zaprvé, vzdělaní odvádějí zpravidla více prostředků do státního rozpočtu, než kolik čerpají, a po jejich odchodu se tedy zvýší daňová zátěž pro ty, co zůstali. Zadruhé, pokud budou ve zdrojové zemi převládat nekvalifikovaní pracovníci, bude to mít negativní dopad na produktivitu práce i výši mzdy, což v důsledku zvýší nerovnoměrnost ve společnosti. A za třetí, je to právě vzdělaná pracovní síla, kdo získává přímé zahraniční investice a podporuje výdaje na vědu a výzkum. Při její absenci v ekonomice bude o tyto prostředky ochuzená celá společnost.[60]

Odlivem mozků trpí převážně Evropa (zejména Velká Británie, Německo a Itálie), jižní a východní Asie, v menší míře střední Amerika a Mexiko. Polovina vzdělaných emigrantů míří do USA, do oblasti Severní Ameriky a Austrálie to činí již 70% a po rozšíření cílové oblasti o Velkou Británii, Německo a Francii se dostáváme na 85% koncentraci vzdělaných emigrantů.[61]

České republice hrozí odliv mozků hlavně v oblasti zdravotnictví a informačních technologií. O české lékaře je zájem v zahraničí díky jejich skvělé kvalifikaci, zručnosti a flexibilitě.

[58] RABUŠIC, L., BURJANEK, A. - Imigrace a imigrační politika jako prvek řešení české demografické situace, str. 18
[59] DRBOHLAV, D. – Jak žít s přistěhovalci, Lidové noviny 4.5.2002, str. 13
[60] DRBOHLAV, D. - Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí, str. 22
[61] Tamtéž str. 21

Kritická situace je u mladých doktorů či absolventů, které láká zejména vyšší platové ohodnocení, a pak také možnost pracovat s nejmodernější zdravotní technikou, podle nových lékařských postupů. Generace starších doktorů nemá o emigraci zájem z důvodu jazykové bariéry.[62] IT odborníci uvažují spíše o „intelektuální emigraci“, což je případ, kdy pracují v ČR pro nadnárodní společnosti, takže dochází k úniku know-how. Motivem nebývají lepší platové podmínky (v ČR je tento obor nadprůměrně mzdově ohodnocen), ale přístup k lepším technologiím.[63]

Současně s odlivem mozků se v naší ekonomice vyskytuje tzv. plýtvání mozků (brain waste). Jde o případ, kdy je vysokoškolák ochoten v zahraničí přijmout hůře postavenou práci. I když se jedná o práci mimo svůj obor a plýtvá tak svou kvalifikací.[64] V České republice není neobvyklé na stavbách potkat ukrajinské doktory medicíny coby dělníky nebo v úklidových službách ukrajinské profesorky coby uklízečky.

Poslední ekonomický aspekt, poškozující hostitelskou zemi, o kterém bychom se měli zmínit, je kriminální činnost přistěhovalců. Méně výhodné postavení etnických minorit ve společnosti s sebou nese řadu kriminogenních rizikových faktorů. V Evropě se uvádí, že kriminalita minority je přibližně dvakrát až čtyřikrát vyšší než kriminalita majoritní populace. Kriminalita přistěhovalců je mnohdy uměle zvyšována tím, že jsou zkrátka pod větším „drobnohledem“ policie i občanů. Jednou z příčin jejich častějšího odsouzení k odnětí svobody je i nedostatek peněz na dobrou právní pomoc.[65] Podle údajů Českého statistického úřadu tvořili cizinci v roce 2008 sedm procent z celkového počtu pravomocně odsouzených.[66] Zajímavé je, že struktura trestných činů občanů ČR a cizinců se příliš neliší. U obou skupin je nejčastějším trestným činem krádež. Ze statistiky dále vyplývá, že největší kriminalitu páchají státní příslušníci Slovenska, Ukrajiny a Vietnamu, což do jisté míry odpovídá počtu cizinců z těchto států na našem území.[67] Vietnamské národnosti jsou často spjati s hospodářskou kriminalitou. Jde o daňové úniky, pašování, padělání značek a v poslední době i obchod s drogami. Jak uvádí podplukovník M. Němec, existuje mezi Vietnamci organizovaný zločin a gangy, označovaný jako „vietnamská mafie“. Jejich nelegální činnost souvisí s jejich obchodními

[62] VAVŘEČKOVÁ, J. - Riziko odlivu lékařů a odborníků IT/ICT z České republiky do zahraničí, str. 21-23
[63] tamtéž str. 53
[64] Společná přistěhovalecká politika pro Evropu: zásady, opatření a nástroje, dostupné dne 23.7.2010 z http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008DC0359:CS:NOT
[65] ŠIŠKOVÁ, T. – Menšiny a migranti v České republice, str. 157-8
[66] http://czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_kriminalita dostupné dne 24.7.2010
[67] ČSÚ - Život cizinců v ČR, 2008, str. 46, dostupné 25.7.2010 z http://czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/B700359FFD/$File/111809.pdf

aktivitami (prodej nekvalitního, ale prestižními značkami označeného textilu, obuvi, elektroniky, alkoholu a cigaret).[68]

Závěrem této podkapitoly o ekonomických důsledcích pracovní migrace použijeme shrnutí doc. RNDr. Dušan Drbohlav, CSc., z katedry sociální geografie a regionálního rozvoje, Přírodovědné fakulty UK, který vystoupil na konferenci s názvem: Demografický vývoj v EU a v ČR: Hrozba? Výzva? Příležitost?, která se konala dne 9.5.2007. Jeho shrnutí ekonomických aspektů migrace v České republice je následující:

- Chybí uvědomění si významu migrace a integrace cizinců, chybí vize, co s migrací dělat
- Chybí detailní ekonomické analýzy pracovního trhu
- Chybí sofistikované mechanismy sladění domácí poptávky a zahraniční nabídky
- Chybí důvěryhodné subjekty organizující nabídku a umísťující jí do poptávky
- Nábor zahraniční pracovní síly je náročný a neflexibilní, přímo nesměrovaný do konkrétních oblastí, je zdlouhavý, nepružný, administrativně náročný
- Boj s nelegální a kvazilegální migrací je neefektivní
- Chybí ekonomická data o migrantech a migraci v Česku
- Deficity na trhu práce je nutné řešit obecně, migraci lze vnímat pouze jako jednu z alternativ, zároveň je nutné mobilizovat vnitřní zdroje[69]

2.2 Demografické aspekty

Je jisté, že pracovní migrace má dopady na demografické složení obyvatelstva, a tedy dopady na budoucí podobu pracovního trhu. Proto budeme věnovat pozornost i této problematice.

Věková struktura vnitřních migrantů má tři vrcholy: jeden v dětském věku (stěhují se s rodiči), druhý v dospělém věku a třetí v poproduktivním věku (stěhují se na stáří do klidnějších lokalit). Naproti tomu mezinárodní migrace má jiný charakter. Převažují dospělí nad dětmi a chybí vrchol poproduktivního věku. Sice díky tomu dochází k omlazení cílové země, ale až tato populace imigrantů zestárne, budou znamenat značnou ekonomickou

[68] NĚMEC, M. - Organizační struktura vietnamských zločineckých gangů působících v České republice a hlavní druhy jimi páchané kriminality, měsíčník Policista č. 6/2008, dostupné dne 24.7.2010 z http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/2003/casopisy/pol/0411/nemec_info.html

[69] REPORTÁŽ: Konference v senátu, dostupné dne 23.7.2010 z http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=471

i sociální zátěž. Tuto hrozbu lze odvrátit jejich usídlením (založí tu rodinu a později přibude i třetí vrchol migrace).[70]

V současné době se většina vyspělých států potýká s problémem nízké natality a prodlužující se střední délky života. Oba tyto jevy ústí do vzrůstajícího stárnutí populace a vymírání. Imigranti jsou často diskutováni, jako řešení, které může napomoci stárnutí zastavit, nebo alespoň zpomalit, a tedy i ztlumit negativní sociálně ekonomické dopady. Ovšem podle nejnovějších výpočtů zemí EU by muselo jít o ohromné přívaly imigrantů v dlouhodobém horizontu, aby byly zachovány stávající poměry mezi ekonomicky aktivními a závislými obyvateli. Přistěhovalci zkrátka mohou krátkodobě či střednědobě zmírnit celkové populační úbytky, ale proces stárnutí nezastaví.[71]

Keyfitz je ve své teorii odvážnější, podle něj dlouhodobý a silný proud imigrantů vynahradí úbytek domácího obyvatelstva a je schopen natolik změnit věkovou strukturu, že proces stárnutí populace zastaví. Toto tvrzení opírá o fakt, že přistěhovalci jsou velmi mladí (oproti průměrnému věku v cílové zemi) a mají více dětí, takže jejich hojné počty působí stejně jako zvýšená natalita původní společnosti.[72]

Jak uvádí Rabušic a Burjanek – pokud by byli imigranti řešením demografické situace, je třeba zavést podrobnější statistiky například o lokalitách, kam se stěhují (zda vytvářejí ghetta), o struktuře jejich sňatečnosti (zda uzavírají manželství s příslušníky stejné národnosti nebo s občany hostující země) a jaká je intenzita plodnosti přistěhovaných žen. Dále autoři vyslovují svůj nesouhlas s řešením stárnutí populace skrze imigranty. Protože dlouhodobý příliv imigrantů s sebou přináší také etnické, rasové a náboženské změny společnosti, které by vedly k zásadní proměně sociální identity obyvatel.[73]

Výpočty OSN ukazují, že je snadné udržet stávající počet obyvatel díky přistěhovalcům, takže dobrou zprávou je, že při přijatelném počtu imigrantů nevymřeme. Obtížnější je migrací ovlivnit počet obyvatel v produktivním věku a vůbec nejobtížnější je zamezit stárnutí obyvatelstva. Na tento úkol by bylo potřeba tolik imigrantů, že např. v Německu by v roce 2050 tvořili cizinci 48% populace, v Itálii dokonce 53%. Nebývá než se smířit s faktem, že

[70] KOSCHIN, F. - Kapitoly z ekonomické demografie, Praha, 2005, str. 45
[71] KALIBOVÁ, K. a kol. - Demografie (nejen) pro demografy, str. 224
[72] KEYFITZ, N. - The Limits of Population Forecasting, dostupné 23.7.2010 z http://www.jstor.org/pss/1972799
[73] RABUŠIC, L., BURJANEK, A. - Imigrace a imigrační politika jako prvek řešení české demografické situace, str. 19, 24

migrace není řešením stárnoucí populace. To ovšem neznamená, že cizince nebude potřeba z jiných důvodů. Stárnoucí Evropa vytvoří tisíce pracovních míst v pečovatelských službách. Vzroste poptávka po lidech, kteří zajistí péči o seniory, kde mnohdy není třeba nijak zvlášť vysoká kvalifikace. Jedná se o rozvoz jídel do domácností seniorů, úklid, ošetřovatelství či jen procházky s osamělými důchodci. V nových domovech důchodců najde uplatnění spousta pracovníků. Můžeme také očekávat, že v celém odvětví péče o seniory dojde k podstatnému zvýšení mezd. Vyšší mzdy spolu s nízkými požadavky na kvalifikaci jistě přilákají imigranty.[74]

Český důchodový systém je v současné době v deficitu. Více pracujících imigrantů by znamenalo zvýšení příjmu do státního rozpočtu a tedy zdroj pro výplatu důchodů. Proto vlády vytváří programy pro motivování zahraničních pracovníků k příchodu do naší země a k následnému přispívání do českého důchodového systému.

Když demografická analýza Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) ukázala, že v roce 2030 bude na trhu práce chybět přibližně 420.000 osob, rozhodli se tuto situaci vyřešit řízenou imigrací kvalifikovaných pracovníků. Projekt s názvem **„Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“** byl spuštěn 28.7.2003 pod záštitou MPSV, ve spolupráci s Ministerstvem zahraničních věcí a Ministerstvem vnitra. Jeho prvořadým cílem tedy bylo přivézt do České republiky velice kvalifikovanou pracovní sílu, která by se zde spolu se svou rodinou usadila. Základní podmínkou účasti v projektu je dosažení minimálně středoškolského vzdělání a mít zde domluvené zaměstnání (včetně víza k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání). Práci si tedy musí cizinci najít sami. V případě, že by ji ztratili po přihlášení do projektu, vztahuje se na ně 60denní ochranná lhůta, ve které nepřijdou o vízum a nemusí opustit republiku. Hlavní výhodou pro cizince je ovšem získání trvalého pobytu ve zkrácené lhůtě, a to včetně rodinných příslušníků.[75] Vysoce kvalifikovaní pracovníci mohou požádat o trvalý pobyt již po 1,5 roce, standardně kvalifikovaní pracovníci po 2,5 letech práce a pobytu na našem území (jinak je dle zákona lhůta pětiletá). Vstup do projektu není zpoplatněn.[76]

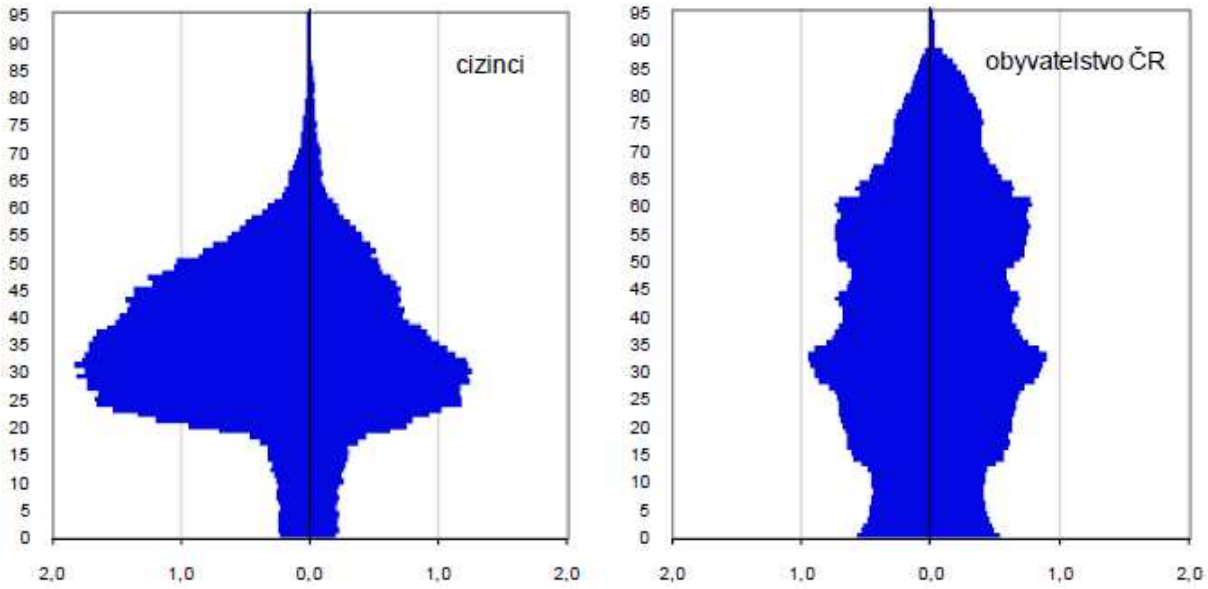
[74] RABUŠIC, L., BURJANEK, A. - Imigrace a imigrační politika jako prvek řešení české demografické situace, str. 24
[75] PREJDOVÁ, K. - Pilotní projekt Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků startuje, tisková zpráva 25.7.2003, dostupná dne 24.7.2010 z http://www.mpsv.cz/files/clanky/472/250703.pdf
[76] http://www.imigracecz.org/ 24.7.2010

Samotný název projektu napovídá, že selekce uchazečů je multikriteriální. Hodnotí se nejen dosažené vzdělání a pracovní zkušenosti, ale také věk (optimální 23-35 let), jazykové znalosti, zkušenosti se životem v ČR a hodnocení celé rodiny. Dílčí kritéria se obodují a uchazeč je zařazen do projektu, pokud získá minimálně 25 bodu z 66 možných.[77]

Na začátku byl projekt omezen jen na imigranty z určitých zemí původu (do roku 2005 pouze osm zemí: Bulharsko, Chorvatsko, Kazachstán, Bělorusko, Moldavsko, Srbsko, Černá Hora, Kanada), postupným rozšiřováním se dospělo k dnešnímu počtu 51 zemí, jejímž obyvatelům je tento projekt určen. Původně měl projekt trvat pouze 5 let, avšak funguje dodnes. Statistiky k 1.7.2010 hovoří o více než 1700 účastnících, nejvíce z Ukrajiny (28%), Ruské federace (16%), Bulharska a Běloruska (obojí necelých 10%). Záměr vlády bezesporu vyšel, neboť vysokoškoláci tvoří 72% účastníků projektu a navíc téměř 70% je jich ve věku 24-35 let. Mladí a vzdělaní lidé tvoří potenciál dlouhodobější pracovní síly, která bude zvyšovat příspěvky do daňového a důchodového systému. Co se týče struktury pohlaví, převažují mírně muži. Ve statistice profese je nejčastěji zastoupena kategorie „různé“, avšak skoro třetinu zaujímá obor IT, desetinou se podílí vědečtí a administrativní pracovníci.[78]

Z autorského kolektivu Katedry demografie VŠE vyšla v roce 2009 zajímavá prognóza lidského kapitálu naší země. Autoři poukazují na to, že prognózovat zahraniční migraci je velice složité, protože je závislá na mnoha faktorech. Kromě legislativních změn v ČR má na mezinárodní migraci vliv hospodářská a politická situaci v zemi původu imigrantů. Ačkoli hospodářská krize postihla také ČR, je velice pravděpodobné, že i přesto zůstane naše republika imigrační zemí (tzn. že migrační saldo zůstane v příštích letech kladné). Nejvíce k tomu přispějí přistěhovalci ze Slovenska, Ukrajiny, Ruska a Vietnamu. Uprchlíci z Afghánistánu, Iráku, Súdánu či Somálska by k nám proudit neměli, jelikož geografická vzdálenost mezi námi a těmito oblastmi je značná. Rozdílnost mezi věkovou strukturou státních příslušníků ČR a přistěhovalců, jak ji zachycují následující stromy života, bude i v budoucnu zachována.

[77] VAVŘEČKOVÁ, J. a kol. – Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil, str. 23
[78] VESELÁ, A. – Uchazeči zařazení do projektu, dostupné dne 24.7.2010 z http://www.imigracecz.org/?lang=cz&article=media&mm=4412



Zdroj: LANGHAMROVÁ Jitka a kol. - Prognóza lidského kapitálu obyvatelstva České republiky do roku 2050, Praha 2009, str. 34

Do naší země budou i nadále přicházet zejména pracovní migranti, pro které je charakteristický produktivní věk. Do roku 2016 budou mezi imigranty převládat muži, jejich manželky spolu s dětmi je budou následovat až později. Růst ročního počtu imigrantů nebude výrazný, a proto je výše migračního salda do roku 2016 odhadována kolem 35.000 osob ročně. V dalším pětiletém období prognóza počítá s každoročním nárůstem salda migrace o tisíc osob. Po roce 2022 můžeme očekávat posílenou migraci za účelem slučování rodin, jelikož imigranti co přišli do ČR po roce 2009, budou mít právo získat české občanství. Prognóza předpokládá, že v roce 2022 bude migrační saldo 40.000 osob.[79]

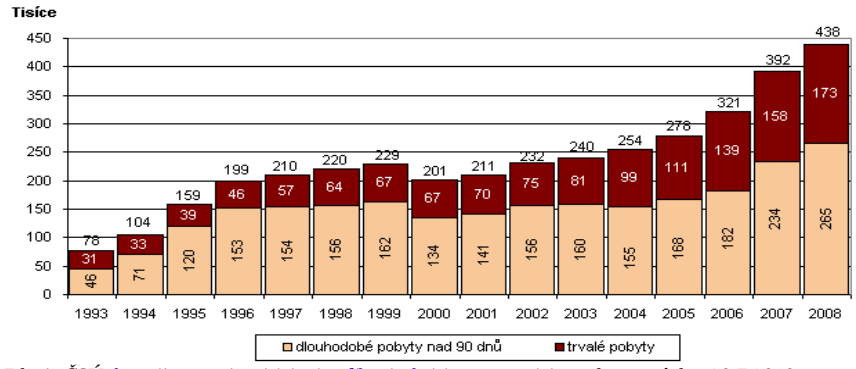
[79] LANGHAMROVÁ, J. a kol. - Prognóza lidského kapitálu obyvatelstva České republiky do roku 2050, str. 222

3 Trendy v zaměstnanosti cizinců

V této kapitole se zaměříme na trh práce. Zmapujeme minulou i současnou situaci na trhu práce při použití údajů Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ). Budeme se zajímat o to, kolik zaměstnáváme cizinců, v jakých profesích, jsou-li kraje, do kterých míří cizinci více než do ostatních, jaká je jejich vzdělanostní a věková struktura. Dále definujeme strukturální nezaměstnanost. Chtěli bychom zjistit, zda na českém trhu práce existují strukturální deficity, neboli nedostatek pracovních sil v určitých odvětvích, kde by právě cizinci našli uplatnění. Neopomineme ani vliv imigrantů na výši mezd, a zda je skutečně pravdou, že cizinci berou domácímu obyvatelstvu práci.

3.1 Vývoj zaměstnanosti cizinců

Ještě předtím, než se dostaneme k současné ekonomické aktivitě cizinců v ČR, krátce popíšeme vývoj délky pobytu cizinců na našem území, vývoj počtu zaměstnaných cizinců a živnostníků. Průměrná délka pobytu cizinců na našem území je směrodatná pro budoucí vývoj pracovního trhu. Když budou převládat jen krátkodobí imigranti, znamená to velmi flexibilní pracovní sílu, která se přizpůsobí aktuální poptávce na trhu práce. Vysoký počet cizinců s dlouhodobějším pobytem značí potenciální dlouhodobou pracovní sílu (tzn. dlouhodobě vyšší daňové odvody i případných dalších členů rodiny). Jak uvádí Horáková, v letech 1993-2000 byly pobyty cizinců zejména krátkodobé. Důležitý zlom k trvalejšímu usídlení cizinců znamenal rok 2004, kdy se naše republika stala součástí Evropské unie. Oproti roku 2000, kdy cizinců bydlících v ČR více než jeden rok byla třetina, to byly v roce 2004 již dvě třetiny a v období 2005-2006 dokonce více než 90%.[80] Vzrůstající tendenci počtu cizinců s trvalými či dlouhodobými pobyty nad 90dní v letech 1993-2008 zachycuje následující graf.

