

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

DIPLOMOVÁ PRÁCE



MANAGEMENT FIREM

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Pracovní migrace do České republiky v letech 2009-2019

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Leden/2021

JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Barbora Knapová / MF 29

JMÉNO VEDOUCÍHO DIPLOMOVÉ PRÁCE

PhDr. Marcela Palíšková, Ph.D.

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou diplomovou práci na uvedené téma vypracoval/a samostatně a že jsem ke zpracování této diplomové práce použil/a pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědom/a skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užil/a, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř., k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: 17.11.2020 v Praze

PODĚKOVÁNÍ

Rád/a bych tímto poděkoval/-a vedoucímu diplomové práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytl/a při zpracování mé diplomové práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Národní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SOUHRN

1. Cíl práce:

Základní cíl: Posouzení pracovní migrace a zaměstnanosti cizinců v ČR v letech 2009 - 2019.

Dílčí cíl 1: Identifikace hlavních důvodů pro pracovní migraci do ČR.

Dílčí cíl 2: Identifikace ekonomických dopadů zaměstnávání cizinců na český trh práce.

Ověření hypotéz:

H1 Hlavním důvodem pracovní migrace do ČR byl rychlý růst českého pracovního trhu a zlepšující se životní podmínky pro cizince.

H2 Pracovní migrace pomohla odstranit/zmírnit problém nedostatku kvalifikovaných pracovníků.

2. Výzkumné metody:

Analýza sekundárních dat z veřejně dostupných databází (analýza časových řad, komparace)

Syntéza

Indukce

Kvantitativní výzkum

3. Výsledky výzkumu/práce:

Základní cíl diplomové práce byl naplněn a stejně tak bylo dosaženo i dílčích cílů. Byla analyzována migrace do České republiky a její vývoj v daném období a stejně tak byly popsány důvody pro migraci. Jako dopad zaměstnávání cizinců na český trh práce bylo identifikováno vyrovnávání nerovnováhy mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po pracovní síly.

Obě stanovené hypotézy byly ověřeny a byla potvrzena jejich platnost. První hypotéza se ukázala jako pravdivá vzhledem k rostoucí české ekonomice, nárůstu volných pracovních míst a zlepšení životních podmínek cizinců. Druhá hypotéza potom byla ověřena v rámci identifikace oborů zaměstnávajících cizince a mimo jiné také pomocí vlastního výzkumu.

4. Závěry a doporučení:

V rámci vlastního výzkumu a jeho následného vyhodnocení bylo možné ověřit hlavní důvody migrace do České republiky, kterými byly pracovní příležitost, rodina a vzdělání. Druhým dílčím cílem byla identifikace ekonomických dopadů zaměstnávání cizinců na český trh práce. Tento cíl byl v práci naplněn, ale jeho hlubší analýzu nebylo v této práci možné uskutečnit. Vzhledem ke komplexnosti ekonomických dopadů se tato práce zaměřila pouze na vyrovnání převýšení poptávky pracovní síly nad její nabídkou.

V diplomové práci nebyla analyzována některá data, která rámcově spadají do problematiky, ale přesahují možnosti práce. Jedná se zejména o sociologické faktory, jako jsou diskriminace cizinců ve společnosti i na pracovišti, vliv vztahů na migraci a také konkrétní profese, které zaměstnanci vykonávají. V navazujícím výzkumu by tedy bylo vhodné zařadit i tyto faktory.

KLÍČOVÁ SLOVA

Pracovní migrace, cizinci, nezaměstnanost, míra volných pracovních míst, důvody pro migraci, podnikové služby, kvalifikovaná pracovní síla

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SUMMARY

1. Main objective:

Main objective: Evaluation of labor migration and employment of foreigners in the Czech Republic in the years 2009 - 2019.

Sub-objective 1: Identification of the main reasons for labor migration to the Czech Republic.

Sub-objective 2: Identification of economic impacts of employing foreigners on the Czech labor market.

Hypothesis verification:

H1 The main reason for labor migration to the Czech Republic was the rapid growth of the Czech labor market and improving living conditions for foreigners.

H2 Labor migration has helped to address / alleviate the problem of qualified work force shortages.

2. Research methods:

Analysis of secondary data from publicly available databases

Syntesis

Induction

Quantitative research

3. Result of research:

The main objective of the thesis was fulfilled and the sub-objectives were achieved as well. The migration to the Czech Republic and its development in the given period were analyzed, as well as the reasons for the migration were described. The impact of the employment of foreigners on the Czech labor market was identified as balancing the imbalance between labor supply and labor demand.

Both established hypotheses were verified and their validity confirmed. The first hypothesis proved to be true given the growing Czech economy, the increase in job vacancies and the improvement of the living conditions of foreigners. The second hypothesis was then tested in the identification of fields employing foreigners and, among other things, through own research.

4. Conclusions and recommendation:

As part of own research and its subsequent evaluation, it was possible to verify the main reasons for migration to the Czech Republic, which were job opportunities, family and education. The second partial goal was to identify the economic impacts of employing foreigners on the Czech labor market. This goal was fulfilled, but its deeper analysis could not be realized in this theses. Due to the complexity of economic impacts, this work focused only on compensating for the excess of labor demand over supply.

In this diploma thesis, some data which are part of the topic were not analyzed, due to their exceeding complexity for this theses. These are mainly sociological factors such as discrimination against foreigners in the society and in the workplace, the impact of relations on migration and also the specific professions that employees perform. Therefore, it would be appropriate to include these factors in the follow-up research.

KEYWORDS

Labor migration, foreigners, unemployment, job vacancy rate, reasons for migration, business services, qualified work force

JEL CLASSIFICATION

J61

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Barbora Knapová
Studijní program:	Ekonomika a management (Ing.)
Studijní obor:	Management firem
Studijní skupina:	MF 29
Název DP:	Pracovní migrace do České republiky v letech 2009-2019
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none">1. Úvod2. Teoreticko-metodologická část<ol style="list-style-type: none">2.1. Pracovní migrace2.2. Ekonomické teorie migrace2.3. Právní rámec zaměstnávání cizinců v ČR2.4. Metodika práce3. Praktická část<ol style="list-style-type: none">3.1. Český trh práce jako součást evropského pracovního trhu3.2. Analýza vybraných ukazatelů trhu práce3.3. Nadnárodní společnosti v České republice a jejich vliv na pracovní trh3.4. Důvody pro pracovní migraci do České republiky3.5. Postavení cizinců na českém trhu práce4. Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• BORJAS, J. G. <i>Immigration Economics</i>. Cambridge MA: Harvard University Press, 2014. ISBN 0674049772.• PALÁT, M. <i>Mezinárodní migrace a ekonomika v Evropské unii: vývoj, determinanty, politiky a trendy</i>. Ostrava: Key Publishing, 2015. ISBN 9788074182303.• PALÁT, M. <i>Determinanty vzniku migrace a statistiky cizinců v Evropské unii</i>. Ostrava: Key Publishing, 2014. ISBN 9788074182280.• PÍTROVÁ, L. <i>Aktuální právní aspekty migrace</i>. Praha: Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-162-5.
Harmonogram:	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 30. 06. 2020• Zpracování teoretické části do 31. 08. 2020• Zpracování výsledků do 30. 09. 2020• Finální verze do 01. 12. 2020
Vedoucí práce:	PhDr. Marcela Pališková, Ph.D.

V Praze dne 3. 6. 2020

prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

Prof. Ing.
Milan
Žák CSc.

Digitální podpis Prof.
Ing. Milan Žák CSc.
DN: cn=Prof. Ing. Milan Žák
CSc., o=CZ, ou=Vysoká škola
ekonomie a
managementu, st.
givenName=Milan,
sn.Žák, serialNumber=JCA
+1000102

Obsah

1 Úvod	1
2 Teoreticko-metodologická část práce	3
2.1.1 Druhy pracovní migrace	3
2.1.2 Historické vlny pracovní migrace	4
2.1.3 Filipínský model	6
2.1.4 Globální diaspory	7
2.1.5 Pracovní migrace ve zdravotnictví	7
2.2 Ekonomické teorie migrace	8
2.2.1 Neoklasická teorie migrace	8
2.2.2 Todarův model	9
2.2.3 Mikroekonomické behaviorální modely	9
2.2.4 Nová ekonomie migrace	10
2.2.5 Teorie dvojího trhu	11
2.2.6 Socio-ekonomické dopady migrace na vysílající země	13
2.2.7 Socio-ekonomické dopady migrace na cílové země	14
2.3 Právní rámec zaměstnávání cizinců v České republice	16
2.3.1 Právní východiska zaměstnávání cizinců v České republice	17
2.3.2 Specifika zaměstnávání občanů členských států EU	20
2.3.3. Specifika zaměstnávání občanů tzv. třetích zemí	21
2.3.3 Výjimky a zvláštní případy při zaměstnávání cizinců	22
2.3.4 Sociální a zdravotní pojištění	22
2.3.5 Zdanění cizinců	24
2.3.6 Právní rámec výkonu práce na živnostenské oprávnění cizinci v České republice	24
2.4 Metodika	25
3 Praktická část	28
3.1 Český trh práce jako součást evropského pracovního trhu	28
3.1.1 Zaměstnanost	29
3.1.2 Nezaměstnanost	31
3.1.3 Příjmy domácností	32
3.2 Analýza vybraných ukazatelů trhu práce	33
3.2.1 Nezaměstnanost dle věku a vzdělání	33
3.2.2 Zaměstnanost podle sektorů	35
3.2.3 Průměrná hrubá mzda	36

3.2.4	Vývoj volných pracovních míst na českém pracovním trhu	36
3.2.5	Inflace a HDP	39
3.3	Nadnárodní společnosti v České republice a jejich vliv na pracovní trh	40
3.4	Důvody pro pracovní migraci do České republiky	43
3.5	Postavení cizinců na českém trhu práce.....	47
3.5.1	Počty cizinců na českém pracovním trhu	47
3.5.2	Druhy ekonomických činností cizinců	50
3.5.3	Průměrná hrubá měsíční mzda dle národnosti.....	52
3.5.4	Doba hledání zaměstnání.....	53
3.5.5	Materiální a sociální deprivace.....	54
3.5.6	SWOT analýza	56
4	Závěr	59
	Literatura	I
	Přílohy	V

1 Úvod

Tato diplomová práce se zabývá pracovní migrací do České republiky v letech 2009 až 2019 a zaměstnaností cizinců. Problematika migrace je obecně velmi aktuálním tématem, které se řeší na všech politických úrovních, a které zasahuje jak do ekonomické, společenské, kulturní, tak i pracovní sféry.

Pracovní migrace je potom jedním z typů migrace, který se vyznačuje tím, že hlavním motivem pracovního migranta je ekonomická činnost v cizím státě. Tato ekonomická činnost je zároveň jeho cílem. V České republice může být pracovní migrace vnímána jako příliv nekvalifikované pracovní síly. Pravdou však je, že v posledních 10 letech zaznamenala Česká republika velký nárůst cizinců pracujících jako kvalifikovaná pracovní síla v různých oborech. Nejvýraznější nárůst ve velkých městech lze potom spojovat s přílivem nadnárodních společností, které zde začaly otevírat svá logistická, finanční a jiná centra. Obecně se tato centra dají shrnout pod název centra podnikových služeb. Tyto pobočky nezaměstnávají jen velké množství Čechů, ale i díky velmi nízké nezaměstnanosti se stávají se útočištěm velkého počtu cizinců hledajících uplatnění na cizím pracovním trhu. Tento trend je založen na faktu, že práce v mezinárodní společnosti většinou nevyžaduje znalost lokálního jazyka či kultury. Zároveň tato centra typicky obsluhují ostatní státy, takže mají potřebu vyšší jazykové vybavenosti svých zaměstnanců, což opět může vyřešit migrace.

Přestože stále zůstává oborem s nejvyšším počtem zaměstnanců s cizím občanstvím zpracovatelský průmysl, existují obory, jako například administrativní a podpůrné činnosti, které v tomto ohledu ve sledovaném období rapidně rostly. Proto se tato práce zaměřuje zejména na identifikaci kvalifikované pracovní migrace, která souvisí se současným trendem, a nezaměřuje se primárně na migraci nekvalifikované pracovní síly.

Toto téma bylo zvoleno nejen pro jeho aktuálnost, ale také pro lepší porozumění dopadů, které zaměstnávání cizinců jako kvalifikované pracovní síly má. Sama autorka této práce má bohaté zkušenosti s tímto typem pracovních migrantů v České republice jak v pracovním, tak i osobním životě.

Pracovní migrací se zabývá několik ekonomických teorií. Tyto teorie jsou shrnuty v teoretické části diplomové práce. Ekonomické teorie pracovní migrace obecně popisují fungování migrace z makroekonomického či mikroekonomického hlediska. Konkrétně tak dle svého zaměření popisují fungování pracovního trhu a migrace či motivace a rozhodování samotných migrantů. Tato teorie je v práci zahrnuta, protože efektivně uvádí jak fungování pracovní migrace, tak i její možné odlišnosti. Kromě ekonomických teorií je také stručně zmiňována historie pracovní migrace a její hlavní proudy.

Neméně důležitou součástí teoretické části této diplomové práce je potom rozbor právního rámce zaměstnávání cizinců, tedy legislativa, která migraci a zejména pracovní migraci upravuje, ať už na úrovni Evropské unie či České republiky. Pochopení legislativních základů pracovní migrace je důležité pro správné vnímání jejích překážek, rozdílů mezi jednotlivými národnostmi migrantů, ale i pro chápání přístupu organizací, které migranty přijímají či přímo vyhledávají. O to významnější je znalost legislativy, že Česká republika jako členský stát Evropské unie musí dodržovat pravidla, která jsou nadřazená národní legislativě. Zároveň volný pohyb osob a bezvízový styk v Evropské unii otevřel dveře evropské migraci a zaměstnávání občanů ostatní členských států, jakožto v EU v podstatě neexistují překážky pro tento postup.

Zároveň tato teoretická rovina práce může být inspirací pro zaměstnance i zaměstnavatele pro nalezení odpovědí na otázky, které ohledně zaměstnávání cizinců v České republice mohou vyvstat.

Cílem této závěrečné práce je tedy samotná analýza pracovní migrace a zaměstnanosti cizinců v letech 2009 až 2019. Kromě tohoto hlavního cíle lze také identifikovat dva dílčí cíle, které jsou plněny v praktické části práce. Prvním z nich je identifikace důvodů pro pracovní migraci do ČR. Pracovní migrace totiž má hlavní charakteristiku, kterou je zaměstnání nebo vykonávání práce v cílové zemi, ale osobní důvody migrantů mohou být různé. Vzhledem k tomu, že za pracovního migranta lze považovat jakéhokoliv cizince, který je nebo byl zapojen do pracovních činností ve státě, jehož není občanem, může toto rozhodnutí podniknout kvůli rodině, pracovní příležitosti, touze po nových zkušenostech, nepříznivé situaci či nízké nabídce pracovních příležitostí v jeho zemi či kvůli vzdělání. Pro pochopení těchto důvodů byl kromě rozboru dat také proveden vlastní výzkum formou dotazníkového šetření.

Druhým dílčím cílem je potom identifikace ekonomických dopadů zaměstnávání cizinců na český trh práce. Za účelem splnění cíle je analyzována situace českého pracovního trhu v rámci Evropské unie i jednotlivě vybrané ukazatele pracovního trhu. Kromě toho jsou také analyzována data ohledně cizinců, jejich pozice, v jakých oborech pracují a jaký na ně tedy mohou mít vliv. Zároveň je zkoumán i vliv nadnárodních společností, který dotváří působení cizinců na českém trhu práce.

Tyto dva cíle protínají celou praktickou část práce a jsou tedy rozebírány na dílčí části v podobě tematických kapitol. Kromě dílčích cílů byly také stanoveny 2 hypotézy, které jsou v práci ověřovány v rámci rozboru a popisu dostupných dat i vlastního výzkumu.

První hypotézou této diplomové práce je tvrzení, že hlavními důvody pracovní migrace do České republiky byl rychlý růst českého pracovního trhu a zlepšující se životní podmínky pro cizince. Tato hypotéza je v práci ověřována na základě dostupných dat o pracovních místech, jako je míra volných pracovních míst, vývoj nezaměstnanosti a rozvoj jednotlivých odvětví. Životní podmínky cizinců jsou potom ověřovány na základě analýzy odvětví zaměstnávajících cizince, průměrných mezd či například míry materiální a sociální deprivace. Tato hypotéza byla zvolena z důvodu viditelného nárůstu kvalifikované pracovní síly z ciziny zejména ve velkých městech, která vede k úvaze, že se tvoří nová místa vhodná pro tyto pracovníky a že podmínky pro život cizinců se zákonitě musí zlepšovat.

Druhá hypotéza je potom hodnocením efektu pracovní migrace na český pracovní trh. Touto hypotézou je, že pracovní migrace pomohla odstranit či zmírnit problém nedostatku kvalifikovaných pracovníků. Toto tvrzení je opět ověřováno na základě dostupných dat ohledně některých ukazatelů pracovního trhu, jako jsou nezaměstnanost, zaměstnanost či míra volných pracovních míst. Dalším důležitým faktorem pro posouzení platnosti hypotézy jsou také počty cizinců pracujících v různých odvětvích a jejich pozice na pracovním trhu.

Obě hypotézy jsou tedy ověřovány v praktické části této diplomové práce a jejich vyhodnocení probíhá jak v průběhu jednotlivých analýz, tak zejména v závěru práce.

2 Teoreticko-metodologická část práce

V této části práce je představena teoretická stránka problematiky pracovní migrace a její definice – co je pracovní migrace, jaké druhy pracovní migrace existují a do jakých skupin se dělí. Zároveň kapitola přináší informace o významných vlnách pracovní migrace, které celosvětově definovaly její vývoj. Kromě historických faktů je také představen Filipínský model jakožto jeden z příkladů poměrně specifického přístupu k odlivu pracovníků. V neposlední řadě je představena problematika pracovní migrace ve zdravotnictví, které je velmi diskutovaným odvětvím v migrační problematice.

Kromě obecné roviny pracovní migrace se tato kapitola věnuje také ekonomickým teoriím a determinantům, jako jsou ekonomická asimilace, změny v míře nezaměstnanosti, růst či pokles mezd, ekonomické přínosy migrace a remittance.

Důležitou součástí je v neposlední řadě právní rámec migrační politiky a zaměstnávání cizinců v České republice, jakožto faktor, který migraci ovlivňuje a stanoví její pravidla.

Poslední část této kapitoly je zaměřena na použitou metodiku práce. Jsou vysvětleny použité metody a důvody jejich použití a jednotlivé postupy, které jsou v práci využity.

2.1. Pracovní migrace

Ačkoliv migrace ať už v obecném smyslu či migrace pracovní jsou velmi aktuálními a mnohdy i kontroverzními tématy, migrace není ve světě žádnou novinkou. Lidstvo se stěhovalo už od pravěku. Důkazem tomu může být už jen fakt, že člověk se ze svého místa původu v Africe svými cestami za potravou, poražením svých nepřátel a průzkumem jejich území, dostal na všechny kontinenty světa (Cohen, 2019, s. 12).

Neexistuje jednotná definice migrace, obecně se ale dá říci, že se jedná o pohyb populace v nejširším smyslu, který zahrnuje jakýkoliv geografický pohyb jednotlivce nebo skupiny jednotlivců z místa na místo, přes hranice státu nebo i uvnitř státu, nezávisle na jeho trvání či motivy. Právě motiv tohoto pohybu potom určuje, o jaký typ migrace se jedná, ať už jde o pohyb uprchlíků, vysídlování, cestování, sjednocení rodin nebo migraci s ekonomickým motivem (Ministerstvo vnitra ČR, 2020).

OSN (2020) definuje migranta jako člověka, který se přestěhoval nebo se právě stěhuje přes hranici státu či v rámci jednoho státu pryč ze svého obvyklého místa pobytu, nezávisle na tom, jestli je tento pohyb dobrovolný či ne, nezávisle na jeho právním statutu, délce pobytu a motivu.

Pokud se zaměříme na přeshraniční migraci, migrace s ekonomickým motivem je nazývaná pracovní migrace, tedy pohyb z jednoho státu do druhého státu za prací. Tato migrace je většinou států regulovaná v rámci migračních zákonů. Pracovním migrantem tedy nazýváme jednotlivce, který je nebo byl zapojen do pracovní výdělečné činnosti ve státě, jehož není občanem (IOM, 2020).

Ministerstvo vnitra České republiky (2020) definuje ekonomického migranta jako cizince, který svou zemi opustil dobrovolně s cílem zlepšení svého ekonomického postavení. Ekonomický migrant se může na území ČR vyskytovat jak v legálním, tak i v nelegálním postavení v závislosti na oprávnění, kterým disponuje.

2.1.1 Druhy pracovní migrace

Pracovní migraci lze dělit dle několika hledisek. Zásadní je rozdělení pracovní migrace na legální a nelegální. Lze obecně říci, že ve světě panuje velká poptávka po nelegálních pracovnících, nelegální pracovní migrace je tedy jednou z nejčastějších forem migrace (Palát,

2015, s. 23). Vzhledem k významu a rozsahu tohoto tématu, právním aspektům migrace a pracovní činnosti v České republice bude věnována jedna z následujících kapitol.

Na základě kvalifikace migrujícího jedince či kvalifikaci potřebné pro vykonávání činnosti v cílové zemi hovoříme o pracovní migraci nízko kvalifikované nebo vysoce kvalifikované (Palát, 2015, s. 23).

Podle charakteru migrantů a podle forem vykonávané práce rozdělují Baštýř a Palát (2005) migraci následovně:

- Pobídková – je spojená s reakcí na výzvu cílového státu. Specialisté z méně vyspělých zemí putují do země s vyšší životní úrovní, vyšším finančním ohodnocením a možnostmi kariérního růstu. Obvykle vyhledávají rozvinuté země specialisty konkrétních profesí, typickým příkladem mohou být lékaři nebo například IT specialisti, programátoři. Je typické, že tento druh migrace je dlouhodobý či celoživotní a rizikem tak může být odliv kvalifikované pracovní síly.
- Poptávková – impulsem je motivace samotného migranta. Riziko je vyvoláno v cílové zemi, která se může potýkat s přílivem nekvalifikované pracovní síly, který může vést ke zvyšování nezaměstnanosti a tlaku na snižování mezd.
- Pobytová – váže se na záměr dlouhodobého nebo celoživotního pobytu migranta mimo své místo původu. Hlavním faktorem při výběru země bývá výše příjmu, která musí být dostatečná k tomu, aby člověka přiměla vzdát se svých sociokulturních vazeb v rodné zemi. Ačkoliv se nedá přesně definovat, jaká je dostatečná výše pro motivaci, Baštýř a Palát považují za rozhodující alespoň dvojnásobek reálného příjmu v domácí zemi.
- Dojížděková (také pendlerská) – je výjimečná tím, že místo pobytu zůstává v domovské zemi. Migrant dojíždí za prací a to buď každý den, nebo se po krátkém (týdenním, výjimečně i měsíčním) pobytu vrací domů. Je typické, že cílovou zemí je země sousední s vyšší mzdou.

Pracovní migrace může mít na pracovní trh různé vlivy. Příliv migrantů může uspokojit jak potřebu nízko kvalifikované práce, tak i vysoce kvalifikovaných pracovníků v cílové zemi. V rámci nízko kvalifikované práce se jedná zejména o pozice, o které domácí pracovníci nemají zájem, ať už v zemědělství, stavebnictví nebo gastronomii. Jedním z dopadů migrace potom může být to, že domácí pracovníci dosahují vyšších pozic. Na druhou stranu, emigrační země trpí odlivem pracovníků a v případech odlivu kvalifikované pracovní síly země trátí také na investici do vzdělávání populace. Některé vyspělé země, které podporují imigraci kvalifikované pracovní síly, naopak kladou překážky přílivu nízko kvalifikované pracovní síly a tím prohlubují rozdíl na úrovni lidského kapitálu mezi vyspělými a rozvojovými zeměmi (Palát, 2015, s. 34). Podrobněji se vlivy na ekonomiku zabývá kapitola věnovaná ekonomickým teoriím migrace.

2.1.2 Historické vlny pracovní migrace

Za jednu z prvních forem pracovní migrace, v tomto případě nedobrovolné, lze považovat otroctví. Existuje mnoho druhů otroctví a některé přežívají dodnes. Zjednodušeně lze otroctví definovat jako přivlastňování práce jiných a vykonávání kontroly nad svobodou jejich pohybu. Domácí otroctví bylo zdokumentováno již v islámských kulturách a starověkém Řecku a Římě, nabralo ale jiný rozměr po nárůstu poptávky po otročké práci v Americe v 18. století a stalo se významným migračním tokem. Odhaduje se, že mezi roky 1701 a 1810 bylo na americkém kontinentu vyloďeno asi 9 566 000 živých afrických otroků (Cohen, 2019, s. 40-43).

Dalším významným pracovním-migračním tokem je model indických smluvních dělníků, kteří nahradili otroky na plantážích v bývalých britských koloniích po zrušení otroctví v roce 1834. Jednalo se o tzv. Smluvní službu, kdy dělníci podepsali smlouvu většinou na pět let a získali jízdenku na cestu, lékařskou péči, bydlení a mzdu. V mnoha případech jim po 10 letech byla garantována bezplatná cesta zpět do Indie. Tímto způsobem migrovalo podle dostupných údajů přibližně milion a půl dělníků (Cohen, 2019, s. 40-47).

V rámci Commonwealthu potom došlo k ještě jedné výrazné migrační vlně a to po druhé světové válce, kdy Velká Británie začala systematicky nabírat pracovní síly z kolonií. Velká Británie se v té době potýkala s velkým nedostatkem pracovních sil. Výhodou tohoto řešení bylo, že pracovníci z Commonwealthu byli britskými občany a mluvili anglicky (Cohen, 2019, s. 84-87).

Typickou oblastí, odkud lidé emigrovali do Velké Británie, byl Paňdžáb v Indii. Vazby mezi Brity a oblastí Paňdžábu sahají daleko do minulosti. Od roku 1857 sloužilo v britské armádě mnoho Paňdžábců. Sikhští vojáci, kteří sloužili v elitních plucích, byli často posíláni do jiných kolonií Britského impéria a byli aktivní v obou světových válkách. Po druhé světové válce nastal ve Velké Británii nedostatek pracovních sil a ten formoval modely poválečné migrace ze subkontinentu. Této příležitosti se chopili především muži ze středních rolnických rodin v Paňdžábu, zejména ti, kteří byli dříve zaměstnáni v koloniální armádě nebo u policejních sil a jejich příbuzní (Anitha, Pearson, 2013).

Tito paňdžábští migranti našli práci v odvětví výroby, textilu a služeb, včetně významného počtu na letišti Heathrow v západním Londýně. Po přijetí zákona o přistěhovalcích ze společenství v roce 1962, který omezil volný pohyb pracovníků ze společenství, se většina pracovníků z jižní Asie rozhodla usadit ve Velké Británii a nakonec se k nim přidaly jejich rodiny (Anitha, Pearson, 2013).

Je zřejmé, že Commonwealth díky svému modelu fungování byl vždy nakloněn migraci. Vzhledem k tomu, že obyvatelé Commonwealthu měli britské pasy, nepotýkali se s překážkou víz. Autoři se ale shodují, že i přes propojení zemí Commonwealthu se jednotlivé kultury potýkaly s poměrně významnou diskriminací.

Historicky největší volný pohyb migrantů za práci nastal v letech 1836 až 1914, kdy asi 30 milionů evropských migrantů přeplulo Atlantik a usadilo se v USA. Obecně se jednalo o pracovní migraci, kdy lidé prchali před tvrdými podmínkami v Evropě a zároveň uspokojovali poptávku USA po pracovní síle pro svůj silící průmysl (Cohen, 2019, s. 70-75).

Od 90. let 19. století byla většina příjezdů ze střední, východní a jižní Evropy. Jen v tomto desetiletí migrovalo do Ameriky asi 600 000 Italů a do roku 1920 vstoupily do Spojených států více než 4 miliony. Ve velkém počtu dorazili také Židé z východní Evropy prchající před náboženským pronásledováním. Více než 2 miliony Židů přijely do Spojených států mezi roky 1880 a 1920 (History, 2020).

Masivní migrace do USA ale probíhala i před rokem 1836. Přibližně jedna třetina migrantů přicházejících v letech 1815 až 1865 pocházela z Irska, které v polovině 19. století zažilo obrovský hladomor. Ve 40. letech 20. století byla téměř polovina amerických přistěhovalců pouze z Irska. Tito irští přistěhovalci, obvykle zbídačení, se usadili poblíž místa svého příjezdu ve městech podél východního pobřeží. V letech 1820 až 1930 migrovalo do Spojených států asi 4,5 milionu Irů (History, 2020).

