

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní

Problém zaměstnávání cizinců ve firmách působících v ČR

Diplomová práce

## Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

Jméno a příjmení: **Bc. Monika Štovičková**  
Osobní číslo: **E19682**

Téma práce: **Problém zaměstnávání cizinců ve firmách působících v ČR**  
Téma práce anglicky: **The problem of employing foreigners in companies operating in the Czech Republic**

Vedoucí práce: **doc. RNDr. Bohdan Linda, CSc.**  
**Ústav matematiky a kvantitativních metod**

### Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Zmapovat problém nedostatku pracovních sil vzhledem k současnému ekonomickému růstu. Analyzovat, zda je tento problém způsoben pouze tímto růstem, a zda jej lze ve firmách řešit dovozem pracovních sil ze zahraničí. Předpokládá se zhodnocení ekonomické ne/výhodnosti zaměstnávání cizinců v rámci firmy a dopad na šedou ekonomiku.

### Seznam doporučené literatury:

TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9.  
PAVELKA, T. Ekonomická aktivita cizinců v ČR. In MACÁKOVÁ, L. Předpoklady pro mobilitu pracovní síly po vstupu ČR do EU. 1.vyd. Slaný : Melandrium, 2006,104 s. ISBN 80-210-3875-6.  
BARŠOVÁ, A., BARŠA, P. Přistěhovalectví a liberální stát: imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita v Brně, Mezinárodní politologický ústav, 2005, 308 s. ISBN 80-210-3875-6.  
DOBRYLOVSKÝ, J. Přistěhovalectví do ČR – klady a zápory tohoto jevu. In MACÁKOVÁ, L. Předpoklady pro mobilitu pracovní síly po vstupu ČR do EU. 1.vyd. Slaný : Melandrium, 2006. ISBN 80-210-3875-6.  
Kateřina, 2009. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASP. ISBN 978-80-7357-437-6.  
RYTÍŘOVÁ, L., TEPPEROVÁ, J. 2012. Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojistění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-807-2637-324.

Podpis studenta:

Datum:

Podpis vedoucího práce:

Datum:

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně s použitím literatury a veškerá využitá literatura je uvedena v literárních pramenech.

Byla jsem seznámena s právy a povinnostmi vztahující se na moji práci dle zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a právech souvisejících s právem autorským.

Souhlasím se zveřejněním mé práce prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 15.11.2021

Monika Šťovíčková v. r.

Poděkování:

Děkuji svému vedoucímu práce doc. RNDr. Bohdanovi Lindovi, CSc. za vedení při tvorbě mé diplomové práce. Zároveň děkuji personálnímu oddělení společnosti za poskytnutá data a rozhovory.

## **Anotace**

ŠŤOVÍČKOVÁ, Monika. Problém zaměstnávání cizinců ve firmách působících v ČR. Pardubice, 2021. Diplomová práce. Fakulta ekonomicko-správní, Univerzita Pardubice.

Práce se věnuje problematice zaměstnávání cizinců ve společnosti působící v České republice. Analyzuje období od roku 2015 do roku 2021. Hodnotí vývoj zahraničních zaměstnanců ve společnosti dle jednotlivých let, za situace pandemie koronaviru a v porovnání s tuzemskými zaměstnanci. Cílem je analyzovat důvody změn v počtu a původu cizinců ve společnosti.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

cizinec, zaměstnanec, občanství, personální oddělení, zaměstnávání, vývoj

## **Title**

The problem of employing foreigners in companies operating in the Czech Republic

## **Annotation**

ŠŤOVÍČKOVÁ, Monika. The problem of employing foreigners in companies operating in the Czech Republic. Pardubice, 2021. Thesis. Faculty of economics and administration. University of Pardubice.

The thesis deals with the issue of employing foreigners in a company operating in the Czech Republic. It analyzes the period from 2015 to 2021. It evaluates the development of foreign employees in the company according to individual years, during the coronavirus pandemic and in comparison with domestic employees. The aim is to analyze the reasons for changes in the number and origin of foreigners in society.

## **KEYWORDS**

foreigner, employee, nationality, HR department, employment, evolution

## OBSAH

Úvod.....	12
1 Trh práce .....	13
1.1 Nabídka práce.....	13
1.2 Poptávka po práci.....	15
1.3 Nezaměstnanost.....	16
1.3.1 Přirozená míra nezaměstnanosti .....	16
1.3.2 Druhy nezaměstnanosti.....	18
2 Zaměstnávání cizinců v České republice.....	19
2.1 Migrační politika.....	19
2.2 Migrační politika ČR.....	20
2.3 Zákon o zaměstnanosti cizinců .....	20
2.4 Druhy pracovněprávních vztahů .....	21
2.4.1 Pracovní poměr .....	22
2.4.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	22
2.4.3 Pracovněprávní vztah s mezinárodním prvkem.....	23
2.5 Agenturní zaměstnávání cizinců .....	23
2.5.1 Agentury práce.....	24
3 Zákonné pobývání cizinců na území ČR .....	26
3.1 Občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska.....	26
3.1.1 Přejíždějící občan EU, EHP a Švýcarska.....	27
3.1.2 Přejíždějící rodinný příslušník občana EU.....	27
3.1.3 Trvalý pobyt občana EU, EHP a Švýcarska .....	28
3.1.4 Trvalý pobyt rodinného příslušníka občana EU .....	29
3.2 Občané třetích zemí – rodinní příslušníci občanů EU, EHP a Švýcarska.....	29
3.3 Občané tzv. třetích zemí.....	30
3.4 Vízum.....	31

3.4.1	Krátkodobá víza.....	31
3.4.2	Dlouhodobé vízum k pobytu nad 90 dnů.....	32
3.4.3	Platnost víza a jeho prodloužení.....	33
3.5	Zaměstnanecká karta.....	33
3.6	Modrá karta.....	34
3.7	Postup zaměstnavatele a cizince při vstupu do zaměstnání.....	34
3.7.1	Postup zaměstnavatele při zaměstnání občana EU/EHP a Švýcarska.....	35
3.7.2	Postup zaměstnavatele při zaměstnání cizince.....	35
3.7.3	Postup cizince při vstupu do zaměstnání.....	35
4	Situace na českém trhu práce.....	37
4.1	Důvody k zaměstnávání cizinců.....	37
4.2	Dopady zaměstnávání cizinců.....	37
4.3	Hrubý domácí produkt v České republice.....	38
4.4	Nezaměstnanost v České republice.....	38
4.5	Účast cizinců na trhu práce České republiky.....	39
5	Analýza zaměstnávání cizinců v mezinárodní společnosti.....	43
5.1	Představení společnosti.....	43
5.1.1	Základní údaje.....	44
5.1.2	Organizační struktura.....	45
5.1.3	Personální oddělení.....	46
5.2	Průběh náboru zahraničních zaměstnanců.....	48
5.2.1	Proces náboru tuzemských a zahraničních zaměstnanců.....	48
5.2.2	Omezení při náboru zahraničních zaměstnanců.....	50
5.2.3	Příchod zahraničního zaměstnance do ČR a nástup do zaměstnání.....	51
5.3	Vývoj zaměstnanců ve společnosti.....	53
5.3.1	Porovnání tuzemských a zahraničních zaměstnanců v jednotlivých letech.....	55
5.3.2	Vývoj cizinců ve společnosti.....	63

5.4	Shrnutí analýzy vývoje zaměstnanců ve společnosti .....	69
	Závěr .....	71
	Použitá literatura a prameny .....	75



## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Individuální nabídka práce .....	14
Obrázek 2: Poptávka po práci .....	15
Obrázek 3: Dělení občanů na trhu práce .....	16
Obrázek 4: Dynamický model trhu práce .....	17
Obrázek 5: Terminologická mapa .....	19
Obrázek 6: Grafické znázornění právních vztahů při agenturním zaměstnávání .....	25
Obrázek 7: Vývoj HDP v ČR (mil. Kč).....	38
Obrázek 8: Vývoj nezaměstnanosti v ČR .....	39
Obrázek 9: Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu.....	39
Obrázek 10: Nejčtenější cizinci dle státního příslušenství .....	40
Obrázek 11: Rozložení cizinců dle krajů .....	41
Obrázek 12: Zaměstnanost cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání .....	41
Obrázek 13: Zaměstnanost cizinců dle regionů .....	42
Obrázek 14: Historie společnosti .....	44
Obrázek 15: Organizační struktura .....	46
Obrázek 16: Vývoj zaměstnanců ve společnosti .....	54
Obrázek 17: Počet tuzemských a zahraničních zaměstnanců .....	54
Obrázek 18: Poměr zaměstnanců z EU a třetích zemí.....	55
Obrázek 19: Porovnání tuzemských a zahraničních zaměstnanců 2015, 2016 .....	56
Obrázek 20: Porovnání zaměstnanců z EU a třetích zemí 2015, 2016.....	56
Obrázek 21: Porovnání tuzemských a zahraničních zaměstnanců 2017 .....	57
Obrázek 22: Porovnání zaměstnanců z EU a třetích zemí 2017.....	58
Obrázek 23: Porovnání tuzemských a zahraničních zaměstnanců 2018 .....	58
Obrázek 24: Porovnání tuzemských a zahraničních zaměstnanců 2019 .....	59
Obrázek 25: Porovnání zaměstnanců z EU a třetích zemí 2019.....	60
Obrázek 26: Porovnání tuzemských a zahraničních zaměstnanců 2020 .....	60
Obrázek 27: Porovnání zaměstnanců z EU a třetích zemí 2019.....	61
Obrázek 28: Porovnání tuzemských a zahraničních zaměstnanců 2021 .....	62
Obrázek 29: Původ cizinců v roce 2015 .....	63
Obrázek 30: Původ cizinců v roce 2016 .....	64
Obrázek 31: Původ cizinců v roce 2017 .....	65

Obrázek 32: Původ cizinců v roce 2018 .....	65
Obrázek 33: Původ cizinců v roce 2019 .....	66
Obrázek 34: Původ cizinců v roce 2020 .....	67
Obrázek 35: Původ cizinců v roce 2021 .....	68
Obrázek 36: Vývoj počtu zaměstnanců .....	70

## **SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1: Počet zaměstnanců ve společnosti .....	53
---	----

## **SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK**

EU – Evropská unie

EHP – Evropský hospodářský prostor

ČR – Česká republika

DPP – Dohoda o provedení práce

DPČ – Dohoda o pracovní činnosti

## Úvod

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnávání cizinců ve firmách působících v České republice. Cíle práce je definovat proces náboru zaměstnávání cizinců vybrané společnosti a analyzovat data počtu tuzemských a zahraničních zaměstnanců se zhodnocením, jaký dopad má na vývoj zaměstnanců ekonomika České republiky. Autor diplomové práce se zabývá důvody, proč vybraná společnost zahraniční zaměstnance zaměstnává a zda jsou pro nábor cizinců nějaká omezení.

V první teoretické části autor vysvětluje teoretický pohled na trh práce pro pochopení podstaty problematiky včetně definování nezaměstnanosti v České republice a jejím důvodům. Teoretická část se dále zabývá procesem zaměstnávání cizinců v České republice obecně a vysvětluje migrační politiku ČR. Zaměstnávání cizinců je chráněno zákony, které je třeba ze strany zaměstnavatele i zahraničního zaměstnance dodržet bez ohledu na formu uzavřeného pracovněprávního vztahu. Důležitou částí teorie diplomové práce je stanovení podmínek, za kterých může být cizinec nejen zaměstnán, ale také za kterých může být do České republiky přijat a na tomto území dlouhodobě pobývat. Vysvětluje rozdíly těchto podmínek včetně postupu při náboru zaměstnanců u občanů evropské unie a občanů třetích zemí. V poslední řadě se teoretická práce zabývá situací na českém trhu práce a hodnotí důvody i dopady zaměstnávání cizinců. Krátce vysvětluje ekonomické ukazatele, které mají na zaměstnávání cizinců vliv a jsou použiti v praktické části.

Praktická část analyzuje obdržená data nejmenované společnosti, která zaměstnává zahraniční zaměstnance již několik let. Analýza je provedena na základě rozhovoru s personálním oddělením, které poskytlo informace o procesu náboru zahraničních zaměstnanců a vysvětlilo všechny své činnosti s náborem spojené. Dále analýza hodnotí obdržená data o počtu tuzemských a zahraničních zaměstnanců a zjišťuje, jaké jsou důvody k takovému vývoji. Autor analyzuje na základě obdržených dat vývoj počtu zahraničních zaměstnanců ve společnosti, ale také změny původu zaměstnaných cizinců v jednotlivých letech. Zhodnocení je odůvodněno aktuální situací ve společnosti a aktuální ekonomickou situací v České republice. Převážně je vývoj porovnáván s vývojem míry nezaměstnanosti v České republice a již dlouho trvající pandemií koronaviru.

# 1 Trh práce

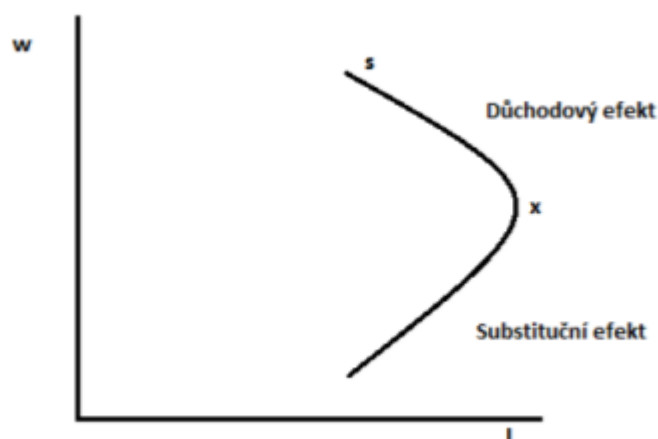
Hájek (2009) ve své knize uvádí, že práce tvoří společně s kapitálem a půdou ke třem základním výrobním faktorům. Za práci se považuje jakákoli fyzická i duševní činnost, která je vynaložena při produkci výrobků či poskytování služeb a jejím cílem je dosáhnout důchodu neboli příjmu. Jedná se zcela o vědomou činnost, kterou člověk vykonává, aby dosáhl lepší kvality života. (Hájek, 2009)

Trh práce je v rovnováze za situace, že množství nabízeného času k práci jedinců se shoduje s poptávaným množstvím práce ze strany firem (zaměstnavatelů) za určité výše mzdové sazby. V praxi však není možné této situace dosáhnout, proto se pohybuje v situaci nedostatku práce, kdy poptávka po práci převyšuje nabídku práce, nebo nezaměstnanosti, kdy nabízená práce jedinců není uplatněna, jelikož není dostatečná poptávka ze strany firem. Obě situace mají vliv na výši mzdové sazby. Za situace nedostatku práce se mzdová sazba zvyšuje, jelikož firmy nemohou obsadit své volné pozice a jsou ochotny nabídnout jedinci vyšší mzdu. Více si jeho práce váží, protože je jí na trhu nedostatek. Za situace nezaměstnanosti se vyšší mzdy snižují. Jedinci nabízející svou práci nejsou pro firmy nijak vzácní, protože je jich na trhu mnoho a mohou si tak vybírat.

## 1.1 Nabídka práce

Nabídka práce přichází ze strany jedince, který se o práci uchází a firmám tak nabízí svou práci. Člověk nabízí takové množství času k práci, které je ochoten jí věnovat a obětovat volný čas. Zároveň se nabízené množství času odvíjí od mzdové sazby za odpracovanou práci. Při nízké mzdové sazbě pracuje jedinec méně a má více volného času. Při růstu mzdové sazby je ochoten pracovat více hodin, aby maximalizovat svůj příjem. Za vysoké mzdové sazby se jeho nabízený čas snižuje, jelikož je jeho příjem dostačující a preferuje volný čas. (Soukup, 2010)

*„Model vychází ze skutečnosti, že jedinec má k dispozici určitý fixní objem času. V modelu se člověk rozhoduje, zda disponibilní čas použije k práci (L) nebo k jiným aktivitám čili jako svůj volný, nepracovní čas (H).“* (Soukup, 2010, s. 275) Tuto situace, za předpokladu využití 24 hodin, lze vyjádřit rovnicí:  $24 = L + H$ , kdy L znamená práci a H volný čas.



Obrázek 1: Individuální nabídka práce

Zdroj: (Macáková, 2007)

Jedinec maximalizuje svůj užitek, který závisí na kombinaci jeho spotřeby a volném čase. Aby mohl zvýšit svou spotřebu, musí dosáhnout vyšší mzdy. Aby mohl zvýšit svůj volný čas, musí věnovat méně času práci. Obrázek 1 znázorňuje individuální nabídku práce jedince, který nabízí svou práci do bodu  $x$  – zaměstnanec preferuje čas v práci pro získání lépe placené práce a vyšší mzdy i za podmínek přesčasu, práce v noci apod. a vzniká tak substituční efekt. V bodě  $x$  se křivka stáčí zpět směrem k ose  $y$  a nabídka práce klesá, což vypovídá o tom, že za těchto finančních podmínek jedinec preferuje volný čas před důchodem a vzniká tak důchodový efekt. Který efekt je převažující závisí na dané situaci určité domácnosti a postoji jedince k práci a volnému času. (Hájek, 2009)

Nabídka práce je závislá na počtu obyvatelstva v České republice a na jeho ekonomické aktivitě, která je ovlivněna několika ekonomickými, sociálními a politickými faktory. Lidé migrují především za lepší životní úroveň, tedy z ekonomického důvodu, kdy vyhledávají lépe placenou práci či kvalitnější uplatnění. Počet obyvatelstva je ovlivněn přirozeným přírůstkem (porodnost a úmrtnost) a migrací (přistěhovalectvím a vystěhovalectvím). „Přirozený přírůstek obyvatelstva je výsledkem působení faktorů:

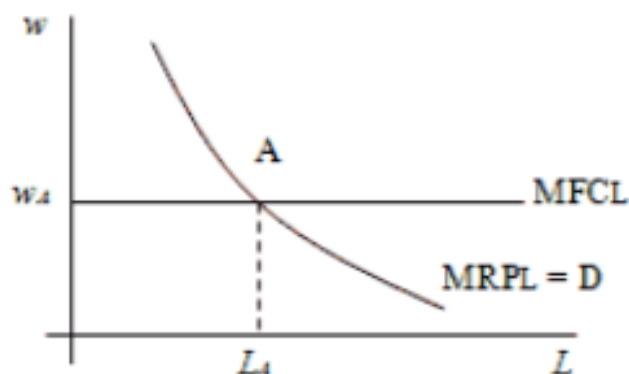
- demografických (věkové složení apod.),
- ekonomických (s růstem životní úrovně obvykle klesá počet dětí v rodině),
- sociálních, náboženských aj. (Hájek, 2009, s. 158)

## 1.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci vzniká na straně firmy, tedy zaměstnavatele. Ten na trhu poptává práci jedince (práci), kteří budou vykonávat práci za účelem dosažení zisku firmy. Cenou za uvedenou práci je mzda, která je pro jedince, jenž nabízí práci, důchodem. Z pohledu firmy je mzda nákladem. Velikost ceny za práci (mzdy) závisí hlavně na nabídce a poptávce po práci. Vždy platí závislost mezi objemem produkce (výstupy) a množstvím práce (vstupy), které je nutné pro výrobu. „Podle zákona klesajících výnosů přináší každá další jednotka vstupu práce stále menší množství výstupu“. (Hájek, 2009, s. 156)

Poptávka po práci má stejné vlastnosti jako poptávka po vyráběné produkci pomocí daného faktoru. V tomto případě to znamená, že je poptávka tak vysoká, jaká je poptávka po výrobku, který jedinec svou činností (prací) vyrábí. Poptávka po práci je závislá na míře růstu HDP, na strukturálních změnách ve výrobě a zaměstnanosti, technickém pokroku a inovacích, hospodářské politice státu apod. Firmy poptávají práci do okamžiku, kdy jsou mezní náklady za práci ( $MFC_L$ ), tj. mzdové sazby ( $W$ ) nižší než mezní příjem z produktu práce ( $MRP_L$ ). Jakmile se tyto dvě hodnoty rovnají, firma zastavuje svou poptávku po práci. (Hájek, 2009)

$$MRP_L = MFC_L = W$$



Obrázek 2: Poptávka po práci

Zdroj: (Macáková, 2007)

Vysvětlivky:

$MFC_L$  = mezní náklady na práci

$MRP_L$  = příjem z mezního produktu práce

$D$  = poptávka po práci

## 1.3 Nezaměstnanost

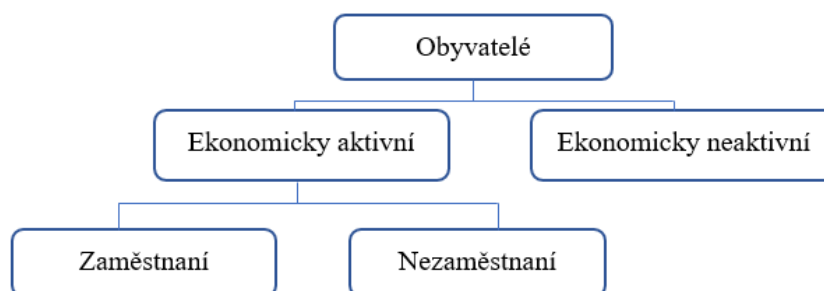
Za nezaměstnanou osobu se považuje osoba, která nemá práci, ale aktivně ji vyhledává, nebo je zaregistrovaná na úřadu práce. Naopak zaměstnaná osoba je ta, která aktivně vykonává placenou práci či dočasně nepracuje kvůli nemoci, dovolené, aj.

Míra nezaměstnanosti je hodnocena procentem, které je zjištěno poměrem mezi počtem nezaměstnaných a celkovým počtem ekonomicky aktivních obyvatel. Ekonomicky aktivní obyvatelé jsou všichni zaměstnaní jedinci a nezaměstnaní jedinci starší 16 let. Nepatří mezi ně studenti, ženy v domácnosti, důchodci, lidé neschopní práce a lidé bez zájmu o práci. (Hájek, 2009)

Rovnováha na trhu práce nastává tehdy, kdy se poptávka a nabídka vyrovnají. Tzn. že všichni, kdo chtějí pracovat při dané reálné mzdě, práci naleznou. Pokud by tato situace nenastala a nabídka práce by byla vyšší nežli poptávka po práci, jedinci, kteří chtějí zaměstnání, nemohou práci nalézt a není pro ně místo. Vzniká tak nezaměstnanost. Konkrétně vzniká nedobrovolná nezaměstnanost. Proto můžeme říci, že určité procento nezaměstnanosti bude na trhu práce vždy. Několik jedinců není ochotno pracovat za nabízenou mzdu a preferují tak volný čas. Další jedinci si vybrali zůstat v domácnosti, kdy je pracujícím pouze partner apod. Druhů nezaměstnanosti je tedy několik.