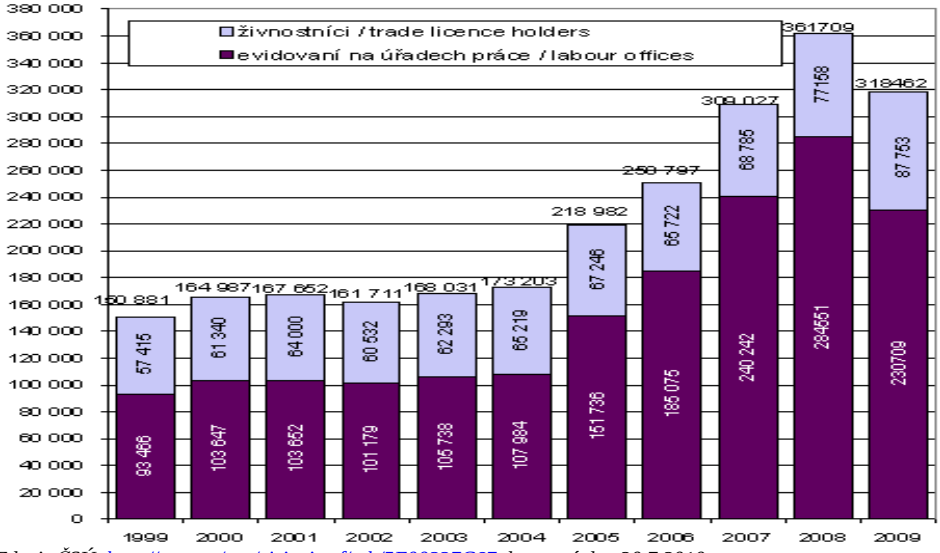


Zdroj: ČSÚ, http://czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu dostupné dne 30.7.2010

[80] HORÁKOVÁ, M. - Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice, str. 7

Zatímco pro pobyt a zaměstnání cizinců byl zlomový rok 2004, pro vývoj počtu cizinců se živnostenským oprávněním byly zlomové roky 1998 a 2006. Novela živnostenského zákona v roce 1998 způsobila až třetinový pokles v počtu živnostníků-cizinců (povinnost předkládat nové doklady), velké oživení naopak nastalo po roce 2006, kdy byla další novelou živnostenského zákoníků zrušena povinnost předložit povolení k pobytu za účelem podnikání.[81]

Následující graf ukazuje vývoj počtu ekonomicky aktivních cizinců na našem území v desetiletém období 1999-2009. Označení „evidovaní na úřadech práce“ je zavádějící, upozorňujeme čtenáře, že se nejedná o nezaměstnané cizince, kteří by byli evidováni úřadem práce. ÚP naopak eviduje cizince, kteří jsou nejen zaměstnanci, ale také společníci, členové a statutární orgány obchodních společností a družstev. Z vývoje je evidentní růstová tendence zapříčiněná rostoucí ekonomikou, liberálnějším přístupem k zaměstnávání cizinců ze třetích zemí a vstupem ČR do EU. Také je ovšem patrný vliv hospodářské krize v roce 2009, který tuto růstovou tendenci zcela obrátil.

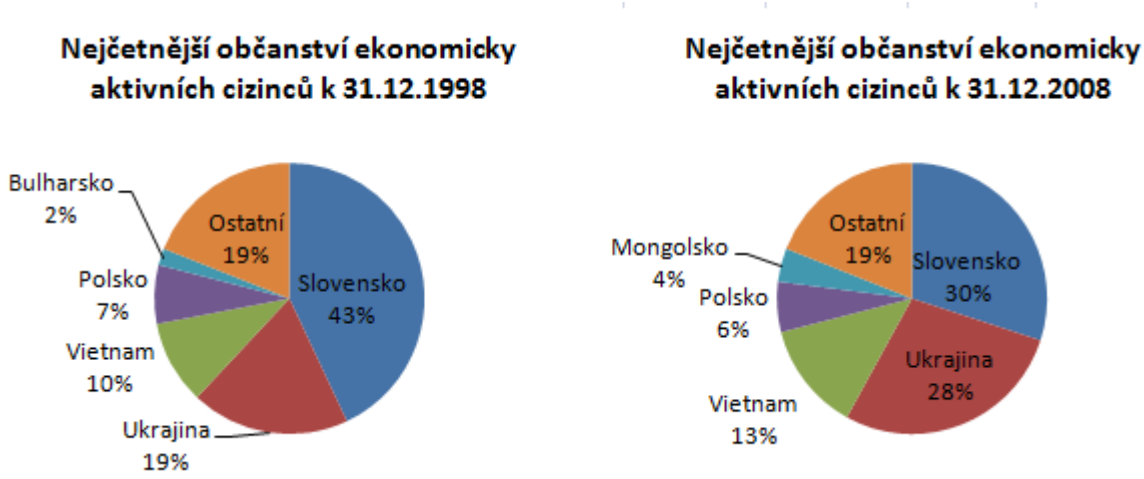


Zdroj: ČSÚ. http://czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/5E00227C67 dostupné dne 30.7.2010

Pokud bychom převedli hodnoty do procentuálního vyjádření, je znatelný posun ve struktuře. Do roku 2004 tvořili zaměstnaní cizinci kolem 60% ekonomicky aktivních cizinců, poté se tento poměr zvýšil na 80%, což považuji za pozitivní. Znamená to přeměnu kvazi-živnostníků (tzv. švarc systém) v opravdové zaměstnanecké poměry.

[81] POŘÍZKOVÁ, H. – Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace, str. 24

V průběhu minulých let došlo taktéž ke změně v **národnostní struktuře** pracujících cizinců na našem území. Podle metodiky ČSÚ je za ekonomicky aktivního cizince považován cizinec s platným živnostenským oprávněním, zaměstnaný cizinec a také cizinec jako společník družstva nebo obchodní společnosti. Pořadí nejčetnějších národností ekonomicky aktivních cizinců v roce 2008 zůstalo oproti roku 1998 téměř nezměněno. Prvním místo patřilo vždy občanům Slovenska, ale v posledních letech se jim počet Ukrajinců začíná vyrovnávat. Třetím nejčastějším občanstvím je Vietnam (13% na konci roku 2008, oproti roku 1998 nárůst o tři procenta). Čtvrtí zůstávají dlouhodobě Poláci s relativně stálým počtem 6%, zatímco páté nejčetnější občanství v roce 2008 patří nově Mongolsku (4%); až do roku 2007 uzavíralo „TOP 5" Bulharsko. Ostatní národnosti tvoří 19% ekonomicky aktivních cizinců.[82]



Zdroj: ČSÚ; Život cizinců v ČR 2006 dostupný 30.7.2010 z http://czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/p/1118-06 a Cizinci v ČR 2009 http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1414-09-2009-0900, vlastní úprava

Jasně viditelný nárůst ukrajinské pracovní síly na úkor Slováků můžeme vysvětlit iniciativou vlády a projektem Aktivního výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků, ale také vyšší poptávkou po levnější pracovní síle. Od roku 2006 dochází k razantnímu zvýšení počtu zaměstnaných Vietnamců, kteří nacházejí uplatnění zejména v automobilovém průmyslu a jiných zpracovatelských odvětvích. Jde o nárůst o 50% ze čtyřiceti tisíc na šedesát tisíc.

Údaje uvedené výše zahrnovaly veškeré ekonomicky aktivní cizince. Pokud bychom srovnali strukturu občanství mezi zaměstnanci a mezi živnostníky, najdeme rozdíly, které jsou dané dostupností standardního zaměstnání v určitém odvětví. Pro občany třetích zemí je stále snadnější přístup na trh práce formou živnostenského podnikání. Takže není překvapující, že

[82] ČSÚ - Cizinci v ČR 2009, dostupné dne 30.7.2010 z http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1414-09-2009-0900

imigranti z Vietnamu a Ukrajiny se na celkovém počtu cizinců-živnostníků dohromady podílejí skoro 70%, zatímco občané států EU vyhledávají spíše formu zaměstnaneckého poměru.

Pokud bychom se vrátili ke globálnímu pohledu na národnostní složení ekonomicky aktivních imigrantů, získáme téměř neměnnou škálu národností. Jak vysvětluje Pořízková, příčinou vyššího podílu jisté skupiny občanství na zaměstnanosti, je působení několika faktorů, které snižují bariéry migrace. Pro Slovensko, Polsko a Ukrajinu se nejedná pouze o geografickou a kulturní blízkost, ale také o migrační síť vytvořenou již před rokem 1989 díky migračním programům Rady vzájemné hospodářské pomoci. Dalším faktorem jsou přetrvávající rozdíly ve mzdách mezi zdrojovou a cílovou zemí.[83]

3.2 Současná situace na trhu práce

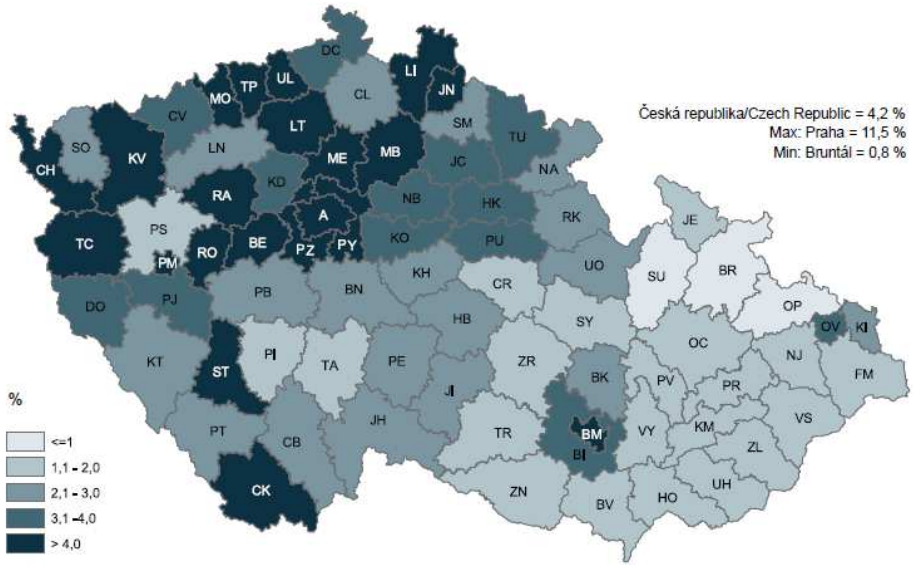
Podle údajů ČSÚ za 2. čtvrtletí 2010 je u nás v republice ekonomicky aktivních celkově 307.907 cizinců. Z toho osob se živnostenským oprávněním 87.651. Cizinci evidovaní úřadem práce jsou z 45% občané Slovenska (98.612), z 22% občané Ukrajiny (48.654), z 8% občané Polska (18.996), z 6% občané Vietnamu (16.254) a z 5% občané Mongolska (12.990). Živnostníci z řad cizinců jsou nejčastěji Vietnamci (38%, 34.542) a Ukrajinci (31%, 27.977). Třetím nejčastějším živnostníkem-cizincem jsou Slováci (12%, 9.255). Ostatní národnosti nepřekročili ani 2% hranici, takže nejsou pro prezentaci závěrů této práce relevantní.

Jak již bylo zmíněno v úvodu třetí kapitoly, cílem této práce je zjistit, zda cizinci mohou pomoci českému trhu práce se strukturálními deficity. Dříve než vyslovíme souhlas či nesouhlas, je třeba zahraniční pracovní sílu podrobit řadě zkoumání. Zaprvé z hlediska regionálního rozložení cizinců, protože problém strukturálních deficitů vzniká v určitých oblastech naší republiky. Zadruhé z hlediska profesní struktury cizinců, pro zjištění zda je shodná s profesemi postižené strukturální nezaměstnaností. Zatřetí z hlediska věkové struktury, ze které se dají odvodit možnosti budoucí pracovní síly. A začtvrté dle vzdělanostní struktury, jelikož je možné, že zahraniční pracovní síla má nevyužitý kvalifikační potenciál.

[83] POŘÍZKOVÁ, H. – Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace, str. 28

3.2.1 Regionální struktura zahraničních pracovníků

Kromě makroekonomického pohledu na zahraniční zaměstnanost, se můžeme na problém postavení imigrantů na trhu práce dívat z hlediska regionálního. Jelikož ekonomicky aktivní cizinci nejsou v našem státě rozmístěni rovnoměrně, ale soustřeďují se do určitých regionů. Následující kartogram zachycuje oblasti, ve kterých je největší podíl cizinců na obyvatelstvu ČR k 1.1.2009 (v %). Jedná se o tradiční rozmístění do regionů s vyšším HDP na obyvatele a do příhraničních oblastí. Vyšší koncentrace cizinců je tedy v Praze, Středočeském, Plzeňském, Jihomoravském a Moravskoslezském kraji. Naopak regiony Olomouckého a Zlínského kraje jsou pro imigranty nejméně atraktivní.



Zdroj: ČSÚ, Cizinci v ČR 2009, http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/B60046F85A/$File/141409kt01.pdf

Z hlediska formy ekonomické aktivity cizinců můžeme konstatovat, že ve většině krajů převládá počet zaměstnanců nad živnostníky. Výjimku tvoří Ústecký a Karlovarský kraj, kde mají živnostníci mezi cizinci nadpoloviční většinu. Příčinou této anomálie jsou blízké hranice s Německem, které poskytují ideální prostředí pro obchodní aktivity vietnamských podnikatelů. Rozmanitost jednotlivých regionů se odráží v odlišných podmínkách na regionálních trzích práce, což je také důvod, proč je zahraniční zaměstnanost odlišná. Například v Praze se pracovní trh vyznačuje vysokou flexibilitou nabídkové strany a vysokou poptávkou. Důsledkem takovéto situace je zaprvé nízká míra nezaměstnanosti a zadruhé úroveň mezd převyšující republikový průměr. Jiným příkladem je Středočeský kraj, který se stává cílovým regionem pro imigranty pro jeho rozvinutý zpracovatelský průmysl anebo

Moravskoslezský kraj, kde nachází spousta cizinců uplatnění v odvětví, která v 90. letech minulého století prošla výraznou restrukturalizací.[84]

Ovšem jsou zde rozdíly podle státních občanství. Občané Ukrajiny se soustřeďují zejména v Praze, Středočeském a Jihomoravském kraji, občané Ruska žijí taktéž nejčastěji v Praze a Středočeském kraji, dále pak v Karlovarském kraji. Občané Vietnamu se naopak usazují v česko-německém pohraničí.[85] Ještě detailnější pohled získáme skrze kartogramy vytvořené ČSÚ k 1.1.2006, podle nichž vzniklo následující schéma.



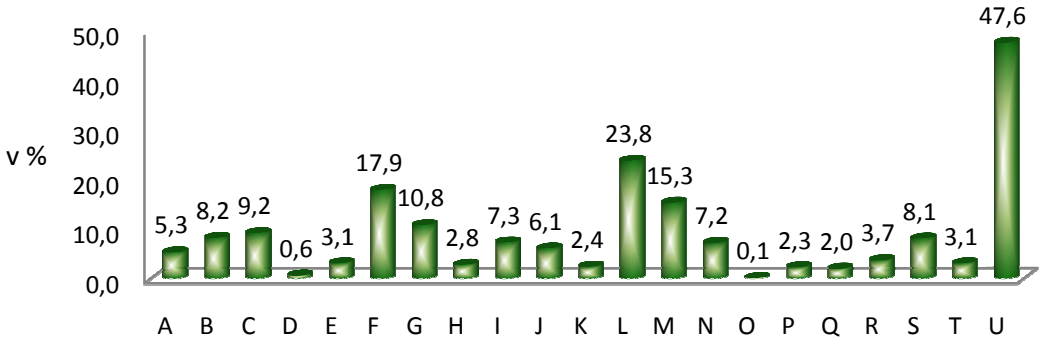
Zdroj: ČSÚ, Cizinci v regionech ČR, dostupné 1.7.2010 z http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/p/1377-06, vlastní úprava

3.2.2 Profesní struktura zahraničních pracovníků

Průměrný podíl cizinců na zaměstnanosti v ČR každým rokem stoupá, v roce 2008 činil 8,2%.[86] Tento údaj lze podložit několika druhy klasifikace. ČSÚ nabízí strukturu zaměstnanosti v civilním sektoru národního hospodářství podle OKEČ, podle KZAM a od 1.1.2008 podle nové klasifikace CZ-NACE. Z této metodiky vychází následující graf, který ukazuje procentuální podíl cizinců na zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích našeho hospodářství. Cizinci se podílejí především na zaměstnanosti v odvětví U - Exteritoriální organizace a instituce, L - Činnosti v oblasti nemovitostí, F – Stavebnictví a M - Profesní,

[84] PAVEL, J. – TURKOVÁ, V. – Zaměstnanost cizinců v ČR, str. 12 dostupné 30.7.2010 z http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zamestnanost_cizincu_vCR_pdf.pdf
[85] LANGHAMROVÁ, J. a kol. - Prognóza lidského kapitálu obyvatelstva České republiky do roku 2050, str. 35
[86] ČSÚ - Cizinci v ČR 2009, Pracovníci v hlavním zaměstnání (civilní sektor) na území ČR celkem, dostupné 1.8.2010 z http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/B60046F82D/$File/141409t314.pdf

vědecké a technické činnosti. Na zaměstnanosti v odvětví O - Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení se naopak cizinci téměř nepodílí.



Zdroj: ČSÚ, Cizinci v ČR 2009, dostupné 1.8.2010 z http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/B60046F80E/$File/141409t315.pdf, vlastní úprava

A	Zemědělství, lesnictví a rybářství
B	Těžba a dobývání
C	Zpracovatelský průmysl
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
E	Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
F	Stavebnictví
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
H	Doprava a skladování
I	Ubytování, stravování a pohostinství
J	Informační a komunikační činnosti
K	Peněžnictví a pojišťovnictví
L	Činnosti v oblasti nemovitostí
M	Profesní, vědecké a technické činnosti
N	Administrativní a podpůrné činnosti
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
P	Vzdělávání
Q	Zdravotní a sociální péče
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
S	Ostatní
T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácn. produk.blíže neurč. výrobky
U	Exteritoriální organizace a instituce

Na profesní strukturu pracujících cizinců se však můžeme dívat ještě z jiného úhlu. Nikoli z pohledu celého národního hospodářství, ale pouze z pohledu cizinců – v kterých oborech nejčastěji pracují. Výsledky budou trochu odlišné. Třetina z nich nachází uplatnění ve zpracovatelském průmyslu (odvětví C), pětina ve stavebnictví (odvětví F) a šestina ve velkoobchodu a maloobchodu; opravy a údržba motorových vozidel (odvětví G). Odvětví U, ve které jsme viděli, že cizinci tvoří téměř polovinu zaměstnaných, není v tomto vyjádření vůbec dominantní (pouze 0,1% z pracujících cizinců pracuje v tomto odvětví).[87]

[87] ČSÚ - Cizinci v ČR 2009, Pracovníci v hlavním zaměstnání na území ČR v členění podle CZ-NACE v procentech, dostupné 1.8.2010 z http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/B60046F83A/$File/141409t3151.pdf

Jak uvádí Horáková, cizinci v pozicích zaměstnanců pracují v jiných odvětvích, než cizinci s živnostenským oprávněním. Cizince v zaměstnaneckém poměru nalezneme nejčastěji v následujících odvětvích ekonomiky: zpracovatelský průmysl, stavebnictví, oblast nemovitostí, pronájem, vzdělávání a zdravotnictví. Oproti tomu cizinci-živnostníci dominují v obchodních činnostech a opravárenství.[88]

Dalším možným kritériem pří hodnocení profesní struktury zahraničních pracovníků je jejich národnost. Jelikož je tato práce zaměřená na strukturální nezaměstnanost, je potřeba zmapovat zaměstnanost spíše z pohledu jednotlivých odvětví, a tak tedy obě kritéria propojím. Je třeba věci stále vidět v souvislostech. Z pouhého údaje, že Vietnamci pracují z 85% ve zpracovatelském průmyslu, podlehne čtenář iluzi, že je toto odvětví plné občanů vietnamské národnosti. Ovšem uvážíme-li celkový počet zaměstnaných Vietnamců, je těchto 85% pouze 14tis. (oproti tomu např. Slováků pracuje ve zpracovatelském průmyslu přes 36tis.). Budeme postupovat od odvětví, ve kterých mají cizinci největší podíl na zaměstnanosti k odvětvím s nižším podílem, a to na základě předcházejícího grafu. Všechny následující údaje jsou ze statistiky ČSÚ k 1.1.2009 a uvedená procenta udávají podíl dané národnosti na celkovém počtu zahraničních zaměstnanců v určitém odvětví.[89]

Je samozřejmé, že cizinci tvoří polovinu pracovníků v odvětví U - Exteritoriální organizace a instituce, jelikož se jedná o činnost diplomatických a konzulárních misí mezinárodních organizací typu OSN, OECD, OPEC, MMF apod.

Činnosti v oblasti nemovitostí (odvětví L) se věnují především občané ze Slovenska, kteří tvoří 51% podíl pracujících cizinců. Druhým významnějším národnostním zastoupením jsou Ukrajinci podílející se 17%.

Občané slovenské a ukrajinské národnosti dominují taktéž v oblasti F – Stavebnictví, ale v opačných proporcích. 61% tvoří Ukrajinci a 19% Slováci. Za zmínku stojí ještě 5% podíl Moldavanů.

V odvětví G- Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel působí ve větší míře Slováci (47%). 15% zahraniční pracovní síly představují Ukrajinci a konečně je zde

[88] HORÁKOVÁ, M. – Zpráva o vývoji pracovních migrací 1993-2006, str. 55
[89] ČSÚ - Kategorie NACE podle vybraných zemí, dostupné 1.8.2010 z http://czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/93005D5D95

větší počet Poláků – 10%. Toto odvětví je z hlediska národnostní struktury velice blízké odvětví I - Ubytování, stravování a pohostinství.

Dostáváme se k nejrozmanitějšímu odvětví, co se národnostního složení týče – ke zpracovatelskému průmyslu (odvětví C). Sice mezi cizinci opět převládají Slováci (36%) a Ukrajinci (17%), ale jistou část zaujímají i Vietnamci (13%), Poláci (11%) a občané Mongolska (10%).

Cizinci zaměstnaní v odvětví B – Těžba a dobývání nerostných surovin jsou z drtivé většiny Slováci (82%) a z malé části Ukrajinci (5%). Toto odvětví postrádá pestrost národnostního složení.

3.2.3 Věková struktura zahraničních pracovníků

Odlišnost věkové struktury občanů ČR a imigrantů byla ukázána v závěru minulé kapitoly. Již tedy víme, že cizinci na českém trhu práce jsou mladší v porovnání s pracujícími Čechy. Obzvlášť v nejmladší věkové skupině do 19 let a 20-24 let jsou evidentní rozdíly v počtu pracovníků s převahou cizinců. Naopak ve věkové skupině nad 55let dominují zaměstnaní občané ČR. V tomto srovnání nebudu dále pokračovat, zaměřím se pouze na věkovou strukturu pracujících cizinců.