Imigrace prudce poklesla během celosvětové deprese 30. let a druhé světové války. V letech 1930 až 1950 se americká populace narozená v zahraničí snížila ze 14,2 na 10,3 milionu, tedy z 11,6% na 6,9% celkové populace USA. Po válce přijal Kongres zvláštní právní předpisy umožňující uprchlíkům z Evropy a Sovětského svazu vstoupit do Spojených států

amerických. Po komunistické revoluci na Kubě v roce 1959 získaly vstup do Spojených států také statisíce kubánských uprchlíků. V roce 1965 přijal ale Kongres zákon o přistěhovalectví a státní příslušnosti, který zrušil kvóty založené na státní příslušnosti a umožnil Američanům sponzorovat příbuzné z jejich zemí původu. V důsledku tohoto zákona a související legislativy došlo v USA ke změně v imigrační struktuře. Dnes většina přistěhovalců z USA pochází spíše z Asie a Latinské Ameriky než z Evropy (History, 2020).

Většina zdrojů představuje migraci do USA jako typický příklad z historie pracovní migrace. Je také známo, že populace USA byla převážně formována migranty a často se tedy polemizuje o diskriminaci a rasismu, který je zde stále přítomen.

V novodobé historii představuje významnou pracovní migraci do Evropy stěhování Turků do západního Německa po druhé světové válce. Tureckou migraci lze rozdělit do 3 fází. Mezi lety 1961 a 1973 probíhala fáze tzv. *gastarbeiterů*, tedy zahraničních dělníků, kteří putovali do Německa za prací. Za druhou fází se považuje období od roku 1974 až do roku 2005, kdy díky globální recesi vyvolanou ropnou krizí přestalo Německo přijímat zahraniční dělníky. Někteří Turci se vrátili domů, jiní naopak dokázali přestěhovat svou rodinu či založit rodinu v Německu. Třetí fáze probíhá od roku 2005, kdy bylo v Německu sečteno na 3 a půl milionu obyvatel tureckého původu. V současnosti probíhá mezi Německem i Tureckem stále k výrazné migraci, ovšem mnoho Turků se vrací do své rodné země. V současnosti mají Turci také možnost odejít do důchodu do Turecka (Cohen, 2019, s. 88-91).

2.1.3 Filipínský model

Dalším významným tokem pracovní migrace v minulosti a současnosti, je filipínská migrace. Ve třicátých letech minulého století se na zdravotních školách na Filipínách zavedla myšlenka školení pracovníků pro migraci do USA. Od 70. let 20. století se tato myšlenka rozšířila a v roce 1982 založila Filipínská vláda Úřad pro zaměstnávání v zahraničí (POEA), který kontroluje a koordinuje snahu o rozšíření zahraničního zaměstnávání a zároveň doporučuje Filipíncům, v kterých zemích jsou podmínky pro práci přijatelné. Filipínští zahraniční pracovníci mají průkazy totožnosti, jsou registrovaní (Cohen, 2019, s. 122).

Když byl zahájen zámořský program, vláda se podílela na náboru a přiřazování pracovníků a zaměstnavatelů. Vzhledem k poptávce po pracovnících a velkému počtu zúčastněných se vláda v roce 1976 vzdala umístění pracovníků a předala práci do rukou soukromých personálních agentur. V rámci POEA stále existuje pobočka pro umístování, ale ta představuje pouze malý počet všech pracovníků u zahraničních zaměstnavatelů (Asis, 2006).

Ne všichni Filipínci ale pracují pod záštitou POEA. Odhaduje se, že z 10 miliónů zahraničních pracovníků 1,2 milionů pracuje nelegálně a přes 4 milióny se usadilo v cílové zemi natrvalo. Nejčastější profese vykonávané Filipínci v zahraničí jsou pečovatelé, chůvy, pomocníci a pomocnice v domácnosti a kvalifikované zdravotní sestry, 55% z nich jsou ženy. Filipínští muži potom pracují zejména jako námořníci, asi 25% z celkového počtu námořníků na světě jsou Filipínci (Cohen, 2019, s. 122).

Filipínská migrace do značné míry přispívá do státní kasy, jen námořníci v roce 2016 přispěli ekonomice na poplatcích 5,5 miliardami USD. Zvyšování kvalifikace pracovníků přináší lepší platy a podmínky a umožňuje jim posílat rodinám na Filipíny vyšší finanční příspěvky. Zahraniční pracovníci nejsou na Filipínách vnímáni jako odliv mozků či kvalifikované pracovní síly, jak je tomu ve většině zemí, ale jako hrdinové, národní přínos, ti, kteří se obětují pro svou zemi a své rodiny (Cohen, 2019, s. 122-124).

Obecně platí, že ve srovnání s jinými národními skupinami jsou filipínští pracovníci relativně lépe chráněni, protože jsou vzdělanější, častěji mluví anglicky a jsou lépe organizovaní.

Nevládní organizace pro migranty na Filipínách a jejich sítě v zahraničí nejen poskytují migrantům podporu, ale co je důležitější, prosazují práva migrantů (Asis, 2006).

Většina autorů se tedy shoduje, že filipínský model vývozu pracovníků je pro zemi úspěchem a mohl by tak být inspirací pro organizaci migrace v jiných státech.

2.1.4 Globální diaspory

Původní význam pojmu diaspora značí náhlý negativní stav, který byl způsoben násilným odtržením populace od původního místa pobytu a její rozšíření do mnoha míst. (Hanus, 2009, str. 13) Výraz diaspora v oblasti migrace je vnímán jen jako náhlý přesun obyvatelstva na mnoho různých míst. Často se jedná o násilný přesun populace definované v etnických nebo náboženských termínech. Ovšem diaspora může vyniknout i jako součást pracovní migrace, příkladem z minulosti může být migrace Italů za prací v letech 1945 až 1975 (Cohen, 2019, s.140-145).

V tomto období opustilo válkou zničenou Itálii 7 milionů lidí, kteří se vydali hledat práci do zahraničí. Další 9 milionů lidí se přestěhovalo z jihu Itálie na sever, kde podmínky k nalezení práce byly přívětivější. V případě Itálie je nutno říci, že vazby na rodná města a vesnice jsou u této populace velmi silné a tak nelze mluvit o jedné italské diaspoře, ale mnoha diasporách., které nelze shrnout pod jediný fenomén (Cohen, 2019, s. 142).

2.1.5 Pracovní migrace ve zdravotnictví

Zdravotnictví je jeden z příkladů odvětví, které zažívá dlouhodobý nárůst pracovní migrace. Odhaduje se, že do roka 2030 bude celosvětově chybět ve zdravotnictví přes 4 miliony pracovníků. Přestože je nedostatek očekávám zejména na americkém kontinentě a v západním Pacifiku, je poptávka po zdravotnících univerzální a většina zemí již dnes zvyšuje poptávku po zahraničních doktorech, sestřích či porodních asistentkách (Cohen, 2019, s. 156).

Například ve Velké Británii se odhaduje nedostatek zdravotních sester na plný úvazek do roku 2029 na 108 000. Velký počet zdravotníků přechází do soukromého sektoru a mnoho z nich do zahraničí. Mezinárodní platnost britských ošetrovatelských certifikací pracovníkům umožňuje uplatnění za hranicemi Velké Británie a je tak jedním z důvodů neustálé migrace za prací, ať už za lepšími podmínkami či vyšším finančním ohodnocením. Ve Velké Británii již existují agentury, které se specializují na nábor zdravotníků, především sester a porodních asistentek, do zemí na Středním Východě, v Arabských Emirátech, Austrálii, Novém Zélandu či v USA. Nabídky jsou tím víc přitažlivé, že již teď se britské zdravotnictví potýká s velkým přetížením a tím i nelehkými podmínkami pro zaměstnance (Cohen, 2019, s. 157).

Některé země se s odlivem kvalifikovaného personálu smířily a snaží se najít v této migrační tendenci výhodu. Již zmiňované Filipíny jsou perfektním příkladem, ale v podobné situaci se nachází například také Indie. Naopak Jihoafrická republika ztrácí investice, které vložila do vzdělání lékařů, kteří potom migrují do zemí s vyššími příjmy. V roce 2011 byla tato ztráta vyčíslena na 1.41 miliardy USD. V podobné situaci se například nachází Jamajka nebo Kenia (Cohen, 2019, s. 158-159).

V České republice byl doposud viditelný trend odchodu zdravotníků za prací do Německa. Podle průzkumu HealthCare ale tento trend postupně slábne. Oproti roku 2015, kdy o odchodu po dostudování uvažovala více než polovina mediků, v roce 2018 údajně počet klesl na necelých 24 procent. Zvýšil se ovšem čas, po který chtějí medicí v cizině, v tomto případě tedy ve většině případů v Německu, zůstat. Ten, kdo uvažuje z Česka odejít, již nemá v plánu se v blízké době vrátit. Například na Slovensku je situace opačná a počet migrujících

zdravotníku do zahraničí stále roste. Vlády se snaží nedostatek pracovníků řešit navýšením kapacit univerzit a mezinárodními programy, trvalé řešení ale stále hledají (Berger, 2019).

2.2 Ekonomické teorie migrace

V současnosti neexistuje jediná ucelená teorie mezinárodní migrace. Existuje několik teorií, které se vyvíjely nezávisle, často také v rozdílných oborech a za různých podmínek. Počátek mezinárodní migrace a důvod vzniku fenoménu přesunů obyvatelstva je tedy vysvětlován několika teoriemi, které ačkoliv sdílí záměr, zapojují do jejich fungování rozdílné koncepty, předpoklady a referenční rámce.

Přestože ekonomické teorie vznikaly nezávisle na sobě a na první pohled spolu nesouvisí, nemusí to znamenat, že jsou nekompatibilní. Kombinací několika teorií je potom možné přesněji definovat jak vznik, tak i fungování mezinárodní migrace.

2.2.1 Neoklasická teorie migrace

Pravděpodobně nejstarší a nejznámější teorie mezinárodní migrace vznikala jako teorie zaměřená na vysvětlení a definování jevu pracovní migrace v ekonomickém rozvoji. Tato teorie se zakládá na tvrzení, že mezinárodní migrace je způsobena geografickými rozdíly v nabídce a poptávce po práci, tedy pracovní síle (Massey et al., 1993, s. 433). Jedná se o makroekonomický přístup ke zkoumání migrace a předpokládá efektivně fungující trhy v zemích zapojených do migračních proudů.

Jedním ze zásadních předpokladů je, že reálné mzdy rychle reagují na převis nabídky či poptávky po práci a tím eliminují nerovnováhy na trhu práce. Zvýší-li se poptávka po práci v zemi A, následují 3 efekty: Vzrostou reálné mzdy a tím nabízená práce ze strany pracovníků, zvýší se tedy zaměstnanost a zároveň růst mezd způsobí příliv migrantů do dané země. Zvýšení zaměstnanosti a příliv migrantů tak tlačí na snížení reálných mezd a tím dochází k narovnání mzdových rozdílů v obou oblastech. Stát má podle této teorie možnost ovlivnit mnohem snadněji migraci nekvalifikované pracovní síly, která je závislá na poptávkových šocích na trhu (Procházková-Ilinitchi, 2010, s.7).

Z makroekonomického pohledu lze také migraci vyjádřit pomocí následující funkce mezd a nákladů (Brožová, 2018, s. 231):

$$M_{ij} = f(W_i, W_j, C_{ij}),$$

kde M_{ij} vyjadřuje migraci mezi zeměmi i a j ,

W_i – mzda v zemi i ,

W_j – mzda v zemi j ,

C_{ij} – náklady na migraci.

Tato teorie jako většina opomíjí několik aspektů migrace. Jsou jimi například na první pohled iracionální přesuny do zemí s nižší ekonomickou produktivitou zejména vysoce kvalifikovaných pracovníků, kteří díky jejich specifické orientaci dostávají velmi výhodné pracovní nabídky, nebo faktory, které nemají přímé spojení s pracovním trhem jako je úroveň školství, bydlení, přístup k půjčkám, apod. (Procházková-Ilinitchi, 2010, s. 8).

Největším přínosem neoklasické teorie je specifický pohled na původ migrace, kterým je stav pracovního trhu. Massey et al. (1993, str. 433-434) odvozují následující závěry:

1. Mezinárodní migrace pracovníků je způsobena odlišnou úrovní reálných mezd mezi státy.
2. Odstranění mzdového rozdílu ukončí migraci pracovní síly, tzn. je-li rozdíl mezi reálnými mzdami nulový, migrace je též nulová.
3. Migrace vysoce kvalifikovaných pracovníků může mít opačný směr než pohyb nekvalifikované pracovní síly.
4. Pracovní trhy jsou primárními mechanismy a jejich prostřednictvím vzniká mezinárodní migrace pracovní síly, ostatní trhy mají nepatrný vliv na pohyblivost pracovníků.
5. Pomocí regulace pracovního trhu mohou státy regulovat migrační toky, jak v případě zdrojových, tak i v cílových zemích.

2.2.2 Todarův model

Todarův model je přepracováním neoklasické teorie migrace. Místo reálné mzdy je zde využíváno očekávané mzdy a migrace probíhá ve dvou fázích. První fází je proces migrace a hledání práce a druhou fází je výkon práce, tedy zaměstnání. Důležitým faktorem v modelu je potom délka období hledání práce, která by měla být úměrná k míře nezaměstnanosti v dané oblasti (Procházková-Ilinitchi, 2010, s. 11).

Todarův model také kalkuluje s proměnnou zvanou podzaměstnanost, která počítá se skutečnostmi jako jsou nucené zkrácené úvazky nebo zaměstnávání kvalifikovaných pracovníků na nekvalifikovaných pozicích. V tom model dokáže lépe definovat stav pracovního trhu a oproti použití klasické míry nezaměstnanosti je účinnější v tvorbě migrační politiky a volbě relevantních nástrojů (Procházková-Ilinitchi, 2010, s. 12).

2.2.3 Mikroekonomické behaviorální modely

Mikroekonomické behaviorální modely jsou neoklasickými mikroekonomickými modely a zabývají se migrací na úrovni jedinců a jejich individuálních rozhodnutí. Základem těchto modelů je předpoklad, že jedinec bude migrovat za předpokladu, že jeho čistý užitek z tohoto přesunu bude větší než náklady (Procházková-Ilinitchi, 2010, s. 13).

Migrace je vnímána jako investice jedince, který se na základě vlastního uvážení, kalkulace nákladů a přínosu, rozhodne, zda je tato investice pro něj výhodná. Jako náklady nejsou vnímány jen jako materiální a finanční náklady, ale také například úsilí najít si novou práci a adaptovat se na nové prostředí a také přerušování dosavadních vztahů a zázemí (Massey et al, 1993, s. 434-435). Modely tedy pracují s očekávanými nebo také pravděpodobnými příjmy v cílové zemi a s příjmy v zemi původu. Tyto příjmy odpovídají znalostem a schopnostem pracovníka a jejich hodnoty – v cílové zemi a zemi původu, se porovnávají (Procházková Ilinitchi, 2010, s. 13).

Rozhodování o migraci z mikroekonomického hlediska lze také popsat následující funkcí (Brožová, 2018, s. 231):

$$PV_B - PV_A - C > 0,$$

kde PV_B je současná hodnota budoucích výdělků v cílové zemi,

PV_A – současná hodnota budoucích výdělků doma,

C – náklady na migraci.

Tato rovnice stanoví, že člověk se rozhodne migrovat, pokud bude čistý výnos z migrace kladný, tedy pokud výnosy z migrace budou kompenzovat jejich nákladů. Současná hodnota

budoucích výdělků se zjišťuje diskontováním. Pro příklad je uvedena rovnice člověka, který očekává celoživotní výdělek v domácí zemi.

$$PV_A = w_{25}^A + \frac{w_{26}^A}{(1+r)} + \frac{w_{27}^A}{(1+r)^2} + \dots + \frac{w_{65}^A}{(1+r)^4}$$

Zvýšení jeho příležitostí a výnosů v cílové zemi zvyšuje i motivaci k migraci. Oproti tomu, pokud se zlepší výnosy a příležitosti v domácí zemi, ochota k migraci klesá (Brožová, 2018, s. 232)

Pro lepší pochopení mikroekonomického modelu mohou posloužit následující závěry (Procházková-Ilinitchi, 2010, s. 14-15):

1. Mikroekonomický model stejně jako Todarův model nevysvětluje migraci pouze na základě příjmového diferenciálu, ale také pomocí diferenciálu míry nezaměstnanosti.
2. U pracovníků s vyššími schopnostmi a znalostmi, které přispívají k vyšší pravděpodobnosti získání práce či vyššího platu v cílové zemi než v zemi původu, je také vyšší pravděpodobnost mezinárodní migrace.
3. Individuální vlastnosti, sociální podmínky a technologie, které snižují náklady spojené s migrací zvyšují výnosy z migrace a tím zvyšují i pravděpodobnost mezinárodní migrace.
4. Předchozí faktory ovlivňují jedince z dané oblasti v různé míře, a tak dochází k rozdílům v motivaci k migraci v jednotlivých skupinách obyvatelstva vysílající země.
5. Celkové migrační toky jsou součtem přesunů na základě analýzy prospěchů a užitků z migrace každého pracovníka.
6. Mezinárodní migrace existuje pouze za předpokladu existence rozdílných příjmů mezi zeměmi.
7. Velikost rozdílů v přínosech migrace ovlivňuje velikost migračních toků.
8. Rozhodnutí migrovat je přímo ovlivněno fungováním pracovních trhů a ostatní trhy toto rozhodnutí přímo neovlivňují.
9. V případě, že jsou podmínky v cílové zemi psychologicky přitažlivé, existuje možnost, že náklady migrace budou ignorovány nebo dokonce považovány za přínos.
10. Vlády mohou ovlivňovat migrační toky zvyšováním migračních nákladů, působením na očekávané přínosy například pomocí přísnějších pravidel pro udělení pracovního víza nebo podporou zaměstnanosti ve vysílající zemi.

2.2.4 Nová ekonomie migrace

V posledních letech přístup nazývaný „nová ekonomie pracovní migrace“ postavil do nelehké pozice mnoho předpokladů a závěrů neoklasických teorií. Hlavním klíčem tohoto nového přístupu je předpoklad, že migrace není racionální rozhodnutí jednotlivce, ale jednání větší sociální skupiny – typicky rodiny či domácnosti. Zde jednotlivci jednají společně nejen s cílem maximalizovat přínos, ale také minimalizovat risk spojený i s jinými než jen pracovními trhy (Massey et al., 1993, s. 436).

Domácnosti mají oproti jednotlivcům možnost diverzifikovat své příjmy. Někteří členové tak mohou zůstat v domácí ekonomice a jiní mohou migrovat. V rozvinutých zemích mají rodiny a domácnosti možnost minimalizovat risk spojený s poklesem příjmů pomocí vládních programů nebo pojišťovacích produktů. V rozvojových zemích ale tato možnost většinou neexistuje, proto rodiny a domácnosti volí migraci jako nástroj minimalizace risku poklesu příjmů (Procházková-Ilinitchi, 2010, s. 18).

Massey at al. (1993, s. 436-439) a Procházková-Ilinitchi (2010, s. 18) představují několik příkladů, kdy nedostatky na jiných než pracovních trzích mohou být důvodem k migraci:

Pojištění sklizně: V rozvinutých zemích existuje možnost pojistných produktů, v rozvojových zemích, kde je většina obyvatelstva zaměstnaná v zemědělství, tato možnost ochrany chybí. Proto rodiny diverzifikují své příjmy a někteří členové migrují do zahraničí, kde je jejich příjem závislý na jiných proměnných a tím minimalizují risk z nedostatku příjmů.

Trhy s derivátovými produkty: V rozvojových zemích je velmi omezená možnost zajistit cenu části úrody pomocí forwardů či futures, tedy za pevnou cenu, a tak zaručit potřebný příjem. Migrace může být řešením tohoto problému.

Pojištění v nezaměstnanosti: Na rozdíl od rozvinutých zemí, v rozvojových zemích většinou není zabezpečená podpora v případě ztráty zaměstnání. Migrace člena rodiny do zahraničí je tak náhradním řešením v případě chybějícího sociálního pojištění.

Kapitálové trhy: Vzhledem k minimálním možnostem úvěrů a většinou nízkým úsporám rodin v rozvojových zemích, je migrace alternativním řešením, jak získat potřebný kapitál při plánování investice.

Novým pojmem je v této teorii relativní chudoba. Pokud v některých domácnostech porostou příjmy, v jiné domácnosti budou mít intenzivnější pocit chudoby a tím bude sílit potřeba migrace. Po migraci těchto domácností mohou následovat další, protože se budou cítit relativně nejchudší (Procházková-Ilinitchi, 2010, s. 18).

Komplexnější pohled na migraci je v nové ekonomii pracovní migrace vykoupený vágnějšími představami ohledně možností, jak migraci ovlivnit. Rozhodnutí již nezávisí pouze na jedinci, ale na domácnosti nebo rodině, a toto rozhodnutí není ovlivněno pouze mzdou ale i ekonomickým prostředím jako celkem. Opatření pro ovlivnění migrace tedy může být vedlejším účinkem politik pro rozvoj domácí ekonomiky. Jedním ze základních doporučení může být vytvoření programů pojištění v nezaměstnanosti v zemích, kde doposud chybí. Ovšem to je možné až po dosažení určité ekonomické úrovně. Dalším opatřením k omezení odlivu pracovní síly může být program s cílem rozprostření příjmů ve společnosti, a tím pádem i minimalizace pocitu relativní chudoby a pravděpodobnosti migrace (Procházková-Ilinitchi, 2010, s. 20).

Významným přínosem tohoto přístupu je zahrnutí zpětných vazeb migrantů na jejich zemi původu. Tato vazba je nejčastěji vyjádřena remitencí. V případě, že země chce podpořit příliv migrantů, pak může usnadnit převod remitencí do země původu. V rozvinutých zemích vzhledem k rozvinutému finančnímu systému zpravidla problém nebývá, a tak většinou překážka stojí na straně vysílající země. Na druhou stranu může stát podpořit návrat emigrantů skrz podporu malého a středního podnikání, čímž také přiláká investice a podpoří domácí ekonomiku. Rozvoj podnikání je podporou pro rozvoj ostatních trhů jako jsou kapitálový, úvěrový, pojišťovací či trh bankovních služeb (Procházková-Ilinitchi, 2010, s. 20).

2.2.5 Teorie dvojího trhu

Teorie dvojího trhu nebo také teorie segmentovaného trhu je makroekonomickým přístupem k migraci. Jak neoklasická teorie, tak i nová ekonomie migrace se zaměřují na rozhodnutí na mikroekonomické úrovni. Oproti tomu teorie dvojího trhu se nezaměřuje na rozhodnutí jednotlivců, ale na migraci na úrovni ekonomického kontextu a socio-kulturních aspektech trhů (Massey at al., 1993, s. 441-443).

Teorie pracuje s push faktory na straně vysílající země a pull faktory na straně země přijímající, které jsou vnímány jako chronická potřeba zahraničních pracovníků a jsou původcem migrace. Tyto pull faktory jsou definovány následujícími čtyřmi charakteristikami vyspělých průmyslových společností a jejich ekonomik (Massey at al., 1993, s. 441-443):

Strukturální inflace: Mzdy reflektují nejen stav nabídky a poptávky na pracovním trhu, ale jsou ve vyspělých zemích nositelem společenského postavení a prestiže. Lidé věří, že mzda odráží společenskou roli, kterou jedinec zastává. Jako výsledek potom firmy nenabízejí mzdy pouze vycházející z pracovního trhu, založené na nabídce a poptávce, ale ovlivněné již zmíněnými proměnnými, a navíc často ovlivněné postavením odborů, vládními regulacemi či vnitrofiremními klasifikacemi. Pokud firma hledá nekvalifikovanou pracovní sílu, nemůže tedy jen jednoduše zvýšit nabízenou mzdu, protože to by narušilo jak společenskou, tak i firemní hierarchii. Pokud se zvýší mzdy na nejnižší úrovni, musí se zvýšit na všech úrovních. Zároveň pokud se odbory zaslouží o zvýšení mezd určitých pracovníků, většinou následují i ostatní profese pro zachování rovnováhy. Proto se firmy schylují k najímání zahraniční pracovní síly z méně vyspělých ekonomik, jejichž pracovníci jsou spíše nakloněni nižšímu finančnímu ohodnocení.

Motivační problém: Ve vyspělých pracovních hierarchiích je kritickým problémem motivace pracovníků vzhledem k faktu, že lidé nepracují jen kvůli příjmu, ale také kvůli společenskému postavení. Je tedy velmi obtížné udržet motivaci na pracovních pozicích, které nejenže jsou finančně nízko ohodnocené, ale navíc nepřinášejí žádný společenský status. Přesto, že mechanizace eliminuje nejnižší pracovní pozice, problém nevymizí, protože pomyslné dno hierarchie se pouze přesouvá o stupeň výše. Proto firmy hledají zaměstnance, kteří za nekvalifikovanou práci hledají pouze zdroj obživy. Z mnoha důvodů právě imigranti plní tuto úlohu. Mnoho zahraničních pracovníků přichází na trh pouze s cílem zabezpečení obživy, v mnoha případech přechodně a s vizí návratu a vylepšení pozice ve své domovině. Zároveň většina těchto pracovníků nevnímá sama sebe jako součást trhu přijímací země, ale země vysílající, kde fakt, že pracují v zahraničí ať na nekvalifikované pozici, přináší společenskou výhodu.

Ekonomický dualismus: Vyspělé průmyslové ekonomie jsou charakteristické rozdělením trhu zapříčiněným vlastní dualitou práce a kapitálu. Kapitál je fixní proměnnou produkce, která může být ponížena, ale ne absolutně vyčleněna. Oproti tomu práce je proměnnou variabilní, která může být propuštěna v případě poklesu poptávky a každý pracovník je tím pádem zodpovědný za svojí vlastní nezaměstnanost. V kapitalistickém pojetí práce je tedy upřednostňován model, kde je stálá část poptávky zachována pro zapojení strojů a vybavení a proměnlivá poptávka je přiřazena práci zaměstnanců. Inherentní dualismus mezi prací a kapitálem se rozšiřuje na pracovní sílu ve formě segmentované struktury trhu práce.

Ve výsledku potom primární sektor, závislý na kapitálu jako jsou speciální stroje a vybavení, nabízí stabilnější zaměstnání, lepší finanční ohodnocení a specializovanější práci. Oproti tomu sekundární sektor se vyznačuje svojí nestálostí, nekvalifikovanou prací a nejistotou. Ve chvíli krize v sekundárním sektoru je pracovní síla propouštěna s cílem minimalizovat náklady. V sektoru primárním by ale propouštění způsobilo velké ztráty a to ho dělá pro pracovníky stabilnějším.

Nízké mzdy, nestálé podmínky, nedostatek vyhlídek na možnosti posunu v rámci sekundárního sektoru jsou příčinou toho, že tuzemští pracovníci jsou více přitahováni primárním sektorem, kde jsou mzdy vyšší, práce je stabilnější. Pro vyplnění mezery na pracovním trhu sekundárního sektoru se zaměstnavatelé obrací na zahraniční pracovníky.

Demografie nabídky práce: Problémy motivace a strukturální inflace spojené s moderními profesními hierarchiemi, dualismem, který je typický pro tržní ekonomiky, vytvářejí

neustálou poptávku po pracovních ochotných pracovat za nedostačujících podmínek, nízkou mzdou, s velkou nestabilitou a kteří čelí malé šanci na profesní postup. V ještě stále nedávné historii byla tato poptávka částečně uspokojena dvěma skupinami lidí se sociálním postavením a charakteristikami, které vedly k těmto druhům zaměstnání: ženy a dospívající.

Historicky se ženy pohybovaly na pracovním trhu pouze do okamžiku narození prvního potomka a částečně, když děti dospívaly. Jejich příjem tak byl vnímán pouze jako doplňkový a snáze se vyrovnávaly s nižší mzdou a nestálým zaměstnáním. Společenský status žen byl zakotven v rodině a nebyl ohrožen nekvalifikovanou prací. Stejně tak teenageři částečně i dnes nepovažují nestálá pracovní místa za problém, protože práci považují za dočasnou a vykonávají ji za účelem příjmu.