### 1.3.1 Přírozená míra nezaměstnanosti

Občané se tedy dělí na tři skupiny: zaměstnaní, nezaměstnaní a ekonomicky neaktivní. Téměř žádný jedinec není v jedné skupině po celý život. „Denně různí lidé ztrácejí i nacházejí práci, přecházejí z jedné skupiny do druhé. Přejít z jednoho zaměstnání do jiného však trvá určitou dobu a objevuje se nezaměstnanost. Nezaměstnanost proto souvisí s dynamickými změnami, které probíhají na trhu práce.“ (Soukup, 2010, s. 281)

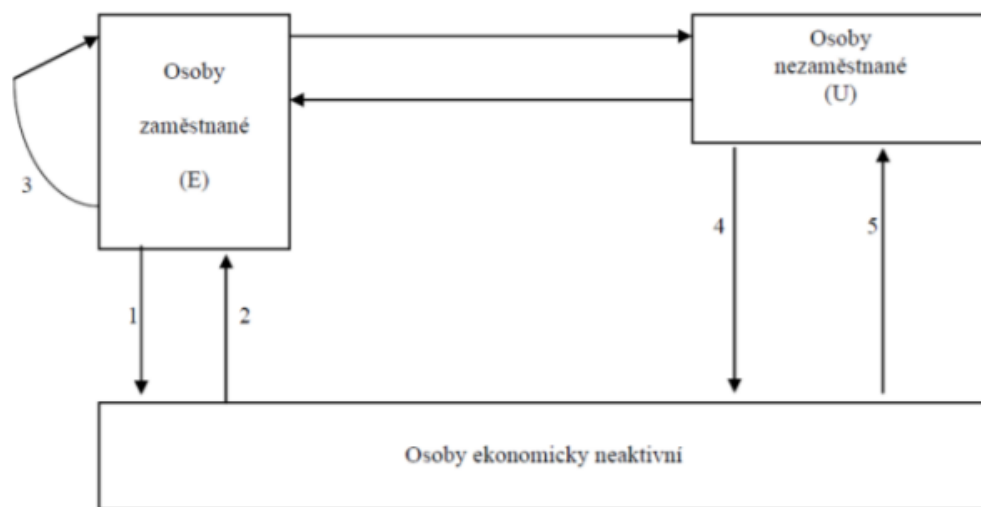


Obrázek 3: Dělení občanů na trhu práce

Zdroj: vlastní zpracování



Dynamický model trhu práce vzniká díky změnám životních situací osob, které se nacházejí ve výše zmíněných skupinách. Možné pohyby znázorňují šipky v grafu níže. Například jedinci odchází z práce do starobního důchodu. Jejich skupina se změnila ze skupiny „zaměstnaní“ na skupinu „ekonomicky neaktivní“ (1). Dalším důvodem pro změnu skupiny může být návrat z mateřské dovolené (2), změna zaměstnání k jinému zaměstnavateli (3). Osoby nezaměstnané, kterým se dlouhodobě nedaří najít práci a jsou zaregistrované na úřadu práce, rezignují a rozhodnou se práci již nehledat (4). Jiní zase neúspěšně hledají, ale nejsou ještě registrované na úřadu práce a z důvodu neúspěšného hledání se pro registraci na úřadu práce rozhodnou (5).



Obrázek 4: Dynamický model trhu práce

Zdroj: (Soukup, 2010)

„Stabilní míra nezaměstnanosti závisí na míře ztráty pracovních míst ( $z$ ) a na míře nalezení práce ( $n$ ) ve sledovaném období. Stabilní míru nezaměstnanosti označíme jako přirozenou míru nezaměstnanosti. Ekonomika k ní směřuje v dlouhém období.“ (Soukup, 2010, s. 283) Procento přirozené míry nezaměstnanosti se tedy mění v závislosti kolísání míry ztráty a nalezení pracovních míst.

### 1.3.2 Druhy nezaměstnanosti

K nezaměstnanosti dochází z několika důvodů. Hájek (2009) uvádí 5 příčin, dle kterých rozlišujeme nezaměstnanost:

- frikční – díky neustálému pohybu lidí mezi různými pracovními místy (firmami),
- strukturální – díky nerovnováze na trhu práce jednotlivých povolání či oblastí, kdy nabídka pracovních míst neodpovídá poptávce po práci v dané kvalifikaci,
- cyklická – díky nedostatečné agregátní poptávce, např. v době recese nebo krize,
- sezónní – díky možnosti vykonávání určité činnosti v různé roční období,
- z preference volného času – je zcela dobrovolná.

## 2 Zaměstnávání cizinců v České republice

### 2.1 Migrační politika

„Termínem migrační politiky označujeme politiky směřující k přímé či nepřímé regulaci a řízení pohybu lidí přes mezinárodní hranice – v případě Evropské unie přes její vnější hranice – a jejich pobytu na území států, jejichž nejsou občany. Migrační politiky se týkají jak regulace a usměrňování legální migrace, tak postihu a prevence nelegální migrace. Patří sem například vydávání víz a pasů, ostraha a regulace překračování hranic a podmínky udělování ochrany cizincům prostřednictvím azylu.“ (Baršová, 2005, s. 9)

Dílčím souborem migrační politiky je imigrační politika. Autoři Baršová a Barša (2005) ve své knize vysvětlují cíl imigrační politiky, kterým je stanovení podmínek pro cizince ohledně jejich pobyt na území hostitelské země. Evropská unie považuje za imigranty takové lidi, kteří pobývají v cílové zemi po dobu delší jak rok, jelikož se dlouhodobé, ačkoli původním záměrem „dočasné“, pobývání v hostitelské zemi mění v trvalé. Imigrační politika tedy reguluje vstup přistěhovalců do hostitelské země.

Dalším dílčím souborem migrační politiky je integrační politika, která navazuje na imigrační politiku a je její součástí, jelikož se státy snaží nastavit imigrační politiku tak, aby již při rozhodnutí cizince, zda může na území zůstat, upřednostnili zájemce, který přináší „dobrý integrační potenciál“. Mezi takové patří například mladí lidé, vzdělaní lidé či lidé ovládající jazyk hostitelské země. Integrační politika má za cíl podpořit začlenění imigrantů do společnosti hostitelské země a zajistit podmínky k sociální a politické soudružnosti společnosti. Jednotliví přistěhovalci mají odlišné potřeby v procesu jejich začleňování, ve kterém jsou v nevýhodné pozici vůči domácím občanům. Jsou si vzájemně odlišní svou kulturou, jazykem, barvou pleti, politickými názory a často je překážkou jazyková bariéra. Hostitelský stát rozhodl o možnosti pobytu cizince na svém území a je v jeho zájmu, aby mu s touto adaptací pomohl. (Baršová, 2005)

MIGRAČNÍ POLITIKY			
PŘISTĚHOVALECKÉ POLITIKY		AZYL ↔	kontrola hranic, potírání nelegální migrace, víza, turismus, sezónní práce, studium, stáže apod.
IMIGRAČNÍ POLITIKY	INTEGRAČNÍ POLITIKY		
regluace vstupu přistěhovalců na území	regualce začleňování přistěhovalců do společnosti		

Obrázek 5: Terminologická mapa

Zdroj: (Baršová, 2005)

## 2.2 Migrační politika ČR

V České republice je za problematiku mezinárodní migrace a mezinárodní ochrany ČR pověřeno Ministerstvo vnitra. V rámci Ministerstva vnitra odpovídá za tuto oblast odbor azylové a migrační politiky (OAMP).

*Strategie migrační politiky migrační problematiku pokrývá v celém jejím rozsahu. Je rozčleněna do 7 tematických modulů odpovídajících jednotlivým stěžejním zásadám. Kromě bezpečnosti státu, představující průřezový element Strategie, se jedná o následující tematické okruhy:*

1. *integrace cizinců,*
2. *nelegální migrace a návratová politika,*
3. *mezinárodní ochrana,*
4. *vnější dimenze migrace (včetně rozvojových a humanitárních aspektů),*
5. *volný pohyb osob v rámci EU a schengenského prostoru,*
6. *legální migrace a*
7. *provázanost se společnými politikami EU v oblasti migrace. (Strategie migrační politiky České republiky)*

Migrační politika vyjadřuje postoj České republiky v oblasti migrace, integrace a mezinárodní ochrany a formuluje její priority. Za své zásady považuje především v zajištění všem občanům klidné soužití s cizinci a zabránit vzniku sociálních jevů díky aktivní integraci. Další zásadou migrační politiky je zajištění bezpečnosti všem občanům ČR a korigovat práva v oblasti nelegální migrace, obchodem s lidmi apod. Dále se zavazuje k poskytnutí azylu, posílit aktivity pomáhající uprchlíkům v zahraničí, což funguje také jako prevence před migračními situacemi. Prosazovat výhody volného pohybu v rámci EU a schengenského prostoru, podporovat legální migraci reagující na potřeby pracovního trhu či aktivně jednat v celoevropských debatách a hledat společná řešení pro dané problémy. (Zásady migrační strategie)

## 2.3 Zákon o zaměstnanosti cizinců

Zaměstnávání cizinců, tedy osob, které nemají státní příslušnost v České republice, je řízeno zákony zabývající se zaměstnaneckými poměry a náležitostmi k pobývání cizinců na území ČR. Konkrétně je to Zákon o zaměstnanosti a Zákon o pobývání cizinců. Tyto zákony

stanovují podmínky, které musí žadatel o práci plnit. Jelikož se jedná o cizince, musí splňovat odlišná kritéria oproti žadatelům pocházejících z ČR.

Obecnou definici můžeme najít v cizineckém zákoně, který říká, že je cizincem každá „fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie“. (Zákon č. 326/1999 Sb., 1999) Tato definice však nelze použít pro účely zaměstnávání cizinců, jelikož se neshoduje se zákonem o zaměstnanosti a jeho náležitostem.

Za cizince se dle Zákona o zaměstnanosti považuje fyzická osoba, která nemá státní příslušnost na území České republiky, Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a není ani rodinným příslušníkem osoby, která by byla státním občanem na zmíněných územích. Osoba bez státní příslušnosti se též považuje za cizince. Žadatel o zaměstnání pocházející z Evropské unie má tedy stejná práva a povinnosti jako občan žijící na území České republiky. Jejich zaměstnanecký poměr je vázán pracovně právní smlouvou uzavřenou písemně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Práva a povinnosti vycházející ze zaměstnaneckého vztahu upravuje Zákoník práce. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Může také nastat situace, že se setkáme s případem, kdy má osoba dvojí občanství. „Zákon o mezinárodním právu soukromém výslovně stanoví, že v případě souběhu českého a jiného státního občanství má v očích českých orgánů přednost české státní občanství. Na dotyčného tak bude nahlíženo jako na českého občana.“ (Tomšej, 2018, s. 11) Tomšej (2018) ve své knize také uvádí, že v případě kolize občanství členského státu EU a třetí země není stanoveno podobné pravidlo jako v případě kolize občanství českého a EU. Je ale pravděpodobné, že se upřednostní občanství takové, které je nám bližší a bude pro dotyčného zároveň výhodnější, tzn. bude platit občanství členský států EU.

Cizinec s trvalým pobytem na území České republiky má stejná práva z hlediska zaměstnávání jako klasický občan České republiky. Jeho výběr zaměstnání není nijak omezen, až na výjimky, kdy je pro některá povolání stanovena dle právních předpisů podmínka státní příslušnosti. Ve stejné situaci se nachází cizinec, který požívá dočasné ochrany dle zvláštního zákona. (Klímová)

## **2.4 Druhy pracovněprávních vztahů**

V případě, že cizinec splňuje všechny náležitosti a je oprávněn na území ČR nejen pobývat, ale i vykonávat zaměstnání, typy pracovněprávních vztahů pro něj platí stejné, jako pro českého občana. Zaměstnavatel si vyžádá všechny potřebné doklady a povolení k výkonu práce na území ČR a při jejich splnění nadále při sjednávání pracovních smluv

nerozlišuje, že se jedná o cizince. S cizincem (zaměstnancem) uzavírá smlouvu na pracovní poměr či dohodu o práci konanou mimo pracovní poměr.

### **2.4.1 Pracovní poměr**

Pracovní poměr je klasickým typem pracovněprávního vztahu, se kterým se zaměstnanec potká ve většině případů při nástupu do zaměstnání. Zakládá se pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Smlouva musí mít písemnou formu a je povinna obsahovat náležitosti, bez kterých není právně platná, tj. druh práce, který zaměstnanec vykonává, místo výkonu práce, den nástupu do práce a dobu (určitou/neurčitou), po kterou bude práce vykonávána.

Dalšími náležitostmi pracovní smlouvy jsou údaje o rozsahu výkonu práce, tedy kolik hodin týdně bude zaměstnanec pracovat a za jakou mzdu. Počet dní dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok za jeden kalendářní rok, údaje o výpovědní době apod. Dále je uvedena délka stanovené zkušební doby, která může být maximálně v délce 3 měsíců, nebo 6 měsíců u vedoucího zaměstnance. V pracovní době má zaměstnanec i zaměstnavatel odstoupit od smlouvy bez udání důvodu. „*Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.*“ (262/2006 Sb. Zákon zákoník práce)

### **2.4.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Mimo pracovní smlouvu lze se zaměstnancem uzavřít dohodou o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. V případě, že je cizinec oprávněn pracovat na území ČR na základě obdržení zaměstnanecké karty, je možné s ním sjednat pouze dohodu o pracovní činnosti, nikoli dohodu o provedení práce.

#### **Dohoda o provedení práce**

Dohodu o provedení práce (DPP) lze uzavřít za předpokladu, že rozsah práce nepřekročí 300 hodin v jednom kalendářním roce, a to u jednoho zaměstnavatele. Dohoda je sjednána písemně a je povinna obsahovat dobu (určitou/neurčitou), po kterou bude platná, druh a místo vykonávané práce, předpokládaný rozsah časové vytíženosti při výkonu práce, finanční odměnu za odvedenou práci, která nesmí být nižší než minimální mzda, tj 90,5 Kč na hodinu v roce 2021. Dále může být v dohodě stanoven možnost zrušení DPP, možnost čerpání dovolené (na kterou není z právního hlediska při DPP nárok) apod.

Pokud zaměstnanec nepřesáhne měsíční příjem 10 000 Kč, nevzniká povinnost odvodu sociálního a zdravotního pojištění. V tomto případě také zaměstnavateli nevzniká povinnost vydat zaměstnanci při skončení DPP potvrzení o zaměstnání, který může být pro cizince rozhodujícím dokladem. (Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)

### **Dohoda o pracovní činnosti**

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ) může být sjednána na dobu maximálně 52 týdnů a nesmí přesahovat polovinu stanovené týdenní pracovní doby zaměstnavatele (která je nejčastěji 40 hodin) po celou dobu. Zaměstnanec může tedy pracovat maximálně 20 hodiny týdně. DPČ je sjednána písemnou formou a je povinna obsahovat rozsah pracovní doby, dobu její platnosti, výši odměny, která nesmí být nižší než minimální mzda, tj 90,5 Kč na hodinu v roce 2021, a podmínky pro její poskytnutí. Na čerpání dovolené není při DPČ právní nárok, avšak může být dobrovolně stanoveno zaměstnavatelem. Zdravotní a sociální pojištění je nutné odvádět v případě příjmů nad 3 500 Kč.

### **2.4.3 Pracovněprávní vztah s mezinárodním prvkem**

V případě, že je minimálně jedna strana ze dvou účastněných (zaměstnanec a zaměstnavatel) osoba ze zahraničí neboli cizinec, nazýváme tento pracovní vztah jako pracovní vztah s mezinárodním prvkem. Mezinárodní prvek znázorňuje vztah k zahraničí, který v případě zaměstnání nastává, pokud je subjekt právního vztahu z cizí země. Znamená to, že je zaměstnanec osoba, která má státní příslušnost v jiném (cizím) státě, než je Česká republika. U pracovněprávního vztahu s mezinárodním prvkem, tedy s občanem se státním příslušenstvím cizího státu, vyžaduje řešení, jakým příslušným právním řádem se bude vztah řídit. (Kučera, 2015)

## **2.5 Agenturní zaměstnávání cizinců**

Cizinci mohou na území České republiky získat pracovní místo také pomocí agentury práce, jež jsou společnosti, které zprostředkovávají své zaměstnance formou dočasného přidělení k výkonu práce u jiné právnické či fyzické osoby. Do roku 2017 platil zákaz dočasného přidělování agenturami práce u cizinců s platným pracovním oprávněním. Zákaz byl v červenci 2017 zrušen. „Nyní tedy mohou být agenturami zaměstnávání za účelem dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele všichni cizinci, tedy:

- *občané EU a jejich rodinní příslušníci,*
- *cizinci, kteří mají volný přístup na trh práce,*
- *držitelé povolení k zaměstnání (a oprávnění k pobytu), držitelé zaměstnanecké karty, modré karty nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance,*

*ale pouze pro takové druhy prací, které stanovuje příslušné nařízení vlády.“*

Agentury mohou uzavřít se zaměstnanec pracovní poměr typu pracovní smlouvy či dohodu o pracovní činnosti. Dle zákoníku práce nelze však uzavřít dohodu o provedení práce.

### **2.5.1 Agentury práce**

*Agentury práce jsou právnické nebo fyzické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání udělené generálním ředitelstvím Úřadu práce České republiky.* (Agentury práce - mýty a fakta, 2018, s. 14) Jinými slovy se jedná o firmu, která hledá pracovní sílu pro jinou fyzickou či právnickou osobu dle jejích požadavků. Dle českého práva agentura práce zprostředkovává kromě vyhledání zaměstnance fyzické osobě či zaměstnavateli, tj. právnické osobě, zaměstnávání fyzických osob na jejich žádost ve společnostech. Jedná se tedy o práci jak pro uchazeče o práci, tak pro zaměstnavatele hledající pracovní sílu.

#### **Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu**

V případě vyhledávání práce pro fyzickou osobu agentura zastupuje uchazeče o zaměstnání při kontaktu se zaměstnavateli a pomáhá ve všech krocích, tzn. s úpravou životopisu, přípravou na komunikaci na pohovoru či konečným nástupem do zaměstnání. Jedinci, kteří hledají práci, využívají agentury pro snadnější a rychlejší nalezení práce. Ti dané agentury osloví přes internet nebo na veletrzích pracovních příležitostí a ta si je následně pozve na výběrový pohovor. (Agentury práce - mýty a fakta, 2018)

#### **Vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele**

Personální agentury často vyhledávají uchazeče z takzvaných pasivních zdrojů. Těmi jsou interní databáze, online databáze na internetových portálech, kde se můžou uchazeči registrovat zdarma, či databáze pracovních úřadů. Internetové pracovní portály nejsou aktivní pouze za účelem sbírání dat do databáze o uchazečích o práci, ale zároveň fungují jako inzertní místa pracovních příležitostí. Je tedy možné, že agentura najde vhodného zaměstnance dle požadavků klienta, tzn. zaměstnavatele, nebo agentura vloží pracovní příležitost do inzerce a zájemce se k ní sám přihlásí.



*Spolupráce mezi zaměstnavatelem a agenturou práce se zpravidla skládá z několika etap:*

- *předběžné konzultace, kdy zaměstnavatel formuluje zakázku, požadavky pro získávání a výběr pracovníků,*
- *vyhledávání v databázi uchazečů, na internetu, v masmédiích, získávání agentů pro vyhledávání,*
- *zajištění konzultační schůzky a pohovor s vybranými uchazeči v kanceláři agentury,*
- *psychologické a odborné testování,*
- *kontrola referencí z předchozích zaměstnání,*
- *výběr pracovníků ze strany klienta: zajištění setkání zaměstnance se zákazníkem, pomoc při provádění pohovoru,*
- *konečná dohoda o všech otázkách mezi kandidátem a klientem,*
- *záruční podmínky, závazek vyměnit nevhodného zaměstnance. (Agentury práce - mýty a fakta, 2018, s. 15)*

### **Agentury práce „zapůjčující“ zaměstnance konečným uživatelům**

Klasickým způsobem je pro agentury „zapůjčování“ zaměstnanců konečným zaměstnavatelům, nebo uživatelům práce. Jinak lze tento způsob nazvat jako „outsourcing zaměstnanců“. Pracující osoba je zaměstnancem u pracovní agentury a ta mu přiřadí konečného uchazeče, konkrétní firmu a pracovní pozici, kterou bude vykonávat. Zároveň za pracující osobu jedná a vyplácí mu mzdu, proto jsou veškeré podmínky závislé na ní, sama stanoví, jakou výši mzdy pracující osoba obdrží a zároveň stanovuje klientovi (konečnému uchazeči) výši poplatku za „zapůjčení“ zaměstnance. Tento způsob najímání zaměstnanců využívají převážně velké společnosti, které potřebují zaměstnance pouze na dobu neurčito (krátkého charakteru) a s nízkou kvalifikací.



Obrázek 6: Grafické znázornění právních vztahů při agenturním zaměstnávání

*Zdroj: (Agentury práce - mýty a fakta, 2018)*

### 3 Zákonné pobývání cizinců na území ČR

Pro legální pobývání osoby, která nemá občanství České republiky, je nutné splňovat zákonné nařízení. Dle § 1 zákona č. 326/1000 Sb., o pobytu cizinců na území ČR je cizinec definován jako „fyzická osoba, která není státním občanem České republiky včetně občana Evropské unie“. (Zákon č. 326/1999 Sb., 1999) Tento zákon stanovuje podmínky vstupu cizince na území ČR a zároveň jeho opuštění České republiky. Dále stanovuje podmínky jeho pobytu v ČR. Na pobývání cizince na území ČR dohlíží cizinecká policie ČR, Ministerstvo zahraničních věcí a Ministerstvo vnitra.

Joklová (2009) navazuje na definici cizince dle uvedeného zákona a vysvětluje, že se cizinci dělí do třech skupin dle jejich původu. Na základě přiřazené skupiny se poté liší podmínky vstupu a pobytu na území ČR. Skupiny cizinců jsou:

- „občané Evropské unie, Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska,
- občané třetích zemí – rodinní příslušníci občanů Evropské unie (tzv. Osoby používající právo Společenství na volný pohyb) – stejný režim je uplatňován vůči rodinným příslušníkům občanů Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska,
- občané tzv. třetích zemí.“ (Joklová, 2009, s. 25)

#### 3.1 Občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska

První skupinu tvoří osoby pocházejících z Evropské unie, což znamená 27 evropských států a Evropského hospodářského prostoru (EHP), který je tvořen ze tří států: Norsko, Island, Lichtenštejnsko, a Švýcarsko. Pro tuto skupinu obyvatel platí právo volného pohybu osob a proto není jejich pobyt na území ČR podmíněn povolením k pobytu. Občané EU mohou bez obtíží vstupovat a pobývat na území ČR pouze s podmínkou platného cestovního pasu nebo průkazu totožnosti. Není tak podmínkou platné vízum či jiné povolení a jejich pobyt zde není časově omezen. Lze říci, že mají pro pobyt v České republice stejná pravidla, jako občané ČR.

Časové omezení k pobytu občané z EU nemají. Z délky pobytu ale vyplývá povinnost: „Jediná povinnost vyplývající z cizineckého zákona pro tyto osoby je ohlašovací povinnost v případě, že doba jejich předpokládaného pobytu v ČR je delší než 30 dnů. V tomto případě jsou povinny ohlásit svou přítomnost příslušnému inspektorátu cizinecké policie dle místa pobytu v ČR, a to do 39 dnů ode dne vstupu na území ČR.“ (Joklová, 2009, s. 25)

Občané pocházející z EU, EHP a Švýcarska mají při pobytu na území ČR možnost požádat o přechodný či trvalý pobyt. Není to však jejich povinností a žádost je zcela dobrovolná.

### **3.1.1 Přechodný pobyt občana EU, EHP a Švýcarska**

V případě přechodného pobytu může občan zažádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu, pokud se rozhodl jeho pobyt na území ČR prodloužit na dobu delší než tři měsíce. Místo k podání žádosti je inspektorát cizinecké policie příslušný dle místa jeho pobytu na území České republiky. Pro získání potvrzení je žadatel povinen předložit cestovní doklad či průkaz totožnosti, doklad s potvrzením jeho pobytu (zda je důvodem k pobytu zaměstnání či studium), fotografii, doklad o zdravotním pojištění (v případě, že jeho účel pobytu není výdělečná činnost) a doklad o zajištění ubytování. Pokud žadatel splňuje všechny uvedené požadavky a není shledán důvod k zamítnutí jeho pobytu na území ČR, do 60 dní ode dne žádosti obdrží potvrzení o přechodném pobytu, jehož platnost není nijak omezená.

Pokud se občan z EU, EHP a Švýcarska rozhodne na území ČR zůstat, tzn. prodloužit jeho pobyt na trvalo, je oprávněn zažádat o vydání povolení k trvalému pobytu. Podmínky jsou oproti žádosti k povolení přechodného pobytu již přísnější a jsou stanoveny dle zákona o pobytu cizinců.