Nejvíce cizinců na českém trhu práce je v mladším produktivním věku, tzn. ve stáří 25 až 39 let. K 1.1.2009 byla tato věková kategorie zastoupena 49 procenty v celkovém počtu ekonomicky aktivních cizinců. Mezi zahraničními pracovníky evidovanými úřady práce činí cizinci ve věku 25-39 právě polovinu a mezi cizinci s živnostenským oprávněním 45%. Muži této věkové kategorie tvoří třetinu veškeré zahraniční pracovní síly. Druhou nejsilnější věkovou skupinou je stáří 40-54 let.[90]

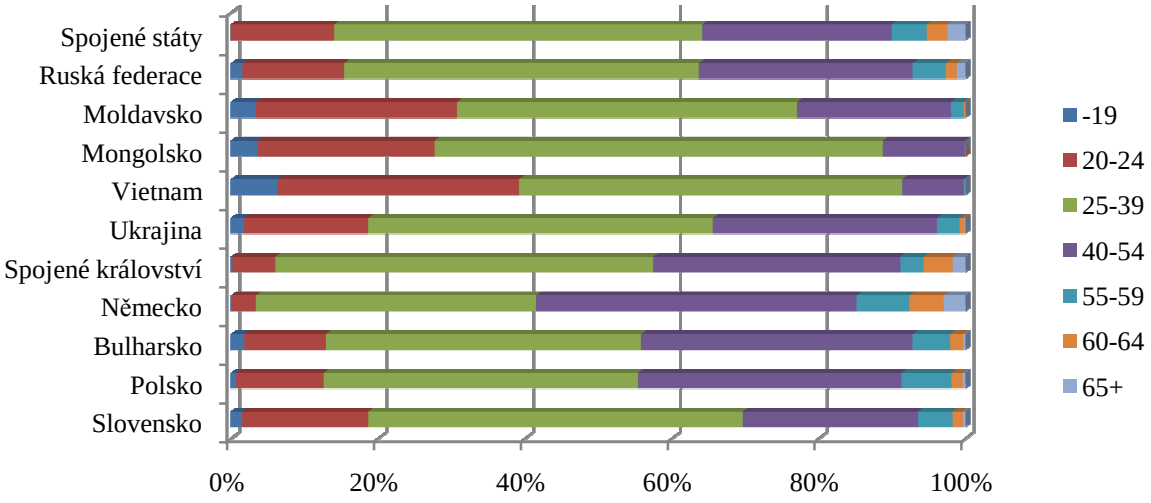
Vliv věku a pracovních zkušeností se odráží i v následujících údajích. Mladí lidé ve věku 20-24 let mají málo zkušeností a kontaktů na to, aby si založili živnost, a proto je mezi cizinci evidovanými úřady práce více cizinců této věkové kategorie oproti cizincům s živnostenským oprávněním (18% : 11%). A naopak cizinců-podnikatelů ve věku 40-54 let je více, nežli stejně starých zaměstnanců (37% : 26%).

[90] ČSÚ - Cizinci v ČR 2009, Zaměstnanost cizinců podle věkových skupin a pohlaví, dostupné 4.8.2010 z http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/B60046F7FF/$File/141409t317.pdf

Ještě před třemi lety byly patrné rozdíly ve věkové struktuře cizinců mužů a žen. Nejpočetnější skupinou byl také u obou pohlaví mladší produktivní věk (25-39 let), ale pak už zde byly odlišnosti. Mezi muži byly relativně více zastoupeny vyšší věkové kategorie (40-54 let), zatímco ženy byly naopak relativně více mladé, převládala věková kategorie do 24 let. Dnes jakoby tato generace mladých žen zestárla, protože relativně častěji jsou cizinky vyšší věkové skupiny. Věková struktura přistěhovalých žen se tedy téměř vyrovnala mužské věkové struktuře. To však neplatí pro typ ekonomické aktivity. Zde bychom mohli přikládat váhu výši výdělku – odměna za práci vykonávanou v pracovním poměru bývá nižší než odměna v podnikání. A jelikož se ženy mnohdy spokojí s nižší mzdou, převládají u nás zaměstnané cizinky. Naproti tomu muži se snaží uchytit na trhu práce spíše jako živnostníci. K získání zakázky však potřebují silné sociální zázemí, nebo ještě lépe napojení na bohatší sociální sítě, skrze které se snáze dostanou k pracovním příležitostem. To se jim zpravidla podaří až časem. Proto je většina mužů-živnostníků ve vyšším věku.

Věkovou strukturu pracujících cizinců můžeme porovnat i z hlediska jejich národnosti. Jak ukazuje následující graf, nejmladší ekonomicky aktivní imigranti jsou občané Vietnamu, Mongolska a Moldavska. Občané těchto tří států mají největší podíl také v druhé nejmladší věkové kategorii (20-24 let). Naopak v předdůchodovém věku (55-59 let) jsou na českém trhu práce nejvíce zastoupeni občané Polska, Německa, Slovenska a Bulharska. Překvapivě nacházíme i určitý počet pracujících důchodců původem ze Spojeného království, Německa či Spojených států. Dále si můžeme povšimnout, že imigranti ze zemí, jenž jsou v ČR nejpočetněji zastoupeni (Ukrajina, Vietnam, Slovensko), jsou mladší nežli imigranti z Německa, Bulharska, Spojeného království či Spojených států. Tento jev komentuje Horáková: *„Věkové rozložení cizí pracovní síly podle občanství reflektuje charakter pracovních činností vykonávaných občany s různým státním občanstvím. Cizinci, kteří jsou relativně častěji zastoupeni v odvětvích vyžadujících vyšší vzdělání a kvalifikaci, jsou obvykle starší nežli cizinci, z nichž velká část vykonává pomocné nekvalifikované práce.“*[91]

[91] HORÁKOVÁ, M. - Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice, str. 92



Zdroj: ČSÚ, Cizinci v ČR 2009, dostupné 4.8.2010 z http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/B60046F834/$File/141409t318.pdf, vlastní úprava

3.2.4 Vzdělanostní struktura zahraničních pracovníků

V České republice bohužel neexistuje oficiální statistické šetření zaměřené na vzdělání přistěhovalců. Jediným zdrojem informací mohou být Úřady práce, které při udělování pracovního povolení mají údaje o vzdělání požadovaném na pracovním místě. Avšak takové údaje jsou neúplné, protože nezahrnují cizince se živnostenským oprávněním. Další překážkou je, že Úřady práce nepublikují zjištěnou vzdělanostní strukturu zahraničních pracovníků, a proto budeme v následujících závěrech vycházet z údajů, které MPSV-SSV poskytl Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí k 30.6.2008.

Všeobecně lze říci, že mezi cizinci je významně vyšší podíl osob pouze se základním vzděláním a výrazně malý počet osob s vysokoškolským vzděláním. Tento stav je zapříčiněn především nízkými požadavky na vzdělání ze strany zaměstnavatelů. Největší poptávka je po imigrantech se základním nebo i nižším vzděláním, jelikož jsou ochotni pracovat za nejnižší mzdu. To platí hlavně pro přistěhovalce ze třetích zemí, ale v poslední době také pro občany ze Slovenska či Polska. Markantní diskrepance mezi dosaženým vzděláním a vzděláním požadovaným zaměstnavatelem jsou u imigrantů z Ukrajiny, Vietnamu a Mongolska. I když 14% z této skupiny přistěhovalců má střední vzdělání s maturitou, pouze 9% jich získalo pracovní místo s požadovanou kvalifikací. Největší rozdíl mezi dosaženým a požadovaným vzděláním bylo zjištěno u občanů Mongolska. Vysokoškolského vzdělání dosáhlo 8% z nich, ale pouze 0,1% skutečně vykonává práci s touto kvalifikací. Ale ani občané Slovenska na tom nejsou mnohdy lépe. Jen 18% Slováků pracujících v ČR má základní vzdělání a přesto jich na

pracovním místě s požadovaným základním vzděláním pracuje 34%. Podobně špatná situace panuje mezi občany Polska, kteří mají z 24% základní vzdělání a 49% z nich má pracovní místo, kde není požadováno vyšší než základní vzdělání.[92]

Kvalifikační potenciál nebude využit nejen u zaměstnanců, ale pravděpodobně i u cizinců pracujících na základě živnostenského oprávnění. Horáková poukazuje na výsledky výzkumů, podle nichž mezi vietnamskými stánkovými prodejci bývají vysokoškoláci. A podnikající Ukrajinci a Rusové mnohdy dosáhli vysokoškolského vzdělání se zaměřením, které na českém trhu práce nemohou uplatnit.[93]

Ať už jde o zaměstnance či živnostníka, je to jasný důkaz „plýtvání mozků" jak již bylo zmíněno v ekonomických aspektech migrace. Můžeme se jen domnívat, zda a jakým způsobem dojde ke změnám kvalifikační struktury zahraničních pracovníků v důsledku současné hospodářské krize.

3.3 Strukturální nezaměstnanost

Nyní již tedy máme rozbor faktorů ovlivňujících kvalitu zahraniční pracovní síly. Ještě než přejdeme k hodnocení, zda imigranti mají vliv na strukturální nezaměstnanost, je třeba ji definovat. Strukturální nezaměstnanost je charakteristická pro vyspělé průmyslové země. Je způsobená strukturálními změnami v ekonomice, kdy jedno odvětví prochází expanzí, zatímco druhé prožívá recesi. Například na českém trhu práce byla na počátku 90. let minulého století poptávka zejména po pracovnících v hornictví, hutnictví a strojírenství, zatímco za další dekádu se vytvářela pracovní místa spíše v elektronice, automobilovém průmyslu a komunikacích.[94] Díky měnící se struktuře poptávky po práci na jedné straně vznikají nová pracovní místa a na straně druhé zanikají. Někdy je tato nezaměstnanost nazývaná technologickou, protože právě přechodem na novou technologii ztrácí lidé práci. Poptávka po zastaralém zboží klesá a s tím i počet firem jej vyrábějící. Pokrokový vynález zkrátka může připravit lidi o práci. Podle Kotýnkové dnešní technologie připravily o práci třetinu pracovníků, ovšem tento úbytek pracovních míst je nahrazen novými pracovními příležitostmi ve službách.[95] Jelikož místa vzniku nových podniků se zpravidla neshodují s oblastí, kde dochází k útlumu, vzniká regionální disharmonie. Na trhu práce tak dochází

[92] HORÁKOVÁ, M. - Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice, str. 82, 86, 87
[93] Tamtéž str. 82
[94] BROŽOVÁ, D. – Kapitoly z ekonomie trhů práce, str. 108
[95] KOTÝNKOVÁ, M. – Trh práce na přelomu tisíciletí, str. 22

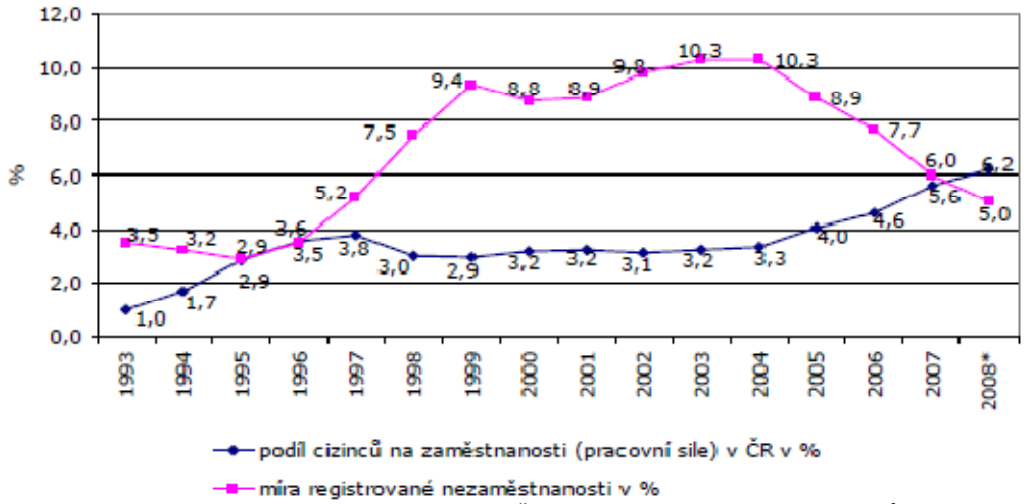
nejen ke strukturálnímu, ale navíc k teritoriálnímu nesouladu vyžadující kromě kvalifikačního také teritoriální přesun.

Je tedy nesporné, že faktorů ovlivňující nezaměstnanost je velmi mnoho. Zaprvé změna kvalifikace. Jak uvádí Kadeřábková, zatímco mladá nastupující generace je zvyklá na rychlou dynamiku rozvoje a počítá se změnou profese několikrát za život, generace jejich rodičů si chce vystačit s jednou kvalifikací po celý život.[96] Rekvalifikace ať už mladého či staršího člověka vyžaduje čas, a tak vzniká přechodná nedobrovolná nezaměstnanost. Další bariérou je mobilita pracovní síly. Ta závisí nejen na samotné vůli lidí změnit bydliště, na tomto místě bych vyzdvihla velkou nevoli českých občanů ke stěhování. Pro posílení stěhování je nezbytné fungování trhu s nájemním bydlením, tedy fyzická i finanční dostupnost bytů. Náhradním řešením je za prací dojíždět, přičemž náklady na dopravu značně ovlivňuje kvalita a hustota infrastruktury. Zde vidíme provázanost problému nezaměstnanosti s úrovní bytové politiky a rezortu dopravy. Brožová vyzdvihuje zásadní roli mzdové sazby a její pružnosti v oblasti strukturální nezaměstnanosti. Správně by v expanzivních odvětvích měla mzdová sazba růst, (jelikož se zde zvyšuje poptávka po práci) a přilákat tak ke vstupu a rekvalifikaci pracovníky z odvětví v recesi, kde mzda klesá (z důvodu klesající poptávky). Díky pružné mzdové sazbě dochází k plynulému přesunu pracovní síly z odvětví do odvětví. Bohužel v praxi vlivem odborů nedochází k poklesu mezd v útlumových odvětvích, a tak je přechod pracovníků zbrzděn. Odbory svou snahou o zachování maximální zaměstnanosti v oboru, regionu či podniku výrazně napomáhají k prodlužování doby strukturální nezaměstnanosti. [97] Také ochranářské pracovní právo může bránit uvolňování pracovníků z méně prosperujících odvětví, což umocňuje rigiditu pracovního trhu. Pokud zaměstnavatel nemůže díky právní úpravě flexibilně propouštět zaměstnance, není ochotný je ani v náhlé potřebě rychle najímat, protože si je vědom komplikací při jejich propouštění. Paradoxně tak ochranářský zákon připravuje lidi o práci. Podobně působí zákonem stanovená minimální mzda. Někteří nezaměstnaní tak moc usilují o zaměstnání, že jsou ochotni pracovat i za nižší mzdu, než která na pracovním trhu převládá. Bohužel ani takové pracovní místo nemůže najít, jelikož je to protiprávní.

Polemiku nad dobrovolností či nedobrovolností této nezaměstnanosti vede Helísek, poukazuje na situaci vysoce vzdělaného nezaměstnaného, kterému je nabízena široká škála volných

[96] KADEŘÁBKOVÁ, B. – Úvod do makroekonomie, str. 164
[97] BROŽOVÁ, D. – Kapitoly z ekonomie trhů práce, str. 108

pracovních míst s nízkou kvalifikací, nebo když jiný uchazeč odmítne zaměstnání spojené s několikahodinovou dopravou.[98] A právě zde je prostor pro zahraniční pracovníky, kteří uspokojí poptávku po méně kvalifikovaných pracovnících a zaplní tak mezeru na pracovním trhu. Rozbor problému chybějících absolventů učňovských oborů není předmětem této práce, avšak zajisté tento faktor napomáhá k poptávce po méně kvalifikované pracovní síle. Mýtus, že cizinci berou českým občanům práci, lehce vyvrací následující graf zachycující vývoj celkové nezaměstnanosti a zaměstnanosti cizinců.



Zdroj: Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice – M. Horáková, VÚPSV, 2008, str. 52

Vidíme, že se vzrůstajícím podílem cizinců na pracovní síle se neprohlubuje míra nezaměstnanosti. Přesvědčení, že příliv přistěhovalců zhorší pro české občany uplatnění na trhu práce je tedy mylné. Zajímavé jsou také trendy v přílivu a odlivu zahraniční pracovní síly. Graf ukazuje, že v období, kdy jsou propouštěni čeští pracovníci, opouštějí trh práce i cizinci a naopak.

Pro stávající pracovníky na trhu práce přinášejí imigranti negativum v podobě nižších mezd. Příliv dalších pracovníků na trh práce zvyšuje nabídku práce, a díky tomu dochází ke snížení odměny za práci. Tento jev je nesporný. Ohroženi jsou hlavně pracovníci s nejnižšími výdělky, kterým po příchodu imigrantů hrozí úpadek do chudoby.

Podle Horákové nelze skrze zahraniční pracovní sílu řešit dlouhodobé deficity na trhu práce. Poukazuje na časový nesoulad mezi délkou pobytu pracovních migrantů a dlouhodobějším

[98] HELÍSEK, M. – Makroekonomie: základní kurs, str. 185

potřebám trhu práce. Řešení vidí v efektivnějším využívání domácí pracovní síly, anebo v dosud nevyužitém kvalifikačním potenciálu usídlených cizinců.[99]

[99] HORÁKOVÁ, M. - Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice, str. 9

4 Výzkumné šetření

4.1 Cíl výzkumného šetření

Cílem výzkumného šetření je zjistit jaký je postoj firem k zaměstnávání cizinců. Jaké jsou jejich zkušenosti se zahraničními pracovníky, co je pro ně nejsilnější motivací zaměstnat cizince a zda do budoucna můžeme očekávat vyšší či nižší poptávku po zahraniční pracovní síle.

4.2 Hypotézy

Hypotéza č. 1: Vyšší počet cizinců v daném oboru napomáhá k vyrovnání strukturální nezaměstnanosti.

Hypotéza č. 2: Bude existovat přímá souvislost mezi velikostí firmy a počtem zaměstnaných cizinců.

Hypotéza č. 3: Původ kapitálu firmy nebude hrát podstatnou roli (tzn. nebude výrazný rozdíl mezi odpověďmi zahraniční a české firmy)

Hypotéza č. 4: Agenturní zaměstnance budou využívat spíše velké firmy (tzn. s více než padesáti zaměstnanci)

Hypotéza č. 5: Cizinci nacházejí uplatnění na našem trhu práce proto, že Češi nemají zájem o danou práci.

Hypotéza č. 6: Největším pozitivem pro firmu zaměstnávající cizince bude úspora mzdových nákladů.

Hypotéza č. 7: Největším negativem pro firmu zaměstnávající cizince bude náročná administrativa s tím spojená.

Hypotéza č. 8: Díky stávající hospodářské krizi bude menší zájem o zaměstnávání cizinců i v budoucnu.

4.3 Volba výzkumné metody

Jako základní nástroj výzkumného šetření bylo zvoleno dotazníkové šetření. Touto metodou lze uskutečnit sběr informací bez přímého kontaktu s respondenty. Další výhodou je, že skrze dotazníkové šetření je možné získat velký počet respondentů s minimálními náklady.

Do dotazníku byly zařazeny otázky otevřené, uzavřené (dichotomické, alternativní, výčtové a škálové), polouzavřené a filtrační. První část dotazníku byla identifikační, poté následovala část specializační. V identifikační části byl respondent tázán na obor, ve kterém firma působí, zda se jedná o českou či zahraniční firmu a jaký je celkový počet zaměstnanců. Specializační část začínala filtrační otázkou na postoj k zaměstnávání cizinců. Pokud respondent v minulosti či současnosti zaměstnával cizince, byl vyzván k odpovědi kolik cizinců a jaké národnosti zaměstnával/zaměstnává, jaký pro to má hlavní důvod, jaká pozitiva a negativa mu to přináší, zda využívá agenturní zaměstnance a zda přijal cizince z důvodu malé poptávky ze strany českých pracovníků o tuto pozici. V případě, že respondent v minulosti nezaměstnával cizince a ani v budoucnu nemá v plánu je zaměstnávat, byl pouze tázán na důvod takového rozhodnutí a tím pro něj dotazník skončil.[100]

Snahou bylo koncipovat dotazník tak, aby byl krátký a výstižný. Náročnost jeho vyplňování by mohla totiž odradit od jeho vyplnění ihned po jeho úvodním zhlédnutí.

4.4 Volba jednotky zkoumání a jednotky zjišťování

Z hlediska teritoriální koncentrace je nejvíce pracovních migrantů v Praze, Středočeském a Jihomoravském kraji. Ačkoli v Jihomoravském kraji pracuje pouze něco málo přes desetinu zahraniční pracovní síly, zaujímá třetí nejpočetnější místo. A co je ještě mnohem důležitější, oproti prvním dvěma – Prahou a Středočeskému kraji tyto zahraniční pracovníky neztrácí, ba naopak se zde počty zahraničních pracovníků zvyšují. Meziroční změna Počtu evidovaných pracovníku UP mezi červnem roku 2009 a 2010 činí v Praze pokles o 21% a SC kraji pokles o 17% a v JM kraj nárůst o 1%.[101] Z těchto důvodu se stal jednotkou zkoumání Jihomoravský kraj.

Jednotkou zjišťování se staly firmy v odvětvích, která jsou typická pro práci cizinců. Zejména tedy stavitelství, zpracovatelský průmysl, strojírenský průmysl, elektrotechnický průmysl, zemědělství, lesnictví, velkosklady a úklidové služby.

4.5 Průběh výzkumu

Dotazník byl sestaven pomocí serveru www.vyplnto.cz. Jeho výhodou je zejména uživatelská jednoduchost, dále odpadají náklady na tisk, distribuci a zpětný výběr dotazníků.

[100] Dotazník je k dispozici v příloze č. 2
[101] ČSÚ - Vývoj počtu cizinců evidovaných ÚP, dostupné 9.8.2010 z http://czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/C80044893D/$File/c05r02.pdf

Respondenti, kteří měli technický problém s přístupem na daný link, obdrželi dotazník ve Wordu. Jedinou nevýhodou internetového dotazníku je nemožnost kontroly respondentů, tedy nemožnost vytvoření kompletního seznamu účastníků výzkumu. Z toho důvodu měli respondenti možnost vyplnit dobrovolnou otázku s názvem firmy na samém konci dotazníku. Takto vytvořený seznam respondentů je uveden v příloze č. 3.