Ve vyspělých společnostech se však tyto dva zdroje nekvalifikované práce zmenšily kvůli následujícím třem sociálně demografickým trendům: nárůst účasti ženské pracovní síly, kdy dnes ženy usilují o kariéru, společenský status a férový příjem, růst rozvodovosti, který způsobil přeměnu ženského příjmu na příjem hlavní, pokles porodnosti a rozšíření vzdělání, které vedou k zúžení skupiny dospívajících vstupující na pracovní trh. To vede ke strukturální nerovnováze na pracovním trhu, která je dlouhodobě vyrovnávána poptávkou po přistěhovalecké pracovní síle.

Teorie dvojího trhu, jakožto výhradně makroekonomická teorie, opomíjí faktory mikroekonomicky zaměřené, jako individuální motivace, vlastnosti jednotlivců či jiné subjektivní faktory, které v makroekonomii nehrají důležitou roli.

2.2.6 Socio-ekonomické dopady migrace na vysílající země

Ve většině rozvojových zemí existuje politický zájem v podpoře migrace v roli vysílající země. Migrace může do jisté míry napomoci rozvoji tím, že uleví tlaku na nezaměstnanost tak, že umožní lidem nalézt práci v zahraničí a tím zároveň vytvoří toky remitencí, tedy peněz, které proudí ze zahraničí zpět do domácí ekonomiky. Na druhé straně je ale migrace hrozbou v rámci tzv. odlivu mozků, tedy ztráty kvalifikované pracovní síly (International Labour Office, 2010, s. 41).

Remitence: Celosvětově jsou remitence vnímány jako jeden z hlavních přínosů pro vysílající rozvojové země. Obvykle přispívají ke zlepšení bydlení, výživy, vzdělávání a zdravotní péče v zemi, kam jsou zasílané. V některých zemích jsou remitence považovány za jednu z nejstabilnějších možností příjmů pro chudé rodiny. V roce 2008 byla leaderem v přijatých remitencích Indie, následovaná Čínou a Mexikem. Přínos remitencí na ekonomiku země je ale stále diskutabilní, vzhledem k tomu, že většina těchto financí je spotřebována rodinami migrantů, které s těmito financemi již počítají v rodinném rozpočtu (International Labour Office, 2010, s. 41-42).

Zaměstnanost a mzdy: Ačkoliv za jednotlivými rozhodnutími o migraci existuje mnoho motivací, hlavním motorem současné migrace je nedostatek solidních pracovních příležitostí ve vysílajících zemích. V rozvojových zemích nejsou pracovní místa vytvářena dostatečně rychle tak, aby ekonomika byla schopná absorbovat nárůst poptávky. Migraci tak lze chápat jako prostředek ke zvýšení ekonomické bezpečnosti. Vzhledem k selektivnosti migrace, odtok pracovníků může mít pozitivní dopad na mzdy v zasažených sektorech (International Labour Office, 2010, s. 47).

Migrace kvalifikované pracovní síly a odliv mozků: Při úvahách nad dopadem migrace na rozvoj vysílajících zemí je nutné posoudit dopad kvalifikované migrace z rozvojových zemí. Od 90.let dvacátého století kvalifikovaná migrace roste a odráží tak globalizační trendy, celosvětovou rostoucí poptávku po dovednostech a vzdělání a také selektivní politiky

přijímacích zemí a rychlý růst v oblasti technologií. Jeden z důvodů migrace kvalifikované pracovní síly jsou lepší podmínky a vybavení v cílové zemi a více příležitostí v profesním rozvoji. Cílové země často podporují příliv kvalifikované migrace pomocí různých náborů či pomocí migrační politiky, kdy vzdělání usnadňuje vstup do země. V angličtině se používá termín “cherry picking” ve smyslu výběru a přitahování těch nejlepších z chudých rozvojových zemí. Tím ale vyspělé státy zbavují chudší země svých nejkvalifikovanějších jedinců, do kterých investovali prostředky na vzdělávání často z veřejných zdrojů. Odliv mozků tedy představuje reálné riziko pro rozvojové země, které ztrácejí cenný lidský kapitál a čelí negativním následkům ve zdravotnictví, školství a v rozvoji soukromého sektoru (International Labour Office, 2010, s. 48-51).

Zpětná migrace a cirkulační migrace: Zpětná migrace je vnímána jako pozitivní strategie za účelem zvrácení odlivu kvalifikované pracovní síly. Bohužel údaje o zpětně migraci jsou velmi omezené, protože většina zemí nemá zavedené monitorovací systémy zaznamenávající, kolik státních příslušníků vykonávajících výdělečnou činnost v zahraničí, se vrátilo do své země. Neexistují jasně vymezené typy zpětné migrace, nejjednodušší rozdělení ale sestává z určení, zda se jedná o návrat dobrovolný nebo nedobrovolný. Nedobrovolný návrat může být způsoben například zamítnutím víz, deportačními programy, apod. Cirkulační migrace potom v praxi znamená, že migrant se usadí v cílové zemi dlouhodobě, ale ne na trvalo. Po čase se vrací domů a potom zase odchází za prací. Některé státy podporují cirkulační migraci, protože je menší hrozbou než migrace trvalá, jiné naopak tento typ migrace znepřístupňují pravidly pro ztrátu trvalého pobytu, apod. (International Labour Office, 2010, s. 51-53).

Migrace a obchod: Obchod stejně jako migrace zahrnuje pohyb práce. Právě proto se v ekonomických teoriích pracuje s návazností migrace a obchodu jako dvou doplňujících se faktorů. Některé služby jako například “call centra” nejsou vázané na místo výkonu, proto mohou být jednoduše přemístěny do zemí s nižšími mzdami, a místo migrace lidí tedy dochází k migraci pracovních míst. Na druhou stranu existují služby jako finanční služby nebo vyspělé technologie, které nelze přesunout, kde obchod a migrace jsou komplementární (International Labour Office, 2010, s. 55-56).

2.2.7 Socio-ekonomické dopady migrace na cílové země

Migrace má stejně vážné dopady na země cílové jako země vysílající, přínos imigrace z ekonomického hlediska je ale méně prostudovaný, je tedy obtížné stanovit jeho váhu. Existují samozřejmě prokázané výhody imigrace, ale veřejná debata se většinou orientuje na sociální úpravy a řešení problémů vzniklých rozdílnou etnickou příslušností. Mnoho zemí se ale dokázalo přizpůsobit a svoji rozmanitost dokonce oslavovat. Na druhou stranu stále častěji pozorujeme negativní reakce v podobě otevřeného rasismu, xenofobie a názor, že migrace způsobuje znepřístupnění pracovních míst původním obyvatelům státu. Nedostatečná integrace potom ve většině případů vede k etnickému napětí (International Labour Office, 2010, s. 56-57).

Ekonomický růst: Migrace může přispívat k ekonomickému růstu přijímacích zemí například naplněním pracovních míst, která zůstávají dlouhodobě neobsazená, omlazením populace, podporou podnikání, podněcováním rozvoje měst a přínosem diverzity do cílových zemí a společností (International Labour office, 2010, s. 57-57).

Zaměstnanost: Otázka, zda migrace způsobuje či nezpůsobuje nezaměstnanost v cílové zemi, je dnes velmi diskutovanou a zároveň velmi kontroverzní. Na vnitropodnikové úrovni může docházet k restrukturalizaci a k najímání zahraničních pracovníků na místa původních pracovníků, zejména potom těch starších a méně kvalifikovaných. Je ale velmi obtížné posoudit, zda vzniká vyšší nezaměstnanost, jelikož migrace může zároveň způsobovat

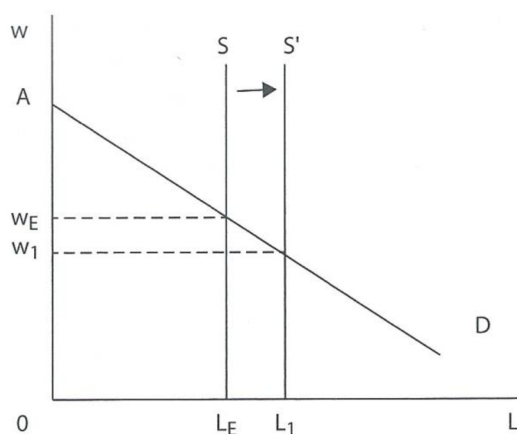
expansi ekonomiky. Příklady z EU ukazují, že migranti doplňují domácí pracovní sílu a zvyšují kupní sílu, tím pádem i poptávku po práci. (International Labour office, 2010, s. 60-61)

Mzdy a finanční ohodnocení: Pokles mezd a výtěžků v závislosti na migraci je další velmi kontroverzní otázkou. Předpokladem je, že vzhledem k nižším požadavkům migrantů na jejich finanční ohodnocení, tlačí migrace mzdy dolů a snižuje tak celkovou úroveň výtěžků v populaci. Studie zaměřené na tuto problematiku přinášejí poněkud rozporuplné závěry, ale je nutno přiznat, že některé druhy práce jsou díky migraci vykonávány za nižší mzdy, než kdyby je vykonávali domorodí obyvatelé (International Labour office, 2010, s. 62-64).

Podnikání a samostatně výdělečná práce: V mnoha zemích je podnikavost migrantů větší než podnikavost původních obyvatel, stejně tak je větší pravděpodobnost, že se stanou samostatně výdělečnými jedinci. Výhoda pro cílovou zemi tkví v rozšíření škály zboží a služeb, které jsou na trhu nabízeny. Zároveň je velmi typické, že migrující podnikatelé jsou ochotni pracovat mnoho hodin a nabídnout tak servis, který by jinak nebyl k dispozici (International Labour office, 2010, s. 64-66). Z českého prostředí můžeme například zmínit podnikání převážně vietnamských migrantů, kteří poskytují obchody s potravinami otevřené do pozdních hodin, typicky 7 dní v týdnu.

Změny na pracovním trhu lze také popsat pomocí následujících grafů v krátkém a dlouhém období. Jak znázorňuje Graf 1, s příchodem migrantů do země se zvyšuje nabídka práce, přímka S se posouvá do pozice S'. Zaměstnanost se zvýší na L_1 a rovnovážná tržní mzda klesne z w_E na w_1 (Brožová, 2018, s. 235).

Obrázek 1 Vliv migrace v krátkém období

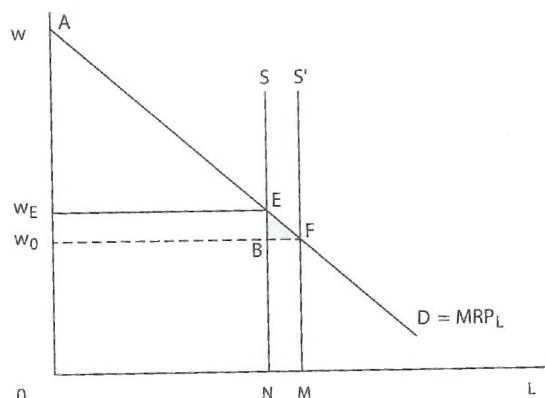


Zdroj: Brožová (2018, s. 236)

Tato funkce zahrnuje předpoklad, že domácí a zahraniční pracovníci jsou dokonalými substituty. Tento předpoklad ovšem nelze považovat za obecný, jelikož domácí pracovníci mají často vyšší a vhodnější lidský kapitál a dokážou se ve svém prostředí lépe uplatnit své schopnosti. Z toho vyplývá, že domácí a zahraniční pracovníci bývají na pracovním trhu spíše ve vztahu komplementárním (Brožová, 2018, s. 236).

V dlouhém období potom za předpokladů dokonalé substituce domácích pracovníků a migrantů mohou firmy najímat pracovníky za nižší mzdy. To zvyšuje zisk firem a ty mohou najímat další kapitál. Vyšší kapitál vede k vyšší produktivitě a posouvá mzdovou sazbu zpět nahoru, jak je vidět na následujícím grafu.

Obrázek 2 Vliv migrace v dlouhém období



Zdroj: Brožová (2018, s. 236)

2.3 Právní rámec zaměstnávání cizinců v České republice

Důvody k zaměstnávání cizinců na území České republiky se v čase velmi mění. Důvodem může být hledání nového know-how, nezbytná jazyková a kulturní znalost určité země, nebo ekonomická nutnost. Zejména v době, kdy se český trh práce vyznačuje velmi nízkou mírou nezaměstnanosti, je zaměstnávání cizinců často nejjednodušším či dokonce jediným řešením potíží s nedostatkem pracovní síly, ať už kvalifikované či nekvalifikované (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 21).

Mnozí zaměstnavatelé a jejich personalisté tak čelí problematice zaměstnávání cizinců z hlediska právního, daňového, odvodů a ochrany pracovního trhu obecně. Tato problematika se vyznačuje složitou právní úpravou a vysokými pokutami v případě, že zaměstnavatel poruší jeho povinnosti spojené se zaměstnáváním cizinců na území ČR (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 21).

Existuje ale také mnoho zemí, jejichž občané mají volný vstup na český pracovní trh. Největší skupinou jsou členské státy EU, ale volný vstup na trh mají také například absolventi českých středních a vysokých škol, držitelé povolení k trvalému pobytu atd. Úplný seznam je možné nalézt v § 98 zákona o zaměstnanosti. V praxi může tyto cizince zaměstnavatel zaměstnat, aniž by bylo potřeba jakéhokoliv dodatečného povolení (Právní prostor, 2019).

Pokud cizinec nespadá do žádné z výjimek, musí získat zaměstnaneckou kartu. Zaměstnanecká karta je nejrozšířenějším druhem pobytového povolení. Jako další lze uvést například modrou kartu, která je udělována vysoce kvalifikovaným zaměstnancům (Právní prostor, 2019).

Je také důležité věnovat pozornost právní úpravě o tzv. nespolehlivém zaměstnavateli. Pokud se stane zaměstnavatel nespolehlivým, nemůže zaměstnávat cizince – držitele zaměstnanecké karty. Za nespolehlivého může být považován například zaměstnavatel, který je dlužný, je v likvidaci nebo mu byla v posledních 4 měsících udělena pokuta za výkon nelegální práce (Právní prostor, 2019).

Pro lepší orientaci v této problematice bude kapitola rozdělena na právní východiska zaměstnávání cizinců, na specifika zaměstnávání občanů EU, specifika zaměstnávání občanů tzv. třetích zemí, výjimky a zvláštní případy při zaměstnávání cizinců, sociální a zdravotní pojištění a zdanění. Ačkoliv práce na živnostenský list není formou zaměstnání, bude jako

poslední podkapitola uveden právní rámec výkonu práce na živnostenské oprávnění cizinci v ČR, vzhledem k tomu, že se jedná o poměrně rozšířenou formu práce migrantů a bylo by tedy nevhodné ji v této práci vynechat.

V této diplomové práci se pojem cizinec vztahuje na obyvatele jakékoliv jiné země než je Česká republika. Z hlediska zákona o legislativě se pojmem cizinec rozumí fyzická osoba, která není občanem České republiky, občanem EU/EHP a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Cizincem může být i osoba bez státní příslušnosti (MPSV, 2020).

Pro zachování jednotnosti v terminologii, bude v této práci nadále používán termín cizinec pro všechny občany jiných států než ČR a bude zaveden pojem občan EU (myšleno EU/EHP a Švýcarsko) a občan třetí země.

2.3.1 Právní východiska zaměstnávání cizinců v České republice

V rámci českého právního řádu se problematikou především dva zákony. Těmi jsou zákon o pobytu cizinců a zákon o zaměstnanosti. Jak už bylo uvedeno, zákon považuje za cizince občana tzv. třetí země, tedy země vyjma EU/EHS a Švýcarska. Vzhledem k tomu, že ČR je zemí EU, která se otázkou migrace a její legislativou zabývá, je ČR povinna akceptovat vydané směrnice k danému tématu. V posledních letech je to tedy Evropská unie, kdo udává trend vývoje právních předpisů v oblasti zaměstnávání cizinců. Je iniciátorem poměrně časté novelizace zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o pobytu cizinců) i zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti) (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 23).

Kromě dvou zmiňovaných veřejnoprávních předpisů je nutné zmínit i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce). Ačkoliv nezasahuje do pravidel pro výkon práce na území ČR, obsahuje některá pravidla, která se dotýkají zaměstnávání cizinců (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 24).

Zákon o pobytu cizinců

Zákon o pobytu cizinců je hlavním předpisem cizineckého práva. Tento právní předpis primárně upravuje problematiku zaměstnávání cizinců. Obsahuje základní úpravu pobytových povolení v oblasti zaměstnávání cizinců. Udává všechny podmínky a postupy potřebné k získání povolení k pobytům za účelem zaměstnání. Zákon stanoví, jaké typy žádostí má cizinec možnost využít v dané situaci, jaké dokumenty za tímto účelem musí dodat a zároveň určuje celý postup k vyřízení pobytového povolení. Jako základní a výchozí typ pobytového povolení stanovuje zákon zaměstnaneckou kartu. V zákoně o pobytu cizinců v ČR jsou také upraveny některé obecné povinnosti cizinců na území ČR (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 24).

Je nutno dodat, že zákon upravuje jen tzv. dlouhodobé pobyty, tedy pobyty delší než 90 dní a to z důvodu členství České republiky v Schengenském prostoru. Pro krátkodobé pobyty se zákon řídí evropskou legislativou, a to Vízovým kodexem, Schengenským hraničním kodexem a seznamem zemí s vízovou povinností a bezvízovým stykem (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 24-25).

Zákon o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti stanoví pravidla a podmínky, za kterých může být cizinec zaměstnán v České republice či může na jejím území vykonávat pracovní činnost. Jakýkoliv rozpor s tímto zákonem, ať už práci bez povolení nebo v rozporu s vydaným oprávněním, je považováno za

výkon nelegální práce, který je ze zákona sankcionován (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 25).

Zákon udává i výjimky, které některým cizincům umožňují volný vstup na trh práce ČR nebo naopak stanoví získání povolení k zaměstnání. Zákon také stanoví povinnost oznamovat nástup a ukončení zaměstnání a to všem cizincům, včetně občanů EU a jejich rodinných příslušníků, a vedení zákonné evidence (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 24).

Pod režim zákona o zaměstnanosti nespádají cizinci, kteří vykonávají činnost na základě živnostenského oprávnění nebo v rámci stáží studentů a čerstvých absolventů vysokých škol (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 25).

Zákoník práce

Zákoník práce není veřejnoprávním předpisem, který upravuje problematiku výkonu práce cizinců na území ČR, nicméně dopadá na všechny pracovněprávní vztahy občanů ČR i cizinců. Některá ustanovení se tedy cizinců přímo týkají. (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 26)

Jedním z nejdůležitějších ustanovení zákoníku práce k dané problematice je § 48. Odst. 3 zákoníku práce, tedy skončení pracovního poměru cizince, který udává, kdy cizinci skončí pracovní poměr automaticky, pouze na základě konkrétní právní situace. V praxi to znamená, že zaměstnavatel nemusí k ukončení pracovního poměru nijak přispět. Pracovní poměr cizince končí dnem, kterým má skončit jeho či její pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky. Pracovní poměr také skončí uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci (Zákoník práce, 2016)

Další úpravou, která se dotýká zaměstnávání cizinců, je povinnost školení BOZP, tedy § 101 odst. 5 zákoníku práce. Tato povinnost se netýká pouze cizinců přímo zaměstnaných v místě výkonu práce, ale také cizinců vyslaných na území ČR svým zahraničním zaměstnavatelem. Zákon stanoví, že plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, která se týkají výkonu práce a pracoviště, a spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro všechny zaměstnance na pracovišti. Na základě písemné dohody zúčastněných zaměstnavatelů touto dohodou pověřený zaměstnavatel koordinuje provádění opatření k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců a postupy k jejich zajištění. Zároveň zákon říká, že povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích (Zákoník práce, 2016).

Další úpravou, kterou je vhodné zmínit, je § 142 odst. 1 zákoníku práce, výplata mzdy. Zákon stanoví, že mzdu na území ČR je možné vyplácet pouze v zákonné měně, tedy v korunách českých. Výjimka může být pouze v případě, že zaměstnanec je zaměstnán v ČR, ale práci vykonává mimo její území. Zákon stanoví, že zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí je možné s jejich souhlasem poskytovat mzdu nebo plat nebo jejich část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou kurz. Ustanovení § 142 odst. 2 o zaokrouhlování se použije pro zaokrouhlování mzdy v cizí měně přiměřeně (Zákoník práce, 2016). Tato problematika se dotýká zejména občanů EU zaměstnaných na území ČR, kteří často preferují výplatu mzdy v eurech. Inspekce práce při zjištění tohoto jednání může uložit sankci až do výše jednoho milionu korun, v praxi se ovšem k tomuto často nepřistupuje. (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 28)

Posledním ustanovením zákoníku práce, které se problematiky zaměstnávání cizinců dotýká, je § 319 zákoníku práce, nároky vyslaných zaměstnanců. Přestože pracovněprávní vztah cizinců vyslaných na území ČR je založen v legislativě státu, ve kterém je zaměstnanec zaměstnán, v některých oblastech může být aplikován i na tyto případy zákoník práce. Zákon říká, že je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku, minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část, minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců, rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace, pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání. Avšak jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro něho výhodnější, zachovává se aplikace právních předpisů státu, z kterého byl zaměstnanec vyslán. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně (Zákoník práce, 2016). Tato legislativa byla implementována na základě evropské směrnice, zaměstnavatelé vysílající své zaměstnance na území EU by tedy měli sledovat, zda některé z podmínek neodporují lokální právní úpravě. (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 28-29)

Relevantní instituce

V rámci představení právního rámce zaměstnávání cizinců v ČR je potřeba také uvést instituce, státní orgány a úřady, které hrají roli v procesu migrace.

Prvním z nich je Úřad práce ČR, který dříve vydával povolení k zaměstnání cizinců ze zemí mimo EU. Dnes má vydávání tohoto povolení, tedy zaměstnanecké karty, na starosti Ministerstvo vnitra ČR, úřad práce vydává povolení jen ve výjimečných případech. Jeho role dnes spočívá zejména v oblasti zkoumání a ochrany trhu práce. To se projevuje například faktem, že před žádostí o zaměstnaneckou kartu musí zaměstnavatel ohlásit volné pracovní místo Úřadu práce ČR a ten provádí test trhu, zda by nebylo možné obsadit místo uchazečem o zaměstnání evidovaným krajskou pobočkou Úřadu práce ČR. Zaměstnavatel má také povinnost nahlásit nástup do zaměstnání a ukončení zaměstnání (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 30).

Ministerstvo vnitra ČR má na starosti všechna zpracování žádostí o dlouhodobý pobyt, včetně žádosti o pobyt za účelem zaměstnání. Ministerstvo vnitra ČR je také příslušný orgán pro hlášení místa pobytu cizince na území ČR. (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 30-31) Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu lze ale také bez předchozí podmínky pobytu na vízum k pobytu nad 90 dnů ve stanovených případech podat na zastupitelském úřadu ČR. Těmito případy jsou studium, vědecký výzkum, společné soužití rodiny, rezident jiného členského státu EU, investování, zaměstnanecká karta, modrá karta a karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance (MVČR, 2020).

Policie ČR, respektive Služba cizinecké policie, měla dříve na starosti kompletní správu a vyřizování dlouhodobých pobytů cizinců, které, jak už bylo řečeno, má nově na starost Ministerstvo vnitra ČR. V současnosti zůstává povinnost ohlásit v některých případech místo pobytu cizinců či jeho změnu Policii ČR (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 31). Cizinec třetí země má povinnost do 3 pracovních dnů ode dne vstupu na území České republiky ohlásit svou přítomnost na policii – na oddělení pobytových agend odboru cizinecké policie krajského ředitelství Policie ČR, místně příslušného podle místa hlášeného pobytu cizince. Výjimka platí, pokud jde o cizince mladšího 15 let, člena personálu zastupitelského úřadu

cizího státu nebo mezinárodní vládní organizace akreditované v České republice, jeho rodinného příslušníka registrovaného Ministerstvem zahraničních věcí ČR nebo cizince, kterému zajišťuje ubytování Ministerstvo vnitra ČR. Povinnost ohlásit místo pobytu na policii se dále nevztahuje na cizince, který tuto povinnost splnil u ubytovatele.

V případě občanů Evropské unie platí povinnost ohlásit na policii místo pobytu na území ve lhůtě do 30 dnů ode dne vstupu do České republiky, pokud jeho předpokládaný pobyt bude delší než 30 dnů. Tato povinnost se také vztahuje na rodinného příslušníka občana Evropské unie, pokud tento občan EU pobývá na území České republiky. Povinnost ohlásit místo pobytu na policii se nevztahuje na cizince, který tuto povinnost splnil u ubytovatele (Policie ČR, 2020).

Další instituce pohybující se v problematice zaměstnávání cizinců jsou Zastupitelské úřady ČR, které jsou součástí procesu udělení povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání. Jak už bylo uváděno, zde uchazeč musí podat žádost. (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 31)

Kontrolu nad dodržováním pravidel stanovených pracovněprávními předpisy mají inspektoráty práce. V roce 2019 byl srovnatelný počet zjištění výkonu nelegální práce cizinců jako v roce 2018. Státní úřad inspekce práce provedl v roce 2019 celkem 8 160 kontrol zaměřených na odhalování nelegálního zaměstnávání. Z těchto kontrol pak bylo 61 provedeno v rámci mimořádné kontrolní akce zaměřené na pracovní vykořisťování, která proběhla v dubnu 2019 a jejíž organizací byla pověřena Policie České republiky. V rámci provedených kontrol bylo inspektoráty práce odhaleno celkem 4 342 osob vykonávajících nelegální práci. V 622 případech jednalo o občany ČR, ve 207 případech o občany jiných členských států EU a v 3 513 případech o cizince ze třetích zemí (Státní úřad inspekce práce, 2020). Z těchto dat je zřejmé, že nelegální práce, tedy v případě cizinců práce bez příslušného povolení, je v dnešní době stále aktuálním tématem.

Celní úřad ČR může také kontrolovat náležitosti zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU a může vést cílené kontrolní akce zaměřené na nelegální zaměstnávání cizinců (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 32).

2.3.2 Specifika zaměstnávání občanů členských států EU

Občané členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince, jak už bylo řečeno, a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky. To samé platí pro občany Norska, Lichtenštejnska a Islandu, patřící do EHP, jejich rodinné příslušníky a dále občany Švýcarska a jejich rodinné příslušníky (MPSV, 2020).

Za rodinného příslušníka se bez ohledu na jeho státní příslušenství považuje manžel nebo manželka, registrovaný partner nebo partnerka, potomci mladší 21 let a dále pak vyživovaní příbuzní. Stejně tak se za rodinného příslušníka považuje cizinec, který Ministerstvu vnitra ČR doloží, že má s občanem EU trvalý vztah obdobný rodinnému a žijí ve společné domácnosti. Rodinní příslušníci občana ČR mají v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti stejné právní postavení jako občan ČR, pokud tento zákon nestanoví jinak (MPSV, 2020).

Občané EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci tedy nepotřebují žádné povolení pro účely zaměstnání v ČR. Rodinný příslušník občana EU, který sám není občanem EU, může na pracovní trh bez povolení, pokud dostane od Ministerstva vnitra ČR povolení k přechodnému pobytu formou pobytové karty rodinného příslušníka Evropské unie, popřípadě se prokáže dokladem (záznam v cestovním dokladu, potvrzení) o podání žádosti o

povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU na území ČR (MPSV, 2020).

V případě zaměstnání jedince z uvedených případů, má zaměstnavatel povinnost nahlásit tuto skutečnost písemně Krajskou pobočku Úřadu práce ČR, a to nejpozději v den nástupu do zaměstnání. Při ukončení zaměstnání je zaměstnavatel povinen oznámit tuto skutečnost do 10 dní taktéž Krajské pobočce ÚP ČR (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 44-45).

Pokud je občan EU vyslán k výkonu práce na území ČR, je jeho zahraniční zaměstnavatel povinen nahlásit jeho vyslání a ukončení vyslání Krajské pobočce ÚP ČR (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 44-45).

Zároveň je zaměstnavatel povinen vést zákonnou evidenci a uchovávat určené dokumenty. Evidence obsahuje identifikační údaje zaměstnance, adresu v zemi trvalého pobytu a doručovací adresu, číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal, druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle oborové klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou jim byl povolen pobyt, den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem. Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dozvěděl (MPSV, 2020).

2.3.3. Specifika zaměstnávání občanů tzv. třetích zemí

Cizinci z tzv. třetích zemí, tedy zemí mimo EU, EHS a Švýcarska mohou být zaměstnání v ČR, pouze pokud obdrželi povolení k zaměstnání, pokud jsou tato povolení podle zákona o zaměstnanosti potřebná, a oprávnění k pobytu, nebo obdrželi zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, obecně povolení (MPSV, 2020).