### **3.1.2 Přechodný pobyt rodinného příslušníka občana EU**

Dle §15 zákona o pobývání cizinců se rodinným příslušníkem občana EU rozumí:

- a) manžel,
- b) rodič, jde-li o občana Evropské unie mladšího 21 let, o kterého skutečně pečuje,
- c) potomek mladší 21 let nebo takový potomek manžela občana Evropské unie a
- d) potomek nebo předek anebo potomek nebo předek manžela občana Evropské unie, pokud je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem Evropské unie nebo jeho manželem, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt. (Zákon č. 326/1999 Sb., 1999)

*V případě pobytu za účelem studia se rodinným příslušníkem rozumí pouze manžel, manželka a nezaopatřené dítě. (Joklová, 2009, s. 28)*

Pro rodinné příslušníky osob s občanstvím na území EU je k pobytu na území ČR platný tzv. povolovací režim. Ten je povinný předložit Ministerstvu vnitra žádost společně s cestovním pasem, potvrzením o rodinné příslušnosti občana EU (rodný list, oddací list apod.), fotografie, doklad o zdravotním pojištění, doklad o zajištění ubytování doklad o pobytu občana EU na území ČR pouze v případě, že neobdržel potvrzení o přechodném pobytu. V tomto případě je dostačující doklad o jeho žádosti či potvrzení k přechodnému pobytu. (Tomšej, 2018)

### **3.1.3 Trvalý pobyt občana EU, EHP a Švýcarska**

Joklová (2009) ve své knize vysvětluje, že je povolení k trvalému pobytu vydáno inspektorátem cizinecké policie při splnění některé z podmínek stanovené zákonem o pobytu cizinců, které jsou následující:

- žadatel má za sebou 5 let nepřetržitého přechodného pobytu na území ČR,
- pokud v době ukončení výdělečné činnosti dosáhl věku, který umožňuje nárok na starobní důchod, nebo nárok na starobní důchod před dosažením důchodového věku a důchod, který přiznával ještě před dosažením důchodového věku, požádal, za situace že tuto činnost vykonával nepřetržitě v posledních 12 měsících před podáním žádosti a na území ČR pobývá po dobu nejméně 3 let,
- pokud ukončil výdělečnou činnost z důvodu vzniku invalidity a na území ČR pobývá nepřetržitě po dobu 2 let a více, tato podmínka pobytu neplatí, pokud žadateli jeho nárok na plnou invaliditu vznikl z důvodu pracovního úrazu,
- pokud vykonává výdělečnou činnost na území jiného evropského státu a minimálně jednou týdně se vrací na území ČR za podmínky, že na území ČR před výkonem výdělečné činnosti v jiném členském státě EU nepřetržitě pobýval a vykonával výdělečnou činnost po dobu minimálně 3 let,
- pokud je žadatel mladší než 18 let a byl svěřen do náhradní výchovy na základě rozhodnutí příslušného orgánu ČR,
- pokud žádá o povolení k trvalému pobytu z humanitárních či jiných důvodů, kterým přísluší zvláštní zřetel,
- pokud je pobyt žadatele o trvalý pobyt v zájmu České republiky.

Při žádosti je žadatel povinen doložit cestovní doklad či jiný průkaz totožnosti, doklad o potvrzení splnění některé z výše uvedených podmínek dle zákona o pobytu cizinců, 2 fotografie a doklad o zajištění ubytování na území ČR. Tento doklad splňuje například

potvrzení o vlastnictví bytu či domu, nájemní smlouva či úředně ověřený podpis oprávněné osoby se souhlasem ubytování žadatele k trvalému pobytu. Všechny doložené podklady musí být s aktuálním datem, ne starší než 180 dnů. V případě dokumentů v cizím jazyce je podmínkou tyto dokumenty doložit přeložené v českém jazyce.

*„Příslušný orgán vydá průkaz o povolení k trvalém pobytu občana Evropské unie (ve fialovém provedení) spolu s potvrzením o povoleném pobytu na území ČR, doba platnosti je 10 let, platnost lze prodloužit o dalších 10 let, a to i opakovaně. Cizinec je povinen hlásit inspektorátu cizinecké policie změnu příjmení, osobního stavu či dalších údajů obsažených v tomto průkazu a cestovním dokladu do 15 pracovních dnů.“ (Joklová, 2009, s. 27)*

### **3.1.4 Trvalý pobyt rodinného příslušníka občana EU**

Ačkoli občan EU podává žádost o trvalý pobyt po 5 letech přechodného pobytu na území ČR, jeho rodinný příslušník může zažádat o trvalý pobyt již po 2 letech přechodného pobytu na území ČR. Podmínkou je, *„pokud měl status rodinného příslušníka občana EU po dobu jednoho roku (a druhý rok zde tedy mohl žít na základě jiného povolení).“* (Tomšej, 2018, s. 19)

## **3.2 Občané třetích zemí – rodinní příslušníci občanů EU, EHP a Švýcarska**

Občané třetích zemí mají povinnost ohlásit svůj pobyt na území ČR na příslušném inspektorátu cizinecké policie dle místa pobytu v ČR a to do 30 dnů od zahájení pobytu na území ČR, pokud nepředpokládají pobyt kratší jak 30 dní či nepobývají na území ČR společně s občanem EU, EHP či Švýcarska. V opačném případě mají povinnost ohlášení do 3 pracovních dnů. (Joklová, 2009)

Pokud nemá rodinný příslušník povinnost víza, může v případě krátkodobého pobytu (maximální délka 3 měsíce) zůstat na území ČR pouze s cestovním pasem. V opačném případě, kdy rodinný příslušník podléhá vízové povinnosti, má možnost pobývat na území ČR bez víza po dobu maximálně 3 měsíců za podmínky, že je držitelem platného cestovního pasu a obdržel povolení k přechodnému či trvalému pobytu vydaného státem EU, EHP či Švýcarskem.

Pokud se rodinný příslušník občana EU, EHP nebo Švýcarska rozhodne pro dlouhodobý pobyt na území ČR, který je delší jak 3 měsíce, je nutné zažádat o povolení k přechodnému či trvalému pobytu. Podání žádosti o přechodný pobyt je nutné doložit do 3 měsíců ode dne vstupu na území se všemi zákonem stanovenými doklady (cestovní pas, fotografie, doklad

o zdravotním pojištění, doklad o ubytování, potvrzení o rodinné příslušnosti). Povolení k přechodnému pobytu vydá cizinecká policie ve formě průkazu o pobytu rodinného příslušníka občana EU na dobu, která se shoduje s dobou pobytu občana EU, a to maximálně do doby 5 let.

Pro vydání povolení k trvalému pobytu je zapotřebí splňovat náležitosti dle §87 zákona o pobývání cizinců, které stanovuje, že musí rodinný příslušník splňovat 5 let pobytu na území ČR, či splňuje 2 roky pobytu a další 1 rok je rodinným příslušníkem, je pozůstalou osobou nebo je jeho pobyt v zájmu České republiky. Pokud by rodinný příslušník ze třetích zemí nepobýval v ČR společně s občanem EU, EHP či Švýcarska, řídí se stejnými podmínkami jako osoby ze třetích zemí. (Joklová, 2009)

### **3.3 Občané tzv. třetích zemí**

Občané třetích zemí jsou původem z jakékoli země mimo Evropskou unii, Švýcarska, Norska, Islandu a Lichtenštejnska. Tito občané mohou zůstat pouze za podmínky, že splňují vízovou povinnost. Výjimku mají ti, kteří pocházejí ze země, která je jako třetí země osvobozena od vízové povinnosti. Tyto třetí země jsou stanoveny v nařízení Rady č. 539/2001. (Nařízení Rady (ES) č. 539/2001) Každý občan ze třetí země má po vstupu na území České republiky povinnost svou přítomnost ohlásit, a to maximálně do 3 pracovních dnů.

Občané bez vízové povinnosti mohou zůstat na území České republiky po dobu maximálně 3 měsíců během půl roku. Tato doba se počítá ode dne jejich příjezdu. Pokud by chtěl občan zůstat déle, je nutné zažádat a obdržet dlouhodobé vízum či povolení k pobytu. Osvobození od vízové povinnosti platí pouze pro osoby, kteří pobývají na území ČR z jakéhokoli jiného důvodu, než je výdělečná činnost. Pokud by chtěl občan třetí země pracovat na našem území, musí zažádat minimálně o vízum ještě před samotným příjezdem.

Občané, kteří jsou povinni splňovat vízovou povinnost mohou být na území České republiky maximálně 3 měsíce, pokud splňují dané podmínky, tj. jsou držiteli platného cestovního dokladu, mají doklad o povolení k přechodnému či trvalému pobytu, nebo mají národní dlouhodobé vízum vydané jiným schengenským státem. V opačném případě musí mít občan platné jednotné schengenské vízum. To určuje dobu, po kterou může občan na území ČR zůstat. Avšak doba nepřesahuje 3 měsíce. (Joklová, 2009)

Osvobození od vízové povinnosti nelze uplatnit u osob ze třetích zemí, které jsou na území ČR za účelem vykonávání výdělečné činnosti. „*Pro pobyt delší 90 dnů je třeba získat*

*národní dlouhodobé vízum či povolení k pobytu vydané některým ze států Schengenu (podle státu, kde má být dlouhodobý pobyt vykonáván). “ (Občané třetích zemí)*

### **3.4 Vízum**

Vízum k pobytu občana ze třetí země může být na omezenou krátkou dobu či dlouhodobého charakteru. Dle jednotlivých víz také rozlišujeme, zda jsou určena pouze k umožnění pobytu či umožňují občanovi ze třetí země vykonávat pracovní činnost na území ČR.

#### **3.4.1 Krátkodobá víza**

Krátkodobá víza jsou nástrojem pro možnost příjezdu občana ze třetí země na území České republiky. Vízum je přiděleno na předpokládanou dobu pobytu občana ze třetí země, nelze však překročit dobu 90 dnů. Krátkodobé vízum však nelze využít u občana ze třetí země, jehož záměr pobytu na území ČR je vykonávání výdělečné činnosti. V tomto případě je povinen získat národní dlouhodobé vízum či povolení k pobytu, které je vydáno Českou republikou. (Občané třetích zemí)

Ministerstvo vnitra České republiky zmiňuje, že pravidla krátkodobých víz stanovuje evropská legislativa. Konkrétně nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806. Povinnost obdržení krátkodobého víza se týká všech občanů, jejichž původní stát neuplatňuje společnou vízovou politiku a není tak od povinnosti osvobozena. *„Mezi státy uplatňující společnou vízovou politiku patří všechny členské státy schengenského prostoru a dále Bulharsko, Rumunsko, Chorvatsko, Kypr a Irsko neuplatňuje společnou vízovou politiku, ani společná pravidla pro vstup, pobyt a udělování krátkodobých víz a neuznává pro vstup a pobyt na svém území platné schengenské vízum... Bulharsko, Rumunsko, Chorvatsko i Kypr umožňují držitelům platného schengenského víza vstup na své území, stejně jako držitelům dlouhodobých víz nebo povolení k pobytu vydaných schengenskými státy. “ (Občané třetích zemí)*

Pokud se jedná o občana ze třetí země, který není ani rodinným příslušníkem osoby s občanskou příslušností na území EU, nemá na udělení krátkodobého víza nárok. Rodinný příslušník pocházející ze třetí země na krátkodobé vízum právní nárok má. Občan obdrží na základě platného cestovního pasu vstupní vízum, které je vyžadováno a následně mu budou poskytnuty všechny nezbytné prostředky pro usnadnění získání víza. (Rozhodování o vydávání víz - opravné mechanismy)

Mezi krátkodobá víza patří také tzv. letištní a průjezdní vízum. Letištní vízum umožňuje bezvízový pobyt v tranzitním prostoru mezinárodního letiště. Umožňuje tak cestujícímu zůstat na letišti při přestupu na cestě do jiné cílové. Průjezdní vízum se využívá v případě, že cizinec ze třetí země hodlá projíždět skrz území České republiky a není jeho cílovou destinací.

### 3.4.2 Dlouhodobé vízum k pobytu nad 90 dnů

Dlouhodobé vízum umožňuje pobyt cizince na území České republiky po dobu delší jak 3 měsíce. Žádost o získání dlouhodobého víza je nutné podat ještě před vstupem na území ČR a to na zastupitelském úřadě ČR na území občana třetí země, kde má příslušné občanství, popřípadě kde má povolení k dlouhodobému či trvalému pobytu. (Občané třetích zemí) Výjimku mají ti občané, kteří jsou občané ve státě, jenž je uveden v seznamu států, kteří mohou podat žádost o dlouhodobé vízum i na jiném zastupitelském úřadu ČR než je stát, kde je žadatel občanem či má dlouhodobý nebo trvalý pobyt. Tyto státy jsou uvedeny ve vyhlášce 429/2010 Sb., která stanovuje „výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu“. Mezi tyto státy patří například Albánská republika, Barbados, Japonsko, Kanada a další. (Vyhláška č. 429/2010 Sb.)

V případě žádosti o dlouhodobé vízum k pobytu na území ČR bez pracovního účelu je občan třetí země povinen doložit cestovní doklad, doklad o potvrzení účelu pobytu na území ČR, prostředky k pobytu, doklad o zajištěném ubytování po celou dobu pobytu na území ČR a fotografie. Na požádání také výpis z evidence Rejstříku trestů ČR pro posouzení trestní záchovalosti a lékařskou zprávu o jeho zdravotní způsobilosti k vyloučení, „že netrpí závažnou nemocí uvedenou na seznamu vydaném vyhláškou Ministerstva zdravotnictví České republiky.“ (Joklová, 2009, s. 39) Mezi takové nemoci patří dle vyhlášky č. 274/2004 Sb.:

- a) nemoci podléhající hlášení podle Mezinárodního zdravotního řádu a další nově se vyskytující vysoce nebezpečné nákazy (např. těžký akutní respirační syndrom – SARS, pravé neštovice),
- b) tuberkulóza dýchacího ústrojí v aktivním stadiu mikroskopicky nebo kulturačně pozitivní nebo s tendencí rozvinutí,
- c) syfilis, nebo
- d) jiné infekční nemoci, pro které příslušný správní úřad k ochraně před jejich zavlečením stanovil ochranná opatření. (Vyhláška č. 274/2004 Sb.)



Při žádosti o udělení dlouhodobého víza k pobytu na území ČR za účelem zaměstnání musí žadatel předložit cestovní doklad, doklad o zajištěném ubytování, fotografie, povolení k zaměstnání nebo žádost o vydání povolení k zaměstnání včetně úřadu práce podané žádosti. Aby mohla být žádost schválena, je nutné ze strany žadatele doložit doklad o cestovním zdravotním pojištění po celou dobu pobytu na území ČR. (Joklová, 2009)

Jako dlouhodobé vízum se také považuje tzv. dlouhodobé vízum smluvních států, které slouží cizincům po dobu prvních 3 měsíců pobývat na území jakéhokoli státu spadajícího do schengenského prostoru. Považuje se tedy za krátkodobé vízum ve všech státech schengenského prostoru. (Joklová, 2009)

### **3.4.3 Platnost víza a jeho prodloužení**

Vyřízení udělení či zamítnutí krátkodobého víza trvá zastupitelskému úřadu v zahraničí maximálně 30 dní ode dne podání žádosti. Pro vyřízení žádosti o dlouhodobé vízum má úřad až 90 dní ode dne podání žádosti, popřípadě 120 dní, pokud se jedná o složitý případ. Vízum se uděluje na dobu 1 rok a je platné pouze po dobu jeho trvání. Jakmile je ukončena doba, na kterou bylo vízum uděleno, nemá občan třetí země nárok zůstat na území ČR.

Vízum může být na žádost cizince i opakovaně prodlouženo, pokud je jeho účel pobytu na území ČR stále stejný, jako byl v případě žádosti o vízum.

## **3.5 Zaměstnanecská karta**

Zaměstnanecská karta funguje jako povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky (delší jak 3 měsíce) a to za účelem vykonávání zaměstnání. Tento cizinec vlastníci zaměstnanecskou kartu má oprávnění pobývat na území ČR a zároveň pracovat na pracovní pozici, pro kterou je karta vydána, nebo pracovat na další pracovní pozici, pro kterou nebyla karta vydána, ale změna pracovní pozice je odsouhlasena Ministerstvem vnitra.

Zaměstnanecská karta nahradí dlouhodobé vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a modrou kartu. Má podobu plastové karty s biometrickými prvky. Obvykle se vydává na dobu trvání pracovněprávního vztahu, ale maximálně na dobu 2 let s možností opakovaného prodloužení platnosti.

Karta je určena všem cizincům s výjimkou občanů z EU/EHP a Švýcarska. Zároveň je určena pro jakýkoli druh zaměstnání. Aby mohl cizinec o zaměstnanecskou kartu zažádat, musí být volné pracovní místo, pro jehož vykonávání zaměstnanecskou kartu nezbytně potřebuje

do „...centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držitelů zaměstnanecké karty. Tato volná místa musí být se souhlasem zaměstnavatele zveřejňována na internetovém Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí“. (Zaměstnanecká karta)

Podání žádosti o zaměstnaneckou kartu je třeba učinit na zastupitelském úřadu ČR ve stádě, kde je žadatel občanem, nebo vydal jeho platný cestovní pas či má povolení k přechodnému nebo trvalému pobytu. V případě, že cizinec pobývá v jiné zemi, nežli je občanem, na základě uděleného víza, lze žádost podat na pracovišti Ministerstva vnitra. Žadatel při žádosti předloží platný cestovní doklad, doklad zajišťující ubytování, fotografii, pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti (dokazující výši měsíční mzdy, která není nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy), doklad o odborné způsobilosti k vykonávání dané pracovní pozice (vzdělání, kvalifikace) a na požádání také výpis z evidence Rejstříku trestů, nebo potvrzení o bezinfekčnosti. (Zaměstnanecká karta)

### **3.6 Modrá karta**

Modrá karta opravňuje cizince k dlouhodobému pobývání a výkonu práce na území ČR stejně jako karta zaměstnanecká. Rozdíl je však v tom, že modrá karta je udělána za účelem výkonu pracovní pozice, která vyžaduje vysokou kvalifikaci. „*Za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo aspoň 3 roky.*“ (Modrá karta)

Pracovní pozice, ke kterým je třeba být držitelem modré karty, jsou vypsány v databázi Ministerstva vnitra práce a sociálních věcí. Podmínky k žádosti jsou zcela shodné, jako jsou podmínky při podání žádosti zaměstnanecké karty.

### **3.7 Postup zaměstnavatele a cizince při vstupu do zaměstnání**

Proces zaměstnávání cizince, tedy okamžik, kdy dochází k zahájení pracovněprávního vztahu, obnáší několik povinností jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Povinnosti se liší tím, zda je cizinec občanem EU/EHP a Švýcarska, nebo je jeho občanství ve třetí zemi. Zaměstnání občanů třetí země je obtížnější pro obě strany. Pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem jsou korigovány zákoníkem práce společně s právními předpisy mezinárodního soukromého práva.

### **3.7.1 Postup zaměstnavatele při zaměstnání občana EU/EHP a Švýcarska**

Česká republika je členem Evropské unie, což významně zapříčinilo zjednodušení při zaměstnávání cizinců z jiných evropských států a jejich rodinných příslušníků. Zaměstnavatel ani zaměstnanec nepotřebují žádat o speciální povolení k pobytu či výkonu práce, jedná se zde pouze o ohlašovací povinnosti.

Zaměstnavatel je povinen písemně ohlásit nástup cizince z EU/EHP a Švýcarska či jeho rodinného příslušníka do zaměstnání na příslušný úřad práce, a to nejpozději v den nástupu zaměstnance do výkonu zaměstnání. Při ukončení pracovněprávního vztahu s cizincem z výše uvedených zemí je zaměstnavatel povinen uvědomit úřad práce o jeho ukončení nejdéle do 10 pracovních dní ode dne ukončení zaměstnání. Zaměstnavatel je povinen evidovat seznam svých zaměstnanců s občanským příslušenstvím mimo Českou republiku, tj. všech zaměstnaných cizinců, nebo zaměstnanců přijatých od zahraničního zaměstnavatele. (Zákon č. 435/2004 Sb., 2004)

### **3.7.2 Postup zaměstnavatele při zaměstnání cizince**

Pokud se zaměstnavatel rozhodne o poptávku po práci z ciziny, nahlásí své volné pracovní místo na úřad práce České republiky. Dle zákona o zaměstnanosti tato povinnost náleží všem zaměstnavatelům poptávající práci, tzn. i bez rozhodnutí o zaměstnání cizinců, a to do 10 dnů po dni vytvoření volného pracovního místa. (Zákon č. 435/2004 Sb., 2004) Volné pracovní místo je takové místo, které zaměstnavatel vytvořil pro výkon práce, nebo se uvolnilo po předcházejícím zaměstnanci. Pokud není ze strany úřadu práce doporučen vhodný kandidát na volné pracovní místo nahlášené zaměstnavatelem, může zaměstnavatel rozhodnout o rozšíření poptávané oblasti a zažádat o získání zaměstnance ze zahraničí. V žádosti zaměstnavatel udává své identifikační údaje, plné informace o pracovním místě, počet poptávaných zahraničních zaměstnanců, kvalifikační požadavky na zaměstnance, možnost ubytování apod. Povolení zaměstnavateli k uzavření pracovněprávního vztahu se zahraničním zaměstnancem vydá zaměstnavateli úřad práce, a to na dobu určitou. Jakmile je volné pracovní místo obsazeno zahraničním zaměstnancem, je povinností zaměstnavatele obsazenost pracovní pozice oznámit úřadu práce do 10 kalendářních dnů.

### **3.7.3 Postup cizince při vstupu do zaměstnání**

Aby mohl být cizinec zaměstnán na území České republiky, musí mít platné povolení k zaměstnání, o které žádá ještě před svým příchodem do ČR. Takový cizinec zde nemá trvalý

pobyt, který by mu umožnil získat zaměstnání bez nutnosti dalšího povolení. Pokud by se rozhodl, může svou žádost o povolení k zaměstnání přenechat na základě plné moci svému budoucímu zaměstnavateli. Povolení je vydáno pro účely zaměstnání u jednoho zaměstnavatele na sjednané pracovní místo a je uděleno na dobu určitou maximální délky jednoho rok. Cizinec může opakovaně žádat o jeho prodloužení, pokud se vztahuje stále k pracovnímu místu u stejného zaměstnavatele. Pokud by se změnil podmínky povolení k zaměstnání, například by nastala změna zaměstnavatele, nestačí pouze zažádat o prodloužení, ale je nutné podat novou žádost o povolení k zaměstnání.

## **4 Situace na českém trhu práce**

Na trhu práce se nachází nabídka práce ze strany zaměstnanců a poptávka po práci ze strany zaměstnavatelů. Na samotný trh práce má vliv několik faktorů, například automatizace, která zapříčiní nižší počet osob potřebných k výkonu práce. Dalším vlivem může být odchod mladých absolventů do zahraničí a nedostatek mladých kvalifikovaných lidí, které zaměstnavatelé poptávají místo odcházejících zaměstnanců do důchodu. Odchod mladých lidí do zahraničí může být vyřešen přijutím zahraničních zaměstnanců, kteří se v České republice uchází o práci ze stejných důvodů, jako tuzemští občané v zahraničí.

V roce 2020 začala celosvětová pandemie COVID-19, která se významně dotkla také České republiky a její ekonomické situace. Povinnost uzavírání gastronomických zařízení, obchodů (kromě potravin) a služeb donutilo mnoho zaměstnavatelů k propouštění svých zaměstnanců, kteří se tak stali nezaměstnanými. Zároveň bylo mnoho podnikatelů, kteří neměli možnost příjmu ze své podnikatelské činnosti, nuceno hledat pracovní uplatnění v zaměstnání. Koronavirus má na trh práce v současnosti velký vliv a je to pro posouzení aktuálních dat stěžejním faktorem.

### **4.1 Důvody k zaměstnávání cizinců**

Proč firmy chtějí zaměstnávat občany s jiným státním příslušenstvím, než je Česká republika může mít mnoho důvodů. Hlavním důvodem je nedostatečná nabídka práce ze strany tuzemských občanů, kteří by splňovali požadovaná kritéria na volné pracovní místo. Často jsou cizinci nabíráni na manuální pracovní pozice, pro kterou splňují kvalifikaci a disponují zkušenostmi. Manuální práci za obtížnějších podmínek, často i s nižší mzdou, jsou ochotni vykonávat lidé, v jejichž zemi je nedostatečná či žádná poptávka po práci a nemají tak na výběr. Dalším důvodem je globalizace, kdy jsou vzájemně vysíláni zaměstnanci mezi mateřskou a dceřinou společností s odlišnou zemí sídla. Příjem zaměstnanců z cizí země umožňuje také sdílení know-how, kdy může zaměstnanec praktikovat své zkušenosti z jiné země s odlišnou kulturou, pracovním přístupem apod.