Jak již bylo výše řečeno, výběr respondentů nebyl náhodný. Nejprve byly vyžádány od oblastních úřadů práce v Jihomoravském kraji aktuální informace, ve kterých oborech evidují nejvíce zahraničních pracovníků. Na základě těchto informací byly pomocí databázi firem na www.seznam.cz vybrány firmy působící v Jihomoravském kraji v již vybraných oborech. Následně byly tyto firmy osloveny e-mailovým dopisem. Respondenti byli seznámeni s účelem dotazníkového šetření, poučeni jak správně dotazník vyplnit, jak dlouho přibližně trvá jeho vyplnění a kdy se dotazníkové šetření uzavírá. Veškerá metodika k vyplnění dotazníků byla taktéž uvedena v samotném úvodu internetového dotazníku, a tudíž nebyl nutný přímý kontakt s respondenty. Respondentům bylo nabídnuto zaslání výsledků po skončení výzkumu, této možnosti využilo sedm firem.

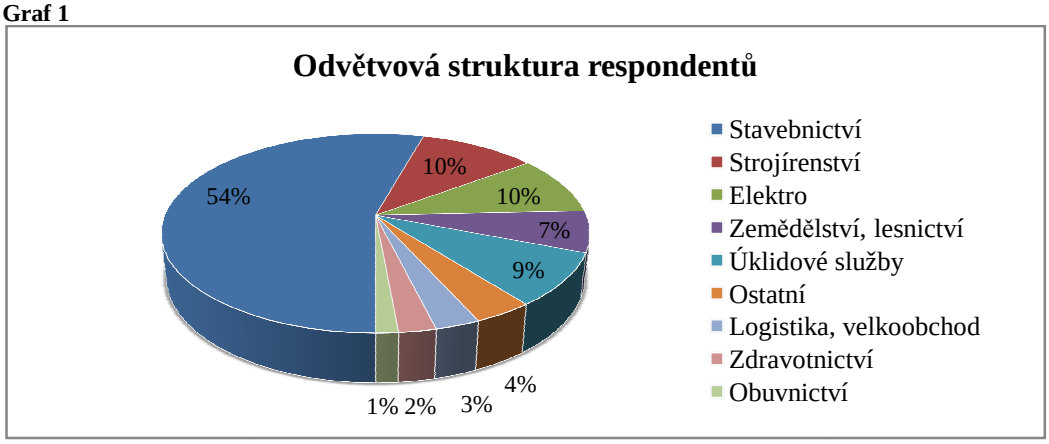
Dotazníkové šetření bylo realizováno v období od 1. do 18. června 2010. Skrze internetový dotazník se výzkumného šetření zúčastnilo 179 respondentů a dalších 31 respondentů odpovědělo skrze dotazník ve Wordu. Celkový počet respondentů byl tedy 210. Celkově bylo osloveno 900 firem, takže návratnost činí 23% úspěšně vyplněných dotazníků.

4.6 Charakteristika výzkumného vzorku

Dotazníkové šetření bylo zaměřené na firmy působící v odvětvích, pro které je charakteristický vyšší podíl zahraniční pracovní síly. Proto je více než polovina respondentů z oboru stavebnictví (114 firem, 54%). Dvacet dva firem je ze strojírenství (10%), dvacet z elektrotechnického průmyslu (10%), dále osmnáct firem poskytujících úklidové služby (9%), čtrnáct firem ze zemědělství či lesnictví (7%), šest firem z logistiky či velkoobchodu (3%), pět zdravotnických zařízení (2%), tři firmy z obuvnictví (1%) a zbylé 4% tvoří osm firem ostatních, blíže neurčených, oborů. Celistvější obraz podává následující graf.[102]

[102] Veškerá grafická znázornění vychází z empiricky číselných tabulek, které byly v rámci diplomové práce zpracovány. Ukázka podkladu v příloze č. 4.

Graf 1



Jako kritérium velikosti firem byl použit celkový počet zaměstnanců společnosti. Podle předem zvolené škály můžeme říci, že se dotazníkového šetření zúčastnily především drobné a malé firmy[103]. Nejpočetnější skupinou byly firmy s celkovým počtem zaměstnanců v rozmezí 11 až 50 zaměstnanců; takových respondentů bylo přesně osmdesát (tvoří 38% výzkumného vzorku). Druhou nejpočetnější skupinou byly drobné firmy do 10 zaměstnanců, kterých bylo šedesát osm (32%). Třicet šest respondentů spadá do kategorie 51-150 zaměstnanců a podílí se tak 17% na celkovém počtu respondentů. Desetinu respondentů (20 firem) tvořily firmy s celkovým počtem zaměstnanců převyšující 251 a pouze šest respondentů (3%) mělo celkový počet zaměstnanců v rozpětí 151 – 250.

Graf 2

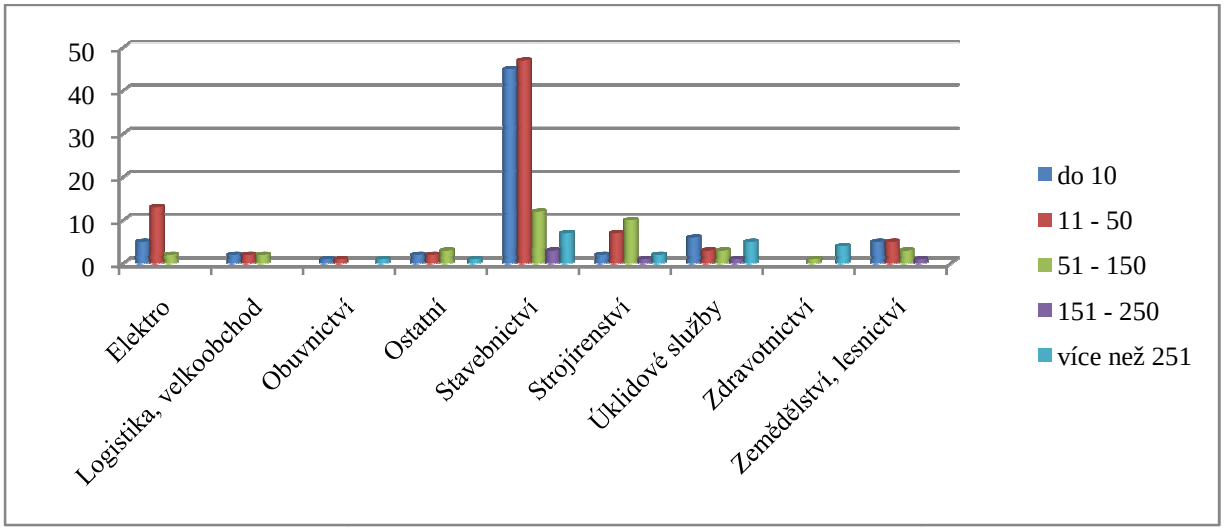


Propojení kritéria velikosti firem a oboru, ve kterém působí, znázorňuje Graf 3. Vidíme, že z elektrotechnického průmyslu se výzkumu zúčastnily firmy mající maximálně 150 zaměstnanců a převažují firmy s celkovým počtem 11 – 50 zaměstnanců. Firmy působící v logistice či velkoobchodu měly taktéž nejvíce 150 zaměstnanců, žádná velikostní kategorie nevynikala. Z obuvnictví se výzkumu zúčastnily menší firmy do 50 zaměstnanců a pak také velké firmy s více než 251 zaměstnanci. Stavební firmy v mém vzorku byly zastoupeny v celé škále velikostí, dominovaly drobné firmy do 10 zaměstnanců spolu s menšími firmami s 11 – 50 zaměstnanci. Ze strojírenství se taktéž zúčastnily firmy rozmanitých velikostí, převažovaly

[103] Definice podle Evropského fondu pro regionální rozvoj, dostupné 15.8.2010 z http://www.businessinfo.cz/files/dokumenty/Definice-MSP-010509.pdf

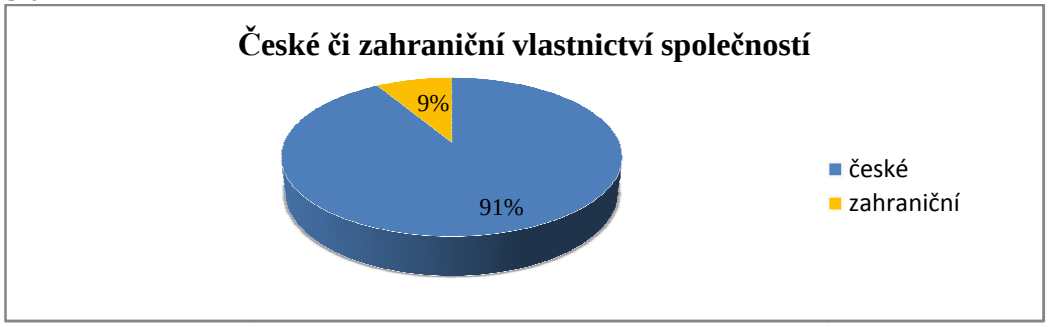
střední firmy s 51 – 150 zaměstnanci. Úklidové firmy v mém vzorku nabývaly také všech velikostí, vyšší podíl měly jednak drobné firmy do 10 zaměstnanců, ale také velké firmy s více než 251 zaměstnanci. Z oboru zdravotnictví se zúčastnily pouze zařízení dvou velikostí, převládala zařízení s více než 251 zaměstnanci. V oboru zemědělství a lesnictví nebyly zastoupeny organizace nejvyšší kategorie, vyšší podíl měly drobné firmy do 10 zaměstnanců spolu s firmami o 11 – 50 zaměstnancích.

Graf 3



Posledním identifikačním rysem výzkumného vzorku je původ kapitálu firem. Graf 4 ukazuje, že 91% firem (192 firem) je českého původu a zbylých 9% (18 firem) jsou vlastněné osobami ze zahraničí.

Graf 4

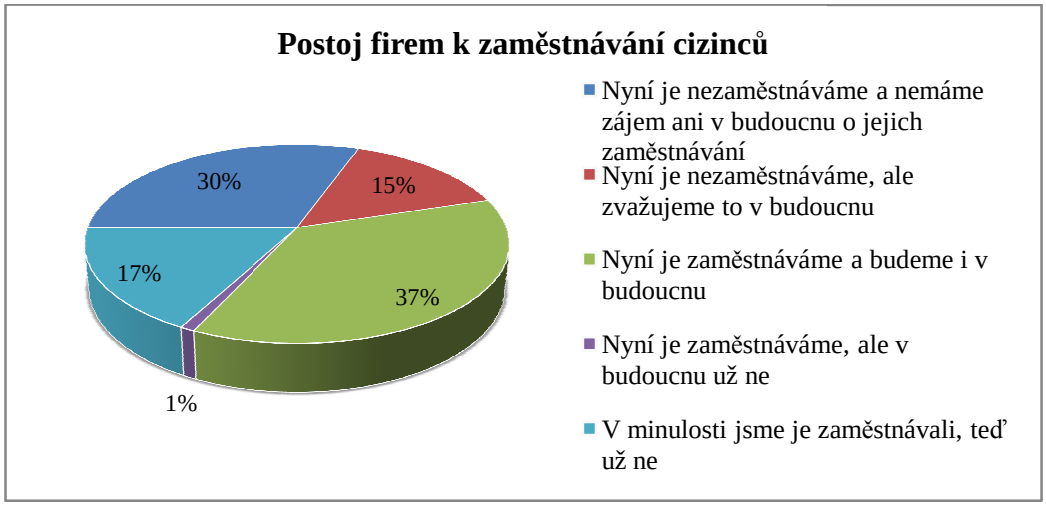


Toto zjištění lze ještě blíže specifikovat, podle jejich velikosti a podle oborů, ve kterém působí. Zahraniční firmy, které se zúčastnily dotazníkového šetření, působí z 44% ve stavebnictví – zde se jedná hlavně o větší firmy s více než 151 zaměstnanci. Dalších 22% zahraničních firem je ze strojírenství (velikostně 11 - 150 zaměstnanců) a 17% poskytuje úklidové služby, přičemž se jedná o velké firmy s více než 251 zaměstnanci. Okrajově je zastoupen obor elektrotechnického průmyslu a logistika.

4.7 Výsledky výzkumu a vyhodnocení hypotéz

Pro tento výzkum je klíčová otázka postoje respondentů k zaměstnávání cizinců. Jak již bylo zmíněno výše, tato otázka byla filtrační, jinými slovy, podle jejího zodpovězení byl respondent dále tázán na důvody svého rozhodnutí a na další podrobnosti. Graf 5 znázorňuje odpovědi respondentů na tuto zásadní otázku. Nejčastější odpověď od 77 respondentů byla „Nyní zaměstnáváme cizince a budeme je zaměstnávat i v budoucnu“ (37%). Druhou nejčastější odpovědí byl pravý opak, 64 respondentů uvedlo, že nyní nezaměstnávají cizince a nemají o jejich zaměstnávání zájem ani v budoucnu (30%). Podobný protipól se objevil také u odpovědí vyjadřující změnu postoje k zaměstnávání cizinců. Zatímco 36 respondentů uvedlo, že v minulosti cizince zaměstnávali, ale nyní je už nezaměstnávají (17%), dalších 38 respondentů uvedlo, že nyní sice cizince nezaměstnávají, ale uvažují o tom, že v budoucnu budou (15%). Pouze dva respondenti mají úmysl stávající zaměstnance-cizince propustit (1%).

Graf 5

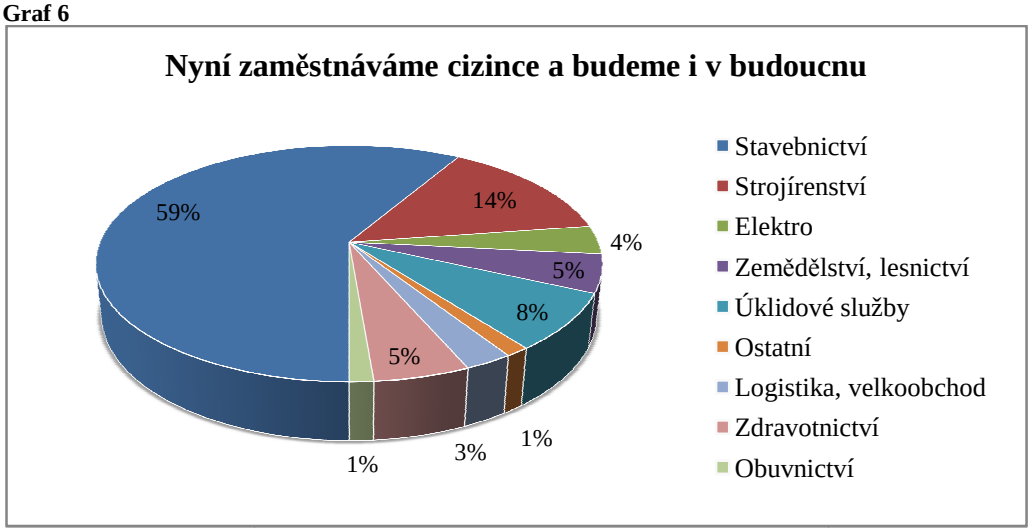


Nyní se pokusíme blíže charakterizovat skupiny respondentů na základě jejich postoje k zaměstnávání cizinců. Budeme postupovat od té nejpočetnější skupiny k nejméně početné.

Jako první tedy skupina respondentů, kteří **imigranty zaměstnávají a budou je zaměstnávat i nadále**. Tuto možnost zvolilo 77 respondentů. Graf 6 ukazuje oborovou strukturu těchto firem, která je velmi rozmanitá. Čtyřicet pět firem ze stavebnictví tvoří téměř 60% firem zaměstnávající cizince, jedenáct firem ze strojírenství představuje 14% podíl, šest úklidových firem se podílí 8% a zbývajících 15 respondentů bylo z oborů, které byly zastoupeny méně než pěti firmami. Nedá se tedy říci, že by imigranti nacházeli uplatnění v jednostranně

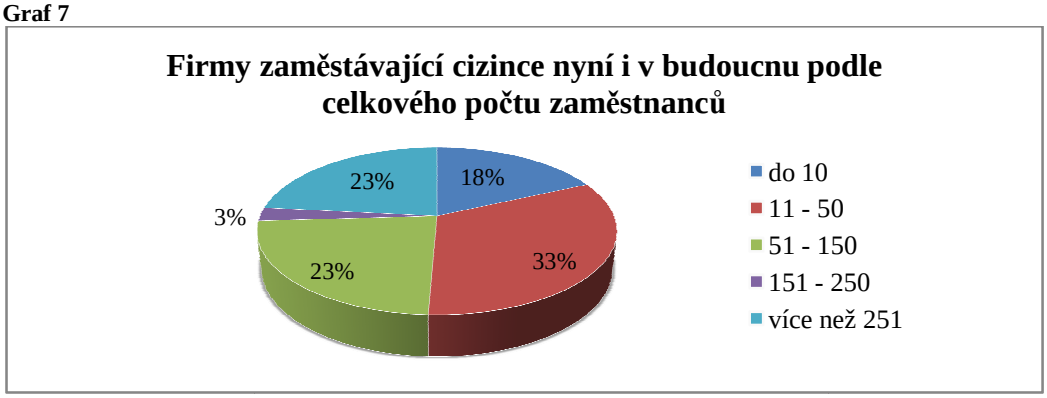
zaměřených profesích, jako je například stavební dělník. Na českém trhu práce je poptávka jak po šičkách obuvi, tak po elektromechanicích zahraničního původu.

Graf 6



Na Grafu 7 vidíme, že firmy zaměstnávající cizince jsou z třetiny menší firmy s 11 – 50 zaměstnanci (25 firem), střední a menší firmy s počtem zaměstnanců 51 – 150 a více než 251 se podílí stejnou měrou 23% (18 firem z každé skupiny) a drobné firmy tvoří 18% (14 firem). Okrajově byli zastoupeni respondenti spadající do skupiny 151 – 250 zaměstnanců.

Graf 7

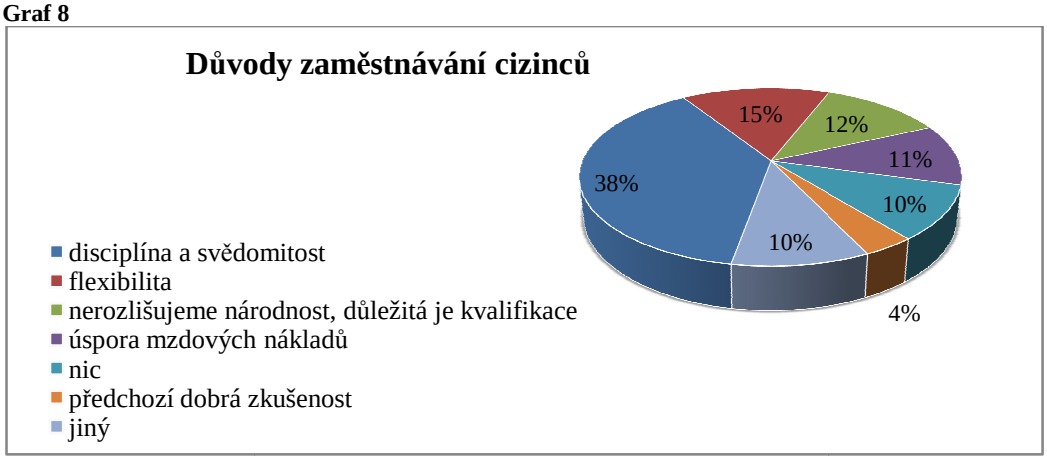


Velmi důležité jsou příčiny, které oslovené firmy vedou k tomu imigranty zaměstnávat nejen teď, ale i v budoucnu.[104] Z Grafu 8 je zřejmá pestrost důvodů. 31 firem uvedlo jako hlavní důvod disciplínu a svědomitost zahraničních pracovníků, pro 12 firem byla důvodem flexibilita zahraniční pracovní síly (agenturní zaměstnance lze ze dne na den propustit). Za velmi pozitivní můžeme považovat odpověď deseti respondentů, kteří uvedli, že nedělají rozdíly mezi národnostmi a směrodatná je pro ně praxe a kvalifikace pracovníka. Ekonomické

[104] V této otázce bylo možné vybrat více možností, proto celkový počet firem nekoresponduje s počtem sedmdesáti sedmi respondentů.

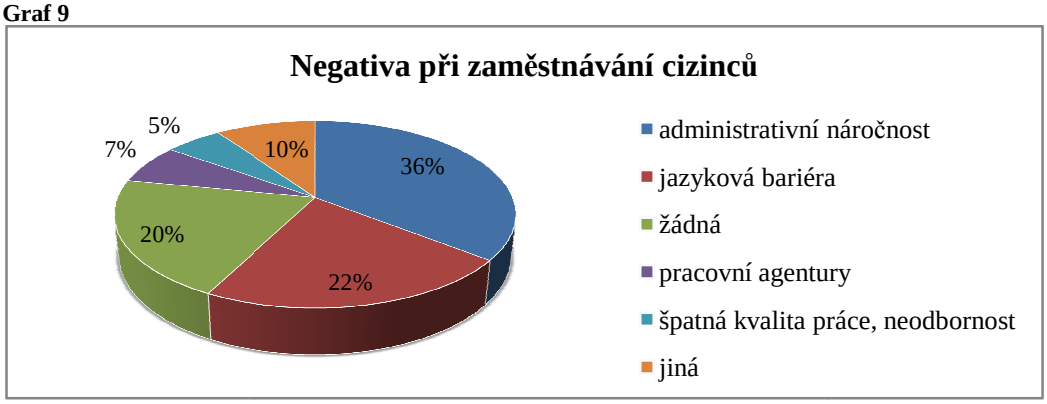
důvody ve formě úspory mzdových nákladů uvedlo pouze devět firem. Někteří respondenti uváděli jako důvod nedostatek českých pracovníků na požadované práce, ochotu imigrantů pracovat na 100% nebo že zkrátka nemají žádný zvláštní důvod, proč je přijali.

Graf 8



Také bylo zjišťováno, jaká negativa firmám přináší zaměstnávání cizinců. Jako největší nevýhodu uvedlo 26 firem administrativní náročnost (36%), zahrnující nejen vyřizování pracovních povolení, také přihlašování zaměstnanců k zdravotním pojišťovnám a vyplňování hlášení na finanční úřad a úřad práce. Jako další negativum vidí 16 respondentů obtížnější komunikaci (22%). Dále figuruje špatně odvedená práce, nízká kvalifikace imigrantů, odlišná kultura, častá fluktuace a nepředvídatelné odjezdy za rodinou, alkohol na pracovišti. Patnáct respondentů se dokonce s žádnými negativy dosud nesetkalo.