V případě, že má zaměstnavatel úmysl zaměstnat cizince, který potřebuje pro výkon zaměstnání na území ČR povolení, je povinen nahlásit volné pracovní místo a jeho charakteristiku krajské pobočce ÚP ČR. Volné pracovní místo je kterékoli nové místo, které zaměstnavatel vytvořil, nebo se uvolnilo. V charakteristice pracovního místa by měl být uveden druh práce, místo výkonu, požadavky stanovené pro výkon tohoto zaměstnání a základní informace o pracovních podmínkách a finančním ohodnocení. Dále je také povinností zaměstnavatele uvést, zda se jedná o zaměstnání na dobu určitou a jeho délku, nebo dobu neurčitou. Zaměstnavatel musí dát souhlas se zveřejněním pracovního místa v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty anebo modré karty a musí rovněž udělit souhlas se zveřejněním nahlášeného volného pracovního místa alespoň po dobu 30 dní ode dne jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce ČR (MPSV, 2020).

Zaměstnavatel má také oznamovací povinnost o nástupu a ukončení zaměstnání. V případě nenastoupení cizince do práce je zaměstnavatel povinen splnit informační povinnost u cizince se zaměstnaneckou kartou nebo modrou kartou nejpozději do 45 dnů ode dne, kdy byly splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty, u cizince s povolením k zaměstnání nejpozději do 10 dnů ode dne, kdy měl nastoupit na pracovní místo. Stejně tak je zaměstnavatel povinen vést evidenci obdobnou jako u zaměstnanců z EU (MPSV, 2020).

Oproti tomu cizinec bez volného vstupu na trh práce ČR, musí mít na paměti, že může začít pracovat pouze po vydání příslušného povolení. Získat povolení k zaměstnání spolu s platným oprávněním k pobytu, zaměstnaneckou kartou nebo modrou kartou je možné pouze pro

konkrétní pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele. Musí proto vybírat z míst cizincům určeným v evidenci, či kontaktovat přímo daného zaměstnavatele (MPSV, 2020).

Konkrétní náležitosti a podmínky pro žádosti může cizinec nalézt například na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

2.3.3 Výjimky a zvláštní případy při zaměstnávání cizinců

Jak uvádí Daněk, Vyškovská a Fojtíková (2018, s. 99), u občanů třetích zemí existují výjimečné podmínky, které zbavují cizince povinnosti žádat o pracovní povolení a stanoví zvláštní podmínky odlišné od povinnosti získání zaměstnanecké karty. V případě úplného zrušení povinnosti žádat o pracovní povolení mluvíme o tzv. volném vstupu na pracovní trh. V druhém případě se jedná o povinnost získání zaměstnaneckého povolení.

Prvním příkladem je cizinec, který má trvalý pobyt na území ČR, a je s ním tedy v pracovních záležitostech zacházeno stejně jako s občanem ČR. Stejně tak cizinec, který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, nemusí žádat o pracovní povolení. Imigranti, kterým byl udělen azyl nebo doplňková ochrana mají taktéž volný vstup na trh práce. Existují také profese, které jsou zbavené povinnosti žádosti o pracovní povolení. Jedná se pedagogické pracovníky, akademické pracovníky vysokých škol, sportovce, umělce, vědecké pracovníky a o osoby, které provádějí na území ČR poskytování určitých služeb s maximálním trváním 30 dní. Stejně tak student a žáci do 26 let mohou pracovat bez pracovního povolení. Dále mají výjimku duchovní pracovníci registrované církve nebo náboženské společnosti, pracovníci v mezinárodní dopravě vyslaní zahraničním zaměstnavatelem, absolventi českých středních a vysokých škol a další. Celý výčet výjimek je uveden na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v sekci zaměstnávání cizinců (MPSV, 2020).

Mezi výjimečné případy patří povolení vydané s ohledem na situaci na pracovním trhu. Tím je například zaměstnání sezónními pracemi, které je považováno za činnost závislou na ročním období a maximálně na 6 měsíců v období 12 měsíců po sobě jdoucích. Povolení s ohledem na situaci na pracovním trhu lze také udělit zaměstnanci, který bude plnit úkoly vyplývající z předmětu činnosti právnické osoby zajišťované společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci, kterému bylo uděleno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání, investování nebo také zaměstnanci v zaměstnání krátkodobém do 3 měsíců (MPSV, 2020).

Zákon v této souvislosti stanoví další případy, kdy povolení bude vydáno bez ohledu na situaci na pracovním trhu, jako například případ mezinárodní ochrany, vyslání akademických pracovníků a další již zmíněné výjimky (MPSV, 2020).

2.3.4 Sociální a zdravotní pojištění

Sociální zabezpečení v evropském kontextu i podle některých bilaterálních smluv je vnímáno širěji a zahrnuje tak sociální pojištění včetně důchodového a nemocenského pojištění, zdravotní pojištění a zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Obdobně jako při zajišťování pracovního povolení, je nutné v problematice pojištění brát v potaz občanství zahraničního pracovníka. Podle občanství lze určit, zda bude zaměstnanec posuzován podle evropských koordinačních nařízení, bilaterálních smluv nebo se na jeho pracovněprávní vztahy vztahují pouze české právní předpisy (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 159-160).

Evropské koordinační nařízení se vztahuje na všechny občany EU, osoby bez státní příslušnosti a uprchlíky žijící v členském státě EU nebo osoby podléhající právním předpisům členského státu EU, rodinné příslušníky a pozůstalé předchozích případů. Evropská koordinační nařízení byla také rozšířena na občany třetích zemí oprávněně pobývajících na území členského státu EU v situaci, která se neomezuje na jediný členský stát. Prakticky se jedná o osoby, které budou zaměstnané ve více státech EU. Výjimkou potom jsou Spojené království Velké Británie a Severního Irska, Dánsko, Švýcarsko, Island, Norsko a Lichtenštejnsko, které se nezavázaly aplikovat toto nové nařízení. Základními principy Koordinačních nařízeních jsou aplikace právního řádu jediného státu, rovnost zacházení, rovné nakládání s dávkami, příjmy a skutečnostmi, sčítání doby pojištění, zachování nabytých práv, tedy výplata dávek do ciziny. V případě zaměstnání cizince v jednom státě se vztahují na zaměstnance předpisy tohoto státu bez ohledu na jeho bydliště. Výkon práce ale může být rozhodující v případě výkonu práce z ciziny. V praxi to může znamenat, že pokud bude například slovenský občan vykonávat práci v Česku, kde bude také zaměstnán, ale bude se každý den vracet domů na Slovensko, vztahují se na něj české předpisy o sociálním a zdravotním pojištění. Stejně tak, pokud bude mít například nezaopatřenou manželku, rovněž žijící na území Slovenska, bude se na ní vztahovat česká legislativa. Zároveň ale mohou požádat o vystavení formuláře, na jehož základě budou mít nárok i na plnou péči na Slovensku. Na druhou stranu, pokud bude zaměstnán v Česku, ale bude vykonávat práci z domu ze Slovenska, bude podléhat slovenským předpisům. Stejně tak i jeho nezaopatřená manželka. Jak je vidět z tohoto příkladu, rozhodující je místo výkonu práce, které je v případě posuzování důležitější než bydliště nebo místo zaměstnání. V případě výkonu práce pro jednoho zaměstnavatele ve více státech, určuje se, kde zaměstnanec vykonává podstatnou část své práce. Pokud vykonává podstatnou část práce ve státě bydliště, bude zde také pojištěn. V případě výkonu práce ve více státech, kdy podstatná část práce je vykonávána v jiném než státě bydliště, podléhá zaměstnanec předpisům státu sídla nebo místa podnikání jeho zaměstnavatele (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 176-216).

Jiná situace nastává, pokud má zaměstnanec více zaměstnavatelů. Ve většině případů potom zaměstnanec odvádí pojistné ve svém státě bydliště od všech zaměstnavatelů, kteří musí být o této skutečnosti informováni (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 176-216).

Pochopitelně existuje mnoho komplikovaných případů a potencionálních výjimek v případě určování, kterým předpisům zaměstnanec podléhá. Je proto důležité, aby zaměstnavatel správně identifikoval situaci na základě ohlašovací povinnosti zaměstnance.

Česká republika, jak už bylo zmíněno, má také uzavřené bilaterální smlouvy s několika státy. Každá bilaterální smlouva může mít jiný věcný rozsah i určení, na které osoby se smlouva vztahuje. Každá smlouva obsahuje základní pravidlo pro určení příslušnosti k právním předpisům, pravidla pro vyslání pracovníků a také specifická pravidla pro zaměstnance v mezinárodní dopravě. Zároveň jsou v každé smlouvě uvedena pravidla pro možnost udělení výjimky. Bilaterální smlouvy se obecně dají rozdělit do dvou kategorií: smlouvy pokrývající oblast sociálního zabezpečení v širším kontextu, tedy sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění a zákonné pojištění odpovědnosti, a smlouvy pokrývající pouze sociální pojištění (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 216-218).

Je nutno dodat, že bilaterální smlouvy nemají pravidla pro určení jednoho jediného státu, tedy pokud je zaměstnanec zaměstnán dvěma a více zaměstnavateli se sídly na území dvou států a zároveň v těchto státech vykonává činnosti. Ve většině případů by zaměstnanec podléhal předpisům obou států (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 241).

2.3.5 Zdanění cizinců

Na rozdíl od zákonného pojištění je zdanění cizinců z většinové části v kompetenci států, i v případě EU, v kompetenci členských států EU. Na mezinárodní úrovni je zdanění ustanoveno na základě tzv. dvoustranných smluv, tedy smluv, které mají zabezpečit, aby nedocházelo ke dvojímu zdanění. Ke zdanění nedochází na základě občanství zaměstnance, ale na základě daňového domicilu, tedy daňové rezidence v jednom ze států (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 272).

Podle Zákona o daních z příjmů je za českého daňového rezidenta považován jedinec, který má na území ČR bydliště nebo se zde obvykle zdržuje, tedy pobývá na území ČR minimálně 183 dnů v příslušném kalendářním roce, s výjimkou poplatníků zdržujících se v ČR pouze za účelem léčení či studia. Většinou je problematické určit první podmínku, tedy bydliště na území ČR. Bydlištěm se rozumí místo, kde má osoba stálý byt, v kterém má úmysl se trvale zdržovat. Pronájem tohoto bytu není v rozporu s určením bydliště, avšak tento termín nemůže být ztotožňován s trvalým bydlištěm či trvalým pobytem (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 281-283).

Pokud je jedinec daňovým rezidentem v ČR, jeho celosvětové příjmy podléhají zdanění v tomto státě. Pokud je daňovým rezidentem jiného státu, v ČR podléhají zdanění pouze příjmy ze zdrojů na území ČR (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 272).

V praxi se potom stává, že si zdanění určitého příjmu nárokují dva státy. V tomto případě je nutná aplikace metody zamezení dvojího zdanění ve státě, kde je poplatník daňovým rezidentem, tedy kde je povinen deklarovat své celosvětové příjmy. Existují čtyři možnosti zamezení dvojího zdanění. První je úplný zápočet, tedy snížení daňové povinnosti ve státě daňové rezidence o daň již zaplacenou v jiném státě. Druhou možností je metoda prostého zápočtu, která je podobná první metodě s tím rozdílem, že poplatník může snížit daňovou povinnost pouze do výše celkové daňové povinnosti připadající na tento příjem ve státě daňové rezidence. Další metodou je úplné vynětí, kdy se zahraniční příjmy úplně vyjmou z výpočtu základu daně. V případě daňové progresse se uplatňuje sazba pro výši po vynětí zahraničního příjmu. Poslední možností je potom vynětí s výhradou progresse, kdy se zahraniční příjmy vyjmou k výši výpočtu základu daně, ale je aplikována sazba, která by odpovídala výši před vynětím zahraničních příjmů. (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 296-297) V případě států, se kterými ČR nemá uzavřenou smlouvu, nelze tyto metody použít. Bude tedy docházet ke dvojímu zdanění ať už úplnému či částečnému, které lze alespoň částečně kompenzovat pomocí možnosti uplatnění zaplacené daně ze závislé činnosti v zahraničí jako výdaj v období, v kterém je příjem zdaněn (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 298).

2.3.6 Právní rámec výkonu práce na živnostenské oprávnění cizinci v České republice

Jednou z možností výkonu práce v ČR pro cizince je získání živnostenského oprávnění. Živnostenské oprávnění by ovšem nemělo nahrazovat pracovní smlouvu, tedy vykonávat pro zaměstnavatele práci jako zaměstnanec na ŽL je nelegální. Od ledna 2012 platí novela zákona o zaměstnanosti, která upřesňuje vymezení pojmu závislé práce. Dle této novely jsou znaky závislé práce především vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, práce vykonávaná jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele osobně a za mzdu, plat nebo odměnu za práci, práce je vykonávaná na náklady a zodpovědnost zaměstnavatele a je vykonávaná v pracovní době na pracovišti či místě určeném zaměstnavatelem. Živnostník tedy může pro firmu pracovat na základě objednávky služeb a následné fakturace, ale ne jako zaměstnanec splňující předchozí charakteristiky. Při porušení zákona potom hrozí jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci,

pokuta v případě kontroly a zjištění tohoto nedostatku. Mezi firmami je tato možnost preferovaná, ačkoliv je nelegální, protože jim odpadá povinnost vyřizovat pracovní povolení a povinnosti pro získání dlouhodobého pobytu za účelem podnikání jsou zcela na migrantovi. Systém je pro zaměstnavatele výhodný také proto, že nemusí za zaměstnance platit sociální pojištění či náhradu mzdy v době nemoci, neplatí tu rovněž ochrana zaměstnance při nástupu a ukončení zaměstnání a zákonná dovolená (Sdružení pro integraci a migraci, 2020).

Občané EU, EHS a Švýcarska mohou ohlásit živnost i v případě, že nemají bydliště na území České republiky a vztahují se na ně stejná práva a povinnosti jako na občany ČR. Potencionální živnostník musí ale prokázat právní důvod pro užívání prostorů, do nichž umístil své sídlo, v případě zřízení organizační složky doložit, že má závod mimo ČR (MPO, 2017).

V případě činnosti vázané, řemeslné a koncese musí ovšem osoba splňovat dané podmínky či určit odpovědného zástupce, který tyto podmínky bude splňovat. Odpovědný zástupce může, ale nemusí být českým občanem a v závislosti na tom se k němu budou vztahovat podmínky, které musí splnit a prokázat. Občan ČR nebo jiného členského státu Evropské unie (jedná se i o občany jiných smluvních států Dohody o Evropském hospodářském prostoru a Švýcarské konfederace, jejich rodinné příslušníky a další osoby uvedené v § 70 odst. 1 živnostenského zákona) může prokázat odbornou způsobilost dokladem o uznání odborné kvalifikace vydaným uznávacím orgánem (Ministerstvem průmyslu a obchodu) podle zákona o uznávání odborné kvalifikace (MPO, 2017).

Občané třetích zemí, kteří nemají udělený pobyt na území ČR, mohou požádat o vízum k pobytu nad 90 dní za účelem podnikání. V rámci tohoto víza mohou podnikat na základě živnostenského oprávnění a po jeho přidělení mohou také požádat o dlouhodobý pobyt za účelem podnikání (MVČR, 2020).

Občané třetích zemí musí při ohlašování živnostenské činnosti doložit povolení k pobytu, vyjma případů, kdy fyzická osoba hodlá provozovat na území ČR činnost prostřednictvím organizační složky závodu, či se jedná o fyzickou osobu, které byl přidělen azyl nebo doplňková ochrana na území České republiky. Podmínky pro přidělení živnostenského oprávnění jsou potom obdobné podmínkám pro přidělení živnostenského oprávnění občanům ČR a EU (MPO, 2017).

2.4 Metodika

Cílem práce je posouzení pracovní migrace a zaměstnanosti cizinců v ČR v letech 2009 - 2019. Prvním dílčím cílem je potom identifikace hlavních důvodů pro pracovní migraci do ČR a druhým identifikace ekonomických dopadů zaměstnávání cizinců na český trh práce.

Obsah této diplomové práce je kromě úvodu a závěru rozdělen do dvou základních částí, teoreticko-metodologické a praktické. V teoreticko-metodologické části je hlavním cílem rešerše dostupné literatury, odborných článků a internetových zdrojů, které se věnují pracovní migraci, migraci jako takové a také legislativě, které migraci upravuje jak v českém, tak i evropském kontextu. Tyto zdroje spolu utváří základ pro další výzkum a analýzu dat, která přichází v praktické části této práce.

Praktická část je rozdělena do několika tematických okruhů a těmi jsou analýza českého pracovního trhu v rámci Evropy, analýza vybraných ukazatelů pracovního trhu, představení působení nadnárodních společností v České republice a jejich vlivu na pracovní trh, rozbor důvodů pro pracovní migraci do České republiky a analýza pozice cizinců na českém pracovním trhu. Každá tato část zahrnuje postupy a metody, které jsou v metodice představeny.

Kromě dostupných dat byly v některých kapitolách využity také výsledky vlastního výzkumu. Výzkum byl proveden formou kvantitativního výzkumu pomocí dotazníkového šetření. Tento dotazník byl vypracován v anglickém a českém jazyce a jeho elektronická verze byla šířena pomocí aplikace Google Forms. Dotazník obsahoval celkem 13 otázek, z toho 5 otázek bylo identifikačních. Některé otázky byly uzavřené a jiné polootevřené, tedy kromě vybraných odpovědí měli respondenti také možnost vepsání vlastní odpovědi. Celkem se výzkumu zúčastnilo 109 respondentů. Všichni tyto respondenti jsou cizinci, tedy občané jiných států, než je Česká republika, kteří pracují či pracovali v České republice. Dotazník byl šířen pomocí vlastních kontaktů především pomocí sociálních sítí. Ve výsledku se tedy odráží autorčino místo bydliště a pracoviště, tedy Praha, protože většina respondentů pracovala či pracuje v Praze.

První kapitola praktické části této diplomové práce je analýzou evropského pracovního trhu a postavení českého pracovního trhu v jeho kontextu v letech 2009 až 2019. Představena je hospodářská politika Evropské unie, která zahrnuje cíle stanovené pro všechny členské státy. Dále je analyzována situace v evropském a českém měřítku prostřednictvím dostupných dat. Data v této kapitole pochází z veřejně dostupné databáze evropského statistického úřadu Eurostat. Je použita zejména metoda komparace sekundárních dat, a to v rámci členských zemí EU, popř. srovnání s průměrem EU.

Prvním zkoumaným ukazatelem je míra zaměstnanost, jakožto klíčový ukazatel trhu práce. Zaměstnanost je posuzována z několika perspektiv a je také aplikovaná na specifické skupiny obyvatelstva. Je také analyzován vývoj zaměstnanosti v letech 2009-2019, co ho ovlivňovalo a také jak zaměstnanost působí na pracovní trh. Dalším významným ukazatelem trhu práce je míra nezaměstnanosti. Nezaměstnanost ovšem není jen ukazatelem pracovního trhu, ale také důležitým makroekonomickým ukazatelem, který souvisí také s ekonomickou situací dané země. Pozornost je dále věnována také vývoji příjmů domácností. Tyto příjmy zahrnují všechny příjmy všech členů domácností, tedy i sociální podporu a další příjmy, které nejsou mzdou či platem. Tento ukazatel tedy vyjadřuje reálnou situaci domácností, ne pouze průměrné mzdy. Zahrnuje do statistiky i domácnosti s nezaměstnanými členy.

V rámci analýzy vybraných ukazatelů pracovního trhu se práce soustředí na vybraná data poskytovaná zejména Českým statistickým úřadem. Analýza se věnuje hlubšímu poznání vývoji pracovního trhu. Pozornost je zaměřena na zaměstnanost v jednotlivých sektorech ekonomiky. Jsou identifikována odvětví, která se v posledních letech v České republice rozvíjela nejvíce. Průměrná hrubá mzda zase odráží vývoj ohodnocení pracovníků na českém trhu práce a vývoj pracovních míst dokazuje růst pracovního trhu. Je identifikována míra volných pracovních míst jakožto důležitý ukazatel stavu pracovního trhu. V neposlední řadě je analýza zaměřena na inflaci a HDP, na makroekonomické ukazatele, které ovlivňují trh práce. Sekundární data jsou podrobena analýze, je využity především analýza časových řad a komparace. Pro přehlednost jsou získaná data zpracována graficky.

Jedna z kapitol praktické části diplomové práce se zabývá nadnárodními společnostmi a jejich vlivem na český pracovní trh. Nadnárodní společnosti se v Česku staly trendem posledních let a také dostupná data dokazují, že jejich rozvoj v posledních letech příznivě ovlivnil situaci na pracovním trhu a také pozitivně ovlivnil migraci do České republiky. V práci je využíváno dat organizace ABSL, která dlouhodobě monitoruje činnost nadnárodních korporací a jejich center podnikových služeb v Česku. Tato data poskytují náhled do fungování a do přínosů těchto společností. Je využito také dat z vlastního výzkumu.

Kapitola zabývající se důvody pro pracovní migraci do České republiky vychází z vlastního výzkumu. V rámci dotazníkového šetření bylo zkoumáno, proč jednotliví respondenti zvolili Českou republiku jako svojí cílovou zemi. Odpovědi jsou kategorizovány a posuzovány v

kombinaci s jednotlivými faktory. Je zkoumána relace původu a důvodu migrace, v jakém období respondenti migrovali, jestli stále v České republice stále pobývají. Důležitou proměnnou je také, v jakém oboru pracují a jakou souvislost má tento fakt s jejich důvodem stěhování do České republiky. V neposlední řadě je také posuzován věk respondentů. Tato kapitola se snaží najít nejen důvod migrace, ale identifikovat také ostatní proměnné, které toto rozhodnutí doprovázejí.

Pro dokreslení situace pracovní migrace je také posuzována pozice cizinců na českém pracovním trhu. V rámci této kapitoly jsou analyzována dostupná data Eurostatu a Českého statistického úřadu. Tato data, tedy jednotlivé faktory ovlivňující pozici cizinců na trhu práce, jsou potom zhodnocena pomocí SWOT analýzy. Jsou analyzovány počty cizinců jak zaměstnaných, tak i s platným živnostenským oprávněním, počty cizinců v jednotlivých oborech podle mezinárodní klasifikace NACE. Kapitola také pojednává o průměrné hrubé mzdě dle národnosti, která identifikuje cizince, kteří mají nadprůměrné a podprůměrné příjmy a souvislosti s kvalifikovaností práce, kterou vykonávají. Dalším zkoumaným faktorem je doba hledání práce. Tento faktor je hodnocen na základě vlastního průzkumu, tedy dotazníkového šetření. V tomto výzkumu bylo zjišťováno, jak dlouho respondenti hledali v České republice práci a jaké souvislosti má tato doba s ostatními faktory, jako například obor práce či motiv migrace.

V neposlední řadě je vyhodnocována také míra materiální a sociální deprivace. Tato míra je ukazatelem životní situace či životních standardů v určité zemi. Kromě klasické míry materiální a sociální deprivace aplikované na celou Českou republiku je hodnocena míra vztahující se pouze k cizincům žijícím na jejím území. Tento ukazatel potom dokresluje životní úroveň cizinců, kteří v Česku žijí a pracují.

Všechny ukazatele z této kapitoly jsou shrnuty do SWOT analýzy, na základě které jsou hodnoceny silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby, kterým čelí cizinci pracující v České republice. V této analýze nejsou shrnuty všechny faktory, ale ty, které jsou analyzovány na základě dat. V rámci SWOT analýzy jsou sestavena doporučení či možnosti, které by mohly vést ke zlepšení a upevnění pozice cizinců na českém trhu práce.

3 Praktická část

Tato část diplomové práce je zaměřena na popis a analýzu dat týkající se problematiky pracovní migrace a vývoje této migrace v období 2009 až 2019. Jedním z cílů této praktické části je kromě vlastní analýzy pracovní migrace také dostatečný sběr dat a jejich následná analýza pro ověření stanovených hypotéz.

Na základě dostupných dat je hodnoceno postavení českého pracovního trhu v rámci evropského pracovního trhu, tedy jaká je současná situace a jaký byl vývoj českého trhu práce v porovnání s ostatními členskými státy EU. Dále jsou analyzovány některé klíčové ukazatele trhu práce. Data jsou sestavována do časových řad jako důkaz vývoje těchto ukazatelů a jsou porovnávána dle věku, pohlaví či odvětví.

Kromě ukazatelů pracovního trhu a některých ekonomických ukazatelů je v praktické části diplomové práce hodnocena pozice nadnárodních organizací působících v České republice a na základě dostupných dat je analyzován jejich ekonomický vliv na pracovní trh.

Na základě vlastního průzkumu jsou hodnoceny důvody pro migraci a proměnné, které s důvody souvisí, popřípadě jak se jednotlivé proměnné ovlivňují.

V neposlední řadě je potom hodnocena pozice cizinců na českém trhu práce. Jsou opět popisována a analyzována dostupná data a jsou vyvozovány závěry ohledně vývoje pozice cizinců v České republice. Je také využito dat z vlastního výzkumu. Všechna data jsou potom zhodnocena ve SWOT analýze.

3.1 Český trh práce jako součást evropského pracovního trhu

Tato kapitola je věnována analýze evropského pracovního trhu, jeho vývoji v letech 2009 - 2019 a také pozici českého pracovního trhu v rámci EU. Česká republika jakožto členský stát Evropské unie spadá pod strategii Evropa 2020, která nahrazuje od roku 2010 tzv. Lisabonskou smlouvu (Vláda ČR, 2020).

Kromě samotné strategie Evropa 2020 existuje v rámci EU také Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ), jejíchž hlavním cílem je vytvářet v Evropské unii pracovní místa a zvyšovat kvalitu těchto pracovních míst. Historie Evropské strategie zaměstnanosti spadá do roku 1997, v současnosti je ale součástí strategie Evropa 2020. Provedení strategie zaměstnanosti podporuje Výbor pro zaměstnanost. Tato strategie zahrnuje čtyři etapy evropského semestru, tedy ročního cyklu užší koordinace politik mezi členskými státy a orgány EU (Evropská komise, 2020).

Evropská komise (2020) uvádí následující etapy:

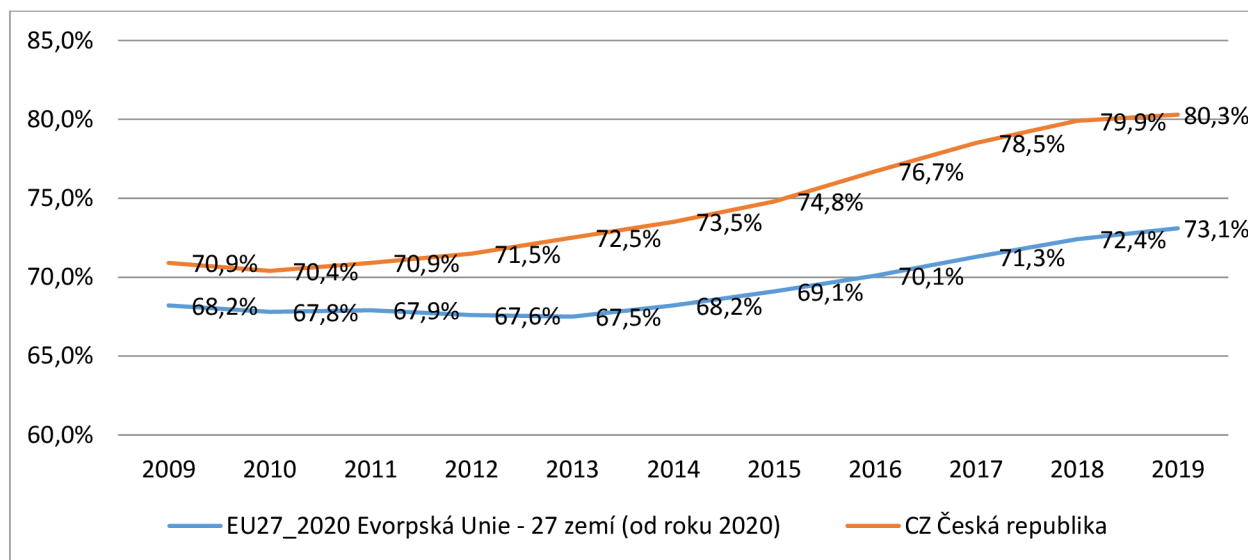
- 1) Politika zaměstnanosti zahrnuje zejména společné priority a cíle v této oblasti, které navrhla Komise a které schválily členské státy a přijala Rada EU.
- 2) Společná zpráva o zaměstnanosti vychází z hodnocení stavu zaměstnanosti v Evropě, z vykonávání politik zaměstnanosti a z hodnocení srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů. Zveřejňuje ji Komise a přijímá Rada EU.
- 3) Jednotlivé programy reforem členských států předkládají jednotlivé tyto státy Komisi, která je analyzuje z hlediska souladu se strategií Evropa 2020.
- 4) Na základě tohoto hodnocení národních reforem Komise zveřejňuje zprávy o jednotlivých státech, kde analyzuje hospodářskou politiku daného státu a vydává doporučení.