### **4.2 Dopady zaměstnávání cizinců**

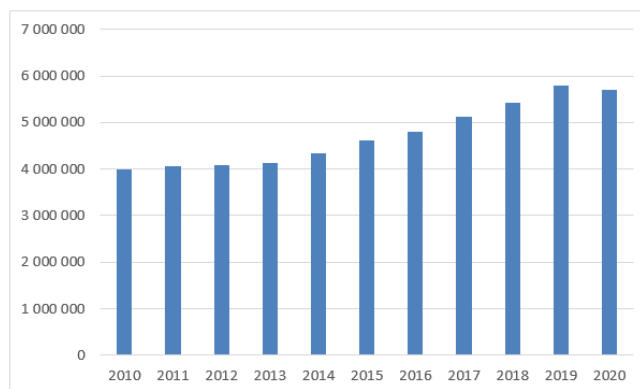
Zaměstnávání cizinců na českém trhu práce přináší svá pozitiva i negativa. Přínosem je pro ekonomiku i společnost sdílení zkušeností z jiné země s odlišnou kulturou, pracovními i společenskými zvyky či technickými zkušenostmi. Přenos znalostí a zkušeností je velkou výhodou. Zároveň zaměstnání cizinců znamená negativní dopady, které spočívají hlavně ve složité administrativě, kterou je potřeba plnit, aby nedošlo k protizákonnému jednání. Mezi

negativní dopady může patřit také jazyková bariéra, kdy se převážně čeští zaměstnanci a občané podřídí jazyku cizince. Pokud spolu ale společný jazyk nemají, cizinec je ze společenského i pracovního hlediska v nevýhodě. Odlišnost kultury a společenského chování často zapříčiní diskriminaci ze strany většiny, tedy tuzemských zaměstnanců a nepřijetí zahraničního kolegy.

### 4.3 Hrubý domácí produkt v České republice

Hrubý domácí produkt (HDP) je jedním z hlavních ukazatelů ekonomické aktivity a v peněžním vyjádření zkoumá celkové hodnoty nově vytvořených statků a služeb v daném období na určitém území.

V roce 2020 se po mnoha letech změnil trend růstu HDP. Dle ČSO dat je zřejmé, že bylo HDP od roku 2010 každoročně rostoucí, kdežto v roce 2020 došlo k jeho poklesu. Za největší vliv lze považovat pandemickou situaci COVID-19, kdy došlo k uzavření mnoha firem. Část ekonomických subjektů nevyrobila výrobky, nenabízela své služby, pokud nespadaly do nezbytně nutných a toto omezení se jich netýkalo.

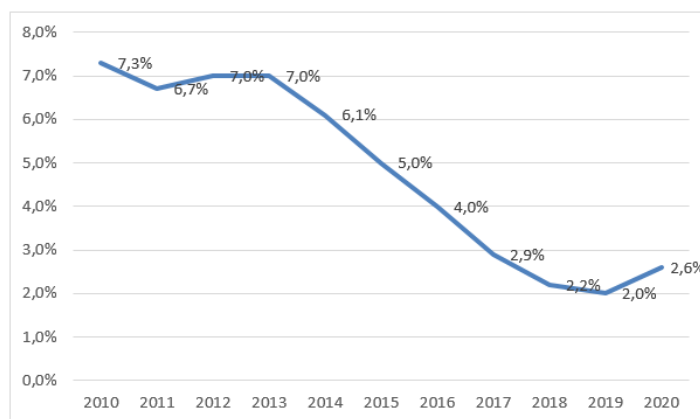


Obrázek 7: Vývoj HDP v ČR (mil. Kč)

*Zdroj: (Hrubý domácí produkt - Časové řady ukazatelů čtvrtletních účtů), vlastní zpracování*

### 4.4 Nezaměstnanost v České republice

Procento nezaměstnanosti v České republice od roku 2010 výrazně pokleslo. Znamená to, že lidé lépe nacházejí volná pracovní místa, nežli tomu bylo před deseti lety. Počet registrovaných lidí na úřadu práce, kteří hledají pracovní místo, klesá, a naopak více občanů je ekonomicky aktivní. Vzhledem k nízké nezaměstnanosti je trh práce otevřen zahraničním žadatelům o práci. Zaměstnavatelé si rozšiřují možnost výběru z více žadatelů. V roce 2020 nezaměstnanost po několika letech stoupla, což je dalším následkem koronavirové krize, kdy bylo několik zaměstnanců propuštěno bez náhrady jiného pracovního místa a byli nuceni se zaregistrovat na úřad práce.

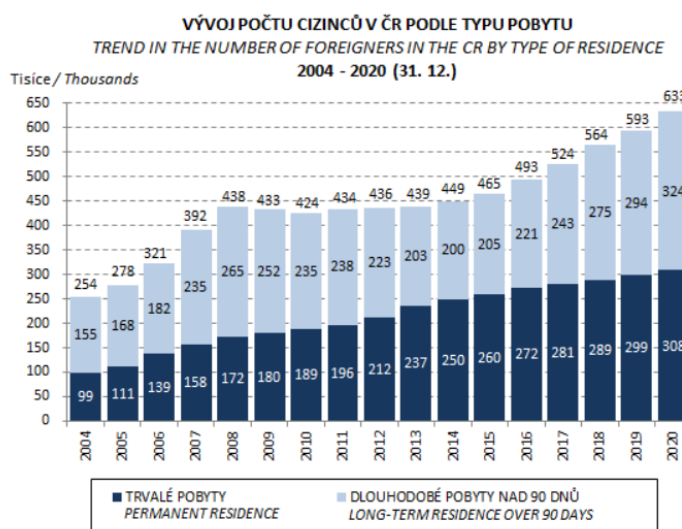


Obrázek 8: Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Zdroj: (Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let),  
vlastní zpracování

## 4.5 Účast cizinců na trhu práce České republiky

Počet cizinců pobývajících na území České republiky za posledních 10 let stoupá. Český statistický úřad uvádí data dle typu pobytu, tedy zda cizinci na území ČR pobývají s povolením k trvalému pobytu či dlouhodobému pobytu nad 90 dní (u těch se předpokládá jejich odchod, či přesun do skupiny „trvalého pobytu“). Na grafu níže je zřejmé, že trend cizinců pobývajících s dlouhodobým pobytem od roku 2016 zrychluje, kdežto růst počtu cizinců pobývajících s trvalým pobytem roste každý rok o zhruba stejný počet lidí.



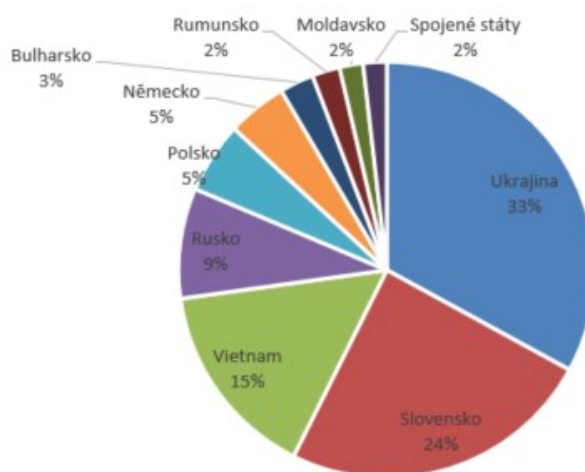
Pramen: Ředitelství služby cizinecké policie MV ČR

Obrázek 9: Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu

Zdroj: (Cizinci: Počet cizinců)

Ke konci roku 2020 je v České republice největší podíl cizinců se státním příslušenstvím na Ukrajině, kteří tvoří 33 % ze všech cizinců. Uplatnění na pracovním trhu v jejich státě je velmi obtížné, a proto hledají uplatnění v cizích státech. Na druhém místě jsou cizinci pocházející ze Slovenska. 15% část zahraničních obyvatel tvoří občané Vietnamu a čtvrtou nejčetnější skupinou jsou občané z Ruska. 5% skupina jsou občané z Polska a Německa. Nejmenšími skupinami z deseti nejčetnějších uvedených ze všech cizinců v České republice jsou občané z Bulharska, Rumunska, Moldavska a Spojených států.

Tento trend je od roku 2004 stejný a procentní rozložení cizinců z deseti uvedených nejčetnějších zemí se nemění. Každý rok ale cizinci ze všech zemí přibývají. Na území ČR pobývají také cizinci s dalších zemí, jejichž počet je pro analýzu nevýznamný. Jsou to občané se státním příslušenstvím v Bolívii, Hongkongu, na Madagaskaru apod.

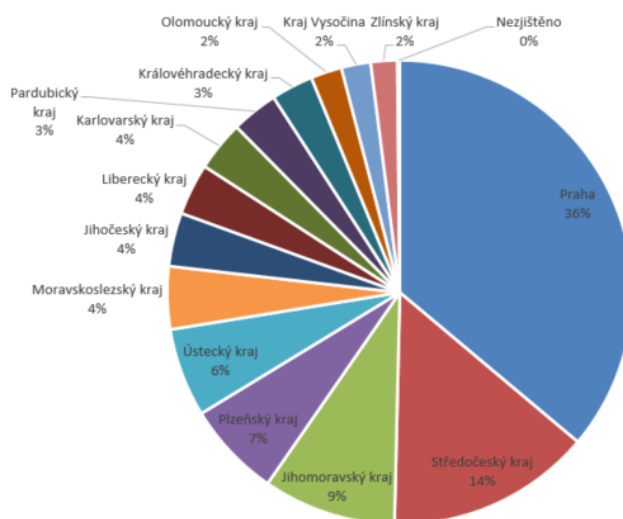


Obrázek 10: Nejčetnější cizinci dle státního příslušenství

*Zdroj: (Cizinci: Počet cizinců), vlastní zpracování*

V roce 2020 bylo evidováno nejvíce pobývajících cizinců v Praze. Hlavní město Praha, a hlavní města obecně, je pro cizince lákavé z hlediska velikosti, možnosti uplatnění se na pracovním trhu a spolupráce s dalšími cizinci. V hlavním městě je nejvyšší poptávka po práci ze strany zaměstnavatelů, jelikož město disponuje velkým množstvím firem a tedy pracovních míst. Nejméně cizinců pobývá na Vysočině, ve Zlínském či Olomouckém kraji. Města v této oblasti nejsou pro cizince výhodná, jelikož je obtížné najít volné pracovní místo. V malých městech mají většinou obtíž sami tuzemští občané s nalezením pracovního místa a pro cizince již není prostor.

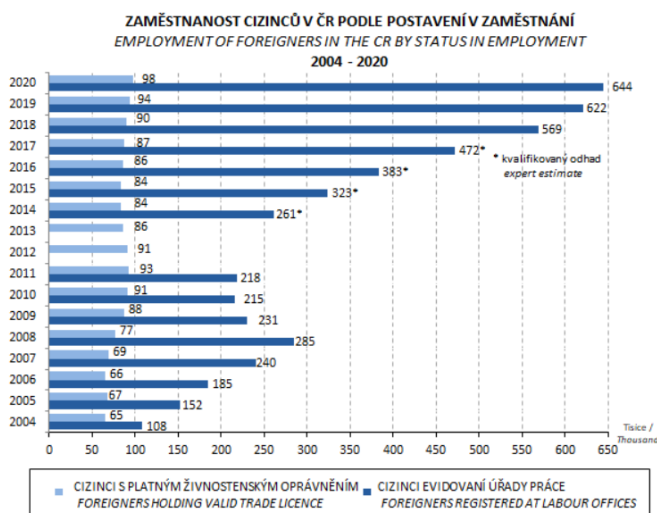




Obrázek 11: Rozložení cizinců dle krajů

Zdroj: (Cizinci: Počet cizinců), vlastní zpracování

Ačkoliv je dle cizinecké policie ČR za rok 2020 evidováno 633 tisíc cizinců, kteří pobývají na území ČR na základě trvalého či dlouhodobého pobytu, zaměstnaných cizinců je v roce 2020 evidováno 742 tisíc. Rozdíl může nastat v tom, že několik cizinců má povolení k zaměstnání, které je opravňuje zároveň k pobytu na území ČR. Většina cizinců pracujících na území ČR je zaměstnáno zaměstnavatelem, menšina pak pracuje na základě živnostenského oprávnění. Trend pracujících cizinců v České republice stoupá, a to především u zaměstnaných cizinců, nikoli podnikatelů.

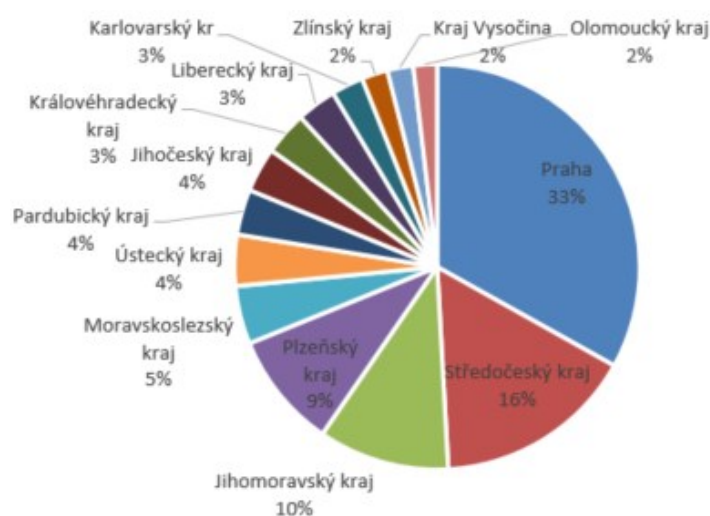


Zdroj: MPO ČR, MPSV ČR

Obrázek 12: Zaměstnanost cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání

Zdroj: (Cizinci: Zaměstnanost)

Ze všech ekonomicky aktivních cizinců je nejvíce pracujících v oblasti hlavního města Prahy. Jak již bylo zmíněno, vzhledem k velikosti města, je v Praze nejvyšší počet nabízených pracovních míst. Vzhledem k velkému množství mezinárodních firem je vysoká pravděpodobnost uplatnění zahraničních zaměstnanců. Nejvyšší počet pracujících zaměstnanců je v Praze v roce 2020 evidován na 33% podíl ze všech cizinců pracujících na území ČR. Procento cizinců je v Praze nejvyšší již od analyzovaného roku 2004, kdy má poměr jednotlivých krajů s pracujícími cizinci stejný trend, ale počet cizinců každoročně stoupá ve všech krajích. Atraktivita krajů a uplatnění na pracovním trhu je ze strany cizinců v porovnání s ostatními kraji každý rok stejná.



Obrázek 13: Zaměstnanost cizinců dle regionů

*Zdroj: (Cizinci: Zaměstnanost) vlastní zpracování*

## **5 Analýza zaměstnávání cizinců v mezinárodní společnosti**

Pro analýzu problematiky zaměstnávání cizinců byla vybrána mezinárodní společnost, která má dlouhodobé zkušenosti se zaměstnáváním cizinců jak na úrovni kmenových zaměstnanců, tak i agenturních zaměstnanců. Vzhledem k celosvětovému působení je v jejím vedení několik cizinců z různých zemí světa. Z důvodu složité a masivní výroby potřebuje vysoký počet lidí na výrobních pozicích, který by nemohl být vzhledem k pracovní nabídce pardubického kraje obsazen, a proto rozšiřuje svou poptávku po práci do zahraničí. Pro analýzu budou vybrány data a informace od personálního oddělení, které má nábor zaměstnanců ve své náplni práce. Tato data budou porovnávána vzhledem k období a ekonomické situaci, tzn. že analýza bude vyhodnocovat stav a problematiku zaměstnávání cizinců historicky, v současném stavu do roku 2020 v době před pandemickou situací COVID-19 a za pandemické situace od začátku roku 2020.

### **5.1 Představení společnosti**

Analýza dané problematiky byla provedena za pomoci personálního oddělení mezinárodní společnosti, které zastřešuje veškerou agendu při péči o zaměstnance a jejich zaměstnávání pro všechny níže uvedené závody Pardubického a Středočeského kraje. Pracovníci HR oddělení byli při poskytování informací a dat maximálně ochotní, přesto nebylo možné z ochranných důvodů poskytnout osobní data či zveřejnit citlivá data v největším detailu. Proto si společnost vyhrazuje zachování anonymity a společnost nebude jmenována.

Společnost patří mezi světové výrobce elektroniky a poskytovatele poprodejních služeb. Její mateřská společnost je tchajwanský výrobce elektroniky s hlavním sídlem na Tchaj-wanu, která svou působnost začala v roce 1974. Dceřiné společnosti jsou vzhledem k nadnárodnímu působení po celém světě. V České republice má společnost několik závodů v Pardubickém a Středočeském kraji a řadí se mezi největší exportéry. Své působení zde začala v roce 2000 a hlavním předmětem podnikání je výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů a elektronických a telekomunikačních zařízení. Společnost se rozděluje na několik divizí, která má vždy své zaměření na konkrétní produkty.

#### **Historie společnosti**

Vzhledem k dlouhodobému působení společnosti, které trvá již 20 let, společnost klade důraz na neustálé zlepšování své pozice na trhu a každý rok usiluje o posun svých možností a rozšiřování svého působení. Své úspěchy pečlivě zaznamenává a informuje o nich veřejnost.

Rok	Událost
2000	Založení společnosti v České republice a zahájení výroby v Pardubickém kraji
2001	Otevření nově postavené haly pro výrobu desktopových počítačů a zahájení výroby
2002	Založení servisní divize se zaměřením na opravy a modernizaci výrobků pro evropský trh
2003	Otevření další divize a zahájení výroby a prodeje routerů, switchů a dalších IT komponent
2004	Rozšíření služeb servisní divize o kompletaci a distribuci počítačového příslušenství pro interní i externí zákazníky. V následujících letech se divize rozrůstá na nynějších více než 400 zaměstnanců
2005	Otevření logistického centra
2006	Zahájení výroby v logistickém centru
2007	Počátek výstavby dalšího závodu ve Středočeském kraji
2008	Zahájení výroby v závodě ve Středočeském kraji a spuštění nové výroby optického switche v kraji Pardubickém
2009	Výhra 2. místa v soutěži Exportér roku
2010	Zahájení činnosti divize vyrábějící servery
2011	Získání environmentálního certifikátu a certifikátu bezpečnosti práce potvrzující snahu o ochranu životního prostředí
2013	Společnost je poprvé vyhlášena Zaměstnavatelem roku Pardubického kraje. Toto prvenství se jí nejvíce daří od roku 2015 každoročně obhajovat. Od roku 2016 se pravidelně umísťuje v první pětce nejlepších zaměstnavatelů v ČR
2014	Start pravidelného umísťování v soutěži Czech Top 100 (žebříček firem dle dosažených tržeb) do 6. místa
2015	V rámci současné divize je zahájena výstavba práškové lakovny
2016	Zahájen provoz datového centra
2017	Zahájení výroby koncentrátových kyslíků
2018	Nová produkce serverových systémů pro dalšího zákazníka
2019	Uskutečnění charitativní akce pro zaměstnance i veřejnost
2020	Oslava 20 let působení v České republice a fungování za pandemie koronaviru

Obrázek 14: Historie společnosti

*Zdroj: vlastní zpracování*

### 5.1.1 Základní údaje

V České republice je společnost rozdělena do skupiny dceřiných společností. Sídlo skupiny dceřiných společností se nachází v Pardubickém kraji a jejich právní formou působení je společnost s ručením omezeným. Nyní skupina zaměstnává zhruba 5 000 zaměstnanců bez ohledu na národnost.

Analyzovaná skupina dceřiných společností spadající do celosvětové skupiny všech dceřiných společností působících pod nejmenovanou mateřskou tchajwanskou společností

se člení na několik závodů, a to výrobních s prodejem výrobků či servisních, jejichž hlavní činností je poskytování služeb. Pro analýzu problematiky zaměstnávání cizinců byla hodnocena celá skupina jako jedna společnost, jelikož má jedno centrální personální oddělení spravující zaměstnávání všech zaměstnanců pro celou skupinu jako jednu společnost. Z toho důvodu je dále používán pro označení skupiny dceřiných společností pojem „společnost“.

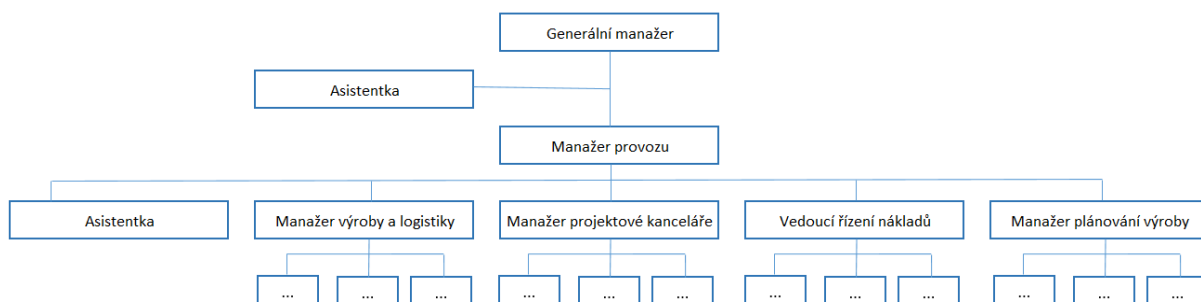
### **5.1.2 Organizační struktura**

Organizační struktura je v rámci všech závodů podobná, záleží, zda se daný závod zabývá výrobními procesy či servisními činnostmi. Pro charakteristiku konkrétní struktury byl vybrán jeden závod, jehož hlavní činností je výroba výrobků a prodej zákazníkům.

Organizační struktura vybraného závodu má liniovou strukturu. Ve vedoucí pozici je generální manažer, který vede své podřízené a jejich přidělené týmy. Generální manažer je vedoucí pro všechny závody dceřiné společnosti a hlavním vedoucím vybraného závodu je manažer provozu, který zodpovídá a vede všechny zaměstnance pracující na tomto závodě.

Manažer provozu vede několik týmů nebo oddělení, které se liší svou pracovní náplní a vykonávanými činnostmi. Každé oddělení má svého manažera, který za oddělení zodpovídá a vede svůj tým. Oddělení výroby a logistiky je nejvíce početné co se zaměstnanců týče, jelikož zde pracují zaměstnanci podílející se na výrobě výrobků, mistr výroby dohlížející na chod a správnost výroby, osoby zodpovědné za přepravu výrobků do skladu či k expedici apod. V tomto oddělení jsou také zaměstnanci dohlížející na kvalitu vstupního materiálu a hotových výrobků. Oddělení projektové kanceláře je skupina projektových manažerů, jejichž činností je udržování vztahu se zákazníky, se kterými jdou denně v kontaktu. Od zákazníka sbírají informaci ohledně plánovaných objednávek a tyto data poté předávají dál ostatním oddělením, které s nimi pracují – např. plánování výroby. Dále upozorňují zákazníky o nezaplacených fakturách, vyřizují případné reklamace apod. Oddělení řízení nákladů se zabývá především nákladovým účetnictvím. Kontrolují požadované nákupy ostatních oddělení, správnost přijatých faktur od dodavatelů a jejich platby, reportují dosažené výnosy z prodeje výrobků apod. Hlavní činností tohoto oddělení je měsíční uzávěrka, kterou zpracovávají zaměstnanci tohoto oddělení a o výsledku hospodaření informují vedení. Oddělení plánování výroby pracuje s daty od projektových manažerů, kteří znají předpokládané objednávky na dané období dopředu, a plánují na každý den potřebný počet zaměstnanců a materiálu. Zároveň se věnuje časové náročnosti výroby jednotlivých výrobků včetně, kdy stanovují potřebný čas a práci pro

každý výrobek. Dle těchto údajů se lépe plánuje počet lidí a počet směn a také lze sledovat, zda je norma plněna či je výroba příliš pomalá.



Obrázek 15: Organizační struktura

*Zdroj: vlastní zpracování*

### 5.1.3 Personální oddělení

Oddělení lidských zdrojů neboli personální oddělení, které se častěji nazývá anglický název Human Resources (HR) má na starosti veškeré aktivity spojené s lidmi a jejich řízením. Poskytuje společnosti administrativní servis a zabývá se metodami práce s lidmi, které se snaží neustále inovovat. Mezi hlavní činnosti personálního oddělení patří udržování vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to z ochranných důvodů obou stran a dodržení právních předpisů. Dále se zaměřuje na rozvoj a práci s lidmi, vytváří příjemné prostředí pro zaměstnance, aby se v práci dobře cítili a zároveň uspokojili svého zaměstnavatele dobrým výkonem, pro který jsou zapotřebí vhodné podmínky.