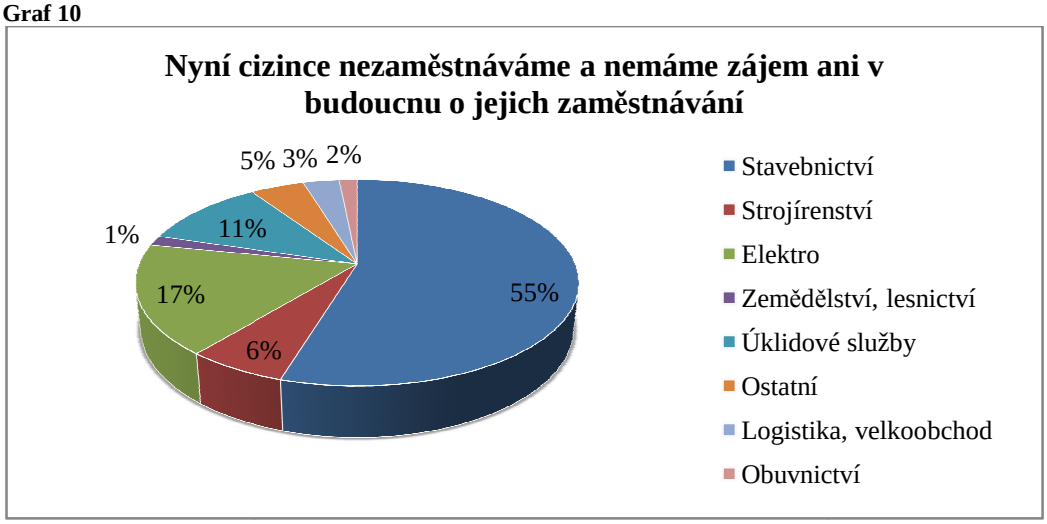
Graf 9



Druhou nejpočetnější skupinou v dotazníkovém šetření, bylo 64 firem, které **nyní cizince nezaměstnávají a nemají o jejich zaměstnávání zájem ani v budoucnosti**. Jak ukazuje Graf 9, jednalo se z 55% o firmy ze stavebnictví (35 firem), z 17% o firmy v elektrotechnickém průmyslu (11 firem) a z 11% firmy působící v oblasti úklidových služeb (7firem). Oproti předchozí skupině respondentů, kteří jsou s cizinci natolik spokojeni, že je

budou zaměstnávat i v budoucnu – tedy naprostý protipól této skupiny se však odvětvová struktura příliš neliší. V obou skupinách dominuje nadpoloviční většinou stavebnictví. Zde chybí pouze sektor zdravotnictví.

Graf 10



Následující graf objasňuje příčinu tolika negativních odpovědí (negativních ve smyslu odmítnutí zaměstnávat cizince). Téměř polovinu tvoří drobné firmy do 10 zaměstnanců a dalších 38% firmy do padesáti zaměstnanců. Což v součtu činí 86% této skupiny! Pro drobnou či menší firmu může administrativa spojená se zaměstnáváním cizinců znamenat velkou zátěž a také je možné, že tyto firmy nemají zájem se rozrůstat, a proto nemají zájem zaměstnávat cizince ani v budoucnosti. Potvrzení těchto domněnek ukáže až Graf 12.

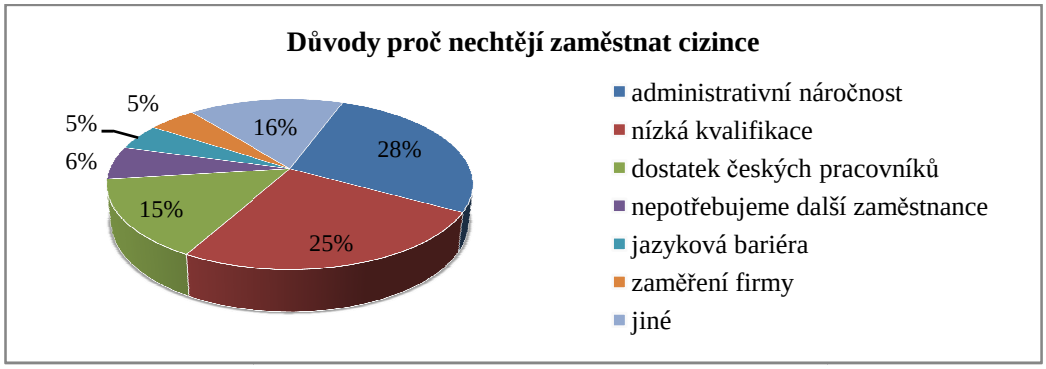
Graf 11



Důvody, pro které firmy nemají zájem o zaměstnávání cizinců, shrnuje Graf 12. Přibližně stejný počet respondentů uvedlo náročnost legislativy či administrativy spojené se zaměstnáním cizinců (22 firem, 28%) a nedostatečnost úrovně kvalifikace zahraničních pracovníků (20 firem, 25%). Průměrně nižší kvalifikace imigrantů vysvětluje malou poptávku v elektrotechnickém průmyslu (viz Graf 9). Dvanáct firem (15%) považuje dostatek českých

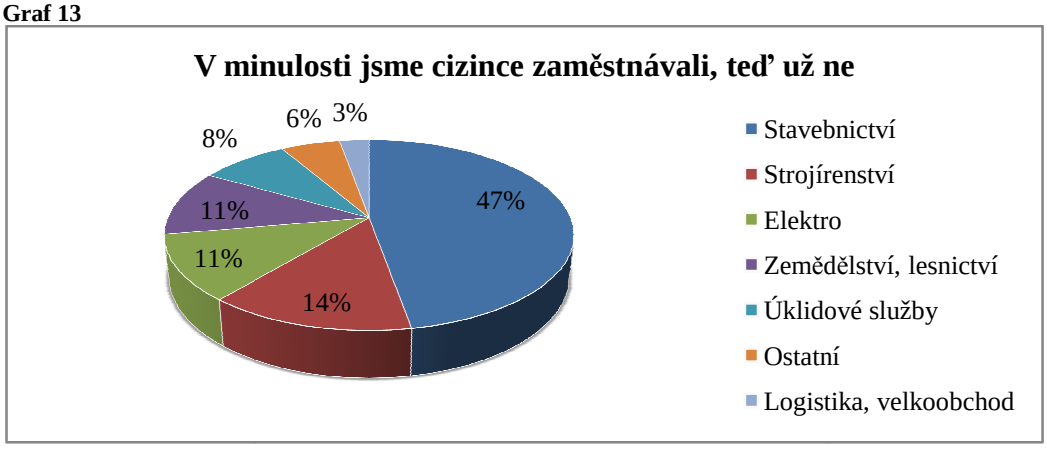
pracovníků požadované kvalifikace, pět firem (6%) nehodlá zaměstnávat v budoucnu zahraniční ani tuzemské pracovníky. Mezi další důvody patří časová a pracovní náročnost zaškolení cizince, zejména v oblasti jazykové bariéry; nedůvěra v imigranty, obavy z jejich nespolehlivosti a nízké motivaci k práci. Několik respondentů vyjádřilo názor, že cizinci „berou Čechům práci“, nebo že „je dostatek místních nezaměstnaných s dobrou kvalifikací“, a proto raději upřednostní českého pracovníka před cizincem.

Graf 12



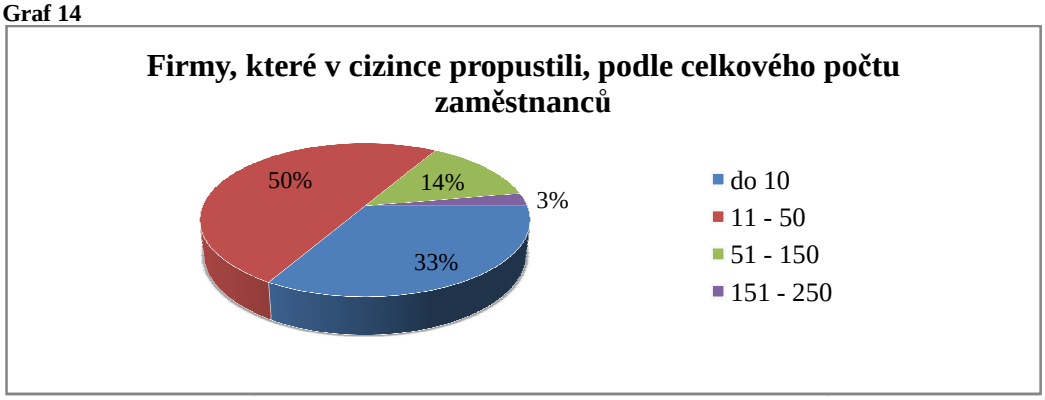
Třetí skupinu respondentů tvoří 36 firem, které **v minulosti cizince zaměstnávali, ale nyní je už nezaměstnávají.** Téměř polovina firem v této skupině působí ve stavebnictví (17 firem), pět firem je ze strojírenství (14%) a čtyři z elektrotechnického průmyslu, lesnictví či zemědělství (každé 11%).

Graf 13



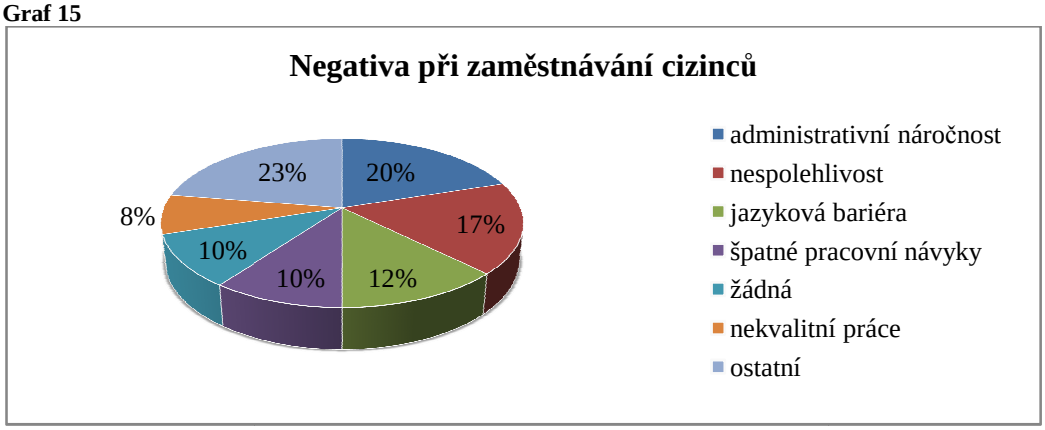
Při pohledu na velikostní strukturu této skupiny respondentů zjišťujeme, že polovinu tvoří firmy s 11 – 50 zaměstnanci, třetinu drobné firmy do 10 zaměstnanců a zbytek jsou firmy s více než 51 zaměstnanci. Stejně jako v předchozí skupině je drtivá většina firem malá.

Graf 14



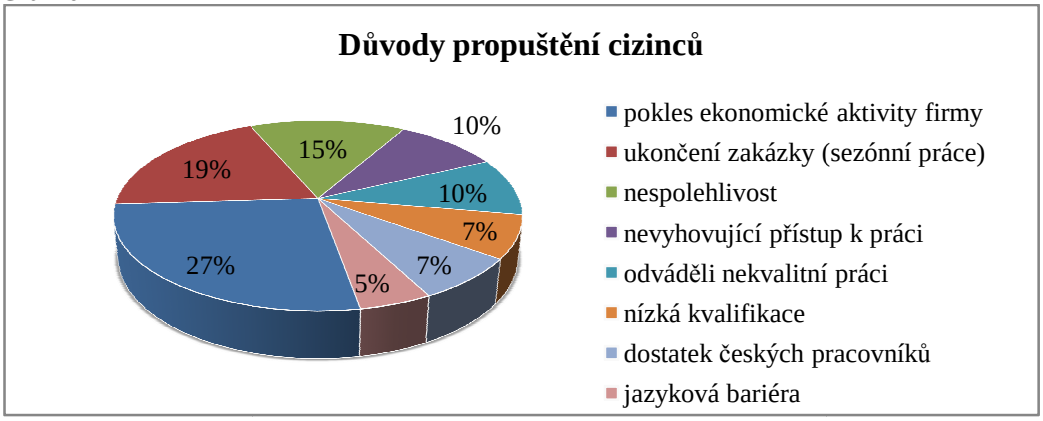
Respondenti byli tázáni také na negativa, která jim přinášelo zaměstnávání cizinců v minulosti. Jak ukazuje Graf 15, nejčastěji jmenovali administrativní náročnost (vč. časté změny legislativy, kterou je třeba sledovat), ale nebyla to nijak výrazná převaha oproti jiným negativům. Další jmenovaná negativa byla nespolehlivost a častá fluktuace („v našem případě odjezd ze dne na den - bez uvedení důvodů a bez zájmu ze strany cizince, co bude dál"), jazyková bariéra, špatná pracovní návyky včetně pití alkoholu na pracovišti, nízká kvalita práce, neodbornost, nesamostatnost a nutnost ubytování. Jelikož 10% respondentů této skupiny nezaznamenalo žádná negativa při zaměstnávání imigrantů, je třeba zjistit, proč je tedy i přesto propustili.

Graf 15



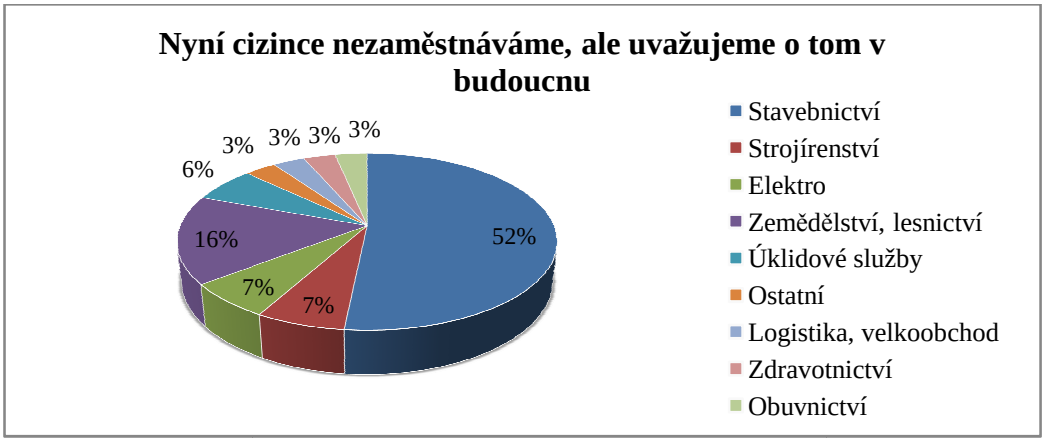
Nejčastějším příčinou propuštění cizinců je pokles ekonomické aktivity firmy (27%). Pokud došlo k poklesu poptávky po zboží, které firma vyrábí, musela omezit výrobu a s tím i propouštět. Podobným důvodem je ukončení zakázky („už nebyla práce, pro kterou byl cizinec přijat", „ukončení výstavby lokality") či sezónnost charakteristická pro odvětví jako je zemědělství a lesnictví. Ostatní důvody pak už korespondují s negativy popsanými výše.

Graf 16



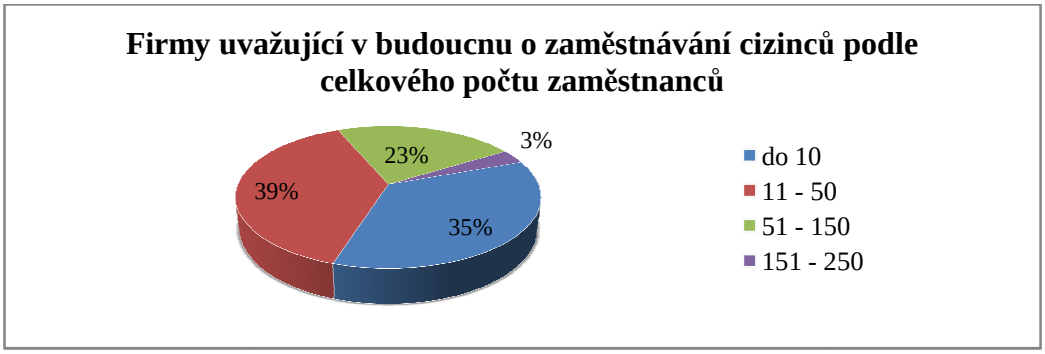
Čtvrtou skupinou respondentů se stává 31 firem, které sice **nyní cizince nezaměstnávají, ale uvažují o jejich zaměstnávání v budoucnu.** Opět tvoří polovinu respondentů firmy ve stavebnictví (16 firem). Neobvyklý je větší podíl sektoru zemědělství a lesnictví, což lze přičítat tomu, že byl výzkum prováděn v době před sezónou.

Graf 17



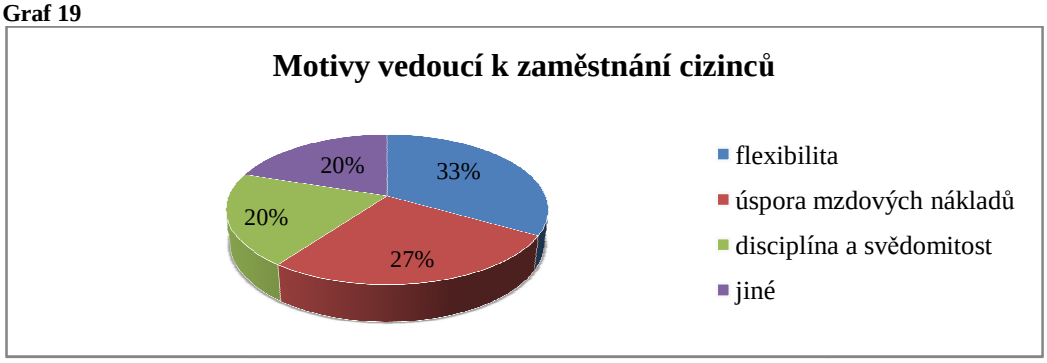
Velikostní struktura firem v této skupině se nijak neliší od průměru hodnot celého výzkumu. Dvanáct firem s celkovým počtem zaměstnanců 11 – 50 a jedenáct firem do 10 zaměstnanců tvoří téměř tři čtvrtiny zkoumané skupiny.

Graf 18



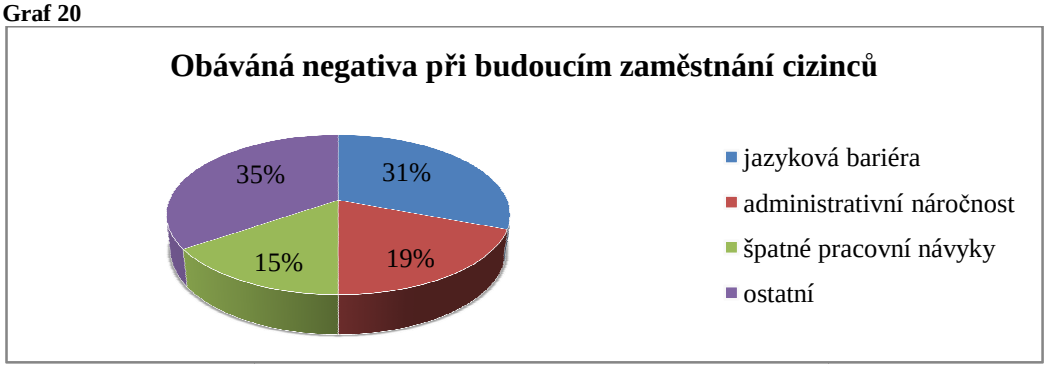
Pro firmy v této skupině je motivem k zaměstnání cizinců zejména flexibilita zahraniční pracovní síly (pro třetinu z nich = 10 firem), dále možná úspora mzdových nákladů (27%) a disciplína a svědomitost zahraničních pracovníků (20%). Jako další důvody uvedli nedostatek českých pracovníků s požadovanou kvalifikací, zájem cizinců o práci a jejich velké pracovní nasazení.

Graf 19



Faktory, které firmy považují za budoucí rizika při zaměstnání cizinců, popisuje Graf 20. Největší obavy mají firmy z jazykové bariéry, tedy z horší komunikace (31%), dále je odrazuje velká administrativní náročnost spojená s náborem cizinců (19%) a jejich nevyhovující pracovní návyky (15%). Mezi ostatními negativy figurují obavy z mafie, neověřených osob („nedohledatelnost pracovníka, pokud způsobí firmě škodu a zmizí“), z jiné mentality a z nutnosti obstarat pro ně ubytování.

Graf 20

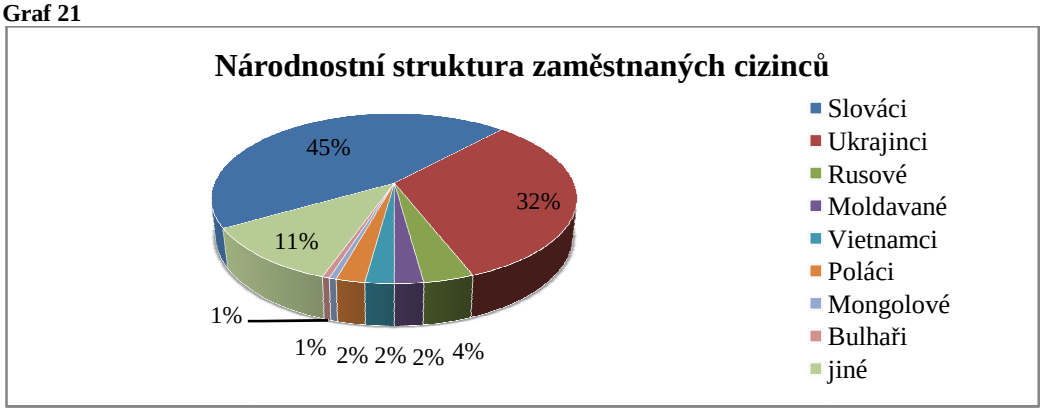


Pátou skupinou respondentu tvoří firmy, které **nyní cizince zaměstnávají, ale v budoucnu je propustí.** Jelikož takový postoj k zaměstnávání cizinců vyjádřili pouze dva respondenti, nebudeme prezentovat výsledky v grafické podobě. První respondent je větší firma, zaměstnávající více než 251 zaměstnanců, z toho 20 Ukrajinců a Vietnamců v dělnických profesích. Doslovný komentář k důvodům přijetí, ukončení pracovního poměru a negativa: „Přistoupili jsme k tomuto především kvůli nedostatku českých pracovních sil, které by byly ochotny za dané mzdy pracovat. Nyní je situace na trhu práce již lepší. Problém se

zaměstnanými cizinci je především v komunikaci - často neumí česky a přes svátky jezdí na dlouhou dobu domů, často jsme nevěděli, jestli ještě přijedou zpět do ČR.“ Díky změně na trhu práce je již dostatek českých pracovníků, a proto je budou propouštět. Druhý respondent je stavební firma s 11 – 50 zaměstnanci, z toho dva Ukrajinci a Slováci. Zaměstnali je pro jejich disciplinovanost a svědomitost při práci. Negativem je pro ně náročná administrativa a důvodem k propuštění jsou finance.