3.1.1 Zaměstnanost

Součástí strategie Evropa 2020 je mimo jiné i cíl dosažení 75% míry zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let. To má být dosaženo také prostřednictvím vyšší účasti mladých lidí, starších pracovníků a pracovníků s nízkou kvalifikací a lepší integrace legálních migrantů (Eurostat, 2020). Míra zaměstnanosti se vypočítá jako podíl zaměstnaných k populaci v tomto věku.

V rámci zaměstnanosti v Evropě lze říci, že Česká republika je dlouhodobě nad průměrem a řadí se k zemím s dlouhodobě nejvyšší zaměstnaností. V rámci zaměstnanosti jsou představena data zahrnující populaci od 20 do 64 let, stejně jako ve strategii Evropa 2020, z celkové populace země. Míra zaměstnanosti je potom vyjádřena v procentech k této populaci.

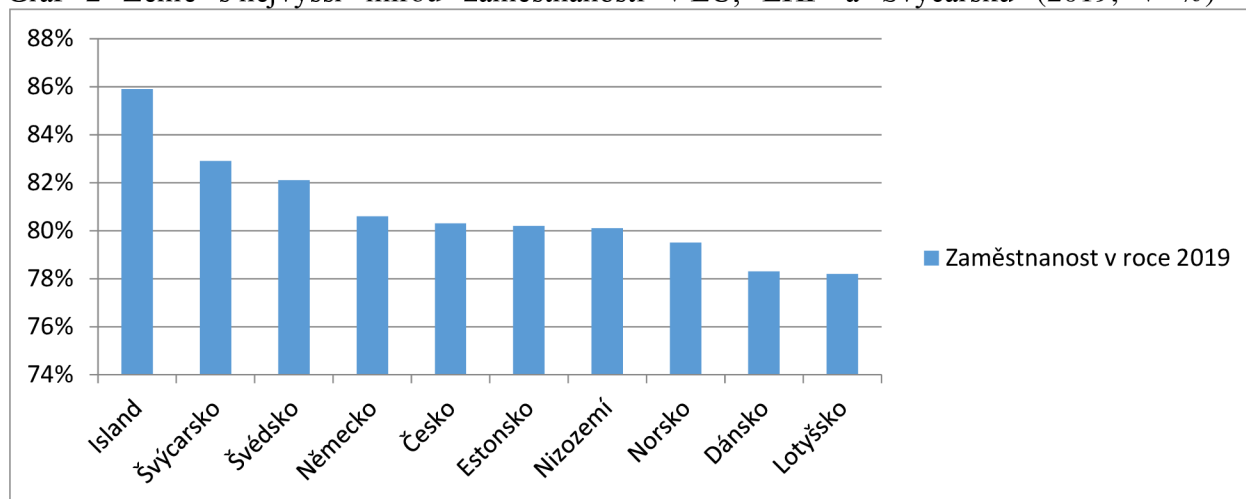
Graf 1 – Vývoj míry zaměstnanosti v EU a v České republice v letech 2009 až 2019



Zdroj: Eurostat (2020)

Jak už bylo zmíněno, Česká republika je v rámci analýzy zaměstnanosti dlouhodobě nad evropským průměrem. V roce 2009 byla míra zaměstnanosti v České republice 70,9 %, oproti tomu evropský průměr 68,2 %. Zatímco v České republice byl pokles zaznamenán pouze v roce 2010, v Evropské unii průměrně klesala zaměstnanost i v letech 2011, 2012 a 2013, až se v roce 2014 dostala na svoji původní hodnotu z roku 2009. Tento pokles byl zapříčiněn dluhovou krizí v eurozóně, která nejvíce zasáhla Řecko, Portugalsko, Španělsko a Irsko, ale měla dopady na většinu zemí v Evropské unii. Například Řecko se stále nedokázalo vrátit na původní hodnotu před krizí a zaměstnanost v tomto státě je momentálně na 61,2 %. Nejvyšší zaměstnanost momentálně vykazuje Island, a to celých 85,9 %, tedy o 5,6 % více než v případě České republiky.

Graf 2 Země s nejvyšší mírou zaměstnanosti v EU, EHP a Švýcarsku (2019, v %)

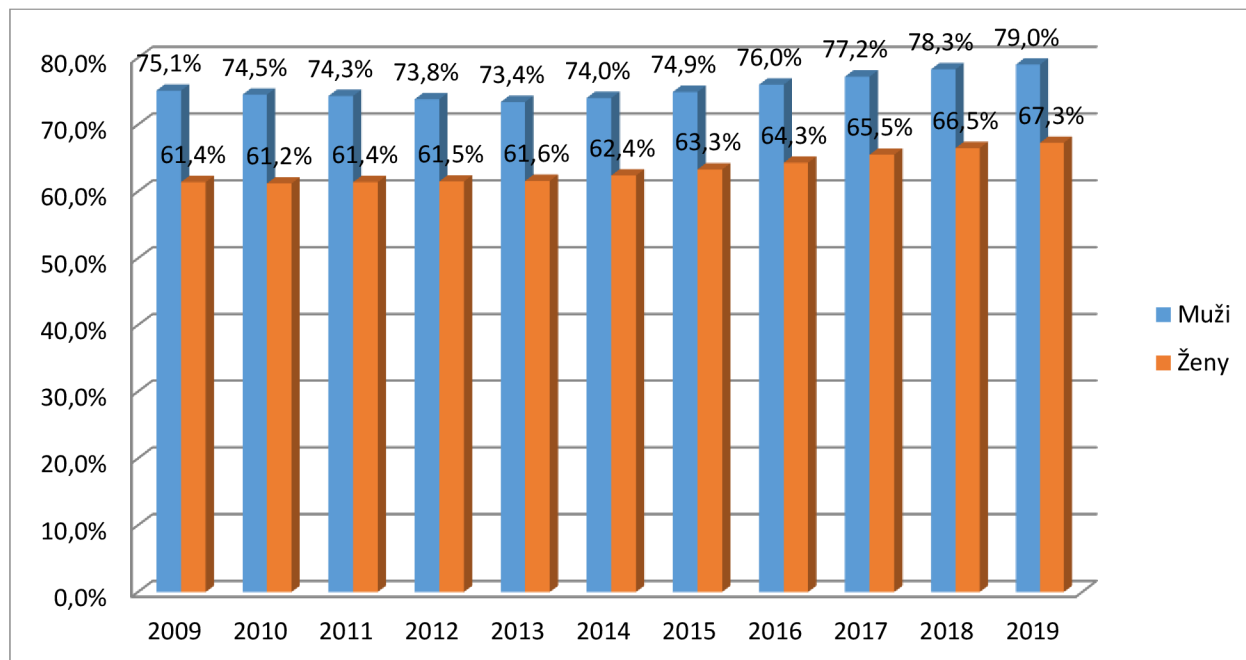


Zdroj: Eurostat (2020)

Díky menšímu propadu dokázal český pracovní trh poměrně rychle překonat hodnotu stanovenou strategií Evropa 2020. Zatímco evropský průměr se do roku 2019 nevyšplhal na zmíněných 75 %, Česká republika dosáhla zaměstnanosti vyšší 75 % už v roce 2016, a to přesněji 76,7 %.

Zatímco v celkové zaměstnanosti si Česká republika v rámci Evropské unie vede velmi dobře, v zaměstnanosti dle pohlaví, konkrétně tedy rozdílem v zaměstnanosti žen a mužů, zaostává za průměrem. Zaměstnanost žen jako taková sice překonala průměr EU 27) a v roce 2019 byla na 72,7 % oproti průměru 67,3 %, znepokojující ale může být právě rozdíl v zaměstnanosti.

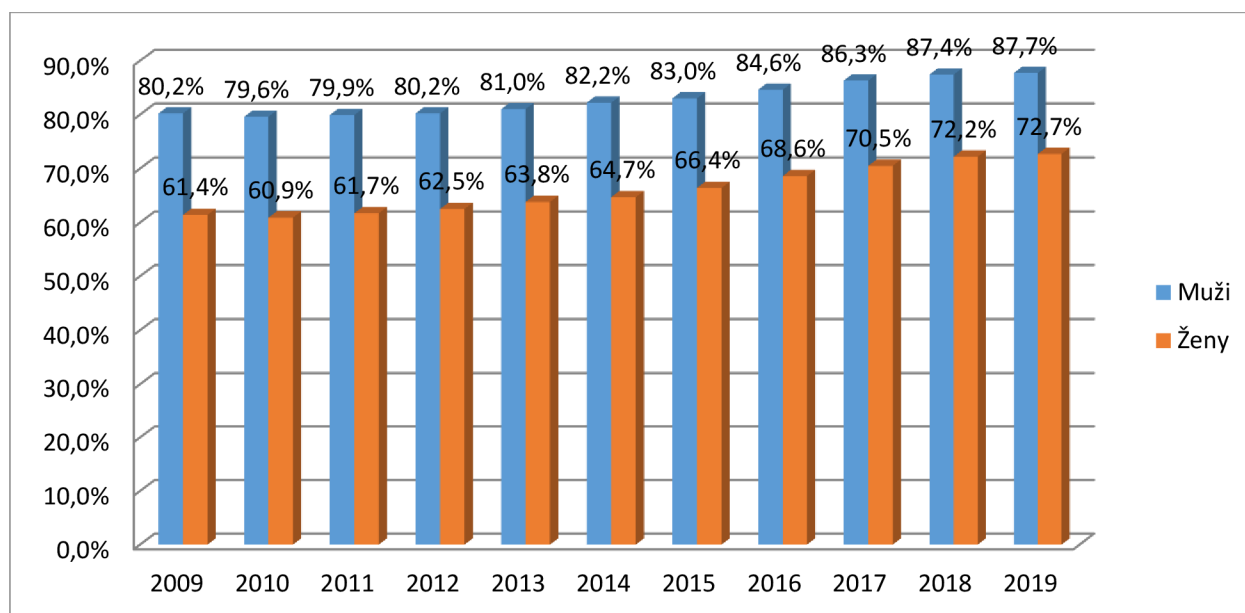
Graf 3 Vývoj míry zaměstnanosti v EU podle pohlaví



Zdroj: Eurostat (2020)

Jak je vidět z grafu, tak zaměstnanost žen a mužů byla v evropském průměru vždy nevyrovnaná. Průměrně činil mezi lety 2009 až 2019 rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen 12,2 %, v roce 2019 byl konkrétně 11,7 %.

Graf 4 Vývoj míry zaměstnanosti v České republice podle pohlaví



Zdroj: Eurostat (2020)

V České republice je zaměstnanost obou pohlaví vyšší, ale zaměstnanost žen byla v roce 2009 na stejné úrovni jako průměr EU, na 61,4 %. Vzhledem k datům z roku 2019 byl tedy nárůst ženské zaměstnanosti vyšší než průměr, ale tzv. gender employment gap, tedy rozdíl mezi zaměstnaností mužů a žen, je v ČR stále vyšší než v průměru EU 27.

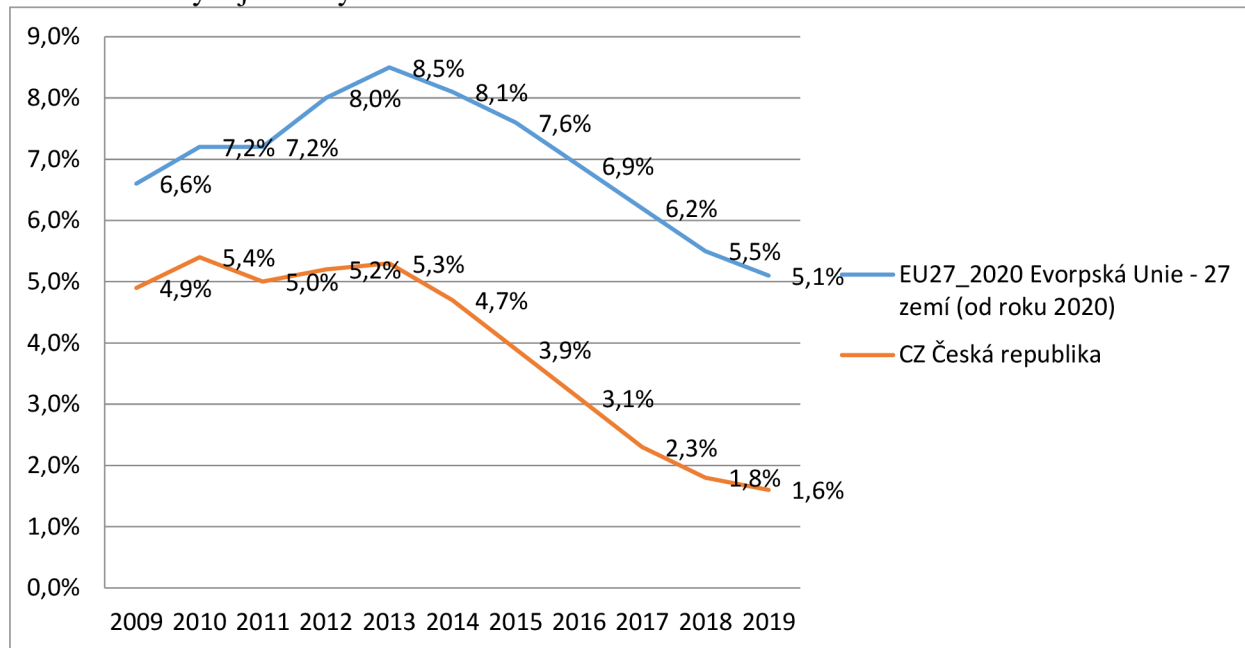
Průměrný rozdíl v zaměstnanosti za dekádu od roku 2009 do 2019 činí 17%, v průměru Evropské unie potom 12,2%. Údaje z roku 2019 udávají zaměstnanost žen o 15% nižší než zaměstnanost mužů. České republice se tedy dlouhodobě nedaří dorovnat zaměstnanost mezi pohlavími. Jedním z důvodů tohoto rozdílu může být i dlouhá doba odchodu z pracovního trhu z důvodu mateřské a rodičovské dovolené. Ačkoliv za určitých podmínek zaměstnavatel musí garantovat osobě na rodičovské dovolené pracovní místo, čím delší je pauza, tím je také obtížnější se efektivně do pracovního procesu opět začlenit. Dalším důvodem je zřejmě nedostatek kratších pracovních úvazků na českém trhu práce a nedostatek vhodných zařízení pro nejmenší děti.

3.1.2 Nezaměstnanost

Základním ekonomickým ukazatelem pro vyjádření úrovně nezaměstnanosti je míra nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se vyjádří jako procentní podíl nezaměstnaných v aktivní populaci.

Nezaměstnanost od roku 2009 do roku 2019 prošla několika fázemi. Tyto fáze úzce souvisely s vývojem ekonomické situace na celoevropské úrovni. Jak už bylo zmíněno v předešlé kapitole, mezi roky 2009 a 2012 procházela Evropská unie a zejména eurozóna rozsáhlou dluhovou krizí. Tato krize měla za vinu krom jiného velký propad ekonomiky v některých evropských zemích a také enormní nárůst nezaměstnanosti. Nejhorší situace nastala v Řecku, Španělsku, Portugalsku, Itálii ale také Irsku nebo na Kypru. Bohužel zejména v Řecku a Španělsku je míra nezaměstnanosti stále poměrně vysoká. Podle dat Eurostatu dosahovala míra nezaměstnanosti v Řecku v roce 2019 12,8 %.

Graf 5 Vývoj míry nezaměstnanosti v EU a v ČR v letech 2009-2019



Zdroj: Eurostat (2020)

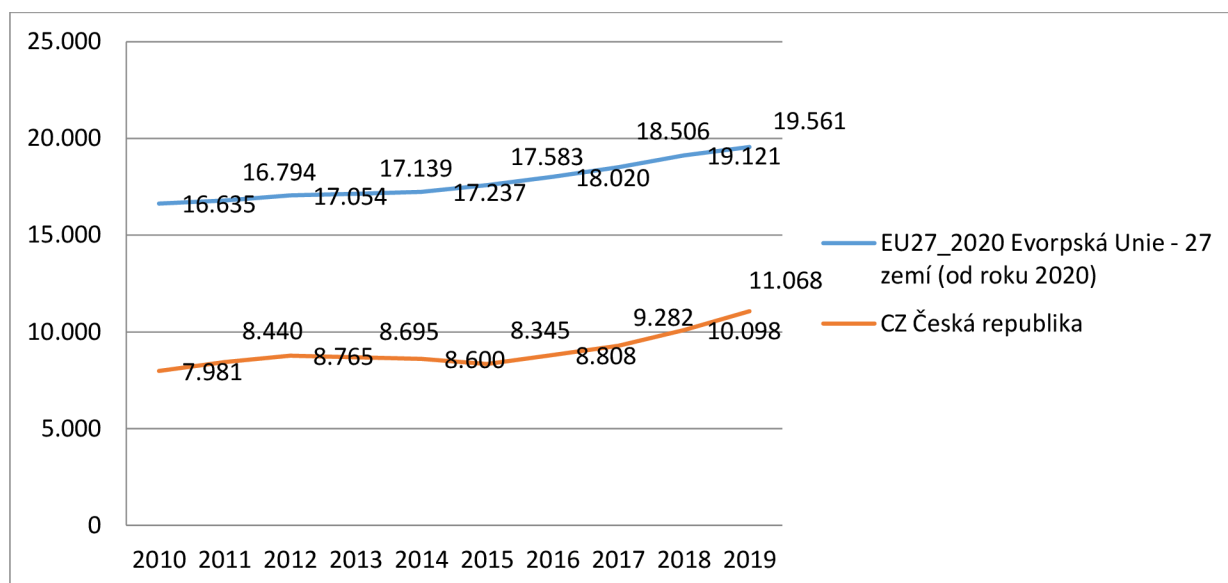
Česká republika je podle dat z Eurostatu od roku 2018 zemí s nejnižší mírou nezaměstnanosti v rámci EU. Jak je vidět z grafu, v roce 2019 se nezaměstnanost dostala na pouhých 1,6 % oproti evropskému průměru, který činil 5,1 %. Nezaměstnanost měla od roku 2013 klesavou tendenci nejen v České republice, ale také na úrovni evropského průměru.

Ačkoliv úroveň nezaměstnanosti se pohybuje cyklicky a do značné míry souvisí s obecným hospodářským cyklem, krátkodobý a dlouhodobý vývoj nezaměstnanosti mohou ovlivnit i další faktory, jako jsou politiky trhu práce a demografické změny (Eurostat, 2020).

3.1.3 Příjmy domácností

Celkové příjmy domácností jsou v České republice ve srovnání s ostatními zeměmi EU stále poměrně nízké. Do čistých příjmů domácností se v následující statistice podle dat Eurostatu počítají všechny příjmy po zdanění, tzn. nejen mzdy či platy, ale také například sociální dávky všech osob žijících v domácnosti. Ve výsledku jsou příjmy valorizovány na základě jejich váhy a je dosaženo váženého průměru všech domácností (Eurostat, 2020).

Graf 6 Roční příjmy domácností v EU a v ČR v letech 2010-2019 (v EUR)



Zdroj: Eurostat (2020)

Ačkoliv v České republice mají příjmy domácností stoupající tendenci stejně jako v evropském průměru a v posledních dvou letech dokonce rostou rychleji, jejich výše je stále poměrně nízká. Zatímco v roce 2019 byl průměrný čistý roční příjem domácností v EU 19 561 EUR, v České republice to bylo pouhých 11 068 EUR. Zemí s nejnižším příjmem domácností v Evropské unii je potom Rumunsko, kde průměrný roční příjem domácností tvořil 4420 eur a hned za ním stojí Bulharsko s příjmem 5 551 EUR. Česká republika se tak rozhodně nestaví mezi země s nejnižšími příjmy, ale za evropským průměrem stále zaostává (Eurostat, 2020). Pozor – pokud se jedná o číslici – tisíce, je mezera mezi řádem tisíc a sto – např. 7 000 (ne 7000).

3.2 Analýza vybraných ukazatelů trhu práce

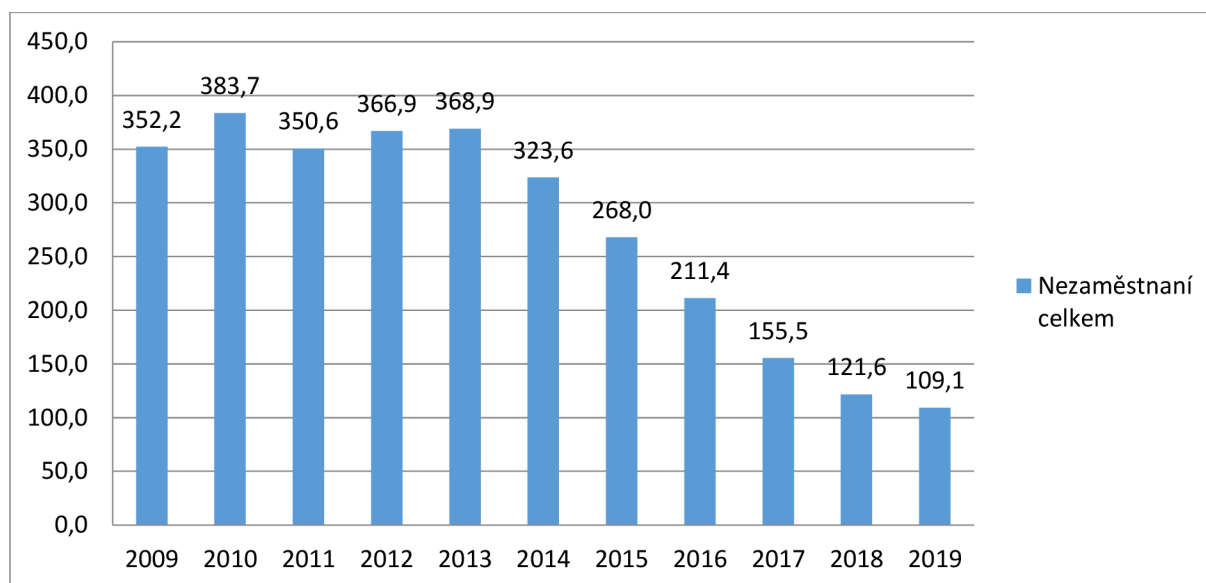
Tato kapitola je věnována bližší analýze vývoje některých ukazatelů trhu práce v České republice. Kromě již v předchozí kapitole zmiňované, míře zaměstnanosti a míře nezaměstnanosti bude analýza zaměřena také na vývoj pracovních míst v jednotlivých sektorech, výši mezd, a některým makroekonomickým ukazatelům ovlivňujícím pracovní trh.

3.2.1 Nezaměstnanost dle věku a vzdělání

Nezaměstnanost se dá analyzovat z několika aspektů. Nejčastějšími aspekty jsou věk nezaměstnaných osob a jejich vzdělání. To svým způsobem odráží převis určité pracovní síly na trhu a naopak ukazuje, ve kterých kategoriích dosaženého vzdělání je zapojení do pracovního procesu nejefektivnější.

Počet nezaměstnaných podle dat dostupných z databáze Českého statistického úřadu (2020) v posledních letech rapidně klesnul. Zatímco v roce 2009 byl celkový počet nezaměstnaných osob 352 200, v roce 2019 tento počet klesl na 109 100.

Graf 7 Celkový počet nezaměstnaných osob v tisících v letech 2009-2019



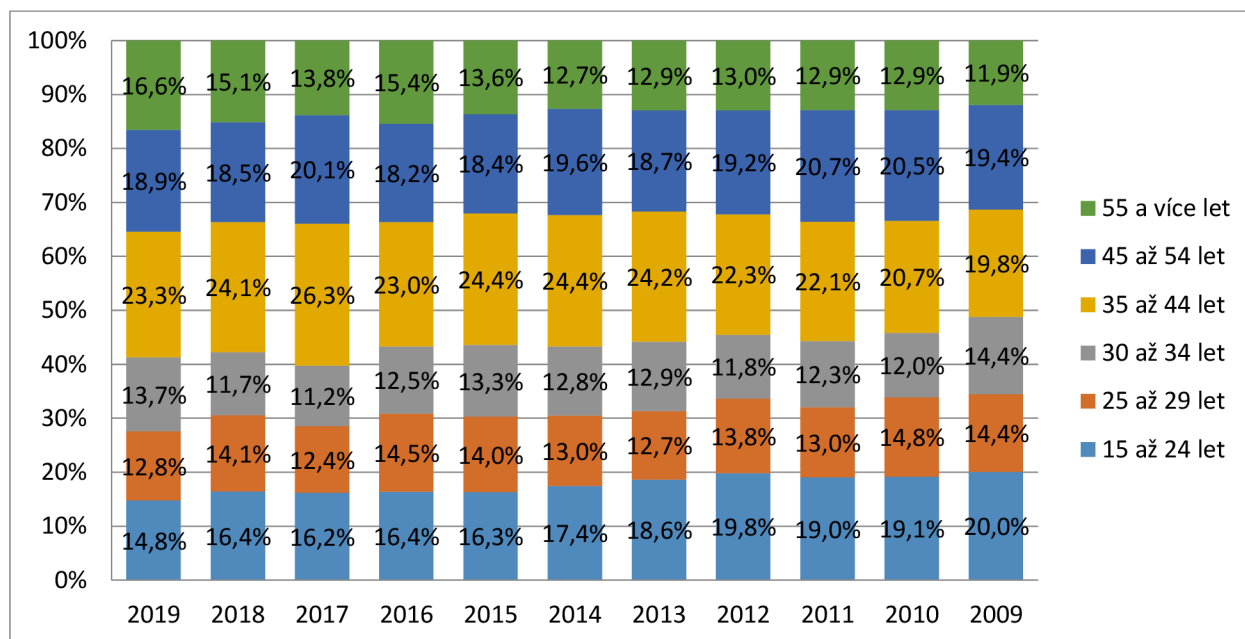
Zdroj: ČSÚ (2020)

Podle Měčířové (2017) je tento pokles je způsobený kombinací několika faktorů. Těmito faktory je ekonomický růst, který Česká republika v posledním desetiletí zaznamenala a s tím spojená zahraniční poptávka a napojení na německou ekonomiku, růst průmyslu a služeb, hladina mezd, která je konkurenceschopná, a tak přitažlivá pro zahraniční společnosti a částečně také neochota přijímat zahraniční pracovní sílu, která sice je brzdou pro ekonomický růst, pozitivně se ale odráží na zaměstnanosti.

Vývoj nezaměstnanosti také způsobil některé změny v její struktuře. Obecně lze z dat Českého statistického úřadu odvodit, že čím vyšší vzdělání, tím vyšší zaměstnanost. Podíl nezaměstnaných s určitým dosaženým vzděláním na celkové nezaměstnanosti se ale v čase měnila. Pokles zaznamenala zejména skupina osob s vyšším a vysokoškolským vzděláním. Nejvyšší hodnoty dosahovala v roce 2011, kdy 13% z celkových nezaměstnaných dosáhlo vyššího či vysokoškolského vzdělání, v roce 2019 potom už jen 7% z nezaměstnaných studovalo vyšší odbornou či vysokou školu. Lze tedy říci, že na pracovním trhu lidé s tímto vzděláním nacházejí větší uplatnění než v minulosti. V roce 2019 byl největší podíl nezaměstnaných se středním vzděláním bez maturity, potom střední vzdělání s maturitou a celých 21% tvořili lidé se základním vzděláním či bez vzdělání.

Je ale nutné vzít v potaz i velikost jednotlivých skupin dle dosaženého vzdělání v obyvatelstvu. Dle dat Českého statistického úřadu tvoří lidé se základním vzděláním ve věkové skupině 25-64 let pouhých 7,3%. Lidé se středoškolským vzděláním bez maturity tvoří největší podíl v této populaci a to průměrně 37,7%, lidé se středoškolským vzděláním s maturitou 34,9%. Populace s nejvyšším či vyšším vzděláním potom tvoří průměrně 20%. Průměr je v tomto případě počítán z let 2008 až 2018 (ČSÚ, 2019).