HR oddělení je centrálním oddělením, které zastřešuje celou společnost, tzn. všechny jednotlivé závody. Náklady za práci jsou poté rozděleny na základě počtu zaměstnanců každého závodu. Protože jsou činnosti HR oddělení rozsáhlé, rozděluje se na několik týmu, kdy se každý tým soustředí na své téma.

HR BUSINESS PARTNEŘI – jsou tváří personálního oddělení ve vztahu k podnikání, působí jako konzultanti pro specifické potřeby svých interních zákazníků, manažerů a vedoucích týmu. Propojují plán podnikání s personální strategií, realizují organizační změny a vedou HR projekty v souladu s firemní vizí a kulturou. Reportují a analyzují HR data, například nemocnost, fluktuace apod. Zároveň zajišťují firemní průzkum spokojenosti zaměstnanců.

**NÁBOR** – tento tým hledá zaměstnance na vypsání volné pozice. Inzeruje popis pracovních popis na webových stránkách, přijímá životopisy potenciálních zájemců a stará se o administrativní činnosti pro sjednání pohovoru či jejich nástupem.

**VZDĚLÁNÍ A ROZVOJ** – poskytuje příležitosti pro trénink a rozvoj zaměstnance, který se může vzdělávat pro současnou či budoucí pozici a zlepšovat své znalosti, dovednosti a projevy chování. Tým vzdělávání a rozvoje zajišťuje zákonná školení, ale také externí školení u jiných společností, nebo interní školení, kdy jsou školiteli zkušení zaměstnanci na vedoucích pozicích. Rozšiřujícím se typem tréninku a rozvoje je online vzdělávání, které funguje na základě interního webového portálu. Dále zastřešuje podporu studentů, pro které je vhodný trainee program, kdy zaměstnanec nastupuje ještě jako student vysoké školy a je na pracovní pozici postupně zaškolován.

**ODMĚŇOVÁNÍ A BENEFITY** – tento tým se zaměřuje na všechny formy odměňování a benefitů mimo vyplacenou mzdu. Mezi „vedlejší“ benefity patří například 5 týdnů dovolené za kalendářní rok, vzdělávací a jazykové kurzy, závodní stravování, slevy u dalších partnerů a obchodníků, slevy na kulturu, cestování apod.

**HR INFORMAČNÍ SYSTÉMY (HRIS)** – správa IT systému fungujících pro personální aktivity a sjednocení HR informací a povinností zaměstnance. Tato platforma usnadňuje práci ve společnosti jak zaměstnanců na HR oddělení, tak zaměstnancům využívající jejich služby. V systému zaměstnanec dohledá informace o své pracovní pozici, možnosti online vzdělávání či přihlášení na externí školení. Dalším přínosem je možnost elektronického podpisu např. při změně či prodloužení pracovní smlouvy.

**MZDOVÁ ÚČTÁRNA A ADMINISTRATIVA** – tým mzdové účtárny je zodpovědný za výpočet mezd všech zaměstnanců společnosti. Každý měsíc uzavře možnost zasílání podkladů pro výpočet mzdy, kontroluje správnost docházkového systému, změny osobních údajů a jiné. Zaměstnanec se na tento tým může obrátit v případě doložení údajů pro daňové přiznání, zdravotní a sociální pojištění, změny účtu pro zasílanou mzdu, žádosti o mimořádnou zálohu na mzdu apod.

**VISA TÝM** – tým pečující o zahraniční zaměstnance, zajišťují zaměstnanecké karty pro zaměstnance ze třetích zemí, nabírá nové zaměstnance s občanstvím ve třetí zemi či pomáhá s adaptací nových zaměstnanců ze třetích zemí. V případě služebních cest stálých zaměstnanců do zahraničí zajišťuje víza. Také zajišťuje hlášení na Cizinecké policii o příjezdu zahraniční návštěvy.

## **5.2 Průběh nábory zahraničních zaměstnanců**

Nábor zahraničních zaměstnanců zastřešuje VISA tým, který je součástí personálního oddělení. Proces nabírání zahraničních zaměstnanců je sled několika činností včetně zajištění vhodných podmínek pro cizince. Vhodné podmínky jsou například takové, aby mohl cizinec legálně pobývat a pracovat na území České republiky či aby měl kde žít. Analýza procesu nábory zahraničních zaměstnanců byla provedena na základě rozhovoru s personálním oddělením, konkrétně VISA týmem, který odpověděl na všechny možné dotazy, na které dovoluje firemní legislativa odpovědět a nejedná se o citlivá data společnosti.

### **5.2.1 Proces nábory tuzemských a zahraničních zaměstnanců**

Na základě rozhodnutí vedení společnosti o nedostatku stávajících zaměstnanců a potřebě nových zaměstnanců dochází k rozhodnutí o otevření volných pracovních pozic. Personální oddělení volné pracovní pozice inzeruje na webových portálech, které slouží právě k inzerci poptávky a nabídky práce. Nabídka práce ze strany společnosti obsahuje přesný popis pracovní náplně, délku pracovní směny, požadavky, které se od žadatele očekávají, možný nástup do zaměstnání, popřípadě další důležité náležitosti. Reagovat na inzerát může občan každé země, který hledá pracovní uplatnění v České republice, ale převážně se prostřednictvím webového portálu hlásí tuzemští občané, nebo zahraniční občané, kteří na území České republiky již nějakou dobu pobývají či pracují. Internetové stránky mají mezinárodní dosah. Žadatel na poptávku po práci odpoví svým životopisem a motivačním dopisem, proč je právě on pro tuto pracovní pozici vhodným kandidátem. Motivační dopis je třeba zaslat převážně u tzv. IL zaměstnance, kdy zaměstnanec pracuje na kancelářské pozici a není přímým účastníkem výroby. DL zaměstnanec neboli přímý pracovník, je součástí výrobního procesu a podílí se na výrobě výrobků. Pro kancelářské pozice jsou vyžadovány vyšší nároky na znalosti žadatele. U dělnických pozic (DL) není nutné zasílat motivační dopis, aby žadatel mohl zaměstnavatele zaujmout nejen svou historií v předcházejících zaměstnání, ale postačí pouze životopis. U dělnických pracovních pozic vyžadující odbornou zkušenost, např. svářeni, je nutné k životopisu doložit certifikát či jiný doklad prokazující schopnost vyžadující činnosti.

Další možností, jak společnost hledá žadatele o volné pracovní místo je prostřednictvím již stávajícího zaměstnance, který žadatele zaměstnavateli doporučí. Společnost tak získá jeho žádost o pracovní pozici na tzv. „doporučení“. Stávající zaměstnanci mohou doporučit jak tuzemského, tak zahraničního občana. V případě, že hledání prostřednictvím internetového portálu či na základě doporučení není dostačující a potřebný počet zaměstnanců je stále nízký,



soustředí se společnost nejen na tuzemský trh, ale rozšíří aktivně poptávku po práci do cizích zemí. Dělnické pozice nejsou pro občany České republiky často dost atraktivní a ucházet se o tyto pozice pro ně není žádoucí. Proto společnost využívá země, ve kterých se pracovní trh pro občany dané země nachází ve složitých podmínkách a občané dané země nemají možnost najít volné pracovní místo či pracovní místo s příslušnou mzdou vhodnou pro zajištění svého života či celé rodiny. Jednou z takových zemí je Ukrajina, ze které přichází do České republiky mnoho zaměstnanců. Při hledání zaměstnanců z Ukrajiny společnost získává životopisy na základě náborových kampaní vedených přímo na Ukrajině. Náborové kampaně probíhají prostřednictvím ukrajinských pracovních portálů či sociálních sítí. Společnost vloží na ukrajinský portál inzerát o volné pracovní pozici. Protože se ale jedná o cílovou skupinu lidí, kteří nejsou občany České republiky, popis volné pracovní pozice je výrazně detailnější oproti inzerci na českém portálu. Poptávka po práci obsahuje představení společnosti a její zaměření na trhu. Další náležitostí inzerátu je popis pracovních příležitostí a podmínky pro zaměstnání v České republice, včetně detailního popisu volné pracovní pozice, na kterou společnost zaměstnance hledá. Jelikož je možné přijetí ukrajinského občana na území ČR a pracovní pozici na základě uděleného víza, uchazeč se v rámci inzerátu také dozví, jak vízový proces probíhá a je seznámen s jednotlivými kroky vízového procesu včetně potřebných náležitostí ze strany uchazeče. Zahraniční občan přichází do České republiky s vidinou lepšího pracovního uplatnění a životního prostředí, proto je důležité ho v rámci náborové kampaně seznámit se stabilním prostředím a bezpečím jak v dané společnosti, tak v České republice. Důležitou součástí náborové kampaně je uvedení informace o možnosti ubytování, které bude zařízeno společností ihned po příjezdu zaměstnance, pokud by byl do společnosti přijat.

Po zahájení náborových akcí prostřednictvím tuzemského či zahraničního pracovního portálu je společnost informována o každém uchazeči na základě přijatého životopisu, který uchazeč o pracovní místo vloží prostřednictvím pracovního portálu reakcí na volné pracovní místo, o které se uchází či zašle prostřednictvím e-mailové komunikace. Další možností, jak společnost získá životopis od uchazeče o pracovní místo je přímo od stávajícího zaměstnance, který tak daného uchazeče doporučí. Všichni uchazeči jsou na základě přijatého životopisu osloveni prostřednictvím e-mailové či telefonické komunikace a jsou informováni o nadcházejícím kroku, kterým je znalostní test připravený právě pro ucházející se pracovní pozici. Test je proveden v online prostředí, hlavně u uchazečů, kteří nejsou občany České republiky a svůj příchod teprve zvažují na základě pracovních možností. Pokud kandidát úspěšně složí vstupní test, dochází k přímému pohovoru. Zahraniční zaměstnanci se pohovoru

účastní telefonicky či online hovorem. Pravidla vstupního testu a pohovoru jsou pro všechny uchazeče stejné bez ohledu na jejich původ a doručení životopisu. To znamená, že nejsou zvýhodněni v procesu nabírání zaměstnanců tuzemští obyvatelé, ani uchazeči „na doporučení“. Na základě pohovoru společnost rozhodne, zda bude uchazeč přijat či nikoliv.

V případě přijetí zaměstnance ze zahraničí je automaticky nabídnuto také ubytování, aby měl zaměstnanec při příjezdu z cizí země možnost bydlení. Využívat ubytování od společnosti lze po celou dobu platnosti pracovní smlouvy. Ubytování je v předem stanovené částce zaměstnanci odečteno od měsíční mzdy. Ubytování je možné také pro tuzemské zaměstnance na základě projevení zájmu. Není to ale součástí náborového procesu jako u zaměstnance zahraničního, který přichází na území České republiky kvůli pracovní pozici.

### **5.2.2 Omezení při náboru zahraničních zaměstnanců**

Omezení pro nábor zahraničních zaměstnanců mohou být ze strany společnosti, která má stanovena pravidla pro bezpečný a kvalitní výběr zahraničních zaměstnanců. Zároveň lze najít omezení z legislativních důvodů, kdy uchazeč o zaměstnání nedostane povolení k pobytu na území ČR či výkonu práce. Omezení přichází také s vývojem pracovního a ekonomického trhu. V posledních dvou letech se potýkáme s omezením šíření virového onemocnění, které ovlivňuje jak pracovní, tak ekonomický trh.

Jak bylo již řečeno, společnost nabírá zaměstnance na kancelářské a dělnické pozice. Na kancelářskou pozici může být přijat uchazeč z jakékoliv země prostřednictvím všech uvedených způsobů, tzn. prostřednictvím tuzemského či zahraničního pracovního portálu nebo na doporučení stávajícím zaměstnancem. Podmínky pro přijetí jsou přísnější, nároky vyšší a volná pracovní pozice je určena zpravidla pouze pro jednoho přijatého zaměstnance. Náborové akce na dělnické pozice jsou cíleny na vyšší počet přijatých zaměstnanců, proto je zde omezení ze strany společnosti, která proces náboru zahraničních zaměstnanců s občanstvím mimo EU provádí pouze přes vládou garantované programy. Tyto programy jsou pro společnost při získávání zaměstnanců mimo EU ulehčením. Společnost spolupracuje s garantem státního programu, který ji provádí celým procesem náboru krok za krokem a pomáhá při získávání pracovního povolení. Protože je náborový proces zaměstnance mimo EU ztížen díky nutnosti získání víza k pobytu na území ČR a pracovního povolení, celý proces se pomocí vládního programu nejen zjednoduší, jelikož je zaměstnavatel veden, ale také ho zrychlí a zaměstnanec má dříve vše připraveno pro možný přesun do České republiky a nástup do zaměstnání.

Nábor zahraničních zaměstnanců žijících mimo Evropskou unii pouze přes vládou garantované programy je omezení dané společností na základě jejího rozhodnutí. Dalším omezením je konkurence z důvodu vládou garantovaných programů. Jelikož jsou tyto programy již dostupné i menším společnostem, které je využívají, pro velké společnosti využívající tyto programy stoupla konkurence na straně nabídky práce, a proto začíná být pracovní trh na straně poptávky například na Ukrajině, kde společnost aktivně hledá zaměstnance na základě náborových kampaní, vyčerpaný a hledání zaměstnanců je tak obtížnější.

Dalším omezením je při náboru zaměstnanců pandemie COVID-19, která nastala v roce 2020 a trvá do dnes. Z důvodu vládních nařízení, kdy došlo na několik měsíců k uzavírání hranic a nemožnosti vycestování z domovských zemí, nebylo možné po období těchto měsíců přijímat nové zaměstnance ze zahraničních zemí. Problémem nebyly jen uzavřené hranice, ale také uzavření konzulárních úřadů, které vydávají povolení k výkonu práce zahraničního občana. S rozšiřující se výrobou ve společnosti přichází potřeba vyššího počtu zaměstnanců a ačkoli počet zaměstnanců každým rokem rostla i přes pandemii koronaviru, ve společnosti byl jejich nedostatek právě v měsících s nemožností cestování, kdy potřebovala nejen zaměstnance do výroby, ale také zaměstnance, kteří by zastoupili nemocné zaměstnance. Hrozbou vysoké absence zaměstnanců na dělnických pozicích je zastavení výroby a nedostatek výrobků k prodeji zákazníkům. Kvůli neústupné pandemii koronaviru přichází další potenciální omezení, kdy se zaměstnavatelé různých společností rozhodli či rozhodují o zavedení podmínky pro nábor nového zaměstnance, který musí být proti koronaviru očkovaný. Výběr zaměstnanců by byl v tomto případě ještě více omezen.

### **5.2.3 Příklad zahraničního zaměstnance do ČR a nástup do zaměstnání**

Jakmile je žadatel o pracovní místo, který je občanem státu Evropské unie, přijat společností do zaměstnání, nejsou na něj kladeny speciální nároky s příchodem na území České republiky či nástupem do zaměstnání. Z pohledu zaměstnavatele se jedná pouze o povinnost nahlášení příchodu občana EU do zaměstnání nejpozději v den jeho nástupu. Díky volnému pohybu občanů v rámci Evropské unie není zapotřebí schválení pobytu či vykonávání práce ze strany českých úřadů.

U občanů ze třetích zemí, kteří úspěšně prošli náborovým procesem, je jejich příchod složitější a jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec musí dodržet legislativní nařízení. Jak bylo již zmíněno, na dělnické pozice se přijímá zpravidla početná skupina nových zaměstnanců,

kdežto u kancelářské pozice se jedná o jednoho přijatého kandidáta. Na kancelářskou pozici je kladen důraz na vzdělání zaměstnance, což přináší výhodu při podání žádosti o pracovní povolení a zároveň není příchod zaměstnance ze třetí země na kancelářskou pozici do společnosti tak častou situací. Proto jsou všechny náležitosti v tomto případě řešeny individuálně.

Zajištění všech potřebných náležitostí při příchodu občana třetí země a uzavření pracovně právního vztahu s takovým zaměstnancem je sled několika činností a žádostí, které jsou třeba schválit na úřadu České republiky. Z toho důvodu společnost stanovila možnost přijímat zaměstnance ze třetích zemí na dělnické pozice pouze přes vládou garantované programy, které společnosti zajišťují podporu od státu a urychlení celého procesu, kdy je úřad již předem seznámen (díky využití programu) o důvodu zaměstnání občana třetí země a občan třetí země, který je na pozici ve společnosti přijat, již nemusí na českém úřadu prokazovat účel a místo svého pracovního uplatnění.

### **Zajištění vstupního víza a zaměstnanecké karty**

Občan třetí země potřebuje pro vstup na území České republiky vstupní vízum, aby mohl být na území přijat. K výkonu práce je jeho povinností držet platné povolení k výkonu zaměstnání. Společnost obě tyto náležitosti řeší za zaměstnance svým jménem. Ještě před příchodem zaměstnance ze třetí země, který byl na základě testu a telefonického pohovoru do společnosti přijat, žádá společnost na konzulárním úřadu o vstupní vízum občana a zároveň o zaměstnaneckou kartu, která je povolením pro občana třetí země k výkonu práce na území České republiky a umožňuje na území ČR pobývat po dobu výkonu práce bez nutnosti dalšího povolení k pobytu. V případě nástupu skupiny občanů ze třetí země, kdy společnost cílila na nábor vyššího počtu nových zaměstnanců, žádá společnost i vstupní vízum na území ČR a o zaměstnaneckou kartu jmenovitě pro každého kandidáta zvlášť. Jak bylo již uvedeno, vstupní vízum je určeno pouze pro vstup na území České republiky, které občanovi ze třetí země neumožňuje dlouhodobý pobyt na území ČR a zároveň neumožňuje vykonávat pracovní činnost. Občan třetí země pobývá a vykonává pracovní činnost na území ČR na základě zaměstnanecké karty, kterou získá na dobu určitou. Po vypršení doby platnosti je možné zaměstnaneckou kartu prodloužit. V případě takové situace společnost jménem svého zaměstnance žádá na úřadu o prodloužení zaměstnanecké karty.

Personální oddělení společnosti potvrdilo, že se proces při podání žádosti o vstupní vízum a zaměstnaneckou kartu pro své kandidáty ze třetích zemí za posledních deset let

zjednodušil, neboť je legislativa k zaměstnavatelům přátelštější, vládou organizované programy se stává nábor z některých třetích zemí jednodušší a tolerance české společnosti vůči cizincům stoupá, což zvyšuje zájem cizinců o práci v České republice bez strachu z nemožnosti začlenění, nedostatečné bezpečnosti apod. Do krizových situací se žádosti o víza a zaměstnaneckých karet dostaly v roce 2020, kdy nastala pandemie koronaviru a během roku a půl byly střídavě po několik měsíců uzavřeny nejen státní hranice, ale také konzulární úřady, na kterých nebylo možné žádat o vstupní víza a zaměstnanecké karty pro nové kandidáty. Společnost tak nemohla přijímat nové zahraniční zaměstnance a musela počkat na znovuotevření hranic a úřadů. Pandemie koronaviru je stále dnešním tématem a není vyloučeno, že se tato situace nebude opakovat.

### 5.3 Vývoj zaměstnanců ve společnosti

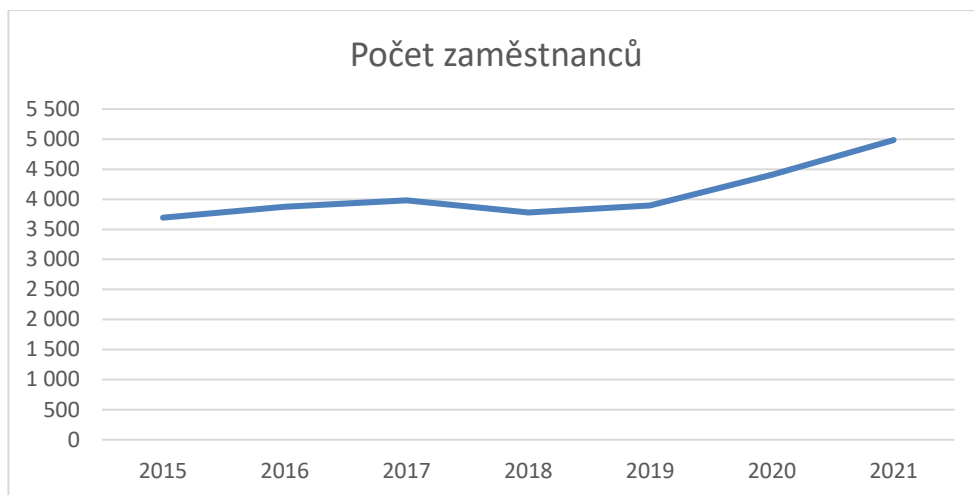
Společnost se od začátku svého působení na trhu neustále rozvíjí a rozšiřuje své působení na trhu. Za posledních šest let několikrát zahájilo novou výrobu a rozšířilo své portfolio výrobků včetně cílové skupiny zákazníků. S rozšířením výroby souvisí vyšší potřeba zaměstnanců nejen na dělnických pozicích, kteří zajišťují správný chod výroby bez neplánovaných odstávek díky nedostatečnosti zaměstnanců, ale také vyšší potřeba zaměstnanců v kancelářských pozicích, kteří novou výrobu zastřešují a koordinují.

Tabulka 1: Počet zaměstnanců ve společnosti

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Počet zaměstnanců	3 694	3 875	3 984	3 778	3 895	4 409	4 985

*Zdroj: vlastní zpracování*

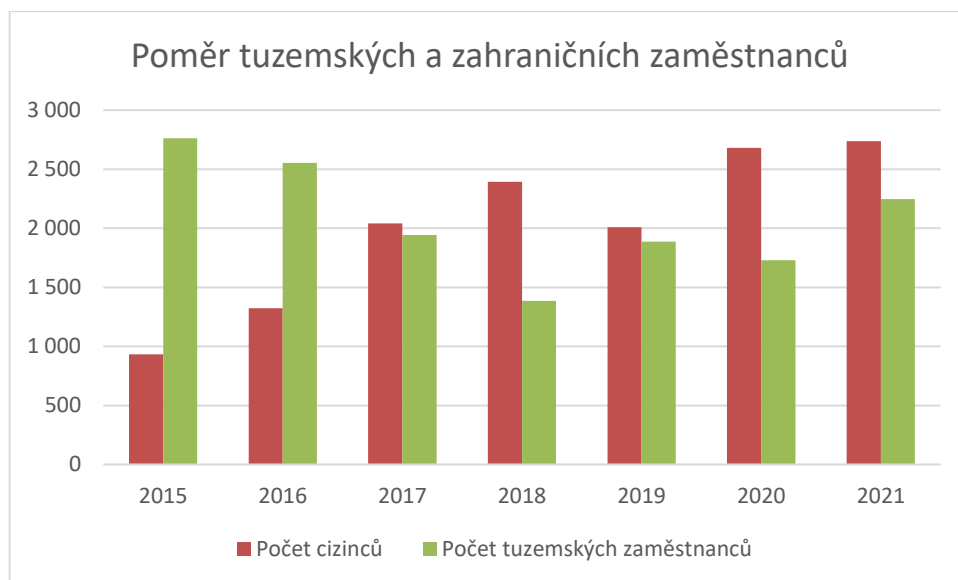
Vývoj tuzemských i zahraničních zaměstnanců ve společnosti drží rostoucí trend ve všech letech kromě roku 2018, kdy roční počet celkových zaměstnanců o 206 osob klesl. V roce 2018 byla v České republice míra nezaměstnanosti 2,2 %, což patří mezi nejnižší stav od roku 1993. Mnoho tuzemských zaměstnanců ze společnosti odešlo za lepšími pracovními podmínky, které byly právě v roce 2018 v jiných společnostech trpících nedostatkem zaměstnanců jednoduše akceptovatelné, jelikož byli noví zaměstnanci pro takové společnosti vzácní. Společnost se odchod tuzemských zaměstnanců snažila zajistit nábořem nových zahraničních zaměstnanců, jejichž počet ale nebyl dostačující navzdory počtu odejitých zaměstnanců. Přijímat tuzemské zaměstnance v takovém počtu s podmínkami, které kandidátům umožňoval trh práce a míra nezaměstnanosti, bylo pro společnost velmi nákladné, rozhodla se pro nižší počet zaměstnanců a soustředila se na stanovení podmínek pro stávající zaměstnance a jejich udržení ve společnosti.