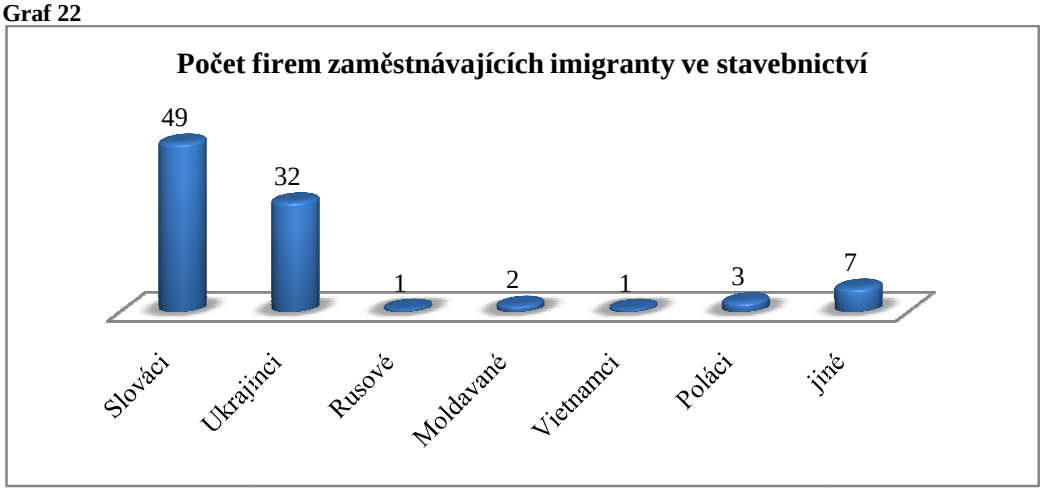
Za pozornost jistě stojí i národnostní struktura zaměstnaných cizinců u firem, které se zúčastnily mého dotazníkového šetření. Z Grafu 21 vyplývá, že většina firem zaměstnává Slováky (84 firem) a Ukrajince (60 firem), ostatní národnosti nepřekročily pětiprocentní hranici (méně než 10 firem).

Graf 21

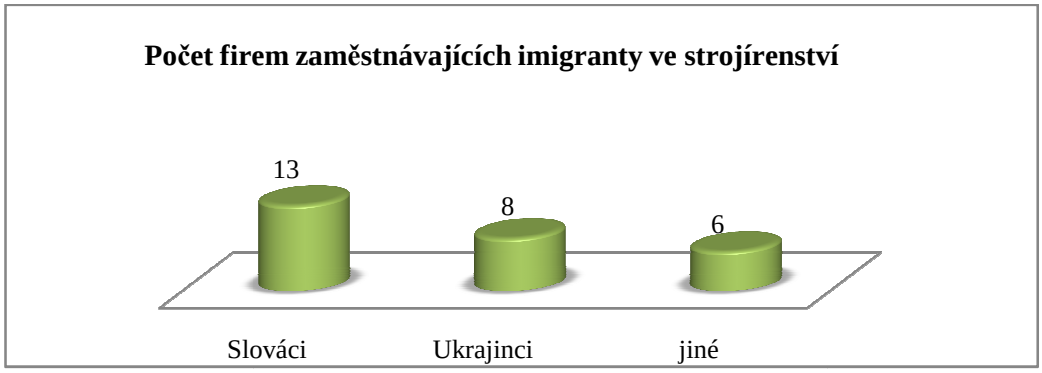


Dále byl zkoumán **vztah národnostní a oborové struktury výzkumného vzorku**. Následující Grafy 22 - 27 zachycují jednotlivá odvětví a v nich vždy národnostní strukturu zaměstnaných cizinců. Ve stavebnictví, strojírenství a elektrotechnickém průmyslu zaměstnávají firmy nejvíce občany Slovenska. V zemědělství, lesnictví, zdravotnictví a úklidových službách zaměstnávají firmy spíše občany Ukrajiny. Národnostně nejrozmanitější je odvětví stavebnictví, naopak odvětví strojírenství či elektrotechnického průmyslu postrádá pestrost národností.

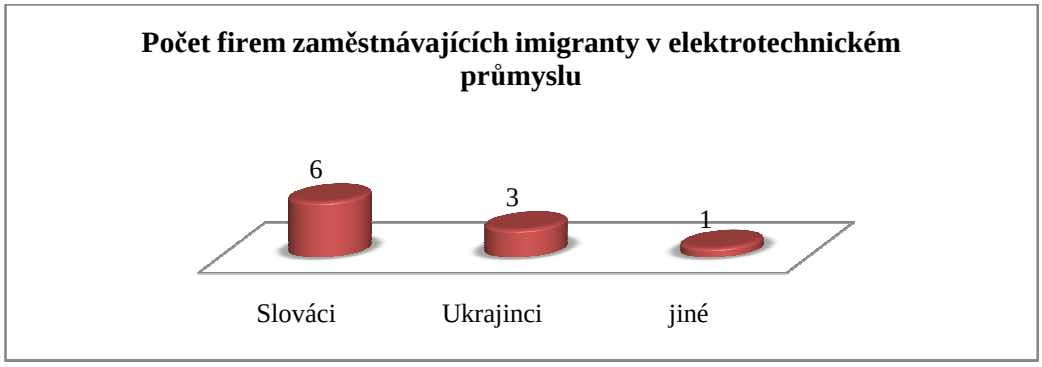
Graf 22



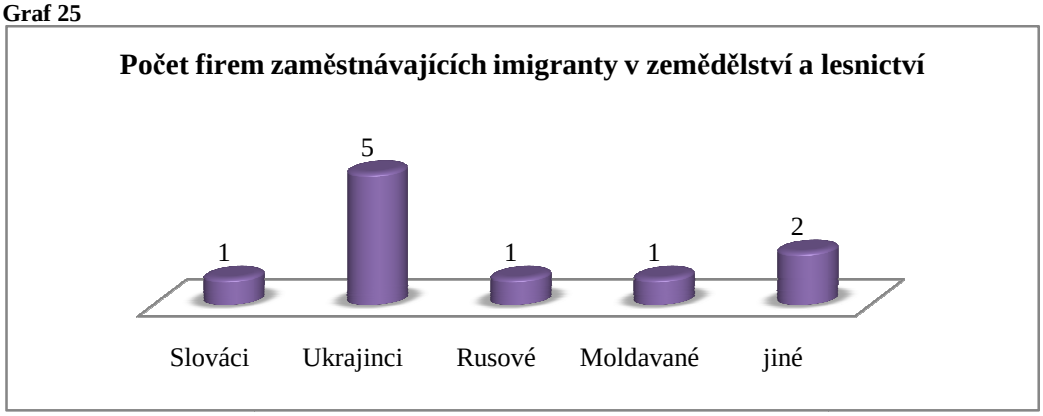
Graf 23



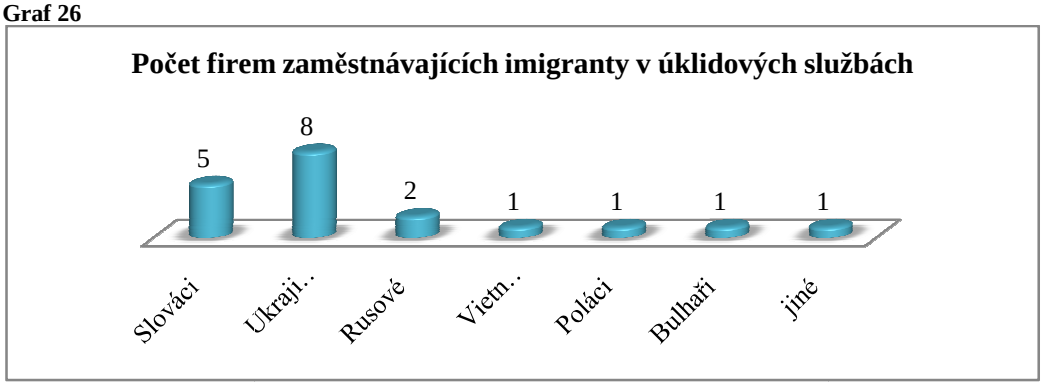
Graf 24



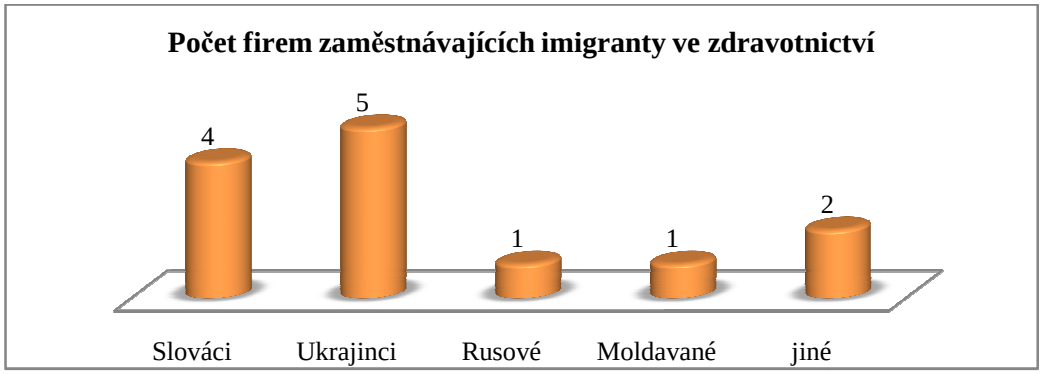
Graf 25



Graf 26



Graf 27

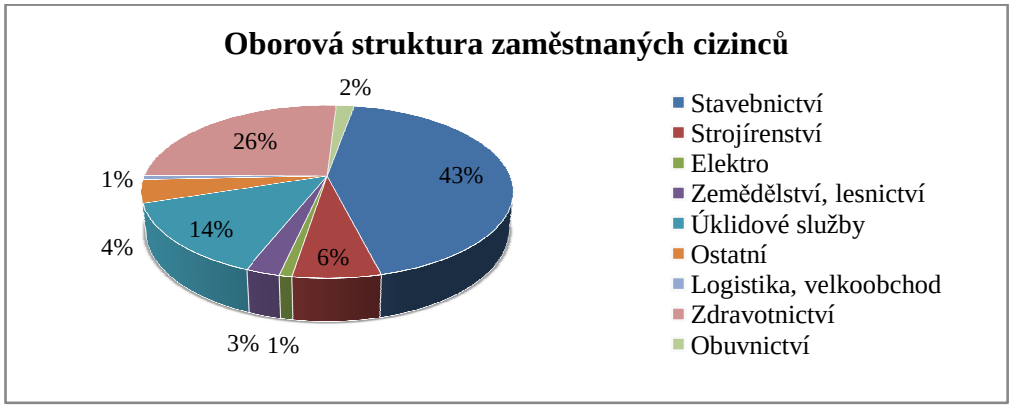


Vyhodnocení hypotézy č. 1

Hypotéza č. 1: Vyšší počet cizinců v daném oboru napomáhá k vyrovnání strukturální nezaměstnanosti.

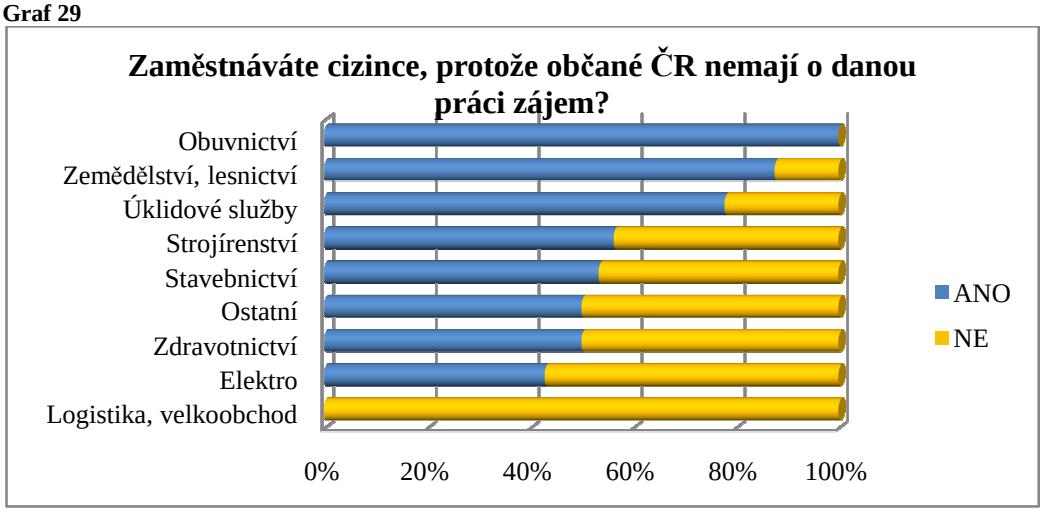
Pro vyhodnocení této hypotézy nejdříve zhodnotíme oborovou strukturu zaměstnaných cizinců. Firmy, které se zúčastnily dotazníkového šetření, zaměstnávají celkem 1614 zahraničních pracovníků. Z toho 43% pracuje ve stavebnictví (699 osob), 26% ve zdravotnictví (417 osob), 14% v úklidových firmách (226 osob) a 6% ve strojírenství (104 osob).

Graf 28



A nyní zohledníme názor zaměstnavatelů těchto cizinců, zda je přijali z toho důvodu, že ze strany českých pracovníků není poptávka po nabízené práci. Z Grafu 29 vidíme, že firmy v oboru obuvnictví, zemědělství, lesnictví a úklidových firmách, byly k náboru cizinců víceméně donuceny. Více než 75% respondentů ze jmenovaných oborů cítí nedostatek českých pracovníků. V oboru strojírenství a stavebnictví (silně zastoupených mezi respondenty) cítí nedostatek českých pracovníků přibližně 55% firem. Nebýt pracovní migrace, vznikl by na trhu práce nesoulad mezi nabídkou a poptávkou – vznikla by strukturální nezaměstnanost.

Graf 29



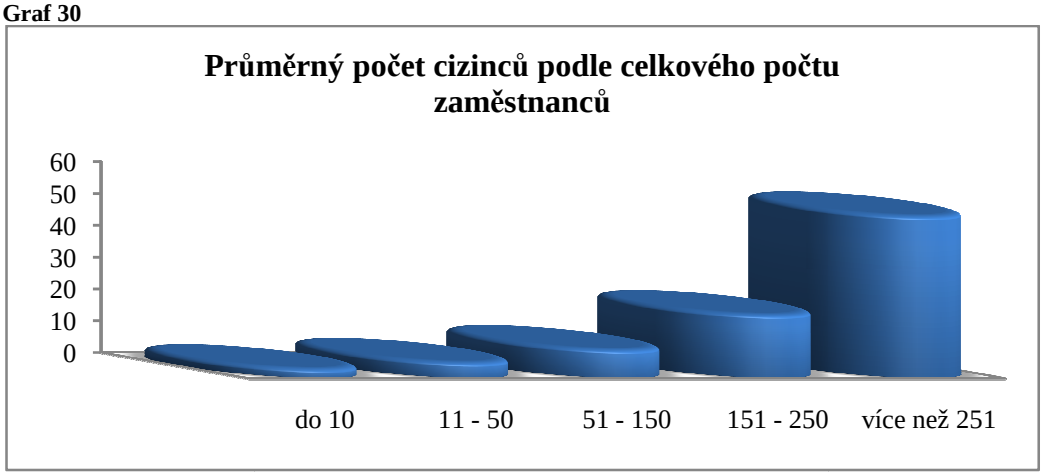
Po sloučení výsledků obou grafů, tedy zohlednění podílu jednotlivých odvětví na zaměstnaných cizincích a jejich nenaplněná potřeba českých pracovníků docházím k závěru, že hypotéza č. 1 se potvrdila, avšak nikoli jednoznačně.

Vyhodnocení hypotézy č. 2

Hypotéza č. 2: Bude existovat přímá souvislost mezi velikostí firmy a počtem zaměstnaných cizinců.

Graf 30 znázorňuje potvrzení této hypotézy. Přímá úměra mezi velikostí firmy a počtem zaměstnaných cizinců je zřejmá. Firma s celkovým počtem do deseti zaměstnanců má v průměru 3 zahraniční pracovníky, firma s celkovým počtem do padesáti zaměstnanců má v průměru 5 zahraničních pracovníků, firma s celkovým počtem do sto padesáti zaměstnanců má v průměru 9 zahraničních pracovníků, firma s celkovým počtem do dvě stě padesáti zaměstnanců má v průměru 20 zahraničních pracovníků a firma s více než dvě stě padesáti zaměstnanci má v průměru 51 zahraničních pracovníků.

Graf 30

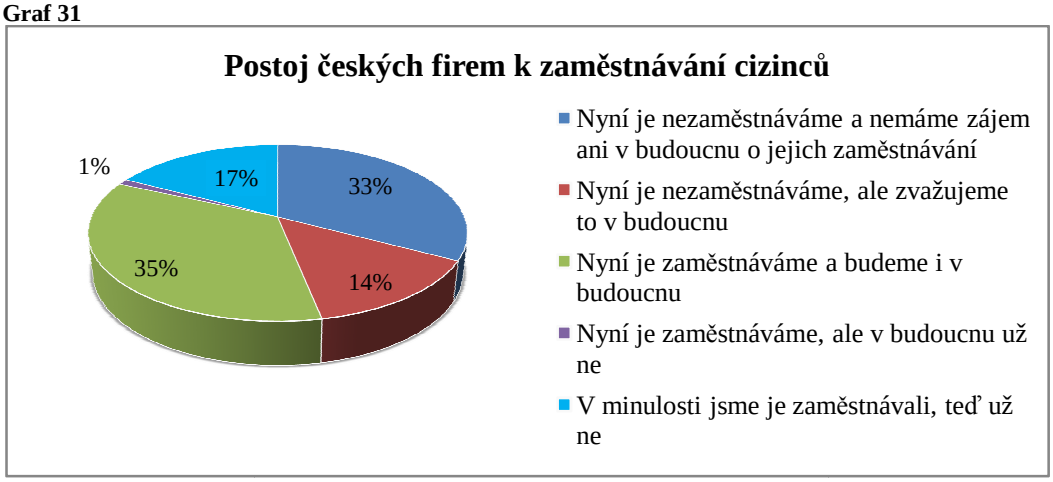


Vyhodnocení hypotézy č. 3

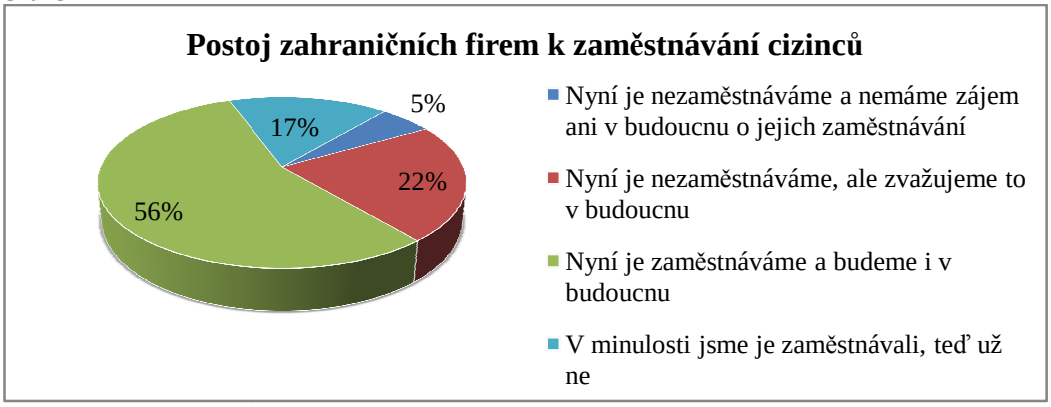
Hypotéza č. 3: Původ kapitálu firmy nebude hrát podstatnou roli (tzn. nebude výrazný rozdíl mezi odpověďmi zahraniční a české firmy).

Připomeňme, že 91% firem (192 firem) je českého původu a zbylých 9% (18 firem) jsou vlastněné osobami ze zahraničí. Při porovnání výsledků následujících dvou grafů (31 a 32) docházíme k závěru, že jak české, tak zahraniční firmy jsou velmi otevřené zahraničním pracovníkům. Nejen nyní, ale i do budoucnosti. Třetinový podíl českých firem, které cizince nyní nezaměstnávají a nemají o ně zájem ani v budoucnu (Graf 31) je postoj především drobných firem do 10 zaměstnanců, jak bylo uvedeno výše. Obě skupiny se naprosto shodují v 17% podílu firem, které propustili cizince přijaté v minulosti. Proto můžeme hypotézu č. 3 považovat za potvrzenou.

Graf 31



Graf 32

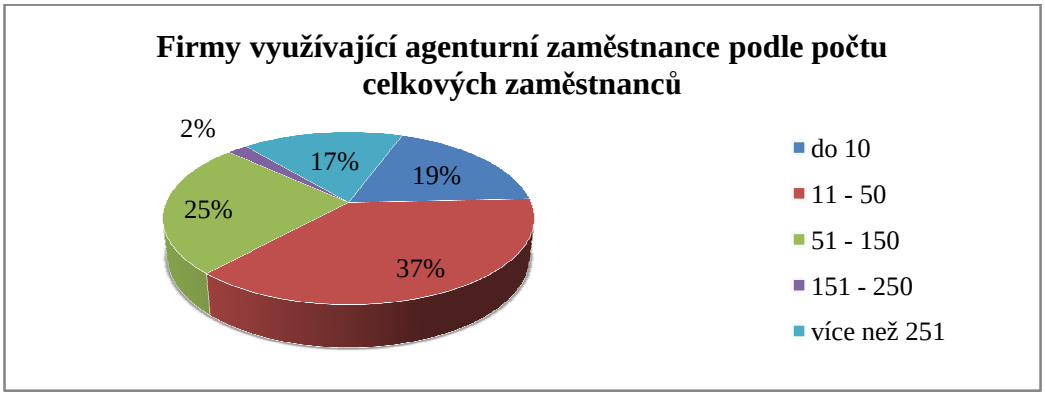


Vyhodnocení hypotézy č. 4

Hypotéza č. 4: Agenturní zaměstnance budou využívat spíše velké firmy (tzn. s více než padesáti zaměstnanci)

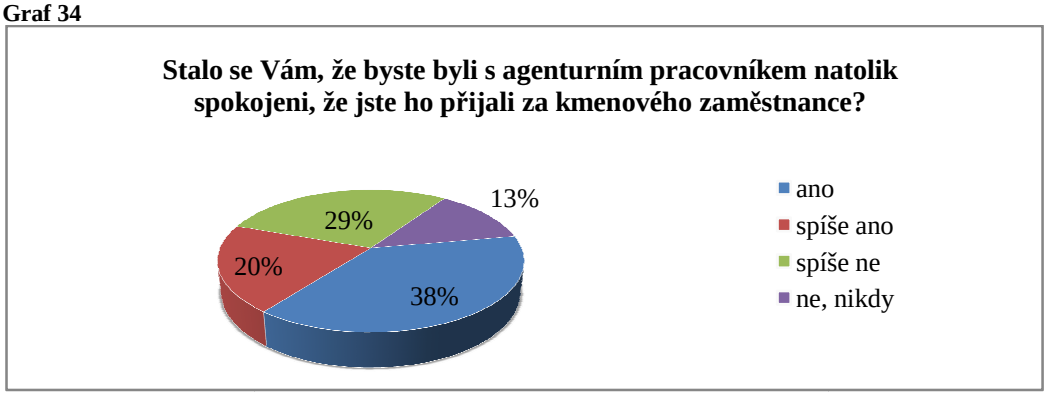
Celkem má 55 firem zkušenost se zprostředkovanými pracovníky skrze agentury práce, což činí 26% z celkového počtu respondentů. Jak zobrazuje Graf 33, jedná se z 37% o firmy s 11 – 50 zaměstnanci (18 respondentů), z 25% o firmy s 51-150 zaměstnanci (12 respondentů) a z 19% o drobné firmy do 10 zaměstnanců (9 respondentů). Celkový podíl firem s více než 50 zaměstnanci činí 44% a nesplňuje tak hypotézu o většině. Tato hypotéza tedy nebyla potvrzena.