Graf 8 Vývoj míry nezaměstnanosti podle věku v letech 2009-2019



Zdroj: ČSÚ (2020)

Jak je vidět z grafu 8, pokud je nezaměstnanost posuzována z pohledu věkových skupin, průměrně největší míru nezaměstnanosti vykazují lidé ve věku 35 až 45 let. Pouze v roce 2009 byla nejvyšší nezaměstnanost ve věkové kategorii 15 až 24 let, a to 20 %. Nejnovější údaje z roku 2019 ale ukazují, že míra nezaměstnanosti poklesla v této věkové kategorii na 14,8 %. Jedním z důvodů může být i zvyšující se počet vysokoškolských studentů, tím pádem menší počet uchazečů o zaměstnání v tomto věku.

3.2.2 Zaměstnanost podle sektorů

Zaměstnanost je další z již zmiňovaných faktorů, které patří do analýzy pracovního trhu. Zaměstnanost dle sektorů a její změny potom poukazují na změnu ve struktuře ekonomiky a pracovního trhu a nárůstu či poklesu určitého sektoru.

Česká republika tradičně zaměstnává nejvíce osob v průmyslu, z toho největší část spadá pod zpracovatelský průmysl. Zaměstnanost v průmyslu ale od roku 2009 do roku 2019 zaznamenala lehký propad. V letech 2009 až 2018, kromě roku 2010, kdy byl průmysl zasažen krizí, se podíl zaměstnanosti v průmyslu pohyboval nad 31%. V roce 2019 ovšem klesl pod tuto hranici. Propad zaznamenalo také stavebnictví, které v roce 2009 zaměstnávalo 6,86% všech zaměstnaných a v roce 2019 už pouze 5,07%. Naopak nárůst podílu v zaměstnanosti v tomto období zaznamenaly některé služby. Konkrétně se jedná o informační a komunikační činnosti, profesní, vědecké a technické činnosti, administrativní a podpůrné činnosti, ale také vzdělávání a zdravotnictví zaznamenaly nárůst (ČSÚ, 2020).

Právě služby se stále více podílejí i na hrubém domácím produktu, kterému bude jakožto významnému makroekonomickému ukazateli věnována jedna z následujících kapitol.

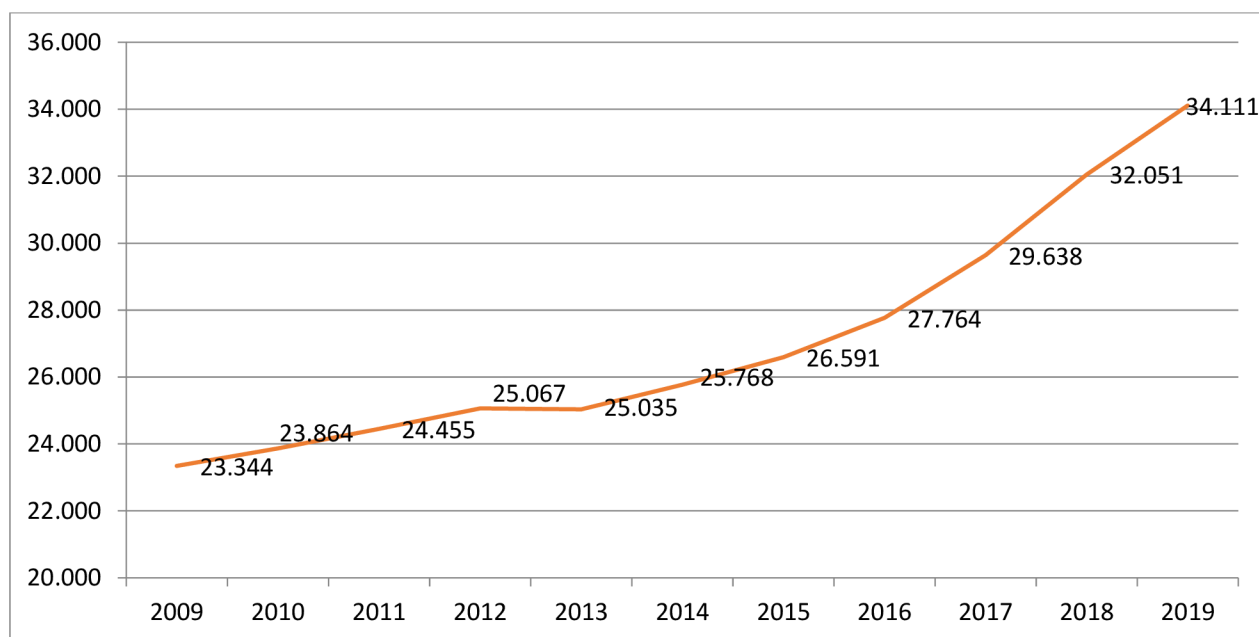
Přesuny pracovních míst mezi sektory jsou dlouhodobým procesem celkové změny struktury ekonomiky. Do budoucna lze předpokládat stagnaci, popř. nepatrný úbytek pracovních míst v primárním sektoru, další úbytek pracovních míst v sekundárním sektoru, i když už ne tak

výrazný jako v předchozích letech, a výrazný nárůst pracovních míst v sektoru služeb. Tento proces změn probíhá ve všech zemích EU.

3.2.3 Průměrná hrubá mzda

Dalším z ukazatelů, které vystihují změny na pracovním trhu, je průměrná hrubá mzda. Jak je vidět na následujícím grafu, průměrná hrubá mzda má v čase stoupající tendenci. Z původních 23 344 Kč v roce 2009 se v roce 2019 vyšplhala na 34 111 Kč. Díky rostoucím mzdám se tak český pracovní trh stává atraktivnější pro domácí i zahraniční pracovníky.

Graf 9 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v ČR v letech 2009-2019 (v Kč)



Zdroj: Eurostat 2020

Nejvyšší hrubá měsíční mzda je v oboru peněžnictví a pojišťovnictví. Ta v roce 2019 činila 59 050 Kč. Druhou nejvyšší mzdou je potom ohodnocení v oboru informačních a telekomunikačních činností. Zde průměrná měsíční hrubá mzda v roce 2019 dosahovala 58 836 Kč. Oba obory zahrnují vysoce kvalifikovanou práci a jsou v současnosti klíčovými obory ve službách. Další obory s nadprůměrnými výděly jsou dále výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, profesní, vědecké a technické činnosti, veřejná správa a obran, povinné sociální zabezpečení a těžba a dobývání. Tyto obory mají tedy velký potenciál přitahovat zahraniční kvalifikovanou pracovní sílu (ČSÚ, 2020).

Nejnižší průměrnou hrubou mzdou potom vykazuje obor ubytování, stravování a pohostinství. Zde je vzhledem k tradičně podhodnoceným mzdám na úrok tzv. dýšek těžké posoudit, na kolik jsou čísla věrohodná a zda reálně mzda není vyšší.

3.2.4 Vývoj volných pracovních míst na českém pracovním trhu

Volná pracovní místa vyjadřují poptávku po práci a mohou také znamenat rostoucí ekonomii nebo investice zahraničních firem na český pracovní trh. Zároveň tento indikátor v některých případech může zrcadlit také odliv pracovní síly v určitém sektoru či nezáměr obyvatelstva o tento daný sektor, ať už z důvodů nízkého finančního ohodnocení, obtížného vstupu do oboru kvůli vysokým požadavkům nebo například neatraktivnost daných pozic v rámci společenského postavení.

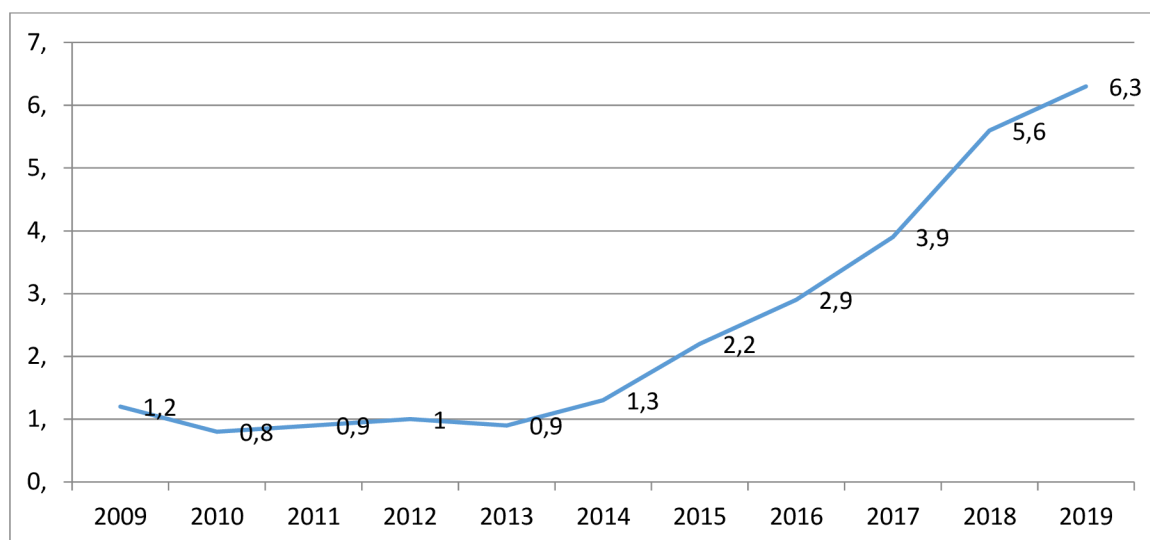
Informace o volných pracovních místech jsou využívány pro analýzu hospodářského cyklu a hodnocení nesouladu na pracovním trhu. Statistiky volných pracovních míst poskytují informace o nesplněné poptávce po pracovní síle. Informace o volných pracovních místech se používají pro analýzu hospodářského cyklu a hodnocení nesouladu na trzích práce (Eurostat, 2020).

Podle Eurostatu (2020) je volné pracovní místo definováno jako placené místo, které je nově vytvořené, neobsazené nebo se brzy uvolní:

- a) pro které zaměstnavatel aktivně podniká kroky a je připraven podniknout další kroky k nalezení vhodného kandidáta mimo dotýčný podnik; a
- b) které má zaměstnavatel v úmyslu zaplnit buď okamžitě, nebo ve stanovené lhůtě.

Míra volných pracovních míst (Job Vacancy Rate – JVR) vyjadřuje podíl celkového počtu volných pracovních míst, podle výše uvedené definice volných pracovních míst, vyjádřený v procentech. Počítá se jako celkový počet volných pracovních míst vydělený součtem obsazených pracovních míst a volných pracovních míst, vynásobený stem (Eurostat, 2020).

Graf 10 Míra volných pracovních míst v České republice v letech 2009-2019 (v %)



Zdroj: Eurostat (2020)

Jak je vidět na grafu 10, celková míra volných pracovních míst měla v České republice má od roku 2013 do roku 2019 stoupající tendenci. Mezi lety 2017 a 2018 došlo k rekordnímu nárůstu o 1,7. Znamená to, že poptávka po pracovní síle se v těchto letech prudce zvyšovala. Česká ekonomika rostla a tak firmy poptávaly více pracovníků. Zároveň se na trhu objevují i nová pracovní místa v zahraničních nadnárodních společnostech, kterým bude věnovaná jedna z následujících kapitol.

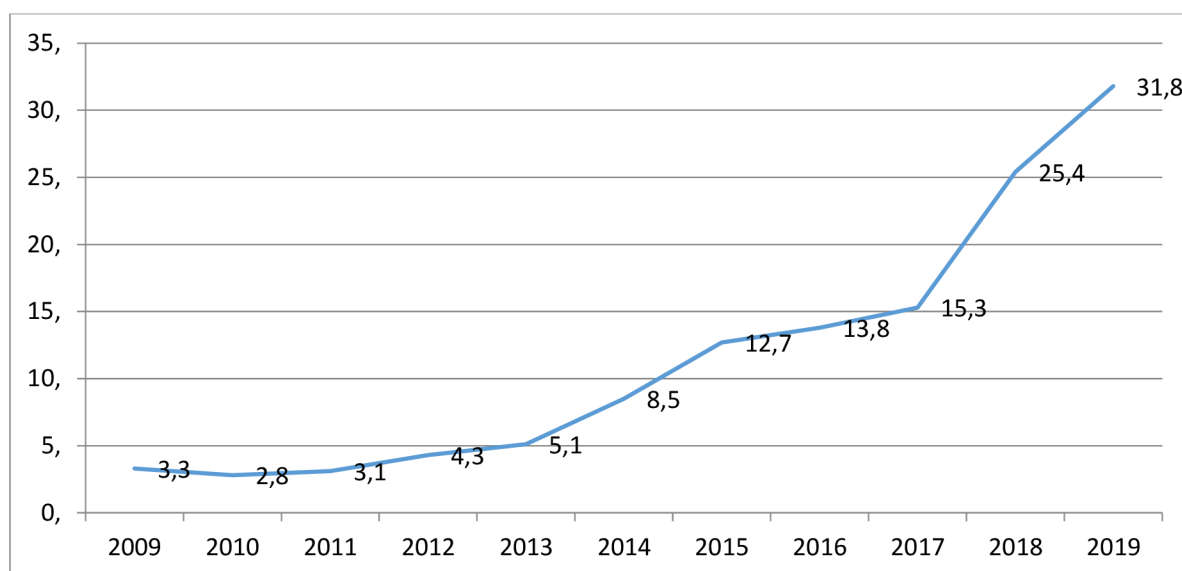
Rostoucí pracovní trh, velmi nízká nezaměstnanost, která stále klesá, a zvyšující se míra volných pracovních míst tak vytváří ideální podmínky pro zahraniční pracovní sílu, kterou firmy poptávají pro uspokojení vlastní poptávky pro práci.

V roce 2019 byla nejvyšší míra volných pracovních míst v oblasti administrativní a podpůrné činnosti. Podle klasifikace NACE Rev.2, tedy statistické klasifikace ekonomických činností využívaných ve statistikách Eurostatu, ale také Českého statistického úřadu, tato kategorie zahrnuje celou řadu činností, které podporují obecně obchodní činnosti. Tyto činnosti se vyznačují tím, že jejich hlavním účelem není předávání odborných znalostí (CZ-NACE, 2020)

Do těchto činností se řadí velké množství běžných služeb, konkrétně činnosti v oblasti nájmu a operativního leasingu, činnosti související se zaměstnáním, tedy například práce poskytování služeb oddělení lidských zdrojů, nábor zaměstnanců a podobně, činnosti cestovních kanceláří a agentur, bezpečnostní služby, činnosti související s úpravou krajiny a stavbami, jako například úklid budov či udržování zahrad v jejich okolí a také administrativní, kancelářské a jiné podpůrné činnosti pro podnikání. Tato poslední kategorie zahrnuje poskytování celé řady každodenních administrativních a běžných rutinních podpůrných úkonů na základě smlouvy nebo také dohody (CZ-NACE, 2020).

Lze tedy říci, že do této kategorie spadá většina kancelářských pozic, pokud se nejedná o vysoce kvalifikované či specializované pozice. Vzhledem k prudkému nárůstu lze předpokládat, že mezinárodní společnosti, které v průběhu let otvíraly v České republice svá servisní a podpůrná centra, tedy zvyšovaly míru volných pracovních míst, protože tyto pozice na českém pracovním trhu v minulosti nefigurovaly. Lze také předpokládat, že pokud se nejedná o pozice s nutností znalosti českého jazyka, jakožto jazyka nevyužívaného na mezinárodní úrovni, jsou tyto pozice vhodné také pro cizince a migrace tak může napomoci dorovnání tohoto velkého navýšení nových pracovních pozic.

Graf 11 Míra volných pracovních míst v letech 2009-2019 v administrativních a podpůrných činnostech (v %)



Zdroj: Eurostat (2020)

Jak je vidět z grafu 11, nárůst míry volných pracovních míst v oboru administrativních a podpůrných činnostech byl výrazný a od roku 2017 do roku 2019 se míra více než zdvojnásobila.

Obecně lze říci, že ačkoliv tato klasifikace zahrnuje podpůrné činnosti, jedná se o kvalifikovanou práci. Kvalifikovaná práce je ta, na jejíž výkon je vyžadována určitá úroveň vzdělání, schopností či zkušeností. Vzhledem k tomu, že většina kancelářských prací vyžaduje jako minimální vzdělání střední s maturitou a nejčastěji znalost alespoň anglického jazyka, jsou tyto pozice kvalifikované a k jejich pokrytí je zapotřebí kvalifikované pracovní síly, ať už české či zahraniční. Právě kvalifikovaná zahraniční síla je tou, která má potenciál nerovnováhu na trhu dorovnat. Dopady migrace jsou v tomto případě pozitivní.

Dalšími obory s vysokou mírou volných pracovních míst jsou činnosti v oblasti nemovitostí, která je v České republice tradičně oblastí, jejíž pracovníci vykonávají práci na

živnostenské oprávnění a nejsou tedy zaměstnanci, což může způsobovat právě i nárůst míry volných pracovních míst, a také v oblasti stavebnictví.

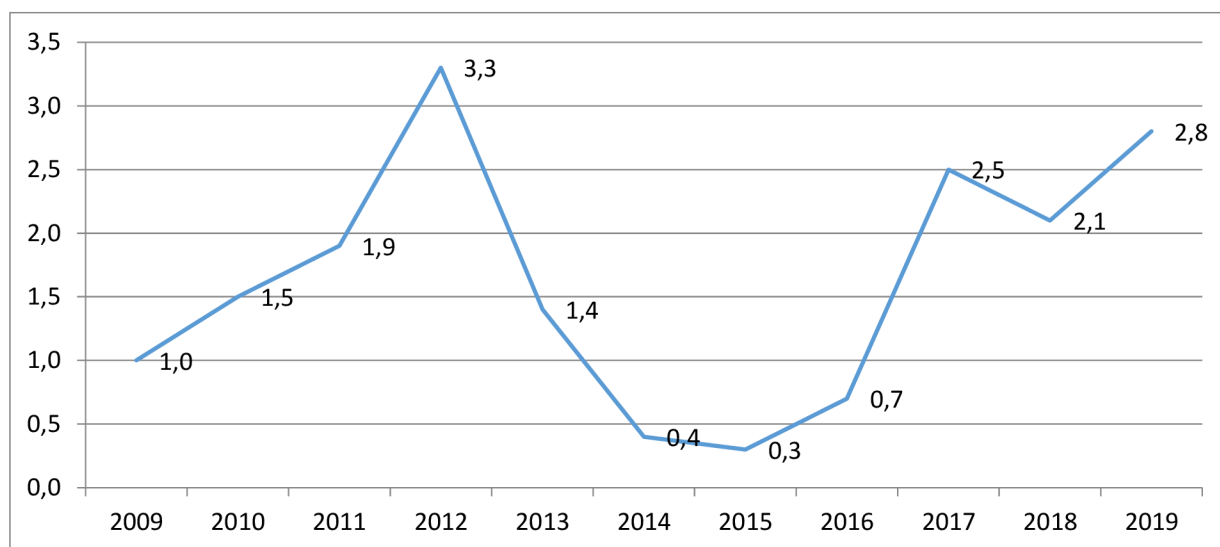
Oblast stavebnictví zahrnuje jak činnosti samotné výstavby, tak i developerskou činnost v oblasti bytových i nebytových stavebních projektů, například zajištění finančních, technických a hmotných zdrojů. Pokud tyto činnosti nejsou zaměřeny na pozdější prodej staveb, ale na jejich užívání, nejsou činnosti zařazeny do této klasifikace, ale například do činností v oblasti nemovitostí (CZ-NACE, 2020).

Stavebnictví tak může představovat jak kvalifikovanou, tak i nekvalifikovanou pracovní sílu.

3.2.5 Inflace a HDP

Inflace je jedním z hlavních makroekonomických ukazatelů využívaných nejen v ekonomii. Obecně inflace znamená všeobecný růst cenové hladiny v čase, tj. charakterizuje míru znehodnocování měny v přesně vymezeném časovém období. Měření inflace vychází z měření čistých cenových změn pomocí indexů spotřebitelských cen. Cenové indexy poměří úroveň cen vybraného spotřebního koše reprezentativních výrobků a služeb (cca 700) ve dvou srovnávaných obdobích, přičemž je zohledňován jejich význam a podíl na celkové spotřebě domácností. Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen (ČSÚ, 2020)

Graf 12 Průměrná roční míra inflace v České republice v letech 2009-2019 (v %)



Zdroj: ČSÚ (2020)

Vývoj inflace úzce souvisí s ekonomickou situací a s měnovou politikou České republiky. Zpomalení ekonomického růstu v roce 2007 a zejména 2008 bylo následováno významným propadem ekonomické aktivity v roce 2009 v důsledku světové finanční krize. Nastupující dluhová krize v eurozóně vedla k dalšímu výraznému zpomalení ekonomického růstu v průběhu roku 2011 a k ekonomickému poklesu v letech 2012 a 2013. Spolu s tím klesala také inflace a hrozil pád do deflační pastí. Tato hrozba byla odvrácena uvolněním měnové politiky, které bylo v situaci technicky nulových úrokových sazeb dosaženo přijetím kurzového závazku, tady závazku udržování kurzu 27 korun za euro a slabší. Uvolnění měnových podmínek přispělo k návratu ekonomiky na růstovou dráhu od roku 2014. Klesala také nezaměstnanost, rostla zaměstnanost a mzdy (ČNB, 2020).

Přestože měnová politika České národní banky zabránila nežádoucí deflaci, pokles cen energetických surovin, potravin a utlumený cenový vývoj v eurozóně však ještě dlouho bránily inflaci v návratu k dvouprocentnímu cíli, který Česká národní banka stanoví. K tomu došlo až v závěru roku 2016. Dosažení podmínek pro udržitelné plnění inflačního cíle spolu s příznivým ekonomickým vývojem umožnilo v dubnu 2017 ukončit kurzový závazek ČNB a vrátit se ke standardnímu nástroji měnové politiky a úrokovým sazbám (ČNB, 2020).

Hrubý domácí produkt, tedy HDP, je peněžním vyjádřením celkové hodnoty statků a služeb nově vytvořených v daném období na určitém území; používá se pro stanovení výkonnosti ekonomiky. Počítá se třemi metodami - metodou produkční, výdajovou a důchodovou (ČSÚ, 2020).

Produkční metoda:

$$\text{HDP} = \text{Produkce} - \text{Mezispotřeba} + \text{Daně z produktů} - \text{Dotace na produkty}$$

Výdajová metoda:

$$\text{HDP} = \text{Výdaje na konečnou spotřebu} + \text{Tvorba hrubého kapitálu} + \text{Vývoz výrobků a služeb} - \text{Dovoz výrobků a služeb}$$

Důchodová metoda:

$$\text{HDP} = \text{Náhrady zaměstnancům} + \text{Daně z výroby a z dovozu} - \text{Dotace} + \text{Čistý provozní přebytek} + \text{Čistý smíšený důchod} + \text{Spotřeba fixního kapitálu}$$

HDP České republiky dlouhodobě roste. Z původních 376907 Kč na obyvatele z roku 2009 je v roce dostalo na 538803 Kč na obyvatele. Ať už je zvolena kterákoliv metoda výpočtu, HDP vyjadřuje výkon ekonomiky a její růst. Již zmiňované krize tedy českou ekonomiku zbrzdily, od roku 2014 ale opět ekonomika úspěšně rostla (ČSÚ, 2020).

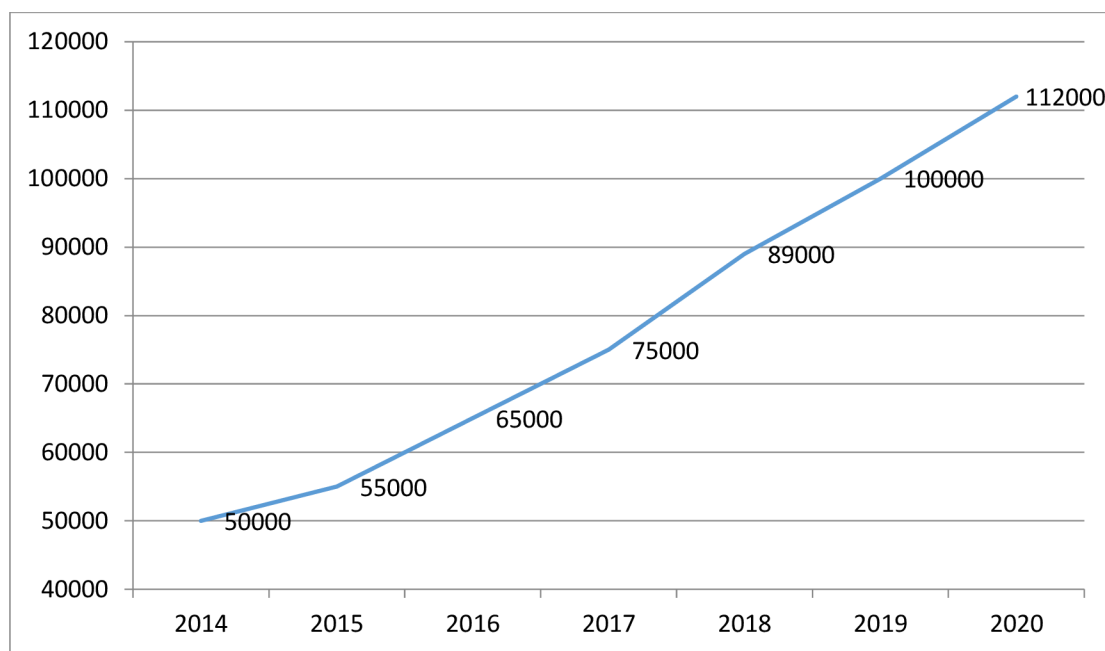
Pokud vezmeme v potaz rostoucí ekonomiku, rostoucí míru volných pracovních míst a rostoucí mzdy, Česká republika se v od roku 2014 stala z ekonomického pohledu ideální zemí pro potencionální migranty, kteří hledali zemi s vysokou poptávkou po pracovní síle a stabilní ekonomickou situací. V dalších kapitolách bude na základě těchto poznatků ověřeno, zda migrační vývoj tomuto předpokladu odpovídal.

3.3 Nadnárodní společnosti v České republice a jejich vliv na pracovní trh

Silná a rostoucí ekonomika a stálý kurz koruny k euru tvořily ideální podmínky pro investice zahraničních firem. V tomto případě je kapitola věnována nadnárodním organizacím, které v průběhu let budovali v České republice svá business centra, tedy centra podnikových služeb, a staly se tak útočištěm velké části kvalifikované pracovní síly jak domácí, tak i ze zahraničí.

Údajům o působení těchto firem v České republice se věnuje asociace ABSL, tedy Association of business service leaders. Tato členská organizace, která zastupuje odvětví podnikových služeb v České republice. V současnosti má tato ABSL 106 členů z řad společností, které v ČR provozují centra sdílených podnikových služeb (SCC, Shared Services Centre), působí v oblasti outsourcingu podnikových procesů (BPO, Business Process Outsourcing) či outsourcingu informačních technologií (ITO, Information Technology Outsourcing) anebo se věnují výzkumu a vývoji (R&D, Research and Development). Vizí ABSL je hájit zájmy sektoru a pomoci vytvořit lepší podnikatelské prostředí pro své členy, a zajistit tak udržitelný a dlouhodobý rozvoj celého odvětví. Kromě spolupráce s úřady, univerzitami, propagací sektoru a dalších činností se také věnuje sběru dat a uchovávání klíčových statistik a poznatků o odvětví podnikových služeb (ABSL, 2020).

Graf 13 Počet zaměstnanců v podnikových službách od roku 2014



Zdroj: ABSL (2020, s. 30)

Jak je znázorněno v grafu 13, v roce 2019 bylo zaměstnáno v České republice v sektoru podnikových služeb 100 000 lidí. V roce 2020 to bylo už 112 000 a vize na rok 2020 odhaduje 122 000 zaměstnanců. V roce 2014 to bylo pouhých 50 000 lidí, takže nárůst za posledních 6 let byl více než stoprocentní.

Lze tedy říct, že nadnárodní společnosti, které v průběhu let tvořily svá centra podnikových služeb v České republice, vytvořily do roku 2019 na 100 000 obsazených pracovních míst a tím pozitivně přispěly k rozšíření možností na českém pracovním trhu.

Podle ABSL tento sektor také zažil v České republice nárůst o 38% mezi roky 2011 a 2013. Reálně to znamená, že do roku 2013 nebyl sektor podnikových služeb v České republice zcela rozvinut a největší nárůst pracovních míst a obecně center podnikových služeb se udál právě od roku 2013 (ABSL 2013).