Obrázek 16: Vývoj zaměstnanců ve společnosti

*Zdroj: vlastní zpracování*

Od roku 2019 počet celkových zaměstnanců ve společnosti stoupá až o 500 nových zaměstnanců ročně. Mezi celkový počet zaměstnanců se evidují jak tuzemští, tak zahraniční zaměstnanci. V roce 2021 je počet zaměstnanců ve společnosti evidován za 9 měsíců, tedy leden–srpen 2021, a hodnota je od začátku působení společnosti na trhu až doposud nejvyšší. Navzdory pandemii koronaviru, která se v České republice objevila začátkem roku 2020. Detailnější vývoj tuzemských a zahraničních zaměstnanců ve společnosti je uveden níže ve vzájemném porovnání.

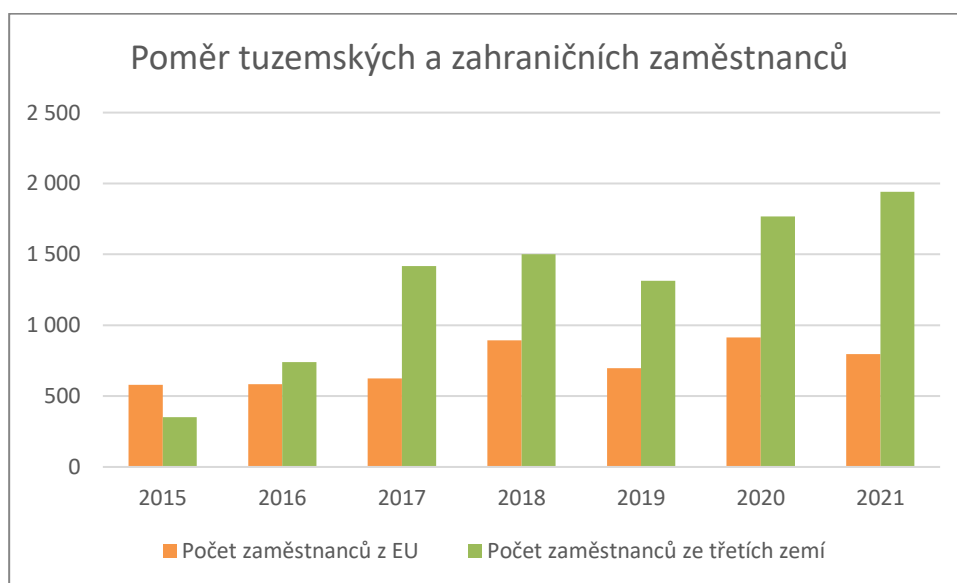


Obrázek 17: Počet tuzemských a zahraničních zaměstnanců

*Zdroj: vlastní zpracování*

Do roku 2016 byla většina ze zaměstnanců tuzemských a cizinci počet spíše doplňovali. V roce 2017 se poměr otočil a ve společnosti začalo pracovat více zahraničních zaměstnanců. Nejen že se zahraničními zaměstnanci obsadili vedoucí pozice, na kterých lze najít zaměstnance s občanstvím převážně ve Velké Británii, ale také neustále se navyšující počet dělnických pozic, související s rozšiřující výrobou, byl obsazován občany ze zemí s obtížnou situací na svém pracovním trhu a hledajícími pracovní příležitost v zemích s lepším pracovním uplatněním a životní úrovní.

Personální oddělení společnosti uvedlo, že se v posledních letech jejich pozornost zaměřila právě na nábor zaměstnanců ze třetích zemí z důvodu nemožnosti nabrat tuzemské zaměstnance. Zaměstnání v České republice není dostatečně lukrativní nejen pro občany České republiky, ale také pro občany Evropské unie, kteří hledají pracovní uplatnění spíše západněji od českých hranic. Proto se společnost soustředí na nábor velkých skupin zaměstnanců ze třetích zemí, pro které jsou pracovní pozice, převážně dělnického typu, atraktivní a žádané.

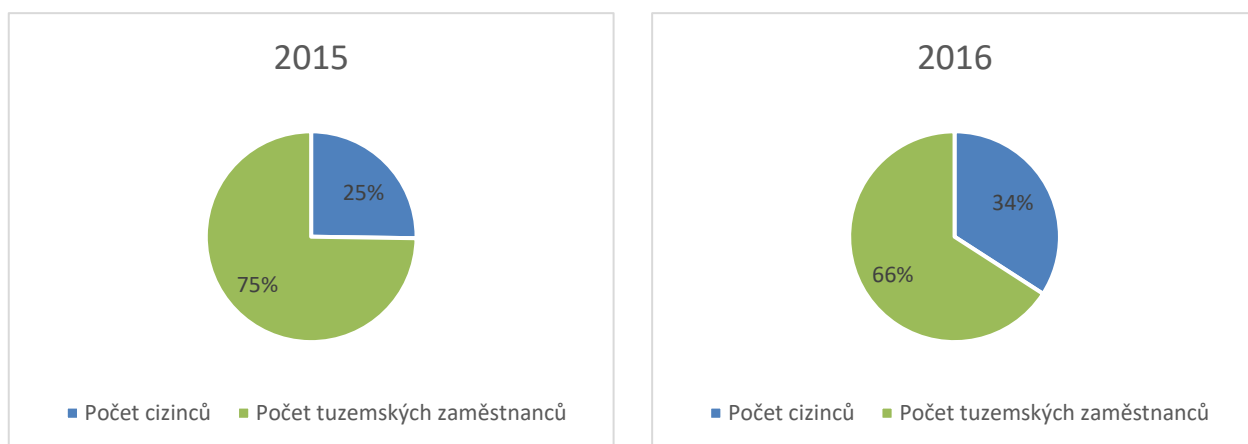


Obrázek 18: Poměr zaměstnanců z EU a třetích zemí

*Zdroj: vlastní zpracování*

### 5.3.1 Porovnání tuzemských a zahraničních zaměstnanců v jednotlivých letech

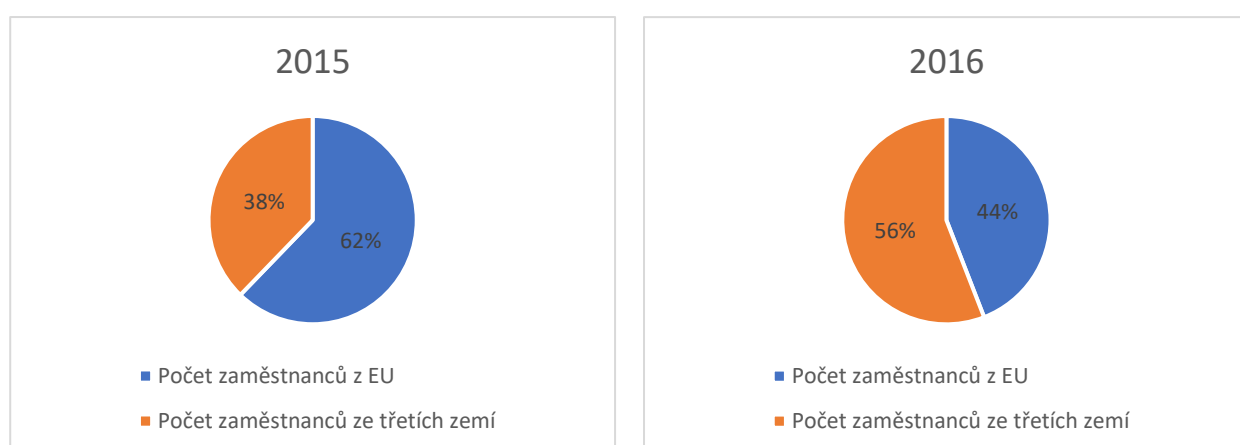
Na základě grafu znázorňujícího poměr tuzemských a zahraničních zaměstnanců výše (obrázek č. 16) je zřejmé, že byla ve společnosti do roku 2016 převaha tuzemských zaměstnanců, kteří byli zahraničními zaměstnanci doplněni pro dostatečný počet všech zaměstnanců ve společnosti. Do roku 2015 byl pro doplnění počtu zaměstnanců zahraničními zaměstnanci přijat větší počet evropských zaměstnanců oproti zaměstnancům ze třetích zemí.



Obrázek 19: Porovnání tuzemských a zahraničních zaměstnanců 2015, 2016

*Zdroj: vlastní zpracování*

Personální oddělení potvrdilo, že tato situace trvala do roku 2015 od svého počátku působení společnosti na trhu. V roce 2016 se situace změnila a rozložení zahraničních zaměstnanců dle původu se změnilo tak, že bylo ve společnosti zaměstnáno více zaměstnanců ze třetích zemí nežli evropských. Tento stav vysvětluje situace, kdy začalo ve společnosti rychleji přibývat dělnických pracovních pozic oproti kancelářským, jelikož je zpravidla s otevřením nové výroby potřeba obsadit více nových dělnických pracovních pozic nežli kancelářských, které chod výroby organizují a administrativně zastřešují. Pro evropské občany jsou lukrativnější kancelářská pracovní místa na vedoucích pozicích a v případě nedostatečné poptávky těchto pracovních míst v České republice hledají své uplatnění v západních zemích od hranic ČR.

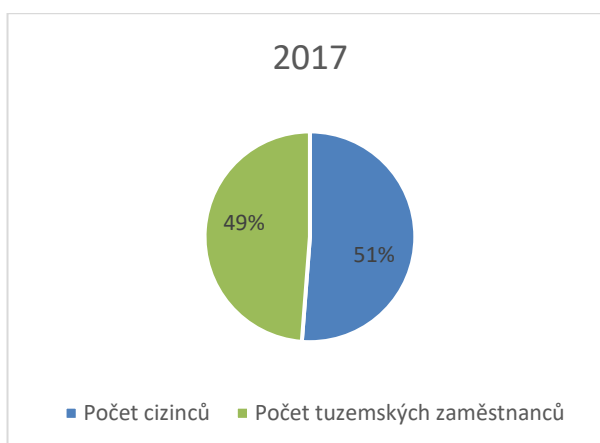


Obrázek 20: Porovnání zaměstnanců z EU a třetích zemí 2015, 2016

*Zdroj: vlastní zpracování*



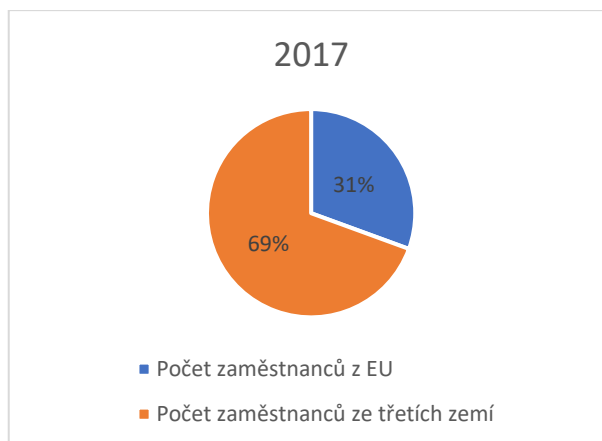
V roce 2017 klesá míra nezaměstnanosti o 1,1 % oproti předcházejícímu roku. Tuzemští zaměstnanci odcházejí ze společnosti ke konkurenčním zaměstnavatelům, kdy převážně zaměstnanci pracující na dělnické pracovní pozici nacházejí lepší finanční podmínky nebo pracovní místo v kancelářském prostředí. Udržení odcházejících zaměstnanců není pro společnost snadné, jelikož je nucena navýšit mzdové podmínky, což je vzhledem k vysokému počtu zaměstnanců nereálné, a tak se soustředí na nábor zaměstnanců ze zahraničí. Tuzemští zaměstnanci tvoří ze všech zaměstnanců společnosti necelou polovinu, tzn. že ve firmě pracuje více zahraničních zaměstnanců oproti tuzemským.



Obrázek 21: Porovnání tuzemských a zahraničních zaměstnanců 2017

*Zdroj: vlastní zpracování*

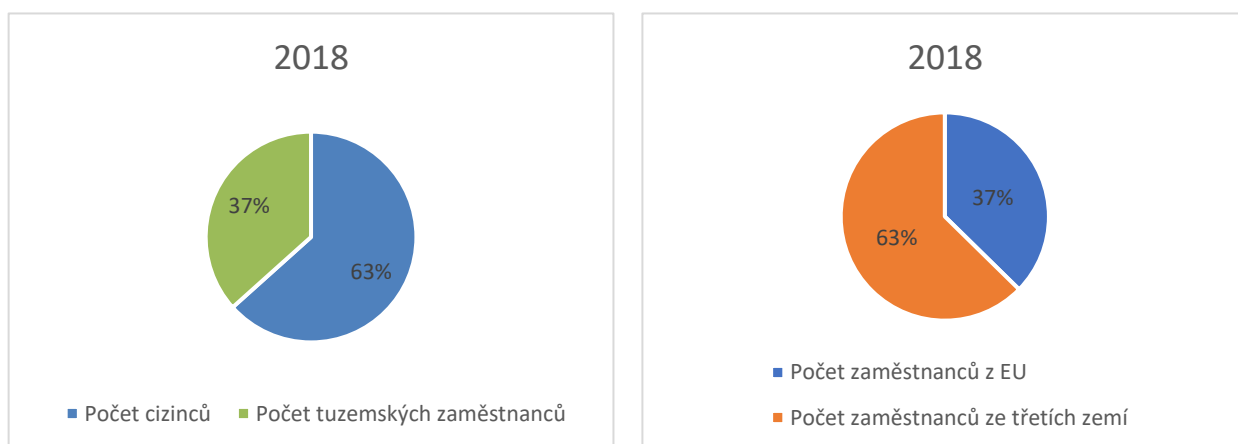
Nabídka práce na evropském trhu práce je oproti předešlým letem nižší a zároveň není dostačující pro obsazení stále se navyšujících pracovních pozic ve společnosti. V roce 2017 se poměr evropských zaměstnanců a zaměstnanců ze třetích zemí otáčí a téměř o 70 % zahraničních zaměstnanců tvoří občané ze třetích zemí. Zvyšující se převážně dělnické pracovní pozice nejsou pro evropské občany natolik lukrativní a hledají pracovní uplatnění v jiných společnostech či jiných zemích na východ od hranic České republiky. Společnost vyhledává zaměstnance aktivně prostřednictvím náborových akcí prováděných přímo ve třetích zemích, a to hlavně na Ukrajině, Slovinsku a Mongolsku.



Obrázek 22: Porovnání zaměstnanců z EU a třetích zemí 2017

*Zdroj: vlastní zpracování*

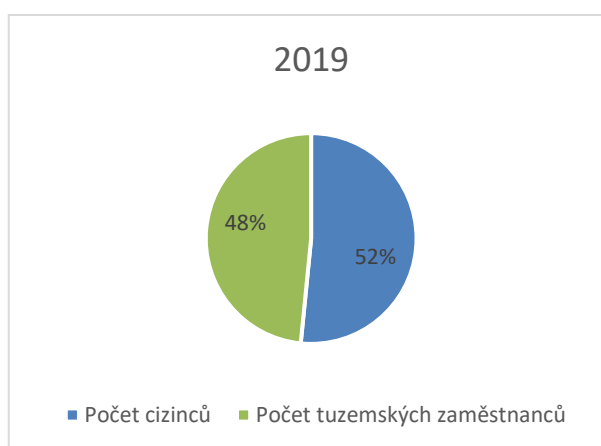
V roce 2018 klesá míra nezaměstnanosti v České republice na nejnižší hodnotu od roku 1993 až do roku 2018 a ze společnosti odchází již druhý rok početná skupina tuzemských zaměstnanců. Konkurenční zaměstnavatelé v těchto podmínkách nabízejí ještě lepší pracovní či platební podmínky, aby získali nové zaměstnance, kteří jsou v situaci nízké nezaměstnanosti nedostupní nežli v předchozím roce. Odchod tuzemských zaměstnanců společnost opět kompenzuje náborem zahraničních zaměstnanců a situace ve společnosti se mění, protože zahraniční zaměstnanci tvoří více jak 60 % z celkového počtu zaměstnanců. Dle grafu nárůstu zaměstnanců je zřejmé, že je nábor nových zaměstnanců převážně ze třetích zemí, kteří tvoří stále více jak polovinu z celkového počtu zahraničních zaměstnanců společnosti.



Obrázek 23: Porovnání tuzemských a zahraničních zaměstnanců 2018

*Zdroj: vlastní zpracování*

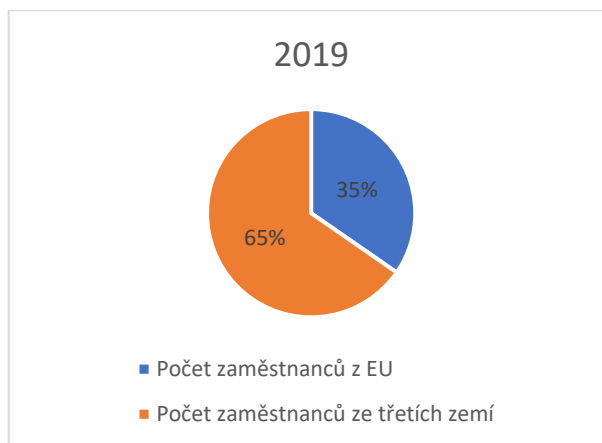
V průběhu roku 2018 došlo k otevření nové výroby s otevřením nových dělnických i kancelářských pracovních pozic. Nábor a přijetí dělnických pozic je zpravidla rychlejší procesem oproti přijetí zaměstnanců na kancelářské pozice, na které jsou kladeny vyšší nároky a požadavky. Tito zaměstnanci jsou proto vybíráni na základě několika pohovorů a testů. Několik kancelářských pozic bylo obsazeno až v roce 2019, což má tedy dopad na růst tuzemských zaměstnanců ve společnosti v roce 2019. Na tyto kancelářské pozice byli přijati v roce 2019 pouze tuzemští zaměstnanci a zároveň jsou zvýhodněny finanční podmínky pro dělnické pracovní pozice, aby mohli být i vzhledem k velmi nízké míře nezaměstnanosti obsazeny občany České republiky. Zahraniční zaměstnanci stále častěji využívají k zaměstnání v České republice pracovní agentury, které jim pracovní místo najdou a společnost platí nejen zaměstnancovu mzdu, ale také poplatek pracovní agentuře za jeho zprostředkování. Tato cesta nábora zaměstnanců je pro společnost nákladná a neefektivní, jelikož za agenturní zaměstnance přímo neodpovídá, a proto je výhodnější nejen finančně ale také ekonomicky najmout tuzemské zaměstnance za lepších podmínek, aby byli na pracovní pozici ochotni nastoupit. Počet tuzemských zaměstnanců se v roce 2019 navýšil a je téměř na stejném počtu jako počet zahraničních zaměstnanců, který se v tomto roce snížil o necelých 300 zaměstnanců.



Obrázek 24: Porovnání tuzemských a zahraničních zaměstnanců 2019

*Zdroj: vlastní zpracování*

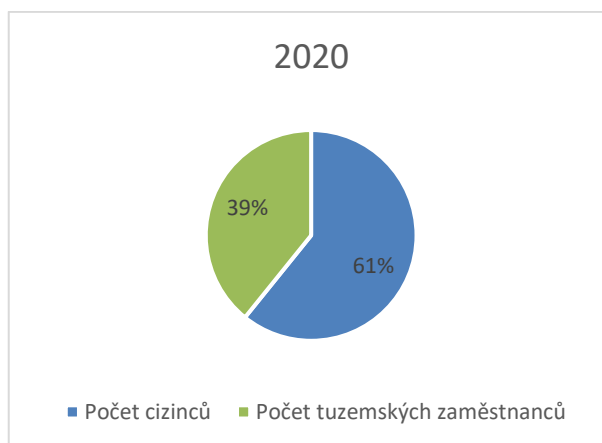
Poměr zahraničních zaměstnanců z Evropské unie a zaměstnanců ze třetích zemí je téměř stejný, jako byl v předcházejícím roce. Zaměstnanci ze třetích zemí tvoří více než dvě třetiny ze všech zahraničních zaměstnanců.



Obrázek 25: Porovnání zaměstnanců z EU a třetích zemí 2019

*Zdroj: vlastní zpracování*

V roce 2020 se v České republice rozšířila celosvětová pandemie koronaviru, která má na pracovní trh podstatný vliv až do dnes. V mnoha společnostech docházelo k přerušení či úplnému zastavení výroby a působení na trhu, byly nuceny své zaměstnance propustit z nemožnosti vyplácet jim mzdy, které jim náleží. Podnikatelé byli na základě nařízení vlády uzavřít své podniky, například v gastronomii, poskytování kosmetických a kadeřnických služeb, wellness i posilovny apod., a často nebyli schopni tuto situaci udržet, jelikož stále platili náklady za nájem či své zaměstnance bez příjmů. Proto své podnikání ukončili. Velký počet lidí bylo v České republice nečekaně bez práce.

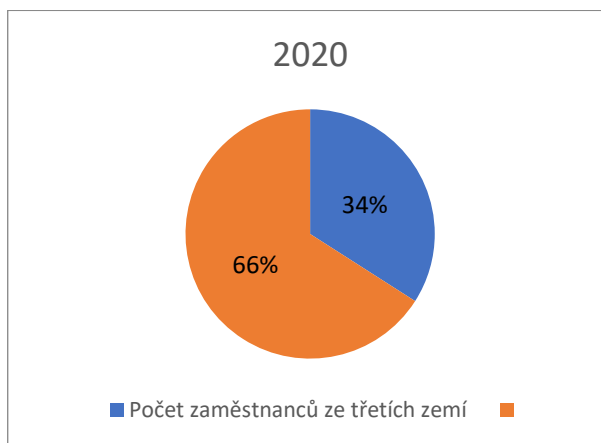


Obrázek 26: Porovnání tuzemských a zahraničních zaměstnanců 2020

*Zdroj: vlastní zpracování*

Společnost za pandemie koronaviru výrobu nepřerušila, a nejen že vyráběla za normálního stavu, ale také byla nucena přijmout další zaměstnance z důvodu časté nemocnosti stávajících zaměstnanců. Noví zaměstnanci byli přijati převážně na dělnické

pozice, aby zastoupili nemocné kolegy, kteří se nemohli do zaměstnání dostavit. Zaměstnancům pracujících na kancelářských pozicích bylo umožněno pracování z domu, tzv. home office. Společnost tak nabírala v roce 2020 a 2021 tuzemské i zahraniční zaměstnance. Mezi nové tuzemské zaměstnance společnosti patří v letech 2020 a 2021 propuštění zaměstnanci z jiných společností a podnikatelé, kteří pozastavili či ukončili své podnikání a upřednostnili zaměstnání u zaměstnavatele. Mezi zahraniční zaměstnance přijaté v době koronaviru patří převážně propuštění zahraniční zaměstnanci z jiných společností. Menší část tvoří nově příchozí zaměstnanci ze zahraničí. Počet nově příchozích z cizích zemí je nižší oproti předcházejícím obdobím z důvodu uzavření hranic a zákazu cestování na několik měsíců. Nové zahraniční zaměstnance z cizích zemí nebylo v tyto měsíce možné přijímat ani z důvodu uzavřených úřadů, které nepřijímaly žádosti o vstupní víza a zaměstnanecké karty. V roce 2020 přibylo více zahraničních zaměstnanců, kteří byli ve velkém počtu propuštění z konkurenčních společností a hledali volné pracovní místo. V těchto případech se jednalo převážně o dělnické pracovní pozice, kterých společnost potřebovala obsadit velké množství pro náhradu za nemocné zaměstnance. Předpokládala také, že i nově nastoupení zaměstnanci mohou být v blízké době nemocní, proto potřebovala zaměstnat takové množství zaměstnanců, které se vzájemně zastoupí na všech výrobních pozicích. Bez nich by nebylo možné pokračovat ve výrobě.