Graf 33



Kromě toho, jaké firmy využívají služeb agentur práce, bylo zjišťováno, zda byli s agenturním zaměstnancem natolik spokojeni, že ho přijali za svého kmenového zaměstnance. Z Grafu 34 vyplývá velká spokojenost s agenturními zaměstnanci, neboť 58% odpovědělo ano, nebo spíše ano.

Graf 34

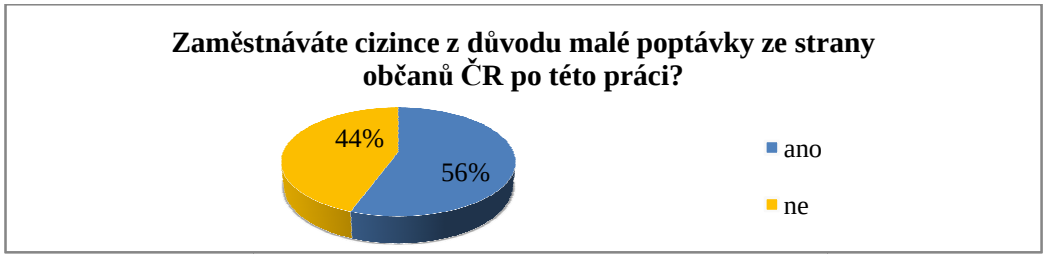


Vyhodnocení hypotézy č. 5

Hypotéza č. 5: Cizinci nacházejí uplatnění na našem trhu práce proto, že Češi nemají zájem o danou práci.

Respondentům byla položena otázka, zda je pro ně důvodem zaměstnávání cizinců malá poptávka ze strany občanů ČR po této práci. Navzdory našemu očekávání nebyla převaha odpovědí „ano“ jednoznačná. 56% respondentů s tvrzením souhlasilo, 44% nikoli. Hypotéza byla potvrzena.

Graf 35



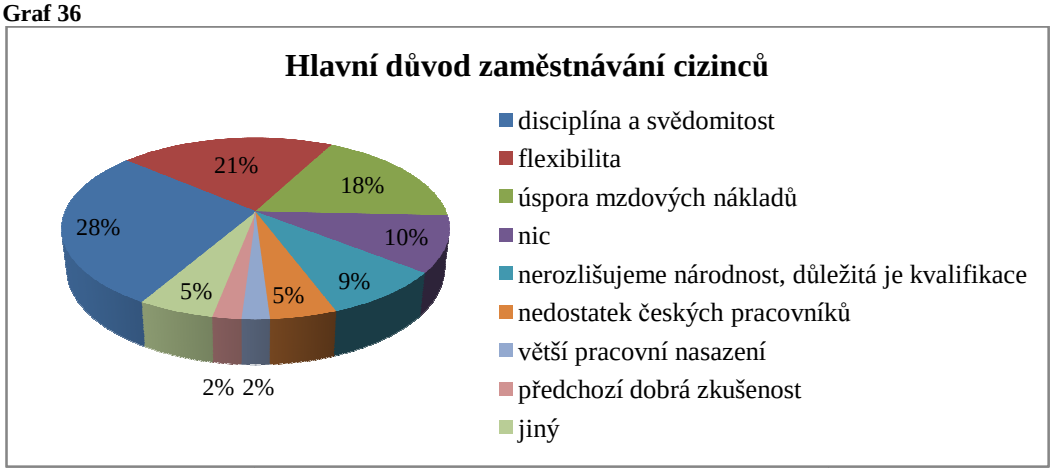
Vyhodnocení hypotézy č. 6

Hypotéza č. 6: Největším pozitivem pro firmu zaměstnávající cizince bude úspora mzdových nákladů.

Na otázku byli tázáni pouze respondenti, kteří mají již se zaměstnáváním cizinců zkušenost, nebo se teprve rozhodují je zaměstnat. Z Grafu 36 vyplývá, že odpovědi byli různorodé. Téměř třetina respondentů uvedla disciplínu a svědomitost zahraničních pracovníků (42 firem). Druhý nejčastější důvod přijetí imigranta byla jejich flexibilita (snadné propuštění a nábor přes agentury přesně podle potřeb zaměstnavatelů – 32 firem). Pro dvacet sedm firem je hlavním důvodem úspora mzdových nákladů (18%), patnáct respondentů uvedlo, že nemají

žádný zvláštní důvod k zaměstnání cizinců (10%), podobně jako třináct dalších respondentů, podle nichž není důležitá národnost, ale praxe a kvalifikace uchazeče o zaměstnání (9%). Objevily se i důvody jako předchozí dobrá zkušenost, větší pracovní nasazení cizinců a nedostatek českých pracovníků s požadovanou kvalifikací. Hypotéza č. 6 tedy nebyla potvrzena.

Graf 36

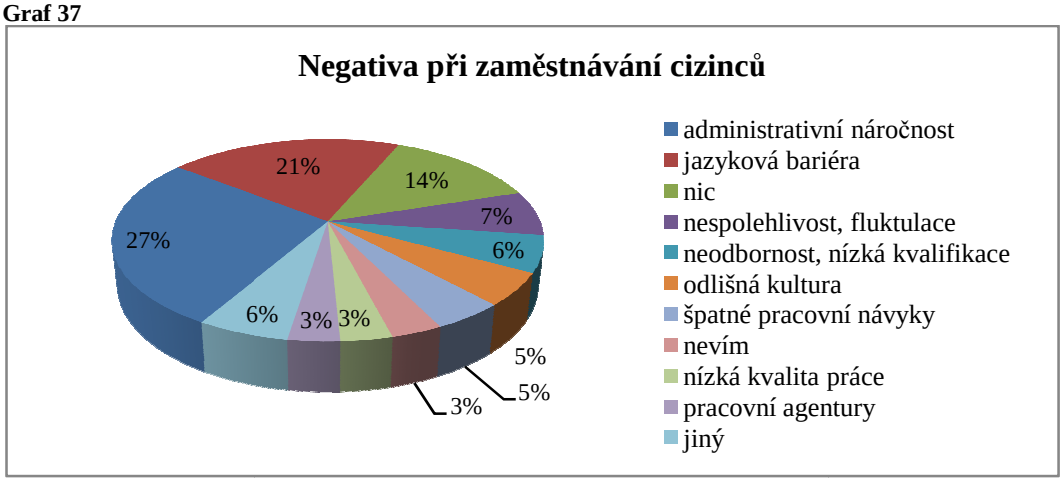


Vyhodnocení hypotézy č. 7

Hypotéza č. 7: Největším negativem pro firmu zaměstnávající cizince bude náročná administrativa s tím spojená.

Na otázku byli opět tázáni pouze respondenti, kteří mají již se zaměstnáváním cizinců zkušenost, nebo se teprve rozhodují je zaměstnat. Z Grafu 37 jsou patrná dvě hlavní negativa, a to administrativní náročnost a jazyková bariéra. Administrativní náročnost a složitou legislativu označilo 42 respondentů (27%), horší komunikaci v důsledku jazykové bariéry pociťovalo 32 respondentů (21%). Překvapivě 21 respondentů se dosud nesetkalo s žádnými negativy (14%). Mezi dalšími negativy figurovala nespolehlivost a častá fluktuace těchto pracovníků (zejména nekoordinované odjezdy domů za rodinou), odlišná mentalita, neodbornost způsobená nízkou kvalifikací, špatné pracovní návyky (vč. alkoholu na pracovišti), nepřizpůsobivost, nesamostatnost, nízká kvalita práce („jiný názor na kvalitu práce“), nutnost zajištění ubytování a neseriózност pracovních agentur. Hypotéza č. 7 byla jednoznačně potvrzena.

Graf 37

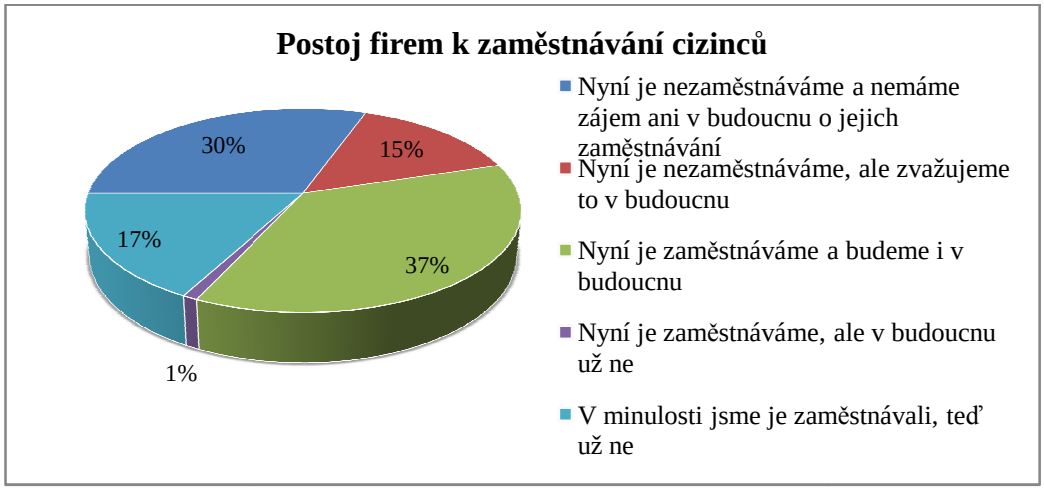


Vyhodnocení hypotézy č. 8

Hypotéza č. 8: Díky stávající hospodářské krizi bude menší zájem o zaměstnávání cizinců i v budoucnu.

Pro vyhodnocení této hypotézy aplikujeme již použitý graf s vyjádřením postoje respondentů k zaměstnávání cizinců. Budoucí potenciální zaměstnavatelé tvoří 52% respondentů. Jedná se o firmy, které nyní zaměstnávají cizince a budou je zaměstnávat i v budoucnu, nebo firmy, které sice nyní cizince nezaměstnávají, ale zvažují to v budoucnu. Pouze 1% plánuje cizince propustit. Z toho lze usoudit, že stávající hospodářská krize oslovené respondenty nezasáhla natolik citelně, že by propustili právě cizince. Hypotéza č. 8 se tedy nepotvrdila.

Graf 38



Závěr

Tato diplomová práce si kladla předně za cíl zhodnotit postavení imigrantů na českém trhu práce a zjistit, do jaké míry mohou imigranti ovlivnit strukturální nezaměstnanost v České republice. Kromě toho měla tato práce identifikovat ekonomické a demografické dopady pracovní migrace na hostitelskou zemi. Abych k takovým zjištění dospěla, analyzovala jsem nejprve legislativně-institucionální prostředí, dále ekonomické a demografické dopady migrace a celou řadu charakteristických znaků přistěhovalců pracujících na našem území. Stěžejní částí analýzy je kvantitativní výzkum ve čtvrté kapitole.

Na základě analýzy českých (a částečně i evropských) právních norem vztahujících se k migraci docházím k závěru, že postavení imigrantů na českém trhu práce zásadně ovlivňuje legislativa. Podle stávající legislativy upravující zaměstnávání cizinců jsou imigranti diskriminováni již při výběru zaměstnání. Mohou jim totiž být nabídnuty jen ty pozice, které občané ČR odmítli, nebo které Úřad práce nemůže dlouhodobě obsadit. Jedná se tedy vesměs o podřadné nebo úzce specializované práce. Aby se cizinci vyhnuli této diskriminaci, obcházejí vydání pracovního povolení skrze účast v obchodních společnostech a družstvech. Tento způsob je v poslední době nejčastější (v Brně je takto uděleno 80% pracovních povolení). Regulace zahraniční zaměstnanosti zaměřená na vydávání pracovních povolení se pak mine účinkem. Zjednodušení a zpřehlednění právní úpravy migrace by jistě přispělo ke zlepšení postavení imigrantů na našem trhu práce.

Z analýzy institucionálního rámce této problematiky vyplývá, že v posledních letech začíná být vláda více otevřená pracovní migraci. Svědčí o tom například zavedení Zelených karet a projekt Vývěr kvalifikovaných zahraničních pracovníků. Zelené karty jsou spojením pracovního povolení a povolení k dlouhodobému pobytu, určené pro kvalifikované pracovníky vybraných zemí. Zelené karty vycházejí bezprostředně z poptávky na trhu práce a znamenají úsporu nákladů a času pro zaměstnavatele i cizince. Pomoc imigrantům v neznámém prostředí nabízí řada neziskových organizací. Vedle právního, sociálního a psychologického poradenství jim poskytují vzdělávací programy. Důležitým aspektem těchto neziskových organizací je působení na širokou veřejnost (vzbudit v ní toleranci a potlačit rasismus) v přednáškách na školách, seminářích a také působení na politická rozhodnutí v oblasti migrace.

Na základě informací z rozsáhlé odborné literatury a po provedení analýzy těchto dat mohu konstatovat, že pracovní migraci pozitivně podněcuje vyšší HDP, nízká nezaměstnanost, vyšší vzdělanost a vyšší počet již zabydlených přistěhovalců v cílové zemi. Pro ekonomiku hostitelské země nejsou důležité pouze kvantitativní ukazatele, ale také kvalitativní. Na kvalitu příchozích zahraničních pracovníků má vliv například vzdálenost země, ze které přicházejí. Čím větší vzdálenost, tím větší jsou cestovní náklady a rizika, a tím spíš se migrace vyplatí více vzdělaným lidem. Dalším faktorem je štědrost sociálního systému v cílové zemi. Pokud zde neexistuje silná záchranná sociální síť, migrují lidé s vyšším potenciálem uchytit se na pracovním trhu – tedy schopnější, podnikavější a ambicióznější pracovníci.

Odborníci se snaží nalézt odpověď na otázku, zda jsou imigranti pro nás hrozbou či přínosem. Mezi pozitiva legální migrace můžeme řadit větší pracovní úsilí přistěhovalců, jejich flexibilitu, přispívání do státního rozpočtu skrze daně z příjmů, méně časté využívání sociálních a zdravotnických služeb (migrují především mladí lidé), využívání vzdělané pracovní síly bez nutnosti jejich vzdělání financovat a také seznámení se s novou kulturou. Naopak za negativní považujeme změnu ve struktuře společnosti, kdy převládne chudší vrstva, snížení mezd v odvětví, kde cizinci pracují, kriminalitu a riziko zbrzdění technického pokroku, jelikož se firmám více vyplatí manuální výroba s nekvalifikovanými imigranty než investice do inovačních technologií.

Přikláním se k názoru odborníků, jejichž práce jsem studovala, že pracovní migrace negativně ovlivňuje také ekonomickou situaci v zemi původu. Odchod nejschopnějších pracovníků nazýváme odlivem mozků. K tomuto jevu dochází i v naší republice. Odchod našich pracovníků do zahraničí způsobuje v některých odvětvích nedostatek pracovních sil a tedy nutný příchod imigrantů. Deficity na pracovním trhu způsobuje i špatná demografická situace v zemi. Podle odhadů bude za dvacet let chybět na našem pracovním trhu téměř půl milionu pracovníků a řešením mohou být právě imigranti. Další příčinou deficitů na trhu práce je obecně vyšší úroveň vzdělání v naší společnosti, což způsobuje, že občané nemají zájem o méně prestižní zaměstnání. Skrze proimigrační politiku chce vláda vyřešit krizi učňovského školství, díky níž je u nás neuspokojená poptávka po méně kvalifikovaných pracovnících. Poslední faktor způsobující deficity na pracovním trhu, který mohou vyřešit imigranti, je nízká mobilita domácích pracovníků.

Z těchto závěrů vyplývá, že správně nastavené institucionálně-právní podmínky jednoznačně ovlivňují strukturální nezaměstnanost v ekonomice a proimigrační politika je jedním z nástrojů zmírňování deficitů na trhu práce.

Ve třetí kapitole jsem charakterizovala zahraniční pracovní sílu pomocí údajů ČSÚ. Tato analýza ukázala, že počet cizinců s dlouhodobějším pobytem má růstovou tendenci a že v průběhu posledních deseti let se národnostní struktura pracujících cizinců změnila pouze nepatrně. Ze statistických údajů dále vyplynulo, že ekonomicky aktivní cizinci žijí v regionech s vyšším HDP na obyvatele (Praha, Středočeský, Plzeňský a Jihomoravský kraj), pracují nejčastěji ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví a velkoobchodu, maloobchodu, téměř polovina z nich je v mladším produktivním věku (25-39 let) a převažují mezi nimi pracovníci s nižším vzděláním (příčinou je poptávka po méně kvalifikované pracovní síle). Velmi důležitá byla analýza vztahu míry registrované nezaměstnanosti a podílu cizinců na zaměstnanosti v časové řadě. Výsledky ukázaly, že se vzrůstajícím podílem cizinců na pracovní síle se neprohlubuje míra nezaměstnanosti. Hypotéza, že příliv přistěhovalců zhorší pro české občany uplatnění na trhu práce, se tedy nepotvrdila. V období, kdy jsou propouštěni čeští pracovníci, opouštějí trh práce i cizinci a naopak. Na základě těchto výstupů jsem dospěla k názoru, že zahraniční pracovní sílá má dlouhodobý potenciál a nyní plní funkci vyrovnávání nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

V rámci dotazníkové metody jsem si připravila dotazník, který měl zhodnotit postavení imigrantů na našem trhu práce. Tento dotazník byl konzultován s cizinci i firmami a z důvodu jazykové bariéry byl nakonec předložen k vyplnění firmám. Po dlouhé úvaze byl jako region zkoumání vybrán Jihomoravský kraj, a to nejen pro svou velikost, ale zejména proto, že na rozdíl od Prahy či Středočeského kraje, jde o region s potencionálem růstu poptávky po zahraniční pracovní síle (což vyplývá z časové řady v kapitole 4). V požadovaném časovém limitu vyplnilo dotazník 210 respondentů a na základě jejich odpovědí byla provedena analýza. Její výsledky jsou podrobně rozpracovány ve čtvrté kapitole.

Během dotazníkového šetření jsem se tedy potýkala s problémem jazykové bariéry (kvůli tomu výzkum zahrnuje pouze vnímání problému ze strany zaměstnavatelů), s menším počtem respondentů, s volbou toho správného regionu pro výzkum a také s volbou jaké obory zahrnout do výzkumu. Na základě doporučení odborníků z Úřadů práce v Jihomoravském kraji byly vybrány obory, u nichž se předpokládá vyšší stupeň zaměstnaných cizinců. Jsem si

vědoma toho, že omezený počet respondentů determinuje relevantnost mnou přijatých námětů a doporučení pro hospodářskou politiku státu zaměřující se na migrační politiku.

Myslím, že hlavní závěry mnou provedené analýzy jsou velice zajímavé, neboť oslovené firmy z Jihomoravského kraje mají poměrně pozitivní přístup k zaměstnávání cizinců. Více než polovina z respondentů uvedla, že má zájem o zaměstnávání zahraničních pracovníků. Mezi hlavní důvody vedoucí k zaměstnání cizinců patří jejich flexibilita, disciplína, pracovní nasazení a úspora mzdových nákladů. Každý jedenáctý respondent uvedl, že nedělá rozdíly mezi uchazeči o zaměstnání z hlediska národnosti, důležitá je praxe a kvalifikace. Stinnou stránkou pro firmu zaměstnávající cizince je zejména náročnější administrativa. Zdlouhavé vyřizování pracovních povolení, neochotní úředníci a podávání speciálních hlášení firmy značně zatěžuje. Dalším negativem je zcela pochopitelně jazyková bariéra a jiná mentalita. Komunikace s cizincem se stává více náročnou, dochází k neporozumění a chybám. Zahraniční pracovníci mají mnohdy špatné pracovní návyky získané v zemi původu a jiný pohled na kvalitu práce. Navzdory těmto negativům řada respondentů uvedla, že se s žádnými negativy dosud nesetkali.

Více než polovina firem zaměstnává cizince proto, že občané ČR nemají zájem o nabízenou práci. Může to být způsobeno tím, že imigranti jsou oproti domácímu obyvatelstvu ochotni pracovat v horších pracovních podmínkách i za horších platových podmínek. Toto zjištění je jedno ze stěžejních, jelikož odpovídá na otázku, zda jsou cizinci na našem pracovním trhu potřební a mohou pomoci vyrovnat deficity na trhu práce.

Dále jsem zjistila, že počet zaměstnaných cizinců je přímo úměrný velikosti firmy, ale že neplatí pravidlo o přímé souvislosti mezi velikostí firmy a využívání agenturních pracovníků. Ukázalo se, že služeb agentur práce využívají spíše menší firmy do padesáti zaměstnanců.

Dalším zjištěním je, že původ vlastnictví firmy nemá zásadní vliv na rozhodnutí, zda zaměstnat cizince. Jinými slovy – zahraniční firma výrazně neupřednostňuje zahraniční pracovníky a tuzemská firma zase tuzemské pracovníky.

Firmy, které se zúčastnily dotazníkového šetření, nejčastěji zaměstnávají přistěhovalce ze Slovenska a Ukrajiny. Pracovníci slovenské národnosti nacházejí uplatnění zejména ve stavebnictví, elektrotechnickém průmyslu a strojírenství, zatímco pracovníci ukrajinské národnosti spíše v zemědělství, zdravotnictví a úklidových službách. Obor stavebnictví je nejvíce multinárodnostní.

Podle výsledků mého výzkumného šetření se v budoucnu poptávka po zahraniční pracovní síle rozhodně nezmenší (v Jihomoravském kraji). Můžeme očekávat spíše vyšší poptávku, protože 15% firem, které nyní cizince nezaměstnávají, o ně mají v budoucnu zájem a propustit cizince hodlá pouze 1% firem.