Kromě ekonomické situace v zemi je pro zahraniční firmy také klíčovým faktorem jazyková vybavenost obyvatelstva a atraktivita země pro zahraniční pracovníky. Česká republika je v obou těchto ohledech úspěšnou zemí. Ve školství je na většině škol povinná výuka jazyků a to zvyšuje jazykové schopnosti českých zaměstnanců. Zároveň je ale Česká republika, konkrétně Praha, již od roku 2013 atraktivní lokací pro zahraniční pracovní sílu (ABSL 2013).

Už v roce 2014 bylo v Praze umístěno jen 37 % tohoto sektoru a dalším městem, které poutalo pozornost zahraničních firem, se stalo Brno. Brno dosáhlo stejného podílu v sektoru, tedy taktéž 37 % jako hlavní město. Na dalším místě potom byla Ostrava s 12 %, Pardubice a Olomouc s 5 % a Plzeň s 2 %. V roce 2017 se Praha opět postavila na první příčku v počtu center podnikových služeb i v počtu zaměstnanců v sektoru a do současnosti se zde nachází kolem 50 % celého sektoru. Brno a Ostrava tak obsadily druhou a třetí příčku (ABSL, 2014).

Mezinárodní organizace vyžadují kromě specifických znalostí či zkušeností a vzdělání také jazykové schopnosti. Podle průzkumů ABSL je angličtina nejpoužívanějším jazykem a většinou také jediným společným jazykem na komunikační úrovni s ostatními centry dané organizace. Díky tomu se tato centra stávají dosažitelným zaměstnáním pro cizince, kteří migrují do České republiky. V roce 2016 zaměstnávala centra podnikových služeb průměrně

33 % cizinců. V roce 2017 a 2018 potom 35 % a v roce 2019 podíl zaměstnaných cizinců dosáhl 43 %. Zajímavostí také je, že přes osmdesát procent těchto center, konkrétně 82 %, zaměstnávalo v roce 2019 více než 10 % cizinců. 15% center potom zaměstnávalo více cizinců než českých občanů, minimálně 70 %. Zaměstnanost cizinců je tedy v nadnárodních organizacích v České republice opravdu vysoká a je jedním z klíčových faktorů, které ovlivňují migraci kvalifikované pracovní síly do České republiky (ABSL, 2019)

Je také nutno zmínit, že většina zahraničních pracovníků v nadnárodních společnostech přichází z Evropské unie. V roce 2019 pocházelo 72 % cizinců v mezinárodních korporacích v Česku z Evropské unie, v roce 2018 dokonce 81 % (ABSL, 2019). Obecně v posledních letech počet zaměstnaných cizinců stoupal a stoupal také podíl pracovníků přicházejících z EU. Vysvětlení pro tento fakt spočívá v náročnosti, respektive v administrativní nenáročnosti zaměstnávání občanů Evropské unie. Firmy proto upřednostňují zaměstnávání právě těchto pracovníků, protože jim odpadá administrativa spojená s regulací zaměstnáváním cizinců z třetích zemí. Zároveň i relokační občanů EU do České republiky je logisticky a administrativně nenáročná a tím pádem mohou organizace zvažovat i kandidáty, kteří v České republice nežijí, ale jsou ochotni migrovat.

Nadnárodní organizace s sebou přinesly na český trh velké množství inovací a nových technologií jako jsou automatizace, robotizace či umělá inteligence. Práce v nadnárodních korporacích se také vyznačuje technologickými nároky na ovládání systémů, práci s databázemi a s počítačem obecně. Podle dat ABSL až 70 % všech center podnikových služeb buduje svoje automatizační a robotické systémy tzv. in house, to znamená, že využívají vlastních kapacit a znalostí svých zaměstnanců. Zároveň také firmy poskytují svým zaměstnancům možnosti školení v různých oblastech. V průměru zaměstnanec v podnikových službách projde 40 školicími hodinami ročně (ABSL, 2019). Firmy se tedy snaží zvýšit vědomosti i schopnosti svých zaměstnanců, a to jak v tzv. soft skills tak i technických znalostech.

Nadnárodní společnosti mají na českém trhu také vliv na průměrné mzdy. Na základě dat ABSL (2019) lze říci, že příjmy v centrech podnikových služeb jsou nadprůměrné.

Z průzkumu z let 2012 a 2013, který uvádí ABSL ve své ročence, vyplývá, že nejnižší typický hrubá měsíční mzda na juniorské pozici ve službách nezahrnujících manažerské pozice, tedy na pozici nevyžadující zkušenosti, byla 25 000 Kč v případě znalostí rozšířených evropských jazyků jako jsou čeština, slovenština, polština, maďarština, angličtina, francouzština, Italština, Španělština a další. Pro druhý stupeň juniorských pozic, tedy pozic s požadavkem Němčiny, Portugalštiny, Rumunštiny nebo například Řečtiny, byl průměrný plat 28 000 Kč. Pro třetí úroveň, u které se předpokládá nedostatek lokálních kandidátů a nutnost hledání kandidátů mimo Českou republiku, byl plat 32 000 Kč. Pro kandidáty se zkušenostmi 2 až 3 roky, tedy seniornější kandidáty, se mzdy posunuly dle úrovně na 32 000 Kč, 40 000 Kč a 43 000 Kč. Pro kandidáty se 4 až 5 letými zkušenostmi na pozici vedoucího týmu, se potom mzdy dostaly na 40 000 Kč, 45 000 Kč a 50 000 Kč (ABSL 2013).

Pokud jsou tyto hodnoty porovnány s průměrnou hrubou mzdou v roce 2013, která dle údajů Českého statistického úřadu dosahovala 25 035 Kč, je viditelné, že pouze nejnižší pozice pro čerstvé absolventy a často i jedince bez univerzitního titulu, jsou na úrovni průměrné mzdy a to pouze jejich nejnižší úroveň. Lze tedy s jistotou říci, že již v roce 2013, kdy v České republice pracovalo v podnikových službách méně než 50 000 zaměstnanců, byly příjmy těchto zaměstnanců nadprůměrné a zvyšovaly tak i nároky zaměstnanců. Zároveň lze pozorovat, že pracovní síla, které je lokálně nedostatek, je finančně odměňována v průměru o 9 333 korun více než nejnižší kategorie kandidátů, kteří jsou na českém trhu lehce dosažitelní.

Tento fakt podporuje hypotézu, že právě centra podnikových služeb přitahují zahraniční kvalifikovanou pracovní sílu (ABSL, 2014).

Lze také konstatovat, že příjmy kvalifikované pracovní síly najaté ze zahraničí, jsou vyšší než příjmy domácí pracovní síly, což popírá teorii o snižování průměrné mzdy zapříčiněné migrací na pracovní trh.

ABSL také uvádí mzdy pro jednotlivé obory podnikových služeb pro rok 2019. V Praze se tyto mzdy i na nejnižší úrovni pohybují nad průměrem a výše, v Brně se nižší úrovně pohybují na hladině průměrné hrubé mzdy a v Ostravě se některé pozice pohybují pod úrovní, ovšem s narůstajícími zkušenostmi rychle překonávají úroveň průměrné hrubé mzdy. Lze říci, že Brno a Ostrava jsou pro firmy z hlediska lidského kapitálu stále levnější, ovšem poskytují menší lidský kapitál a menší atraktivitu právě pro zahraniční pracovní sílu (ABSL, 2019).

Dalším z dopadů nadnárodních společností na český pracovní trh je zavedení trendu tzv. firemních benefitů. V některých zemích tento systém funguje už delší dobu, u nás byl masivně zaveden právě s nástupem velkých firem a jejich center. V roce 2013 byly firemní benefity považovány za nadstandard, díky kterému bylo možné přitáhnout větší počet kandidátů. Oblíbené benefity byly například dovolená navíc, práce z domu či flexibilní pracovní doba, stravenky, proplácení studia a školení a také soukromé zdravotní pojištění. V roce 2018 jsou ale některé benefity považovány za standard. 80% všech center podnikových služeb nabízí možnost flexibilní pracovní doby a 53% center používá cafeteria systém, tedy systém bodů nad rámec mzdy s širokými možnostmi uplatnění. V roce 2019 už jsou benefity považovány nutnost. Standardem se stává 13tý plat, flexibilní pracovní doba, práce z domu, 5 týdnů dovolené, tzn. 5 pracovních dní nad rámec stanovené doby pracovní volna dle zákona, sick days či stravenky. Benefity tak nejsou pouze extra motivací, ale podmínkou k efektivnímu náboru nové pracovní síly (ABSL, 2020).

Z vlastního výzkumu provedeného dotazníkovým šetřením vyplývá, že 88 z 109 respondentů pracuje v mezinárodní společnosti a v IT. To znamená, že 81,7 % z dotázaných cizinců pracuje v centru podnikových služeb či podobném.

Je také nutno podotknout, že 78 z nich odpovědělo, že pracuje ve městě s více než 1 milionem obyvatel. V českých podmínkách je tedy zřejmé, že pracují v Praze. Vzhledem k tomu, jak byl průzkum proveden, je většina respondentů pracujících v Praze, nelze tedy posuzovat množství cizinců v Praze, ale lze posuzovat množství cizinců pracujících v Praze a zaměstnaných právě v jednom z center velkých nadnárodních společností.

3.4 Důvody pro pracovní migraci do České republiky

Tato kapitola se zabývá motivací cizinců k migraci do České republiky. V předchozí kapitole již byly zmíněny jak ekonomické, tak pracovní podmínky, které mohou fungovat jako pozitivní motivace právě k rozhodnutí migrovat do České republiky a začít zde pracovat. Tyto podmínky ovšem fungují na teoretické rovině stejně tak jako teorie migrace, které často pracují s motivací jedince ať už z ekonomického či společenského hlediska.

Pro lepší pochopení této problematiky byl proveden výzkum formou dotazníkového šetření. Jak už bylo popisováno v metodické části této práce, dotazník byl šířen elektronickou formou v anglickém a českém jazyce a byl šířen na bázi kontaktů autorky této práce. Proto většina respondentů pracuje či pracovala v Praze.

Otázka zaměřená přímo na motivaci pro migraci byla položena následovně: „Co bylo Vaším hlavním důvodem pro migraci do ČR?“ Respondent vybíral ze 4 předepsaných možností,

kterými byly partner/ka, pracovní příležitost, rodina a vzdělání, a z možnosti otevřené odpovědi, kam mohl napsat svůj vlastní důvod.

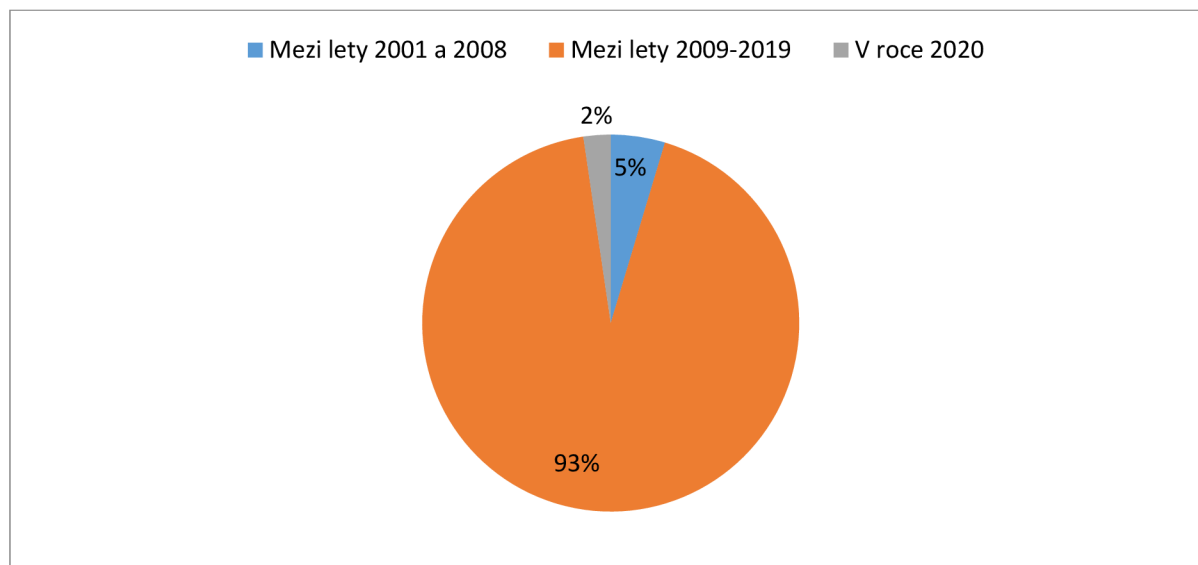
96 respondentů odpovědělo v anglickém jazyce a 13 respondentů zvolilo možnost dotazníku v jazyce českém. Z hlediska původu respondentů bylo zjišťováno, zda pochází ze zemí EU, EHP nebo Švýcarska či zda pochází z třetích zemí. 38 respondentů bylo z třetích zemí, 78 ze zemí EU.

Genderově je skupina respondentů poměrně vyrovnaná. Na dotazník odpovídalo 58 mužů a 51 žen.

Pouze 2 z respondentů migrovali do České republiky v roce 2000 či dříve. 13 respondentů do přijelo do České republiky mezi lety 2001 a 2008, 92 respondentů mezi lety 2009 a 2019 a pouze 2 v roce 2020. Lze tedy vyhodnotit, že 84,4 % respondentů migrovalo do České republiky právě v období analyzovaném v této diplomové práci. Co se týká současné situace respondentů, 21 respondentů v České republice již nepracuje a jeden respondent na otázku neodpověděl. Fakt, že někteří respondenti již v České republice nepracují a nežijí, ale nijak neovlivňuje možnost analyzovat důvod jejich migrace do ČR, naopak dává možnost také posoudit, jestli důvod k migraci ovlivňuje rozhodnutí v České republice setrvat či nikoliv.

43 respondentů, tedy téměř 40 %, uvedlo jako hlavní důvod pro migraci do ČR pracovní příležitost. Tito respondenti jsou tedy klasickými pracovními migranty, jejichž motivace pro migraci je vykonávání práce. Většina z těchto respondentů se do České republiky přistěhovala mezi lety 2009 a 2019, což odpovídá sledovanému období.

Graf 14 Počet migrantů uvádějících jako důvod pracovní příležitost podle roku migrace



Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenti, jejichž hlavním důvodem pro migraci byla pracovní příležitost, se dají posuzovat na základě několika kritérií. Prvním z kritérií je, v jakém oboru byla jejich první práce v České republice a v jakém oboru pracují v současnosti, tedy jak se změnila jejich pracovní situace, zda pracují s českou pracovní smlouvou nebo zda jsou živnostníci, z hlediska původu a věku.

Podle oboru první práce na území České republiky lze hodnotit, že většina, tedy 31 respondentů, pracovali ve službách v nadnárodní organizaci. Dále také 3 respondenti pracovali v oboru IT, 2 respondenti ve vzdělávání a po jednom respondentovi v pohostinství a cestovním ruchu, diplomacii, vědeckém výzkumu a výrobních operacích.

Z těchto respondentů 20 osob v České republice stále pracuje, 24 z nich v nadnárodní společnosti. Respondent pracující v diplomacii již v České republice nepobývá, 1 respondent pracuje ve vzdělávání a 1 respondent v pohostinství a cestovním ruchu. Zbytek respondentů, kteří již Českou republiku opustili, pracovali v nadnárodní společnosti. Kromě respondenta z oboru vzdělávání všichni tito respondenti pracují v současnosti pro nadnárodní společnost.

Lze tedy říci, že nadnárodní společnosti jsou velkou motivací v rámci pracovních příležitostí v České republice, zároveň ale cizinci, kteří s tímto důvodem migrace přijeli, nemusí být tolik fixováni vzhledem k možnostem uplatnění v mezinárodním kontextu. Z výzkumu nevyplývají důvody cizinců, proč v ČR zůstávají, lze tak pouze odhadovat, že část zůstává ze stejného důvodu jako do ČR přijela, a část se v České republice usadila, založila rodinu atd.

Jen 4 respondenti, jejichž motivace byla pracovní příležitost, jsou ze zemí mimo EU. Původ a jeho vliv tedy budou dále posuzovány při dalším rozboru důvodů pro migraci.

Při pohledu na věkovou strukturu respondentů lze konstatovat, že nejvíce zastoupenou je skupina mezi 30 a 50 lety a to téměř 60 %. Další početnou skupinou jsou lidé mladší 30 let. Lze tedy jasně říci, že většina migrantů, kteří přichází do České republiky za pracovní příležitostí, jsou v produktivním věku a velká část z nich jsou pracovníci s méně zkušenostmi, nižším věkem (pod 30 let), což odpovídá i profilu typické pracovní síly v nadnárodní společnosti.

Lze vyvodit, že nižší věk pozitivně přispívá k rozhodnutí migrovat – jedinec nemá závazky, je více flexibilní, hledá novou příležitost. Tento fakt lze také podpořit výsledkem z průzkumu, který dokazuje, že velká část respondentů hledala novou zkušenost a tou byla práce v zahraničí.

Dalších 11 respondentů uvedlo ve své odpovědi, že motivací pro přesun do České republiky byla touha po dobrodružství a nových zkušenostech, po životě v zahraničí. Všichni tito respondenti jsou také ve věku méně než 30 let nebo mezi 30 a 50 lety.

Je tedy jasné, že Česká republika má potenciál jako místo pro pracovní příležitost, ale také nabízí útočiště lidem, jejichž hlavní motivací jsou nové zkušenosti. Tito lidé tedy migrují za prací, ale pohonem k hledání práce v zahraničí je jejich touha cestovat, objevovat, poznávat nové lidi a nové prostředí. V Evropské unii, kde je velmi snadné přesouvat se z jednoho státu do druhého a hledat nové pracovní příležitosti v zahraničí, je tento životní styl velkým trendem, zejména pro mladé lidi. Nadnárodní společnosti, které většinou nevyžadují znalost lokálního jazyka, jsou tak ideálním místem pro zaměstnání. Zároveň přináší velkou rozmanitost, co se týká zaměstnanců, která může utěšit právě touhu po nových zkušenostech a kontaktech.

Téměř 25 % respondentů uvedlo, že důvodem pro jejich migraci do České republiky byla rodina či partner a partnerka. ¼ respondentů tedy spadá i pod migraci rodinnou. Rodinná migrace je migrace celé rodiny, její části za účelem společného soužití nebo migrace z důvodu vytvoření rodinné vazby s občanem či občankou ČR (Szczepaniková, 2007). V tomto případě ale mluvíme o rodinné migraci z hlediska důvodu migrace, tedy jedinec migruje z důvodu soužití s partnerem, partnerkou či rodinou na území České republiky. Pouze 6 z těchto respondentů nepracuje v mezinárodním prostředí, ale v cestovním ruchu, pohostinství či ve službách pro českou organizaci. Je tedy zřejmé, že mezinárodní prostředí není snadným řešením jen pro pracovní migranty, ale také pro migranty, kteří zde hledali práci z rodinných důvodů. Všichni tyto respondenti ale vykonávají či vykonávali výdělečnou činnost na území České republiky, mohou tedy stále být zahrnuti do skupiny pracovních migrantů.

Téměř 25 % z respondentů uvedlo jako hlavní důvod pro migraci do České republiky vzdělání. 33 % z nich přijelo do České republiky mezi roky 2001 a 2008, 66 % mezi lety

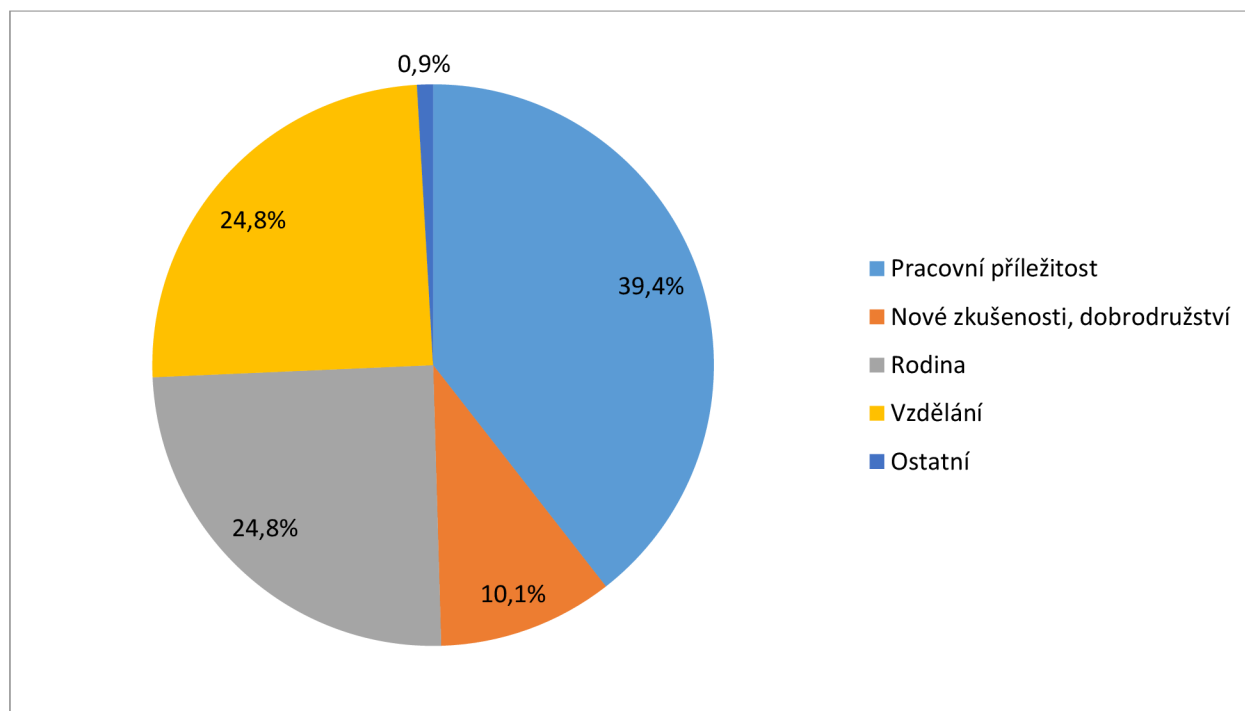
2009-2019. Je tedy zřejmé, že Česká republika je cílovou destinací i pro cizince hledající vzdělání v zahraničí a tento trend není pouze otázkou posledních let. 51 % z těchto respondentů pracovalo ve svém prvním zaměstnání v mezinárodní společnosti, 33 % v cestovním ruchu a pohostinství. Zajímavé je, že pouze 2 respondenti uvedli, že pracují pro českou firmu. Tento fakt může napovídat, že ačkoliv cizinci studují v Česku, preferují pro svoje zaměstnání mezinárodní prostředí. Důvodem může být výše finančního ohodnocení, rozdílné pracovní podmínky i různá míra příležitostí pro cizince. Samozřejmě diskriminace se nabízí také jako důvod. K té ve velkých mezinárodních firmách nedochází, či dochází k ní velmi zřídka, je tedy jedním z teoretických motivů, proč i cizinci, kteří v Česku studovali, preferují prostředí mezinárodní společnosti.

Jeden respondent uvedl jako důvod účast v programu TEFL, která je mezinárodní certifikací pro učitele anglického jazyka. Tento program je na pomezí vzdělání a práce, vzhledem k tomu, že je to profesní program, který je součástí přípravy na zmíněnou certifikaci. Jeden z respondentů také uvedl jako důvod migrace zákonodárství. Tento motiv by mohl být zařazen do skupiny pracovní příležitosti, ačkoliv je velmi specifický.

Zajímavostí je, že jeden respondent uvedl jako svůj důvod migrace do České republiky svobodu. Jedná se o respondenta, který nepochází ze zemí EU. Můžeme tedy jen odhadovat, jestli tento respondent měl na mysli svobodu z hlediska nepříznivé situace v jeho domovské zemi či měl na mysli svobodu osobní, oprostění se od kontaktů ve své domovině.

Pokud tedy shrneme motivy jednotlivých respondentů pro hlavní skupiny, kterými jsou pracovní příležitost, nové zkušenosti a dobrodružství, rodina a vzdělání, ve výsledku zjistíme, že největší skupina respondentů přijela do České republiky za pracovní příležitostí, 39 %. Celkem 25 % respondentů přijelo za vzděláním a stejné procento kvůli rodině. 10 % cizinců potom migrovalo za novými zkušenostmi, za dobrodružstvím. Tato poslední skupina by potom částečně mohla být počítána do ryze pracovní migrace, vzhledem k tomu, že Česká republika se stala destinací právě díky pracovní nabídce.

Graf 15 Důvody k migraci do České republiky



Zdroj: Vlastní výzkum

Celkem 97 respondentů, tedy 89 %, má vysokoškolské vzdělání. Z tohoto pohledu lze říci, že tito cizinci migrující do České republiky jsou vzdělanými jedinci, kteří přichází jako kvalifikovaná pracovní síla. Z respondentů bez vysokoškolského titulu 83 % pracuje v oboru IT či ve službách v mezinárodní společnosti. I přes absenci vysokoškolského titulu mohou tedy být klasifikováni jako kvalifikovaná pracovní síla.

Téměř 80 % cizinců, kteří se zúčastnili průzkumu, v České republice žije a pracuje dodnes. 94 % z nich potom uvedlo, že pracuje ve městě větším než 1 milion obyvatel. Vzhledem k velikosti měst v České republice lze usoudit, že tedy pracují v Praze. Praha je pro cizince dle průzkumů ABSL nejvíce přitažlivějším místem a zároveň v současnosti pojímá více než 50 % pracovního trhu v podnikových službách. Vzhledem k charakteru zkoumaného vzorku respondentů tedy odpovídá i fakt, že většina z nich pracuje právě v Praze.

3.5 Postavení cizinců na českém trhu práce

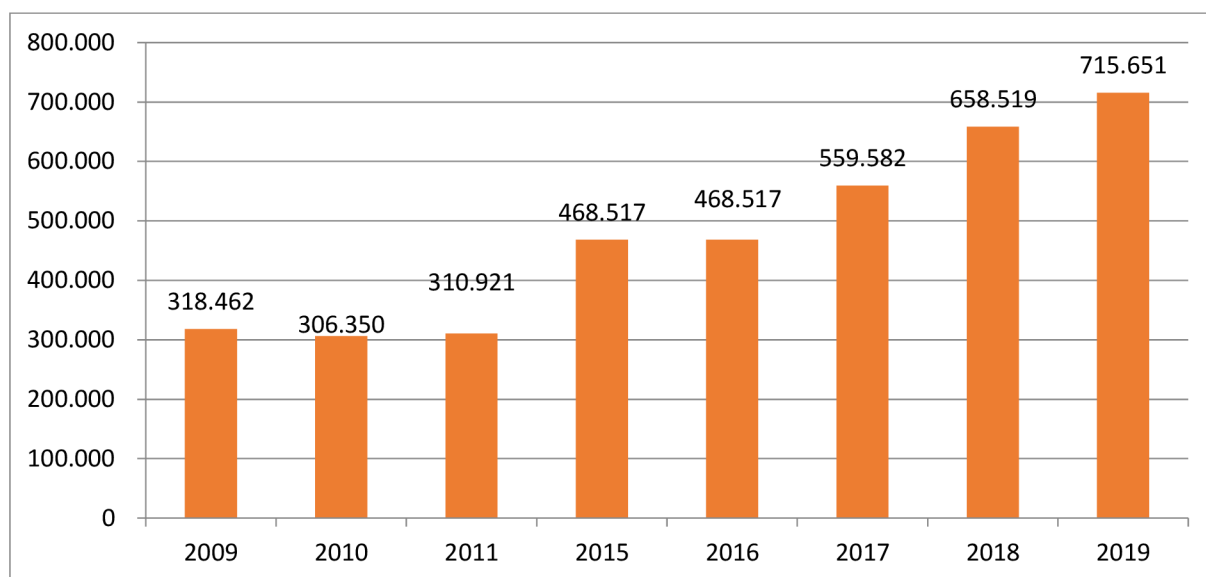
Postavení cizinců na trhu práce lze posuzovat z několika perspektiv, a proto tato kapitola bude rozdělena do několika částí, z nichž se každá zabývá určitým faktorem. Jako první budou analyzovány počty cizinců na českém pracovním trhu a jejich vývoj, v jakém postavení se cizinci nacházejí, zda vykonávají práci na živnostenské oprávnění nebo mají sjednanou pracovní smlouvu. Dále data také zkoumají počty cizinců dle jejich státního občanství. Důležitým faktorem je také míra materiální a sociální deprivace, která je aplikovaná na občany cizích států žijících na území České republiky. Výsledky těchto dílčích částí potom budou zahrnuty do finální SWOT analýzy. Dále se analýza zabývá druhy ekonomických činností za účelem zjištění, v jakých oborech je v České republice největší počet zaměstnaných cizinců a zda nejvíce z nich zastává pozici kvalifikované či nekvalifikované pracovní síly. Zároveň je analyzována průměrná hrubá měsíční mzda dle původu zaměstnanců a porovnávána s průměrnou hrubou měsíční mzdou tuzemských pracovníků. V neposlední řadě je vyhodnocena průměrná doba hledání práce na základě vlastního průzkumu.