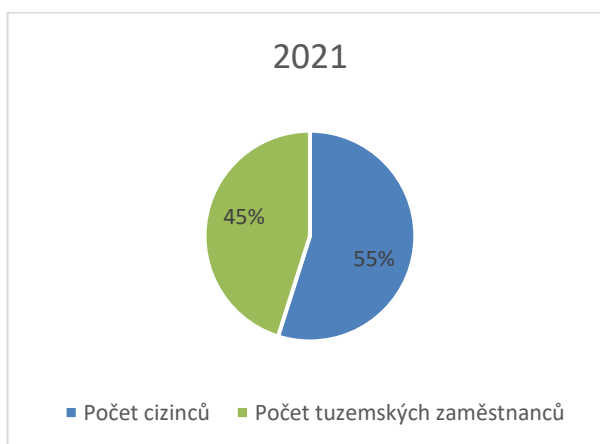
Obrázek 27: Porovnání zaměstnanců z EU a třetích zemí 2020

*Zdroj: vlastní zpracování*

Při analýze zahraničních zaměstnanců je trend stejný od roku 2016, kdy zahraničních zaměstnanci ze třetích zemí tvoří více jak dvě třetiny z celkového počtu zahraničních zaměstnanců, ačkoli se zvýšil počet jak evropských zaměstnanců, tak zaměstnanců ze třetích zemí. Občané Evropské unie nemají v době koronaviru takové možnosti v cestování a hledání

pracovního uplatnění v jakékoli zemi Evropské unie, proto přicházejí do stabilní společnosti, kde mají zajištěn pravidelný příjem bez vysokého ohrožení uzavření společnosti a propouštění zaměstnanců.

V roce 2021 pandemie koronaviru stále pokračuje a míra nezaměstnanosti v České republice začátkem roku přesahuje 3 %. Propouštění zaměstnanců z několika společností působících v České republice pokračuje. Zároveň tak podnikatelé ukončují podnikání a propouští své zaměstnance z důvodu nemožnosti pokračovat ve vedení svého podniku z finančních důvodů. Lidé upřednostňují stabilní zaměstnání v odvětví, které nebylo koronavirem zásadně zasaženo, tzn. nepatřilo do vládního nařízení o dočasném uzavření fungování firem působících např. v gastronomii, sportovních zařízeních, wellness apod. Ačkoli došlo začátkem roku 2021 k opětovnému otevření všech ekonomických odvětví, lidé předpokládali či se báli, že se bude situace opakovat a při zaměstnání v zasažených odvětvích opět přijdou o pravidelný příjem. Proto vyhledali pracovní pozice ve společnostech zaručujících stabilitu. Evidovaný počet zaměstnanců v roce 2021 je za prvních devět měsíců, tedy od ledna do září 2021. Společnost přijala převážně tuzemské zaměstnance, kteří se ocitli bez zaměstnání a nastoupili na kancelářské i převážně dělnické pracovní pozice, které by pro ně byly za jiných podmínek nezajímavé.



Obrázek 28: Porovnání tuzemských a zahraničních zaměstnanců 2021

*Zdroj: vlastní zpracování*

Společnost při náboru převážně tuzemských zaměstnanců stále navyšuje počet zahraničních zaměstnanců ze třetích zemí, jelikož část evropských zaměstnanců ze společnosti v roce 2021 odešlo. Nabírají se zahraniční zaměstnanci, kteří již pracovali na území České republiky v konkurenčních společnostech a byli propuštěni, tak nově přichází zaměstnanci ze třetích zemí. Ti byli však nabíráni až ve druhém čtvrtletí roku 2021, kdy došlo ke zrušení

uzavřených hranic a zákazu cestování a bylo možné na úřadu zažádat o vstupní vízum a zaměstnanecké karty.

### 5.3.2 Vývoj cizinců ve společnosti

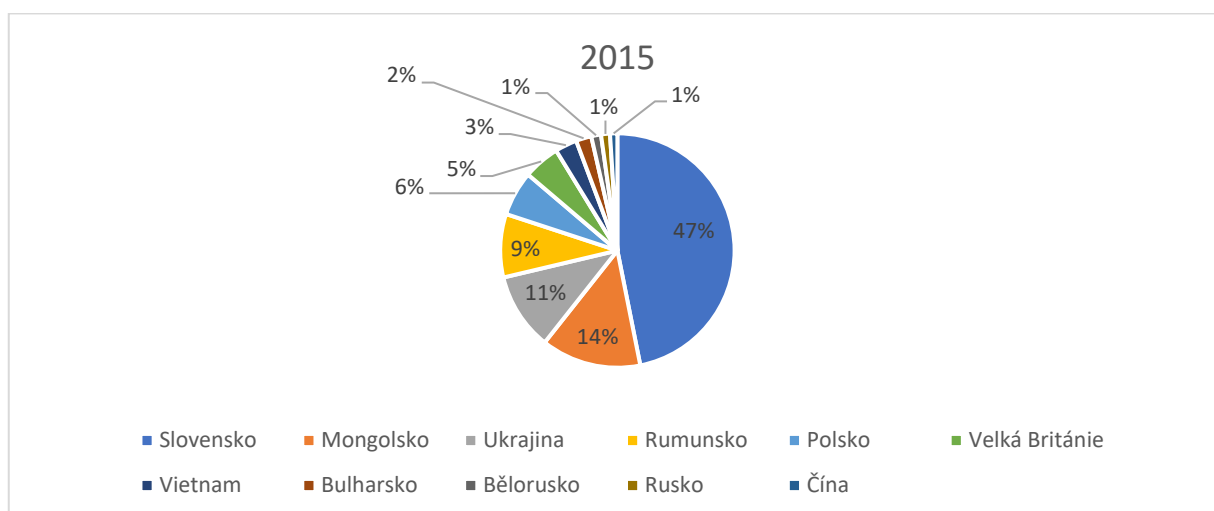
Za analyzované období nastal v počtu zahraničních zaměstnanců nárůst ve všech letech kromě jediného roku 2019. Cizinci pochází v průměru ze 30 zemí z celého světa. Počet cizinců dle země původu se každoročně mění kromě Mongolska, které je od roku 2016 v každém roce na vedoucí pozici a ze kterého nyní přichází do České republiky nejvíce zaměstnanců.

Table 1: Počet cizinců

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Počet zahraničních zaměstnanců	932	1 322	2 041	2 394	2 009	2 681	2 737

*Zdroj: vlastní zpracování*

Nejvyšší počet zahraničních zaměstnanců ve společnosti je evidován v roce 2021, kdy je počet zahraničních zaměstnanců registrován za 9 měsíců roku 2021.

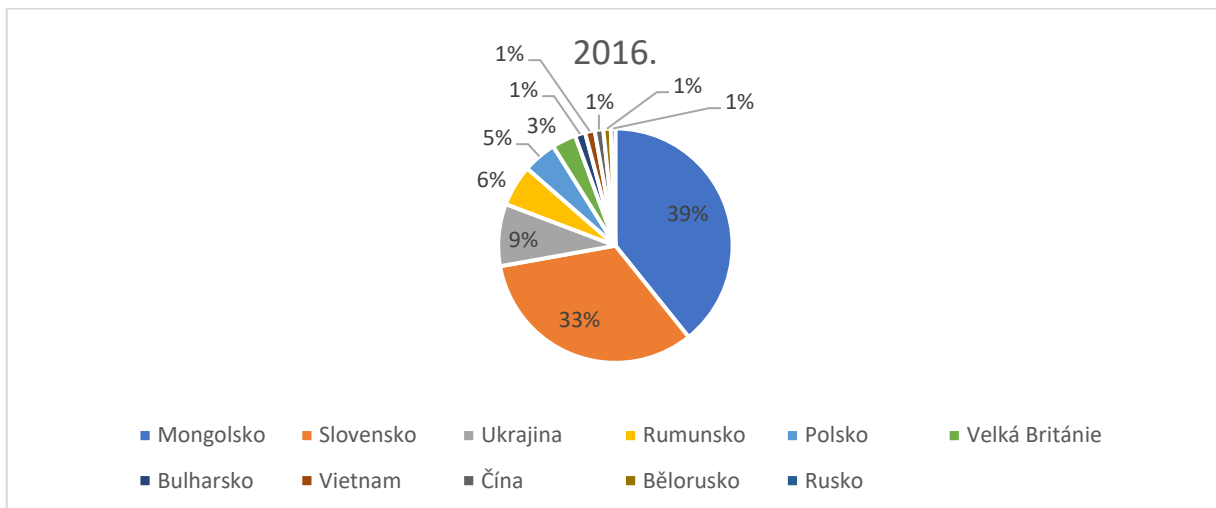


Obrázek 29: Původ cizinců v roce 2015

*Zdroj: vlastní zpracování*

V roce 2015 byl počet zaměstnanců z cizích zemí 932 osob. Jak bylo již uvedeno, ačkoli měl tento rok nejnižší počet zaměstnanců za analyzované období, v tomto roce byl zároveň nejmenší podíl cizinců vůči všem zaměstnancům. Ačkoli se počet cizinců blíží počtu 1 000, bylo stále upřednostňováno a využíváno zaměstnávání tuzemských zaměstnanců oproti cizincům. Nejvyšší počet cizineckých zaměstnanců má původ na Slovensku, které je naší sousední zemí. Ze Slovenska pochází v roce 2015 o 295 zaměstnanců více nežli z Mongolska, které je v počtu cizinců na druhém místě a společnosti zaměstnává více než 100 mongolských

občanů. Z Ukrajiny, Rumunska a Polska pochází 50 až 95 zaměstnanců. Z Velké Británie, Vietnamu, Bulharska, Běloruska a Ruska pochází více jak 10 a méně jak 50 zaměstnanců. Všechny zmíněné země vytváří vysokou poptávku po práci ve společnosti. Číně má původ pouze 9 zaměstnanců. Ostatní země původu, ze které pracuje ve společnosti méně jak 5 zaměstnanců, jsou například Francie, Egypt, Arménie, Lotyšsko apod.

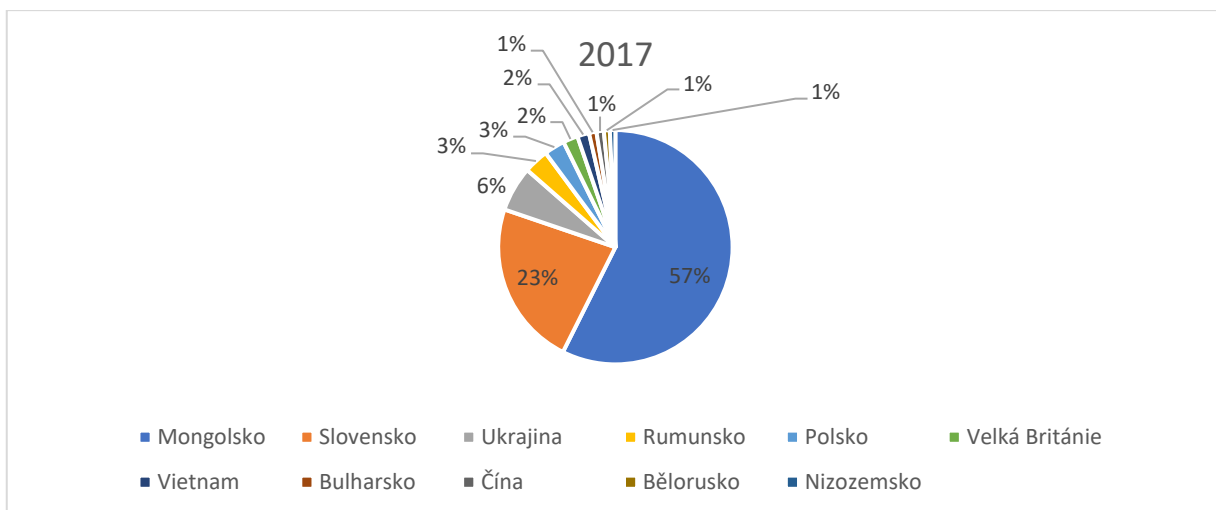


Obrázek 30: Původ cizinců v roce 2016

*Zdroj: vlastní zpracování*

V dalším roce 2016 došlo k významným změnám jak v počtu cizineckých zaměstnanců, tak v zemích původu. Počet cizinců zaměstnaných ve společnosti se zvýšil nad 1000 osob a to přesně o 390 zaměstnanců oproti roku 2015. Hlavní zemí původu zaměstnanců není Slovensko, jako tomu bylo v předešlém roce, ale Mongolsko s počtem 498 zaměstnanců. V tomto roce se počet mongolských zaměstnanců zvýšil téměř čtyřikrát. V průběhu roku 2015 byla zahájena nová výroba, která vyžadovala větší počet zaměstnanců. Zároveň došlo ke snížení tuzemských zaměstnanců a upřednostnění zaměstnanců zahraničních. Oba důvody vysvětlují nárůst zaměstnanců ze zahraničí. Rok 2016 lze považovat za zlomový, kdy se poměr tuzemských a zahraničních zaměstnanců začal měnit a cizinci nebyli zaměstnáváni pouze k vyplnění volných pracovních míst, ale společnost začala využívat jak velký počet žadatelů, tak ochotu pracovat za nižší mzdu oproti tuzemským občanům.

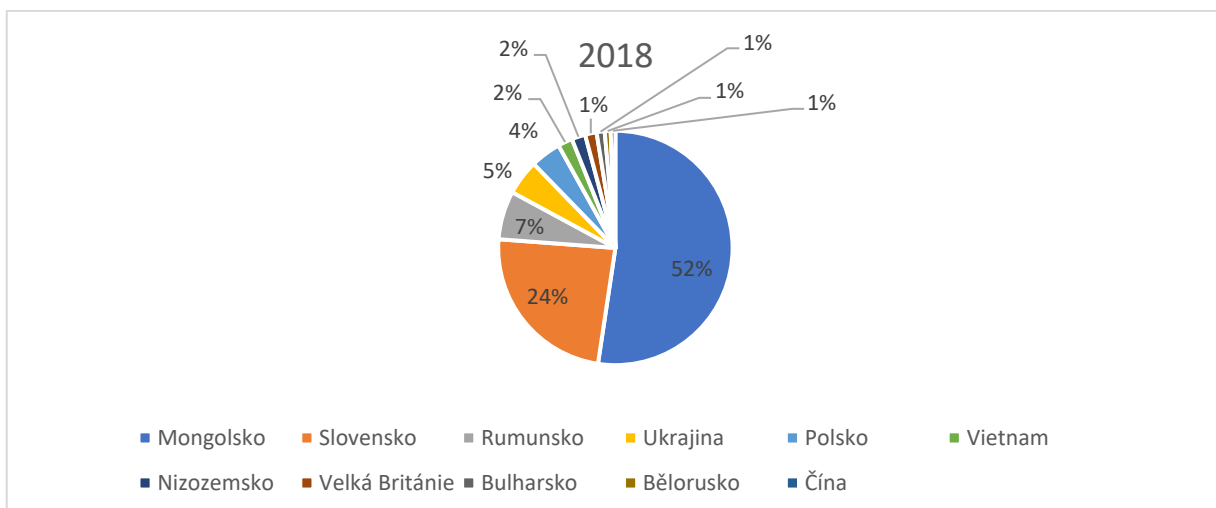




Obrázek 31: Původ cizinců v roce 2017

*Zdroj: vlastní zpracování*

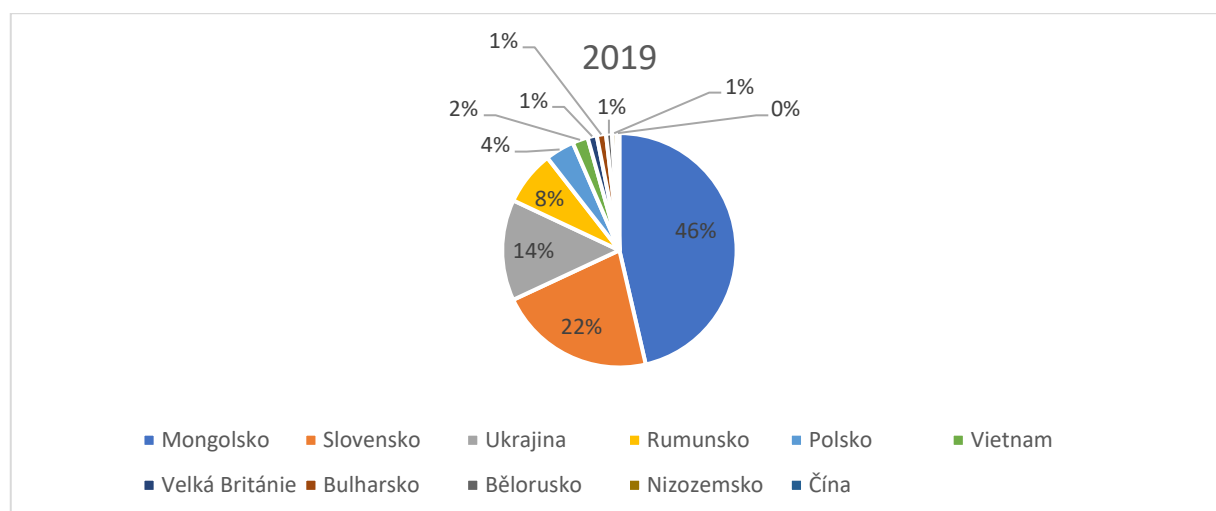
V roce 2017 se počet zahraničních zaměstnanců dostal nad 2 000 osob, což je zhruba o 700 cizinců více. Jak bylo již uvedeno, v tomto roce je poměr tuzemských a zahraničních zaměstnanců skoro vyrovnaný, ačkoli poprvé společnost zaměstnává o 1 % zahraničních cizinců více nežli tuzemských. V roce 2017 byla zahájena další výroba, což je důsledkem zvýšeného počtu zaměstnanců, kteří obsadili převážně pracovní místa ve výrobě. Nově přicházejí do společnosti zaměstnanci s původem v zemích Myanmar, Zimbabwe, Etiopie a další. Mongolští zaměstnanci již tvoří více jak polovinu všech zahraničních zaměstnanců a jejich počet je přes 1 000 osob.



Obrázek 32: Původ cizinců v roce 2018

*Zdroj: vlastní zpracování*

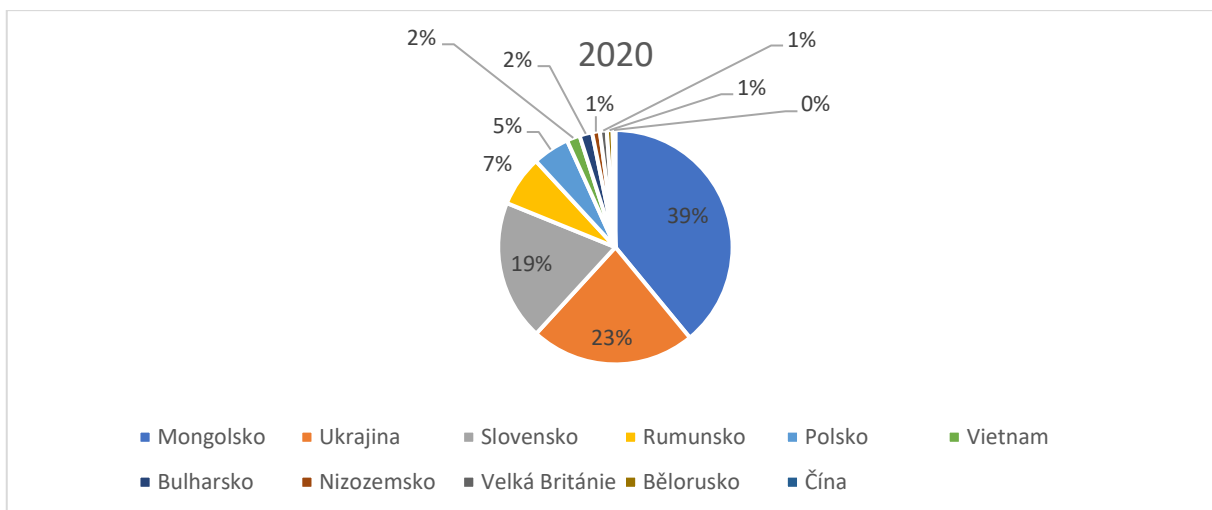
V roce 2018 byl ve společnosti zaznamenán nárůst nizozemských občanů. Ačkoli celkový počet zaměstnanců ve společnosti klesl o 200 osob, počet zahraničních zaměstnanců se o 350 osob zvýšil. Zahraničních zaměstnanců je téměř o 1 000 více nežli tuzemských. Od roku 2015 dochází k rozšiřování výroby a výrobních linek. V roce 2018 došlo k dalšímu rozšíření sortimentu a vytvoření volných pracovních míst, což je příčinou opět zvýšeného počtu zaměstnanců. Mongolští zaměstnanci tvoří stále více jak polovinu zahraničních zaměstnanců a jejich počet vzrostl přes 1 200 osob. Podíl zaměstnanců s původem na Slovenku na ostatních zemích sice klesl, avšak jejich počet vzrostl přes 500 osob.



Obrázek 33: Původ cizinců v roce 2019

*Zdroj: vlastní zpracování*

K zastavení rostoucího trendu počtu zahraničních zaměstnanců došlo v roce 2019, kdy se rostoucí počet cizinců ve společnosti nejen zastavil, ale také klesl o 300 osob. Převážně se pokles projevil u mongolských a slovenských občanů. Podíl na celkových zaměstnancích je stále větší jak polovina a počet tuzemských zaměstnanců stále převyšují, avšak již o necelých 200 osob, jelikož došlo u tuzemských zaměstnanců k nárůstu o téměř 500 osob. V roce 2019 došlo ke snížení nezaměstnanosti v Pardubickém i Středočeském kraji. Mnoho zahraničních zaměstnanců začíná upřednostňovat získání pracovního místa pomocí agentury práce, které jsou pro společnost drahé, a proto raději upřednostní tuzemské zaměstnance za částku, za kterou jsou ochotni pracovat, ačkoli je stále nižší než náklady za zprostředkování zaměstnance pracovní agenturou.

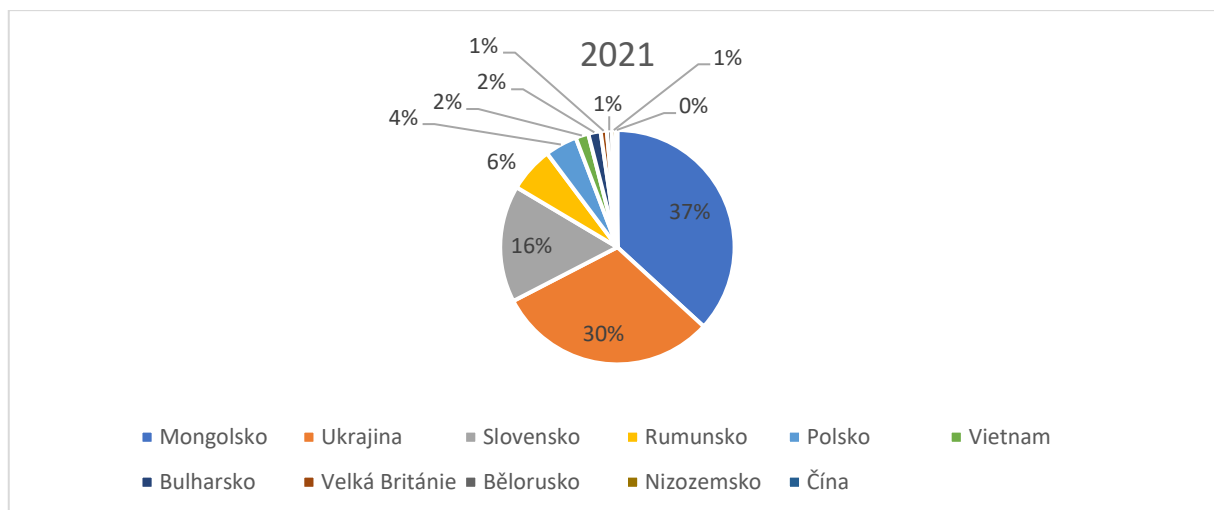


Obrázek 34: Původ cizinců v roce 2020

*Zdroj: vlastní zpracování*

V roce 2020 přichází celosvětová pandemie COVID-19. Mnohé firmy přestaly vyrábět, propouštěli zaměstnance či ukončovalo své působení na trhu. Zároveň bylo mnoho podnikatelů nuceno ukončit své podnikání z důvodu nouzového stavu, kdy bylo několik odvětví na dlouhou dobu uzavřeno. Nejen že neměli žádné příjmy, ale zároveň nebyli schopni platit náklady například za nájem, své zaměstnance apod. Z těchto důvodů bylo během několika měsíců velké množství lidí bez zaměstnání, ač se jednalo o propuštěné zaměstnance či podnikatele ukončující své podnikání. Propuštění zaměstnanci hledali uplatnění u jiného zaměstnavatele, jehož chod společnosti nemusel být zastaven a podnikatelé hledali pracovní pozici s pravidelným měsíčním příjmem. Tato situace se týkala zaměstnanců z celého světa.