I přesto, že relevantnost závěrů je ovlivněna velikostí mnou zvoleného regionu a počtem respondentů se domnívám, že se potvrdily vytyčené hypotézy a moje diplomová práce naplňuje veškeré cíle, které si v úvodu vytyčila. Dále se domnívám, že její závěry jsou inspirací pro změny ve stávajícím institucionálně-právním rámci imigrační politiky ČR.

Tato práce otevírá prostor k dalším hlubším analýzám například při použití pro všechny kraje v republice, s vyšším počtem respondentů, zahrnující analýzu nezaměstnanosti imigrantů či komparaci s jinou zemí.

Stupeň intervencí do trhu práce je neustále předmětem diskuzí, jde o normativní otázku hospodářské politiky. Jelikož předpoklad, že imigranti mohou zlepšit strukturální nerovnosti, se potvrdil i v dotazníkovém šetření, vede mě toto zjištění k následujícímu závěru: Fakta v mé diplomové práci jednoznačně potvrdila, že pokud se nenastaví příznivější legislativní prostředí pro příchod imigrantů, bude naši zemi ohrožovat strukturální nezaměstnanost.

Seznam použité literatury

Monografie, časopisy a denní tisk

BARŠOVÁ, Andrea – BARŠA Pavel: *Přistěhovalectví a liberální stát*, 1.vydání, Brno, Masarykova univerzita: Mezinárodní politologický ústav 2005, 308 s., ISBN 80-210-3875-6

BIČÁKOVÁ, Olga: *Postavení cizinců dlouhodobě žijících v ČR na trhu práce*, Průvodce pracovněprávními předpisy č. 4, roč.9, BMSS-START s.r.o. 2005, str. 23-24, ISSN 1214-5025

BOUŠKOVÁ, Petra: *Zaměstnávání cizinců v otázkách a odpovědích*, Průvodce pracovněprávními předpisy č.5, roč.9, BMSS-START s.r.o. 2005, str. 22-25, ISSN 1214-5025

BROŽOVÁ, Dagmar: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, 1. vydání, Praha, Oeconomica 2006, 173 s., ISBN 80-245-1120-7

ČSÚ: *Život cizinců v ČR 2008*, Praha, Samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva 2009, ISBN 978-80-250-1999-3

DOBIÁŠOVÁ, Karolína a kol.: *Průvodce systémem zdravotní péče České republiky*, 3. vydání, Kostelec nad Černými lesy, Institut zdravotní politiky a ekonomiky 2004, 40 s., ISBN 80-86625-22-2

DRBOHLAV, Dušan: *Jak žít s přistěhovalci*, Lidové noviny 4.5.2002, str. 13

HELÍSEK, Mojmír: *Makroekonomie: základní kurz*, 2. přepracované vydání, Slaný, Melandrium 2002, 326 s., ISBN 80-86175-26-X

HORÁKOVÁ, Milada: *Zpráva o vývoji pracovních migrací 1993-2006*, Praha, VÚPSV 2007, 97 s., ISBN 978-80-87007-67-9

HORÁKOVÁ, Milada: *Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice*, Praha, VÚPSV 2008, 114 s., ISBN 978-80-7416-020-2

JANKŮ, Kateřina: *Moderní migrace. Stěhování se zvláštním významem*. Sociální studia Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, 1/2006. S. 13–27. ISSN 1214-813X

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

JOUZA, Ladislav: *Podnikání a zaměstnávání cizinců*, Profit č. 27, ročník 11, 2000, str. 17-21

KALIBOVÁ, Květa – PAVLÍK, Zdeněk – VODÁKOVÁ Alena: *Demografie (nejen) pro demografy*, 3. přepracované vydání, Praha, Sociologické nakladatelství (SLON) 2009, 241 s., ISBN 978-80-7419-012-4

KADEŘÁBKOVÁ, Božena: *Úvod do makroekonomie. Neoklasický přístup*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck 2003, 370 s. ISBN 80-7179-788-X

KOTÝNKOVÁ, Magdaléna: *Trh práce na přelomu tisíciletí*, 1. vydání, Praha, Oeconomica 2006, 256 s., ISBN 80-245-1149-5

KOSCHIN, Felix: *Kapitoly z ekonomické demografie*, 1. vydání, Praha,Oeconomica 2005, 52 s. ISBN 80-245-0959-8

LANGHAMROVÁ, Jitka a kol.: Prognóza *lidského kapitálu obyvatelstva České republiky do roku 2050*, Praha, Oeconomica 2009, 238 s., ISBN 978-80-245-1576-2

MATOUŠEK, Oldřich: *Slovník sociální práce*, 2. přepracované vydání, Praha, Portál 2008, 271 s., ISBN 978-80-7367-368-0

NEKORJAK, Michal: *Klientský systém ukrajinské pracovní migrace do České republiky*, Sociální studia, č. 1, 2006, str. 88-109

POŘÍZKOVÁ, Hana: *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace*, Praha, VÚPSV 2008, 76 s., ISBN 978-80-87007-83-9

RABUŠIČ, Ladislav - BURJANEK, Aleš: *Imigrace a imigrační politika jako prvek řešení české demografické situace*, Praha, VÚPSV 2003

SMITH, J. P.: *Immigrants: Economic Performance*. In Smelser, N. J., Baltes, P. B. (eds.): International Encyclopedia of Social & Behavioral Sciences. Amsterdam, Elsevier 2001, str. 7205-7208.

STEINICHOVÁ, Ladislava: *Průvodce zaměstnáváním cizinců v České republice*, Praha, BMSS-Start 2004, 79 s., ISBN 80-86140-23-7

ŠIŠKOVÁ, Tatjana a kol.*: Menšiny a migranti v České republice: my a oni v multikulturní společnosti 21. století*, 1. vydání, Praha, Portál 2001, 200 s., ISBN 80-7178-648-9

VAVŘEČKOVÁ, Jana a kol.: *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil*, Praha, VÚPSV 2006, 87 s., ISBN 80-87007-00-X

VAVŘEČKOVÁ Jana a kol.: *Riziko odlivu lékařů a odborníků IT/ICT z České republiky do zahraničí*, Praha, VÚPSV 2007, 100 s., ISBN 978-80-87007-50-1

VAVŘEČKOVÁ Jana a kol.: *Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí.* Praha, VÚPSV 2008, 114 s., ISBN 978-80-7416-013-4

Právní normy

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Vyhláška Ministerstva vnitra č. 461/2008 k žádosti o zelenou kartu

Internetové zdroje

Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků http://www.imigracecz.org/

Analýza trhu práce v Jihomoravském kraji za rok 2009, vydal Úřad práce Brno-město, oddělení analýz a prognóz, 2010, dostupné 8.5.2010 z http://portal.mpsv.cz/sz/local/bm_info/sz/zpravy/2010

ČIŽINSKÝ, Pavel*: Zákony pro cizince – podnikatele*, Migrace online 20.4.2004, dostupné 8.5.2010 z http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1957280

ČSÚ: *Cizinci v ČR 2009*, dostupné 30.7.2010 z http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1414-09-2009-0900

ČSÚ: *Kategorie NACE podle vybraných zemí*, dostupné 1.8.2010 z http://czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/93005D5D95

ČSÚ: *Vývoj počtu cizinců evidovaných ÚP*, dostupné 9.8.2010 z http://czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/C80044893D/$File/c05r02.pdf

Definice malého a středního podniku podle Evropského fondu pro regionální rozvoj, Businessinfo, dostupné 15.8.2010 z http://www.businessinfo.cz/files/dokumenty/Definice-MSP-010509.pdf

DRBOHLAV, Dušan - *Demografický vývoj v EU a v ČR: Hrozba? Výzva? Příležitost?* 9.5.2007, dostupné 16.6.2010 z http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku=&artclID=471

Eurostat's Concepts and Definitions Database, dostupné 1.5.2010 z http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=DSP_GLOSSARY_NOM_DTL_VIEWStrNom=CODED2StrLanguageCode=ENIntKey=19273374RdoSearch=BEGINTxtSearch=CboTheme=IntCurrentPage=91

KABELEOVÁ, Hana: *Ekonomické ukazatele ovlivňující migraci*. Migrace online 2003, dostupné 8.5.2010 na http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1957463

KEYFITZ, Nathan: *The Limits of Population Forecasting*, Population and Development Review, 1981, 7:579-593. Dostupné 23.7.2010 z http://www.jstor.org/pss/1972799

LEE, Everett S. : *A Theory of Migration*, 1966, Demography, Vol. 3, No. 1 (1966), pp. 47-57, dostupné 23.7.2010 z http://www.jstor.org/stable/2060063

NĚMEC, Miroslav: *Organizační struktura vietnamských zločineckých gangů působících v České republice a hlavní druhy jimi páchané kriminality*, Policista č. 11/2004, MV ČR, odbor prevence kriminality, dostupné dne 24.7.2010 z http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/2003/casopisy/pol/0411/nemec_info.html

Mezinárodní organizace pro migraci – www.iom.cz

Migrační a azylová politika ČR, Odbor azylové a migrační politiky, 12.2.2009, dostupné 16.6.2010 z http://www.mvcr.cz/clanek/migracni-a-azylova-politika-ceske-republiky-470144.aspx

PAVEL, Jan - TURKOVÁ, Vlasta: *Zaměstnanost cizinců v ČR*, výzkumná studie MFČR č.6/2007 dostupné 23.7.2010 z http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zamestnanost_cizincu_vCR_pdf.pdf

Policie České republiky – Služba cizinecké policie http://www.policie.cz/clanek/o-nas-734387.aspx

Poradna pro integraci - www.p-p-i.cz

PREJDOVÁ, Kateřina: *Pilotní projekt Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků startuje*, tisková zpráva Praha, 25.7.2003, dostupná dne 24.7.2010 z http://www.mpsv.cz/files/clanky/472/250703.pdf

SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ *Společná přistěhovalecká politika pro Evropu:zásady, opatření a nástroje*, 17.6.2008, dostupné 16.6.2010 z http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008DC0359:CS:NOT

Sdružení občanů zabývajících se emigranty - www.soze.cz

Sdružení pro integraci a migraci - www.uprchlici.cz

SCHROTH, Jan: *Změna klimatu může mít vliv i na migraci do České republiky*, dostupné 23.7.2010 z http://www.iom.cz/aktivity/migrace-a-klimaticka-zmena

Statistika Úřadů práce - Počet zelených karet, dostupné 4.5.2010 z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl

Terminologický slovník MVČR, dostupné 16.4.2010 z http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovnik.aspx?q=Y2hudW09MQ%3D%3D

VESELÁ, Andrea: *Uchazeči zařazení do projektu*, 2010, dostupné 24.7.2010 z http://www.imigracecz.org/?lang=cz&article=media&mm=4412

VISAPOINT, Ministerstvo zahraničích věcí ČR, dostupné 16.6.2010 z http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/visapoint/index.html

VOJTKOVÁ, Michaela: *Teorie mezinárodní migrace*, 20.4.2005, dostupné 23.7.2010 z http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=253&lst=113

Přílohy

Příloha č. 1 – Seznam zemí s vízovou povinností

Společný seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci podléhají vízové povinnosti ve členských státech Evropské unie, které se řídí nařízením (ES) č. 539/2001 ve znění nařízení (ES) č. 2414/2001 a nařízení (ES) č. 453/2003 (tj. ve státech schengenského prostoru).

- AFGHÁNISTÁN
- ALBÁNIE
- ALŽÍRSKO
- ANGOLA
- ARMÉNIE
- ÁZERBÁJDŽÁN
- BAHRAJN
- BANGLADÉŠ
- BELIZE
- BĚLORUSKO
- BENIN
- BHÚTÁN
- BOLÍVIE
- BOSNA A HERCEGOVINA
- BOTSWANA
- BURKINA FASO
- BURUNDI
- ČAD
- ČÍNA
- DOMINIKA
- DOMINIKÁNSKÁ REPUBLIKA
- DŽIBUTSKO
- EGYPT
- EKVÁDOR
- ERITREA
- ETIOPIE
- FIDŽI
- FILIPÍNY
- GABON
- GAMBIE
- GHANA
- GRENAD
- GRUZIE
- GUAYANA
- GUINEA
- GUINEA-BISSAU
- HAITI
- INDI
- INDONÉSIE
- IRÁK
- ÍRÁN
- JAMAJKA
- JEMEN
- JIŽNÍ AFRIKA
- JORDÁNSKO
- KAMBODŽA
- KAMERUN
- KAPVERDY
- KATAR
- KAZACHSTÁN
- KEŇA
- KIRIBATI
- KOLUMBIE
- KOMORY
- KONGO
- KONŽSKÁ DEMOKRATICKÁ REPUBLIKA
- KUBA
- KUVAJT
- KYRGYZSTÁN
- LAOS
- LESOTHO
- LIBANON
- LIBÉRIE
- LIBYE
- MADAGASKAR
- MALAWI
- MALEDIVY
- MALI
- MAROKO
- MARSHALLOVY OSTROV
- MAURITÁNIE
- MIKRONÉSIE
- MOLDAVSKO
- MONGOLSKO
- MOSAMBIK
- MYANMAR
- NAMIBIE
- NAURU
- NEPÁL
- NIGER
- NIGÉRIE
- OMÁN
- PÁKISTÁN
- PALAU
- PALESTINSKÁ NÁRODNÍ SAMOSPRÁVA
- PAPUA-NOVÁ GUINEA
- PERU
- RUSKO
- RWANDA
- SAMOA
- SAÚDSKÁ ARÁBIE
- SENEGAL
- SEVERNÍ KOREA
- SEVERNÍ MARIANY
- SIERRA LEONE
- SOMÁLSKO
- SPOJENÉ ARABSKÉ EMIRÁTY
- SRÍ LANKA
- STŘEDOAFRICKÁ REPUBLIKA
- SÚDÁN
- SURINAM
- SVATÁ LUCIE
- SVATÝ TOMÁŠ A PRINCŮV OSTROV
- SVATÝ VINCENC A GRENADINY
- SVAZIJSKO
- SÝRIE
- TONGA

- ŠALAMOUNOVY OSTROVY
- TÁDŽIKISTÁN
- TANZÁNIE
- THAJSKO
- TOGO
- TRINIDAD A TOBAGO
- TUNISKO
- TURECKO
- UGANDA
- UKRAJINA
- UZBEKISTÁN
- VANUATU
- VIETNAM
- VÝCHODNÍ TIMOR
- ZAMBIE
- ZIMBABWE

(Zdroj: Ministerstvo zahraničních věcí ČR, dne 25.8.2010 dostupné z http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/seznam_statu_jejichz_obcane_podlehaji/index.html)

Příloha č. 2 - Dotazník

1. Odvětví, ve kterém působí Vaše firma
    a. Stavebnictví
    b. Zdravotnictví
    c. Strojírenství
    d. Elektro
    e. Zemědělství, lesnictví
    f. Logistika, velkoobchod
    g. Obuvnictví
    h. Úklidové služby
    i. Jiné

2. Jste česká či zahraniční firma? ……

3. Celkový počet zaměstnanců Vaší firmy
    a. Do 10
    b. 11-50
    c. 51-150
    d. 151-250
    e. Více než 251

4. Uveďte, jaký máte vztah k zaměstnávání cizinců
    a. V minulosti jsme zaměstnávali, teď už ne ⇨ **pokračujte otázkou č. 5**
    b. Nyní je zaměstnáváme a budeme i v budoucnu ⇨ **pokračujte otázkou č. 6**
    c. Nyní je zaměstnáváme, ale v budoucnu už ne ⇨ **pokračujte otázkou č. 6**
    d. Nyní je nezaměstnáváme, ale zvažujeme zaměstnávání v budoucnu ⇨ **otázka č. 8**
    e. Nyní je nezaměstnáváme a nebudeme ani v budoucnu⇨ **pokračujte otázkou č. 12**

5. Důvod, proč jste přestali zaměstnávat cizince ……..

6. Počet zaměstnaných cizinců ……

7. Jaké národnosti jsou/byli Vámi zaměstnaní přistěhovalci (možno zaškrtnout více odpovědí)
    a. Ukrajinci
    b. Vietnamci
    c. Rusové
    d. Slováci
    e. Poláci
    f. Bulhaři
    g. Moldavané
    h. Mongolové
    i. Jiné ……

8. Jaký je pro Vás hlavní důvod zaměstnat cizince
    a. Úspora mzdových nákladů
    b. Flexibilita pracovní síly (agenturní zaměstnance lze ze dne na den propustit)

c. Disciplinovanost a svědomitost těchto pracovníků
d. Jiný……..

9. Je důvodem zaměstnávání cizinců také malá poptávka ze strany občanů ČR po této práci?
    a. Ano
    b. Ne
10. Co považujete naopak za negativa při zaměstnávání přistěhovalců
    …...……

11. Stalo se Vám, že jste byli s agenturním pracovníkem natolik spokojeni, že jste ho přijali za kmenového zaměstnance?
    a. Ano
    b. spíše ano
    c. Spíše ne
    d. Ne, nikdy
    e. Nemáme agenturní zaměstnance

12. Důvodem, proč neuvažujete o zaměstnávání cizinců je
    a. Jejich nízká kvalifikace
    b. Vyšší administrativní zatížení (neochota úředníků vydat povolení)
    c. Riziko národnostních potyček mezi zaměstnanci
    d. Jiný ……

Příloha č. 3 – Seznam respondentů

AB KOMPONENTY s.r.o.
ADAPTA, spol. s r.o.
Adtec s.r.o.
Agrogen, spol. s r.o.
AGROSPOL Hevlín
Akvael s.r.o.
ALLIS Projekt s.r.o.
ALPINE stavební společnost CZ, s.r.o.
Anuli s.r.o.
AXIMA s.r.o.
BAS ELEKTRA BRNO, s.r.o
BauCom s.r.o.
BESPLAST s.r.o.
BHV úklid, s.r.o.
BMKco.s.r.o.
Bokap s.r.o
BRIXTON s.r.o.
Bučovice Tools a.s.
C.M.B. s.r.o. Brno
D.I.SEVEN, a. s. (pobočka Brno)
Daido Metal Czech s.r.o.
Demont Servis s.r.o.
Dirs Brno s.r.o.
DIW Service s.r.o.
Dopravní stavby Brno s.r.o.
DS STAVBY BRNO s.r.o.
DUBRAVA-AGRO
ECODOMY s.r.o.
EDMONT Hodonín, spol. s r.o.
EKONOMICKÉ STAVBY s.r.o.
EKONOMSERVIS - stavby, a. s.
Elektro Sochor, spol. s r.o.
Elektrokomplex Šmýd
ELK a.s.
ESOX, spol. s r.o.
EUROLINE BOHEMIA
EUROVIA Brno, s.r.o.
Evast clean
Fein s.r.o.
FG, spol. s r.o.
FIRESTA-Fišer, rekonstrukce, stavby a.s.
Přibyl S-R, s.r.o.
FK Stavitelství s.r.o.
FN Brno
František Matoušek
GRAS CZ s.r.o.
GSUS s.r.o.
HAM-FINAL s.r.o.
Hanako
HECTAS - technické a bezpečnostní služby, s.r.o.
HCH STAVEBNÍ FIRMA, s.r.o.
HOME PARTNER s.r.o.
HS CONSULT, s.r.o.
Ing. Jaroslav Raclavský
Inostav s.r.o.
IP - TRADING, s.r.o.
ISS izolace střechy stavby s.r.o.
IVK stavební, spol. s r.o.
Jaroslav Šťavíček - INTERRA
Jiří Faltus
KAMIDO CZECH, s.r.o.
Kavyl spol. s.r.o.
KCB invest s.r.o.
LEDEKO a.s.
Lesnické práce Rašovský
Lesy Horňácko
Linzer-úklidy
Malachta s.r.o.
Martin Činčala
MIVALT s.r.o.
MOLAT, spol. s r o.
MORAVAN DEVELOP s.r.o.
Murzo Company s.r.o.
Narex Ždánice, spol. s r.o.
Nemec Jiri stavitel s.r.o.
NMB Letovice
Novák konzervárna a.s. Hrabětice
OHL ŽS, a.s.
Old bakery s.r.o.
Osička stavební firma s. r. o.
OSP spol. s r.o.
PAPERA s.r.o.
PBK BM s.r.o.
PETO 2009 s.r.o.
Pistachio a.s.
Progres, s.r.o.
PROMEL - PRÁDELNA
PROTECHSTAV,s.r.o.
Protetika cz.plus
PULPER a.s.
RACOM s.r.o.
Radeton s.r.o.
RD Rýmařov
REISTAV s.r.o.
RENOSTA s.r.o.
RENOVA stavební a obchodní společnost s r.o.
Richter+Frenzel s.r.o.
Rodinné bydlení s.r.o.
ROOFTOP s.r.o.
ROVAX spol. s r.o.
RPM Service CZ a.s.
Rusín a spol., spol. s r.o.
S.G. CZ, spol. s r.o.
Saint-Gobain Building Distribution CZ, a.s.
SEPES CLEAN, spol. s r.o
Schenk-sportovní povrchy, spol. s r.o.
SIMACEK FACILITY CZ, spol. s r.o.
Speho s.r.o.
SPEZIALBAU s.r.o.
Staelko
Stanislav Vozka s.r.o.
Stavby Smrček s.r.o.
Stavební firma Kindermann s.r.o. Boskovice
Stavitelství LK, s.r.o.
STAVKOM, spol. s r.o.
StavMat-obchodně stavební společnost s.r.o.
STAVOS, spol. s r.o.
STAVOSERVIS Kyjov, spol. s r.o.
STOPRO spol. s r.o.
STYLSTAV-CZ
Subterra a.s.
Syrový Michal
Termoreg, spol. s r.o.
TOPGEO BRNO, spol. s r.o.
TRINOM, spol. s.r.o.
Úklidové služby Zuzana Facková
Úklidový servis ŠKAROUPKA s.r.o.
Umlášek s.r.o.
VaP Bransouze, spol. s r.o.
VBH s.r.o.
Veletrh.com, s.r.o.
VENTUREAL s.r.o.
Vladimír Novák
VN stav s.r.o.
VRBA, s.r.o.
VUVL a.s.
Výstavba IS, spol. s r.o
VZ stav, spol. s r. o.
W&M Real, s.r.o
Westfalia Metal s.r.o. Hustopeče
WETON s.r.o.
WOODPROGRESS, s.r.o
ZEMOS Lesná, spol. s r.o.
ZH MONT s.r.o.
ZK stavby, s.r.o.
ZKL, a.s.
ZPA Brno, spol. s r.o.
Zvar s.r.o.

Příloha č. 4 – Ukázka zpracování dotazníků

Odvětví ve kterém působí Vaše firma	**Počet**
Stavebnictví	114
Strojírenství	22
Elektro	20
Zemědělství, lesnictví	14
Úklidové služby	18
Ostatní	8
Logistika, velkoobchod	6
Zdravotnictví	5
Obuvnictví	3
Celkem	**210**