Společnost byla pandemií také zasažena, ačkoli to pro ni nebyl existenční problém. Překážky nastaly ve výrobě, kdy byl nedostatek materiálu z důvodu uzavření hranic, omezené přepravy či omezené distribuci dodavatele. Zaměstnanci na kancelářských pozicích se přesunuli částečně či trvale na práci z domu (tzv. home office). Výrobu a prodej výrobků společnost nezastavila a z důvodu časté nemocnosti zaměstnanců na COVID-19 bylo nutné nahradit zaměstnance ve výrobě. Proto nastala situace nedostatečného počtu zaměstnanců na pracovních pozicích, kteří museli být zastupitelní za ty nemocné. Nabídka volných pracovních míst ze strany společnosti vzrostla a počet zahraničních zaměstnanců v roce 2020 vzrostl o 600 osob.



Obrázek 35: Původ cizinců v roce 2021

*Zdroj: vlastní zpracování*

Analyzovaná data jsou v roce 2021 za 9 měsíců. Pandemie koronaviru v roce 2021 stále pokračuje a další lidé po celém světě přicházejí o své pracovní místo či podnikání. Společnost nepřestává vyrábět a prodávat, se situací se vypořádává téměř bez obtíží. Nezaměstnanost začátkem roku 2021 stále roste a společnost využívá poptávky po práci ze strany žadatelů o práci. Vzhledem k vysoké nezaměstnanosti jsou lidé ochotni pracovat za nižší mzdu, nežli tomu bylo před pandemií koronaviru. Společnost nabírá přes 500 nových zaměstnanců, z toho je zahraničních zaměstnanců pouze 60. Je zde jisté, že společnost podpořila občany České republiky a zaměstnala právě ty, kteří o svou práci kvůli koronaviru přišli.

Z jednotlivých grafů za každý rok, které ilustrují poměry zahraničních zaměstnanců dle jejich původu, je zřejmé, že společnost zaměstnává nejvyšší počet cizinců z Mongolska a Slovenska. Tyto dvě země jsou na prvních dvou pozicích v každém roce analyzovaného období. Zaměstnanci s občanstvím v Rumunsku a Ukrajině jsou ve společnosti zaměstnaní taktéž ve velkém počtu v poměru všech zahraničních zaměstnanců. V posledních dvou letech 2020 a 2021 jsou občané z Ukrajiny ve větším počtu nežli občané ze Slovenska. Hlavním důvodem je hromadný nábor ukrajinských zaměstnanců v roce 2020, kdy přijelo za práci do České republiky 350 osob. Zároveň se každoročně opakují zaměstnanci, kteří mají občanství v Polsku, Vietnamu, Bulharsku, Velké Británii, Nizozemsku a v Číně. Z těchto uvedených zemí je každý rok v rámci analyzovaného období zaměstnáno minimálně 10 cizinců. Další několik zemí se každoročně opakuje, avšak počet zaměstnanců z těchto zemí je nižší jak 5 osob, často se jedná i o pouze jednoho zaměstnance. Mezi tyto země patří Nizozemsko, Rusko, Makedonie, Moldavsko, Francie, Kazachstán a Singapur. Od roku 2015 či 2016 se přidali občané

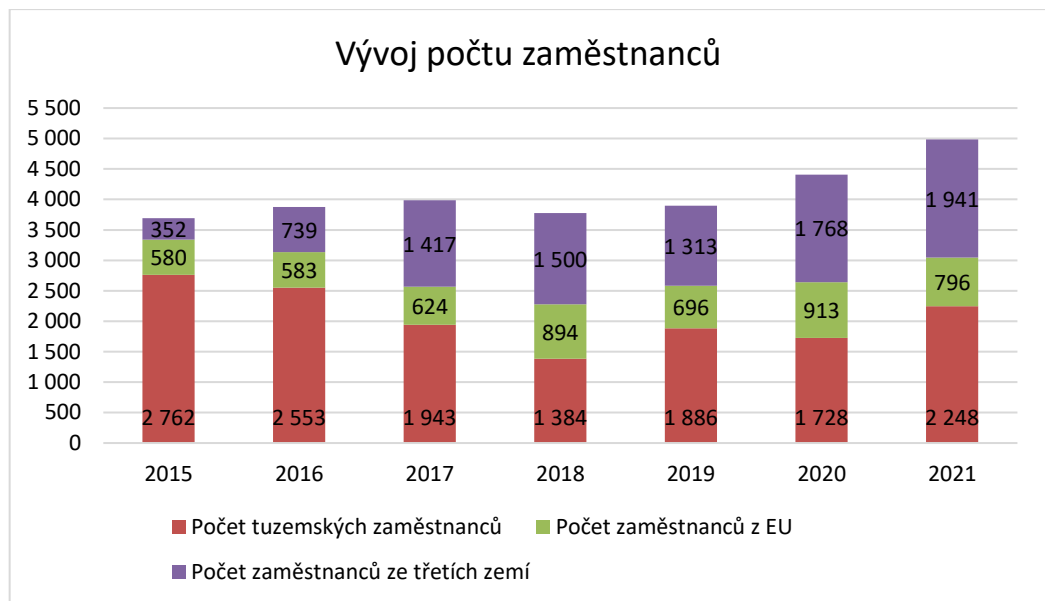
s občanstvím v Řecku, Zimbabwe, Ghaně, Indii, Bahrajnu, Togu, Mexiku, Kyrgyzstánu a Portugalsku. V roce 2015 společnost zaměstnávala zaměstnance s občanstvím v Jihoafrické republice a Gambie. Tento rok 2015 byl pro Jihoafrickou republiku posledním, kdy byli ve společnosti zaměstnání její občané. Občané Gambie byli znovu zaměstnání ve společnosti v roce 2021. Do roku 2016 společnost zaměstnávala zahraniční zaměstnance z Arménie, Lotyšska a Tuniska, avšak v dalších letech se ve společnosti žádný občan těchto zemí již nevyskytl. Do roku 2017 byli ve společnosti zaměstnání občané Ameriky, Myanmaru, Albánie a Chorvatska. Koncem roku 2017 byla pracovní smlouva uzavřena a již se zaměstnanci s občanstvím v těchto zemích ve společnosti nenachází kromě chorvatského občana, který byl ve společnosti zaměstnán v roce 2019. Do roku 2018 byli zaměstnáváni občané z Uzbekistánu. Ve stejném roce byl ojediněle zaměstnán cizinec s občanstvím v zemi Burkina Faso.

#### **5.4 Shrnutí analýzy vývoje zaměstnanců ve společnosti**

Na základě uvedených grafů bylo analyzováno, jak se mění poměr tuzemských a zahraničních zaměstnanců ve společnosti a jaké jsou důvody navýšení či snížení počtu zaměstnanců. V grafu níže, který charakterizuje vývoj všech zaměstnanců dle jejich původu, je zřejmé, že se počet zaměstnanců s výjimkou jednoho roku stále navyšuje a zároveň se mění jejich struktura. V roce 2015 zaměstnávala společnost nejmenší počet zaměstnanců ze všech analyzovaných let a zároveň byla většina zaměstnanců tuzemských, tedy zaměstnanci s občanstvím v České republice. Od toho roku je ve společnosti zaměstnáno méně tuzemských zaměstnanců navzdory navyšujícímu se počtu celkových zaměstnanců. Zahraniční zaměstnanci také mění situaci. Při začátcích zaměstnávání cizinců nabírala společnost převážně zaměstnance s občanstvím v Evropské unii. Ti obsazovali zpravidla vedoucí pozice, dělnické pracovní pozice poté obsadili nejčastěji občané Slovenska. Evropský pracovní trh byl pro navyšující se volné pracovní pozice z důvodu rozšiřující se výroby vyčerpaný a poptávka po dělnických pracovních pozicích nebyla dostatečná. Společnost se začala soustředit více na země třetích zemí, kde spustila aktivní náborové kampaně.

Vzhledem ke snižující se nezaměstnanosti v České republice od roku 2015 upřednostňovala společnost zaměstnance z takových zemí, které nemají dobrý stav na pracovním trhu a jejich občané hledají pracovní uplatnění v jiných zemích za podmínek, které jsou pro tuzemské i evropské občany neatraktivní a nedostačující. Společnost uznala za velmi nákladné nabídnout tuzemským zájemcům takové platební podmínky, které by byli pro potenciální zaměstnance přijatelné vzhledem k nízké nezaměstnanosti v České republice a možnosti si mezi zaměstnavateli vybírat, jelikož je nabídka práce na trhu velmi omezená.

Rostoucí počet tuzemských zaměstnanců v roce 2021 zapříčinila pandemie koronaviru, kdy se mnoho lidí v České republice ocitlo bez práce a hledali tak uplatnění ve stabilní společnosti.



Obrázek 36: Vývoj počtu zaměstnanců

*Zdroj: vlastní zpracování*

## Závěr

Diplomová práce si kladla za cíl zhodnocení zaměstnávání cizinců v nejmenované společnosti, jaký je vývoj počtu zahraničních zaměstnanců, jaký je původ cizinců a zhodnocení důvodů jejich příchodu či odchodu do společnosti působící v České republice. Zároveň cílila tuto analýzu porovnat s ekonomickou situací v České republice a jaký má ekonomická situace na zaměstnávání cizinců ve společnosti dopad. Důležitou částí cíle bylo zhodnocení situace zaměstnanců ve společnosti za situace pandemie koronaviru. Dále bylo cílem práce charakterizovat náborový proces ve společnosti a získání informací o chodu personálního oddělení, které se náborovými činnostmi zabývá. Charakterizaci náborového procesu měla práce identifikovat z pohledu odpovědnosti a činností, to znamená zjištění, kdo za nábor zahraničních zaměstnanců zodpovídá, jaké činnosti jsou s náborem cizinců spjaté a jaké jsou důsledky celého vývoje tuzemských i zahraničních zaměstnanců.

Analýza zaměstnávání cizinců byla provedena ve spolupráci s personálním oddělením společnosti, které poskytlo takové informace, umožňující zveřejnění bez jmenování společnosti po kontrole PR oddělením, které se zabývá veřejnými vztahy. PR oddělení zhodnotilo rozhovor mezi autorem práce a personálním oddělením a uvedlo, které informace a data může autor v diplomové práci použít. Autor s personálním oddělením provedl rozhovor o odpovědnosti a činnostech personálního oddělení a analyzoval data, která od personálního oddělení obdržel.

Na základě obdržených dat diplomová práce charakterizuje jednotlivé týmy personálního oddělení, kdy popisuje tým nazývaný se VISA tým, který se stará o nábor zahraničních zaměstnanců včetně jejich začlenění ve společnosti. Konkrétně se VISA tým zabývá inzercemi volných pracovních míst na zahraničních internetových pracovních portálech a aktivně tak hledá zahraniční zaměstnance. Dále přijímá životopisy od zahraničních zájemců, které následně oslovuje a zasílá vstupní test pro danou pozici, o kterou se zahraniční zájemce uchází. Při úspěšně složeném testu uchazečem zaměstnanec VISA týmu zprostředkuje ústní pohovor prostřednictvím telefonu či online komunikační platformou. Přijatým zaměstnancům ze třetích zemí před jejich příchodem do České republiky žádá jejich jménem na konzulárním úřadu o vstupní povolení, na základě, kterého bude občanovi ze třetí země umožněn vstup do České republiky a zároveň žádá o zaměstnaneckou kartu, na základě, které může zahraniční zaměstnanec ze třetí země na území České republiky nejen pracovat, ale také pobývat bez nutnosti držení dalšího povolení k pobytu. Zaměstnanecké karty jsou zahraničním zaměstnancům poskytnuty na určité období, kdy je možné před ukončením platnosti požádat

úřad o prodloužení. S tímto VISA tým svým zaměstnancům pomáhá a prodloužení je také jednou z činností.

Data s počtem a původem zaměstnanců jsou analyzována od roku 2015 do září roku 2021. Autor v diplomové práci analyzuje vývoj počtu tuzemských a zahraničních zaměstnanců. Vývoj společnosti v jednotlivých letech značí, že se působení společnosti každým rokem rozšiřuje včetně výroby a výrobního portfolia. S rozšiřující se výrobou přicházejí volná pracovní místa na kancelářských i dělnických pracovních pozicích. Dělnických pracovních pozic je s novou výrobou vypsáno vždy více, jelikož je zaměstnanec na kancelářské pozici, který se stará o chod výroby mimo výrobní prostory, zastupitelný například svým kolegou, popřípadě má možnost práce z domova na tzv. home office. Ke své práci potřebuje zpravidla jen telefon a notebook a také pracuje na jednu denní směnu. Zaměstnanci pracující ve výrobních prostorách podílející se na výrobě výrobků musí být nahraditelní v případě, že je jeden například nemocný a nemůže se po několik dní dostavit do zaměstnání. Zároveň je chod výroby v několika závodech stanoven na dvousměnný provoz, tzn. šestnáct hodin za den a zaměstnanci se musí po každé směně vystřídat. To jsou důvody potřeby vyššího počtu zaměstnanců na dělnických pozicích.

S rozšiřující se výrobou společnost hledá nové zaměstnance na nově vypsané volné pracovní pozice. Kancelářské pozice jsou obsazeny zpravidla tuzemskými zaměstnanci, popřípadě evropskými zaměstnanci. Dělnické pracovní pozice nejsou pro tuzemské a evropské občany tolik atraktivní a při nedostatečné poptávce na trhu práce v České republice hledají své uplatnění v západních zemích od českých hranic. Z toho důvodu společnost aktivně vyhledává pracovní sílu ve třetích zemích, kde je situace na pracovním trhu ve špatných podmínkách a občané těchto zemí hledají pracovní uplatnění i lepší životní úroveň v evropských zemích. Rozšiřující se výroba je důvodem pro každoroční nárůst počtu zaměstnanců ve společnosti a potřebě získat zahraniční zaměstnance, kteří jsou ochotni pracovat na dělnických pracovních pozicích za takových finančních podmínek, které jsou pro tuzemské i evropské občany nepřijatelné.

Rok 2018 je jediným rokem, kdy došlo ve společnosti k poklesu celkového počtu zaměstnanců. V České republice došlo tohoto roku k podstatnému snížení míry nezaměstnanosti, což zapříčinilo odchod více než pět set tuzemských zaměstnanců ke konkurenčním zaměstnavatelům. Společnost si nemohla vzhledem k vysokému počtu dělnických pracovních pozic dovolit zvýšení platebních podmínek všem zaměstnancům, a proto



se snažila jejich odchod vykompenzovat náborem zaměstnanců ze zahraničí, převážně ze třetích zemí. Této situace využili pracovní agentury, které hledají zaměstnance v zahraničí a poté je zprostředkují společnosti, která pracovní agentuře platí nejen za práci zaměstnance, ale také za jeho zprostředkování. Pro společnost byla tato varianta získání nových zaměstnanců velmi nákladná a upravila platební podmínky pro tuzemské zaměstnance tak, aby zvýšila jejich zájem o zaměstnání ve společnosti. Tato situace vyšla společnost lépe i za zvýšených platebních podmínek nežli za využití pracovní agentury. Tuzemští občané se tak do společnosti začali vracet.

V roce 2020 přišla do České republiky celosvětová pandemie koronaviru, která má dodnes na ekonomiku a pracovní trh podstatný dopad. Onemocnění se šířilo jak mezi lidmi po celé republice, tak i mezi zaměstnanci ve společnosti. Kancelářské pracovní pozice byly přesunuty na home office neboli práci z domu. Dělnické pracovní pozice musely být ale stále přítomny a v případě nemocných výrobních zaměstnanců bylo nutné je nahradit. Společnost se rozhodla pro přijetí několika zaměstnanců a navýšení celkového počtu pro vzájemnou zastupitelnost ve výrobě.

V letech 2020 a 2021 byl nábor zahraničních zaměstnanců z cizích zemí obtížný z důvodu uzavření hranic, vládního zákazu cestování a dočasného omezení klauzurních úřadů. Zahraniční občané tak byli v těchto letech přijati pouze v období, kdy neplatil zákaz cestování. Většina nových zaměstnanců však byli občané tuzemští i zahraniční, kteří ale na území České republiky nějakou dobu žili z důvodu zaměstnání. S pandemií koronaviru přišlo několik omezení, kdy musela být daná odvětví na dočasnou dobu zcela uzavřena, popřípadě omezena ve své činnosti. Velké společnosti přestali vyrábět a z důvodu nepotřeby takového počtu zaměstnanců se rozhodlo pro hromadné propouštění. Velké množství zaměstnanců konkurenčních společností se ocitlo bez práce. Mezi takové patří zahraniční občané pobývající na území České republiky za účelem zaměstnání. Podnikatelé pracující například v gastronomii nemohli bez příjmů díky omezení vykonávání činnosti vyplácet mzdu svým zaměstnancům, které také propustili. V horším případě ukončili své podnikání a rozhodli se pro stálé zaměstnání u zaměstnavatele. Míra nezaměstnanosti v České republice začala v roce 2020 stoupat a trend trval až do začátku roku 2021. Pro společnost to znamenalo pozitivní situaci, kdy lze najmout nové zaměstnance za výhodnějších podmínek oproti předcházejícím dvěma letům s nízkou mírou nezaměstnanosti.

Analyzovaná společnost během pandemie koronaviru nezastavila svou výrobu a prodej výrobků, což znamenalo zmíněnou potřebu vyššího počtu zaměstnanců pro vzájemné zastoupení. V roce 2020 přijala nové zahraniční zaměstnance, kteří přišli ze zahraničí v období, kdy to vládní nařízení dovolovalo. Většina zahraničních zaměstnanců však byli propuštění cizinci z konkurenčních společností s občanstvím ve třetích zemích. V roce 2021 společnost přijímá především tuzemské zaměstnance, mezi které patří propuštění zaměstnanci a podnikatelé s ukončeným podnikáním. Přijetí tuzemských zaměstnanců napomůže nejen občanům České republiky v krizové době, ale také se nezaměstnanost v České republice sníží k původní hodnotě. Na základě analyzovaných dat ve společnosti je jisté, že míra nezaměstnanosti ve České republice ovlivňuje vývoj zahraničních zaměstnanců ve společnosti.

Na základě analýzy došel autor diplomové práce k závěrečnému shrnutí, že se počet zaměstnanců navyšuje z důvodu neustále se rozšiřující výroby. Tuzemský pracovní trh je však pro obsazení navyšujícího se počtu dělnických pracovních pozic nedostatečný, jelikož nejsou tyto pozice pro tuzemské obyvatele vzhledem ke klesající míře nezaměstnanosti do roku 2019 zajímavé. Proto společnost vyhledává nové zaměstnance převážně ve třetích zemích s horší situací na trhu práce a nabízí zahraničních občanů lepší pracovní i životní podmínky. Poměr zahraničních cizinců převažoval až do doby pandemie koronaviru, která nastala v roce 2020. Společnost nejen že přijímala nové zaměstnance z důvodu zastupitelnosti nemocných zaměstnanců, kterých bylo v toto období mnoho. Zároveň ale měla pandemie koronaviru dopad za míru nezaměstnanosti v České republice, které začala po mnoha letech stoupat, jelikož bylo velké množství zaměstnanců propuštěno z konkurenčních společností a několik podnikatelů muselo ukončit své podnikání, včetně propuštění svých zaměstnanců. Tuzemští obyvatele vyhledali pracovní pozici ve stálé společnosti bez hrozby výpovědi. Společnost tak začala hlavně začátkem roku 2021 přijímat tuzemské zaměstnance, kteří by se za podmínek nižší nezaměstnanosti v předchozích letech o dělnickou pracovní pozici neucházeli.

## Použitá literatura a prameny

- 262/2006 Sb. *Zákon zákoník práce*. (nedatováno). Získáno 2021-10-22, z Podnikatel.cz:  
<https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/f3053371/>
- Agentury práce - mýty a fakta: metodická pomůcka* (Praha. vyd.). (2018). Praha: ČMKOS.
- Baršová, A., & Barša, P. (2005). *Přistěhovalectví a liberální stát: imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav.
- Cizinci: Počet cizinců*. (nedatováno). Získáno 2021-10-24, z Český statistický úřad:  
<https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>
- Cizinci: Zaměstnanost*. (nedatováno). Získáno 2021-10-24, z Český statistický úřad:  
[https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz\\_zamestnanost](https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_zamestnanost)
- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. (nedatováno). Získáno 2021-10-22, z Migrace.com: <https://www.migrace.com/bx/cs/1/55>
- Hájek, L. (2009). *Ekonomie a ekonomika*. Hradec Králové: Gaudeamus.
- Hrubý domácí produkt - Časové řady ukazatelů čtvrtletních účtů*. (nedatováno). Získáno 2021-10-24, z Český statistický úřad: [https://www.czso.cz/csu/czso/hdp\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/hdp_cr)
- Joklová, K., & Ryšavá, J. (2009). *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí* (1. vyd.). Praha: ASPI.
- Klímová, R. (nedatováno). Právní úprava zaměstnávání cizinců. 1. Získáno 2021-09-10, z [https://www.ucetni-portal.cz/pravni-uprava-zamestnavani-cizincu-1152-c.html?gclid=EAIaIQobChMI0p-498z08gIVi9d3Ch2OxQoWEAAAYBCAAEgKqlfD\\_BwE](https://www.ucetni-portal.cz/pravni-uprava-zamestnavani-cizincu-1152-c.html?gclid=EAIaIQobChMI0p-498z08gIVi9d3Ch2OxQoWEAAAYBCAAEgKqlfD_BwE)
- Kučera, Z., Pauknerová, M., & Růžička, K. (2015). *Mezinárodní právo soukromé* (8. vydání. vyd.). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk.
- Macáková, L. (2007). *Mikroekonomie: základní kurz* (10. vyd. vyd.). Slaný: Melandrium.
- Modrá karta*. (nedatováno). Získáno 2021-10-21, z Ministerstvo vnitra České republiky:  
<https://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>

- Nariadení Rady (ES) č. 539/2001.* (nedatováno). Získáno 2021-10-02, z Eur-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32001R0539>
- Občané třetích zemí.* (nedatováno). Získáno 2021-10-04, z Ministerstvo vnitra České republiky: <https://www.mvcr.cz/clanek/kratkodoby-pobyt-vizova-povinnost-bezvizovy-styk.aspx>
- Rozhodování o vydávání víz - opravné mechanismy.* (nedatováno). Získáno 2021-10-04, z Migraceonline.cz: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/rozhodovani-o-vydavani-viz-opravne-mechanismy#a0>
- Soukup, J. (2010). *Makroekonomie* (2., aktualiz. vyd. vyd.). Praha: Management Press.
- Strategie migrační politiky České republiky.* (nedatováno). Získáno 2021-10-16, z Ministerstvo vnitra České republiky: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/strategie-migracni-politiky-ceske-republiky.aspx>
- Tomšej, J. (2018). *Zaměstnávání cizinců v České republice* (1. vyd.). Praha: Wolters Kluwer.
- Vyhláška č. 274/2004 Sb.* (nedatováno). Získáno 2021-10-12, z Zákony pro lidi: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-274>
- Vyhláška č. 429/2010 Sb.* (nedatováno). Získáno 2021-10-12, z Zákony pro lidi: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-429>
- Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let.* (nedatováno). Získáno 2021-10-24, z Český statistický úřad: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413\\_\\_VUZEMI\\_\\_97\\_\\_19#fx=0&w=](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413__VUZEMI__97__19#fx=0&w=)
- Zákon č. 326/1999 Sb.: Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.* (1999). Získáno 2021-09-04, z Zákony pro lidi: Sběrka zákonů: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>
- Zákon č. 435/2004 Sb.: Zákon o zaměstnanosti.* (2004). Získáno 2021-09-04, z Zákony pro lidi: Sběrka zákonů: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
- Zaměstnanecká karta.* (nedatováno). Získáno 2021-10-21, z Ministerstvo vnitra České republiky: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

*Zásady migrační strategie.* (nedatováno). Získáno 2021-10-17, z Ministerstvo vnitra České republiky: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/zasady-migracni-strategie.aspx>