Výsledky dílčích analýz potom budou umístěny do SWOT analýzy a na jejím základě bude posuzována celková pozice cizinců na českém pracovním trhu.

3.5.1 Počty cizinců na českém pracovním trhu

Z důvodu integrace informačních systémů MPSV nejsou pro roky 2012-2014 údaje za cizince evidované úřady práce k dispozici. V letech 2015 až 2017 se jedná o kvalifikovaný odhad vytvořený Českým statistickým úřadem. I přes některá chybějící data se dá z dostupných dat sledovat trend nárůstu počtu zahraničních zaměstnanců v České republice. Už v roce 2018 se oproti roku 2009 počet cizinců více než zdvojnásobil, v roce 2019 pak dosáhl 715 651 osob z cizích států pracujících jako zaměstnanci či s platným živnostenským oprávněním (ČSÚ, 2020).

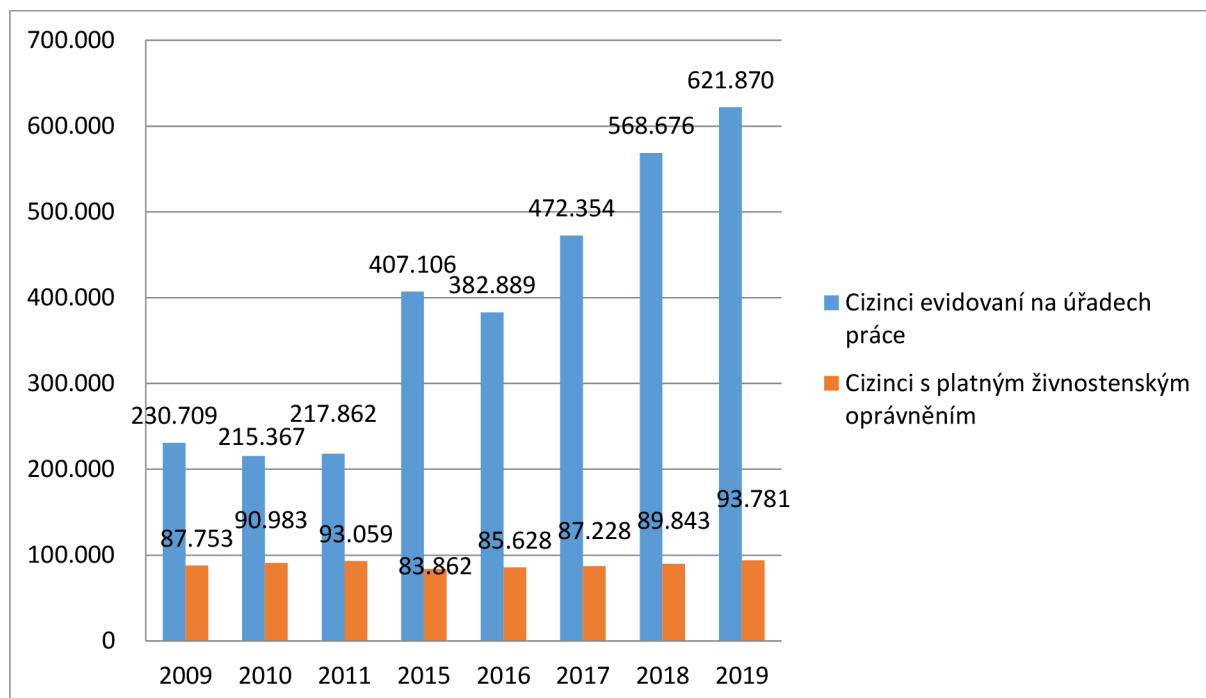
Graf 16 Počty cizinců pracujících v České republice jako zaměstnanci či živnostníci v letech 2009-2019 (kromě let 2012, 2013 a 2014)



Zdroj: ČSÚ (2020)

Ačkoliv růst počtu cizinců na českém pracovním trhu byl znatelný, tento růst byl zapříčiněn nárůstem cizinců v zaměstnaneckém poměru. Oproti tomu počet cizinců s platným živnostenským oprávněním se pohyboval na konstantní úrovni.

Graf 17 Vývoj počtu cizinců v pracovním poměru v České republice v letech 2009-2019 (kromě let 2012, 2013 a 2014)



Zdroj: ČSÚ (2020)

Přestože se počet cizinců zvyšoval, český trh se nestal pro malé podnikatele z cizích států atraktivnější, naopak pracovní trh se stal přívětivější k zaměstnávání cizinců. Lze taky podotknout, že někteří cizinci si zakládají živnostenské oprávnění z vizových důvodů, je tedy

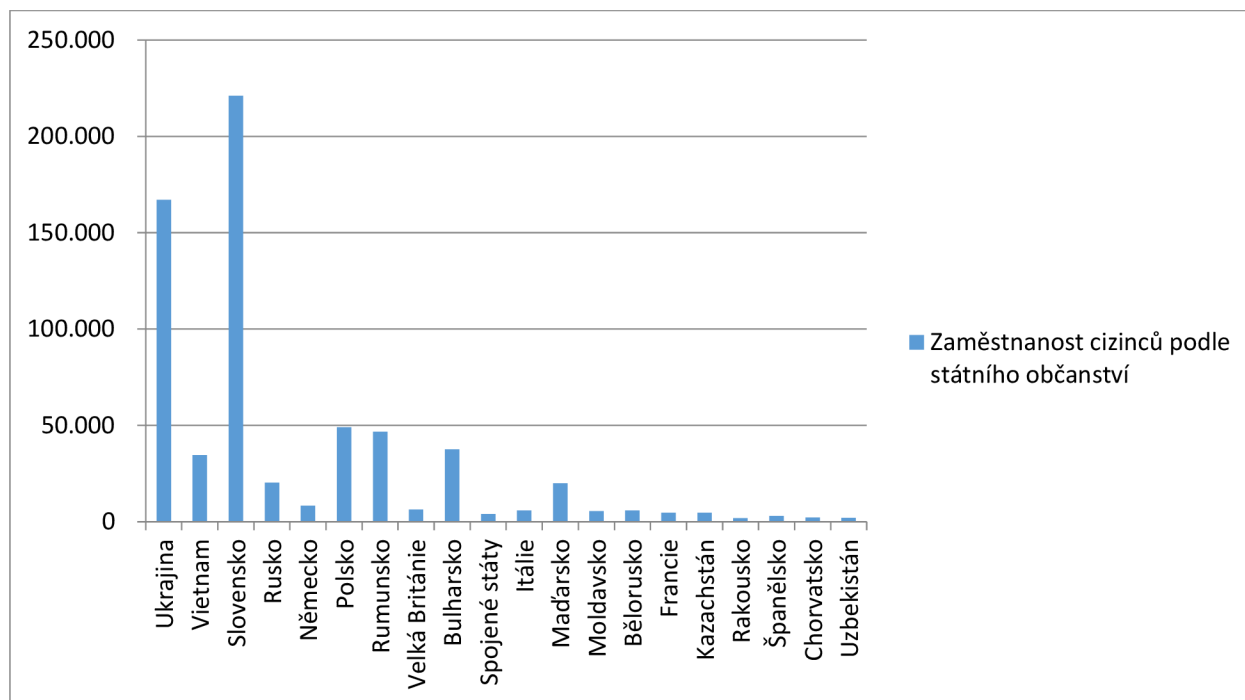
těžko odhadnutelné, kolik procent z uvedeného počtu opravdu vykonává práci na živnostenský list.

Z vlastního průzkumu vyplývá, že 76 % respondentů pracuje či pracovala na základě pracovní smlouvy, tedy smlouvy uzavřené s českým zaměstnavatelem. 17 % respondentů uvedlo, že pracují výhradně na živnostenský list či mají zároveň uzavřenou smlouvu. Zarážející může být, že polovina těchto respondentů pracuje ve službách nadnárodní společnosti. Vzhledem k charakteru tohoto povolání lze vyvodit, že namísto by bylo mít uzavřenou pracovní smlouvu, jakožto práce má charakter zaměstnání. Bohužel jak již bylo zmiňováno, v České republice stále funguje nezákonné „zaměstnávání cizinců na živnostenský list“.

V roce 2019 bylo na českém pracovním trhu 621 870 zaměstnaných cizinců. V roce 2019 se celkový počet zaměstnanců v České republice zvýšil na rekordních 5,48 milionů, cizinců zaměstnanců tedy bylo na českém pracovním trhu 11,35 % (ČSÚ, 2019). Tento údaj dokazuje silné postavení cizinců jako zaměstnanců na českém trhu práce a jejich vysoké uplatnění.

Na základě dostupných dat lze také konstatovat, že největší počet pracujících cizinců v České republice pochází ze Slovenska. Tento fakt je daný jak historicky, tak i kulturně, vzhledem ke společné historii, velmi blízké kultuře a také srozumitelnosti češtiny a slovenštiny. Speciální dohody mají také vysoké školy obou států. To vše přispívá k velké migraci ze Slovenska do Česka.

Graf 18 Počty pracujících cizinců v České republice podle občanství v roce 2019



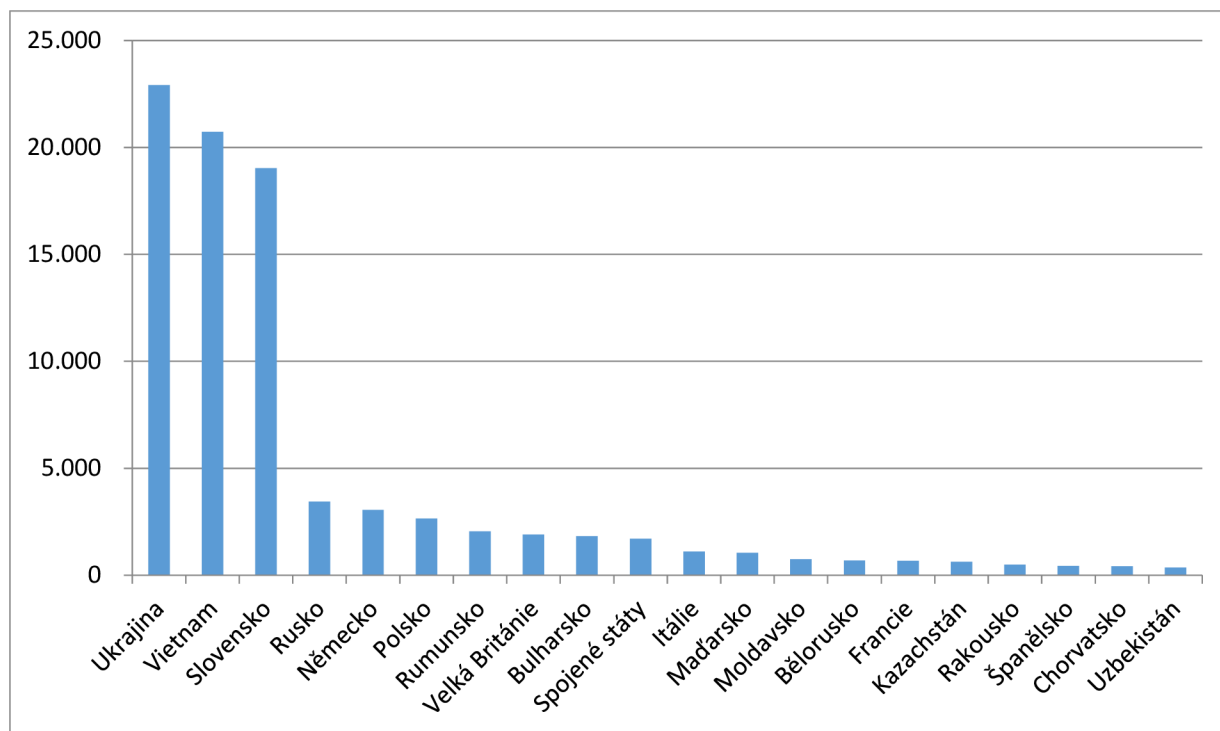
Zdroj: ČSÚ (2020)

Dalšími významnými státy z hlediska pracovní migrace do České republiky jsou Ukrajina, Polsko, Rumunsko, Bulharsko, Vietnam, Rusko, Maďarsko, Německo, Mongolsko, ale také například Velká Británie či Itálie. Například Itálie v roce 2019 pocházelo 5 851 pracovníků, v roce 2009 pouze 1 465. Obrovský nárůst v těchto letech zaznamenalo například Španělsko, Francie, ze zemí mimo EU třeba Čína nebo Ukrajina a Bulharsko. Z Bulharska v roce 2009 pocházelo 5 555 pracovníků, v roce 2019 už 37 546. Podobný nárůst nastal také u Rumunska, z původních 4 099 se číslo pracujících Rumunů v České republice vyšplhal na 46 724.

Jsou ale také země, z nichž se počet občanů pracujících v České republice snížil. Jedná se například o Moldavsko nebo Vietnam. V případě Vietnamu lze uvažovat, že pokles je zapříčiněn přidělováním českého občanství.

Pokud se zaměříme pouze na zaměstnané cizince, pořadí se nemění. Pokud se ale zaměříme pouze na cizince s platným živnostenským oprávněním, pořadí se změní.

Graf 19 Počty cizinců s platným živnostenským oprávněním v roce 2019 dle státního občanství



Zdroj: ČSÚ (2020)

Jak je znázorněno v grafu 19, na prvním místě se ocitá Ukrajina, na druhém Vietnam, až na třetím Slovensko a potom s velkým propadem další země. Z této statistiky lze vyzdvihnout postavení jednotlivých cizinců na pracovním trhu - ze zemí mimo EU jako Vietnam a Ukrajina přichází více pracovníků, kteří se zapojují do pracovního trhu jako živnostníci či podnikatelé, lze odhadovat, že v případě Ukrajiny a Vietnamu spíše jako nekvalifikovaná pracovní síla, ovšem z těchto statistik to nelze plně posoudit. Tento rozdíl může také pramenit z již zmiňované legislativy zaměstnávání cizinců.

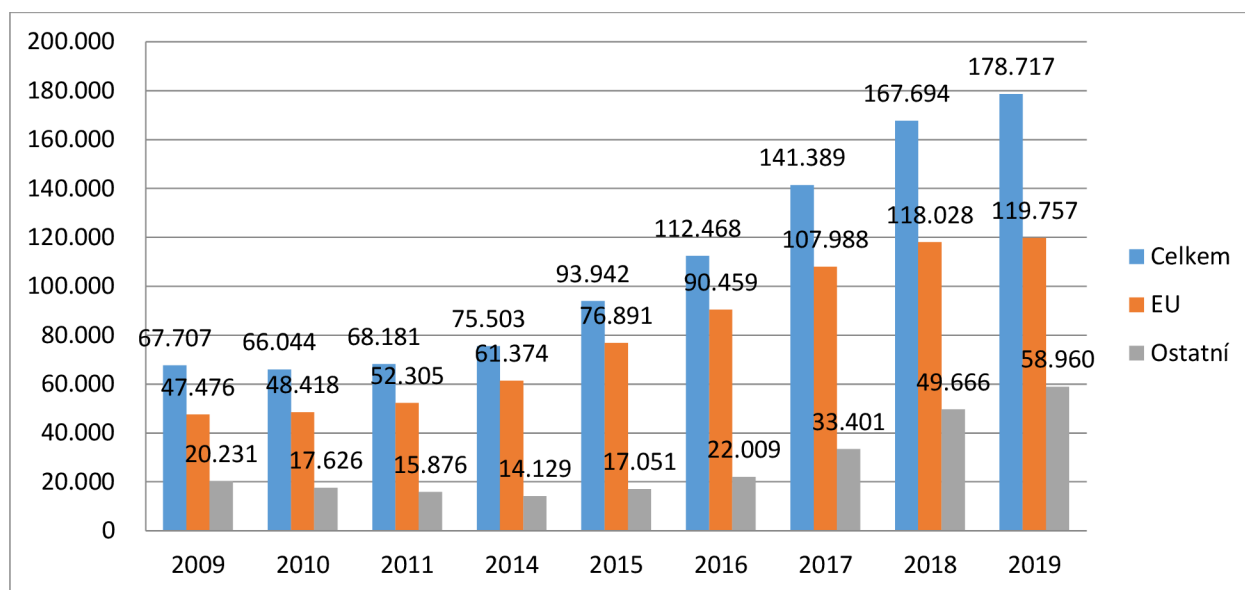
3.5.2 Druhy ekonomických činností cizinců

Ke zjištění pozice cizinců na českém pracovním trhu mohou také posloužit data o zaměstnanosti cizinců v jednotlivých oborech dle klasifikace NACE .

V roce 2019 bylo celkově na úřadech práce registrováno 621 870 cizinců. Z toho 383 264 pocházelo z Evropské unie a 238606 z třetích zemí. Nejpočetnější skupinou byli v roce 2019 zaměstnanci ve zpracovatelském průmyslu, ten zaměstnával 178 717 cizinců, 119 757 z EU a 58 960 ze zemí mimo EU (ČSÚ, 2020).

Zpracovatelský průmysl je tradičně oborem s nejvyšším počtem zaměstnaných cizinců.

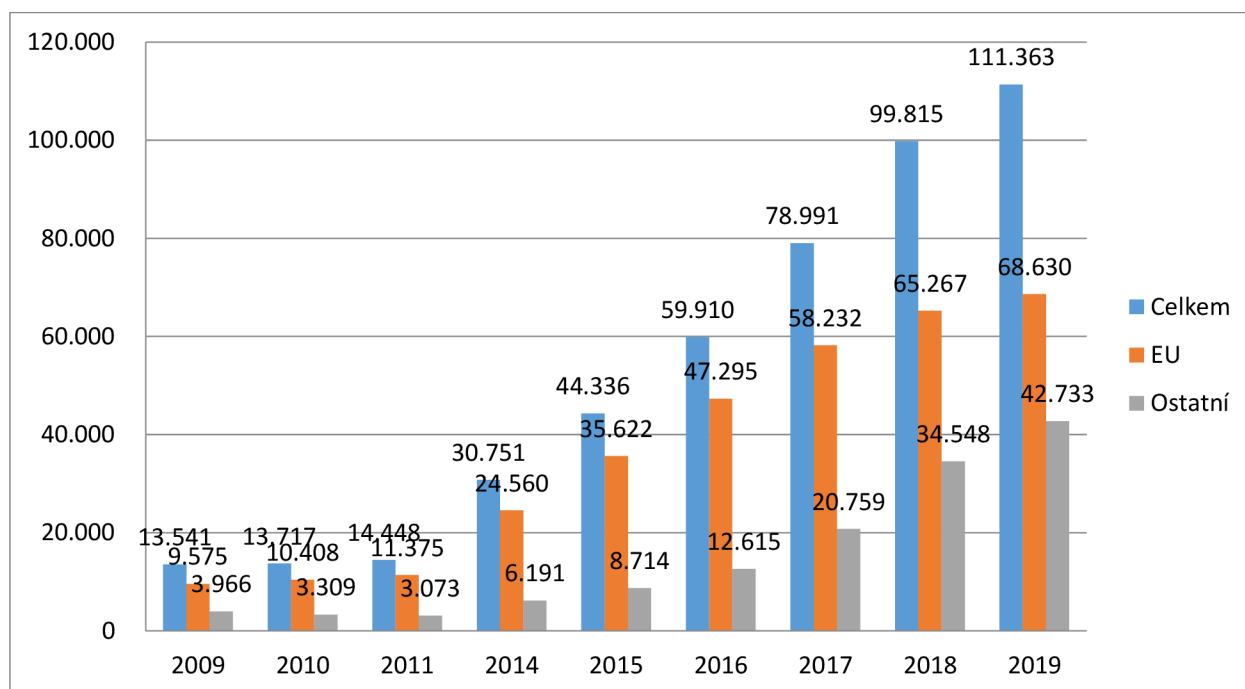
Graf 19 Vývoj počtu zaměstnanců-cizinců ve zpracovatelském průmyslu v letech 2009-2019



Zdroj: ČSÚ (2020)

Druhou kategorií s nevyšším počtem zaměstnanců byla kategorie administrativní a podpůrné činnosti. Tento obor zažil mezi roky 2009 a 2019 obrovský nárůst počtu zaměstnanců cizinců.

Graf 20 Vývoj počtu zaměstnanců-cizinců v oboru administrativních a podpůrných činností v letech 2009-2019



Zdroj: ČSÚ (2020)

V roce 2009 se jednalo o obor, který se z tohoto hlediska řadil až na 4. místo, krom zpracovatelského průmyslu před ním stálo ještě stavebnictví, maloobchod a velkoobchod a také profesní, vědecké a technické činnosti. V roce 2019 ale tento obor zaměstnával už 111 363 cizinců. Vzhledem k tomu, že většina pozic v nadnárodních korporacích v podnikatelských službách spadá do této kategorie, lze opět konstatovat, že nárůst

pracovních míst v tomto odvětví měl pozitivní dopad také na migraci kvalifikované pracovní síly.

Vzhledem k velmi nízké zaměstnanosti v tomto případě kvalifikovaná zahraniční pracovní síla vyrovnává nerovnováhu poptávky a nabídky práce v tomto odvětví.

Jak už bylo zmíněno, dalším odvětvím podle počtu zaměstnaných cizinců je velkoobchod a maloobchod a za ním stavebnictví. V případě stavebnictví lze říci, že po roce 2009 došlo k výraznému poklesu a na původní úroveň se čísla dostala až mezi lety 2017 a 2018. Dle historických dat je ale počet zaměstnaných cizinců ve stavebnictví i v roce 2019 nižší, než byl v roce 2008.

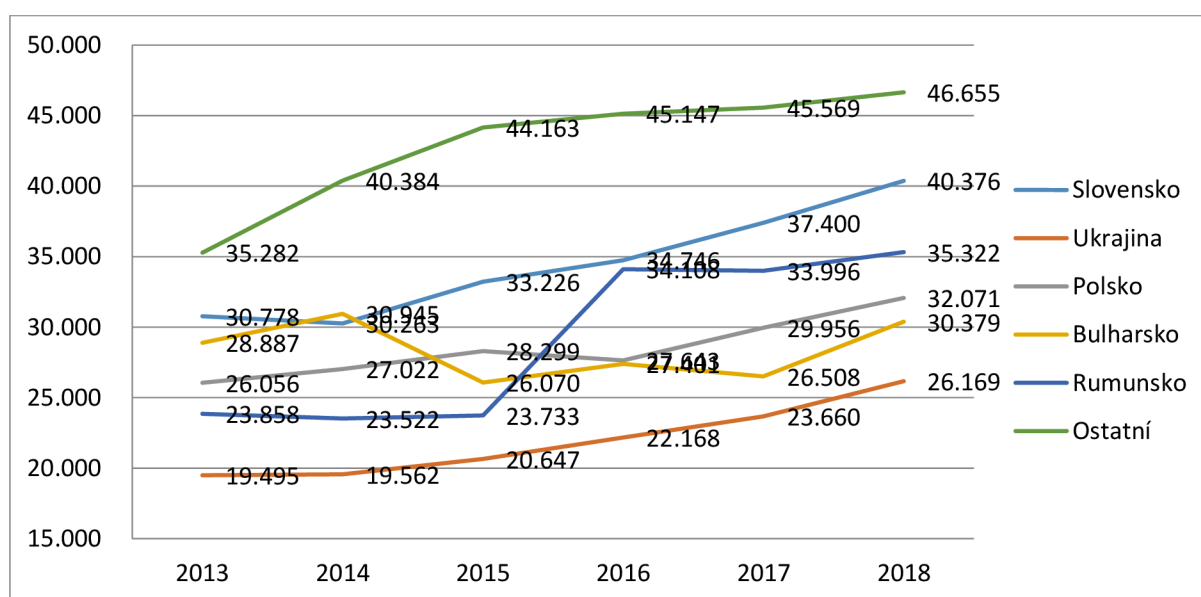
Na základě analýzy dat ohledně počtů cizinců zaměstnaných v jednotlivých oborech lze konstatovat, že ačkoliv zpracovatelský průmysl, který z velké části zaměstnává nekvalifikovanou pracovní sílu, je stále vedoucím oborem, dochází ke změně struktury zaměstnanosti cizinců. Stále více cizinců pracuje v administrativních a podpůrných činnostech, tedy lze odhadovat, že stále více cizinců je zaměstnáno v kanceláři místo ve fabrice a podíl kvalifikované pracovní síly ze zahraničí mezi roky 2009 a 2019 rychle narůstal.

Na základě vlastního průzkumu lze vyhodnotit, že téměř 61 % dotázaných našlo v České republice své první uplatnění v oboru administrativních a podpůrných činností, 15 % v cestovním ruchu nebo pohostinství, 8 % v oboru informačních technologií, 8 % v oboru vzdělávání a zbytek v jiných oborech, jako je průmyslový design nebo výrobní operace. Z tohoto průzkumu tedy vyplývá, že v dané skupině respondentů jsou administrativní a podpůrné činnosti nejvíce rozšířeným odvětvím pro uplatnění se na českém pracovním trhu.

3.5.3 Průměrná hrubá měsíční mzda dle národnosti

Dalším důležitým faktorem pro posouzení postavení cizinců na českém pracovním trhu je, kolik zde cizinci vydělávají. K dispozici jsou data Českého statistického úřadu, která sice neobsahují výčet všech národností, ale těch nejpočetněji zastoupených na pracovním trhu ČR od roku 2013 do roku 2018.

Graf 21 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy podle národnosti v letech 2013-2018 (v Kč)

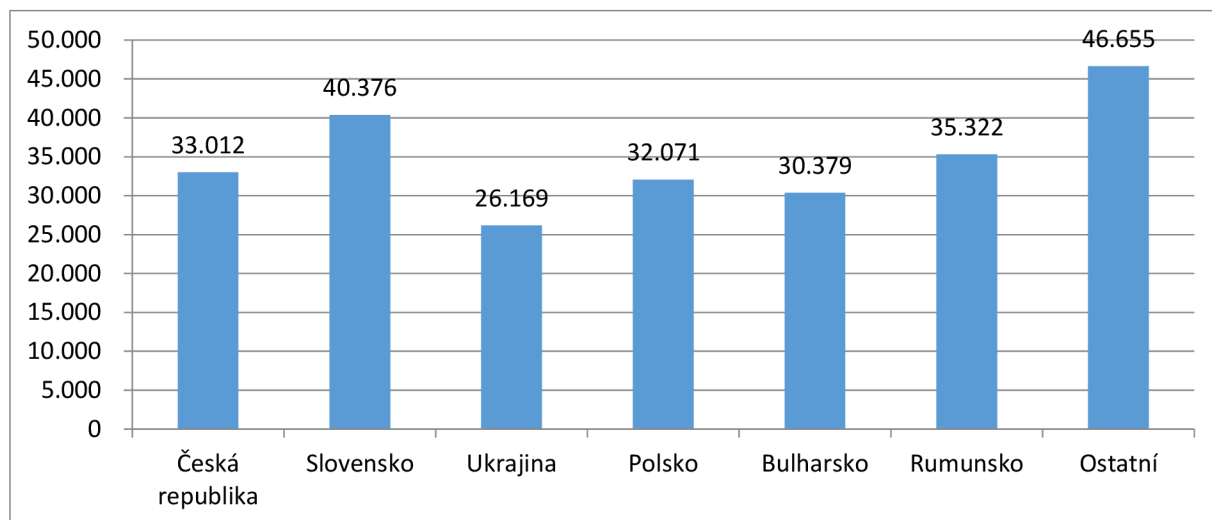


Zdroj: ČSÚ (2019)

Pokud je nahlíženo na růst průměrné hrubé mzdy, rostla u všech zmíněných národností uvedených v grafu. Největší skok ovšem zažili pracovníci z Rumunska, kterým se mezi roky 2015 a 2016 skokově navýšila průměrná mzda. V roce 2013 byli pod průměrem domácích pracovníků pracovníci z Ukrajiny, Polska a Rumunska, v roce 2018 z Ukrajiny, Polska a Bulharska (ČSÚ, 2019).

Pracovníci ze Slovenska, Rumunska a průměr ostatních zemí v roce 2018 ovšem převyšovali svými příjmy domácí pracovní sílu, jak je vidět na následujícím grafu.

Graf 22 Porovnání průměrné hrubé měsíční mzdy cizinců a českých občanů v roce 2018 (v Kč)



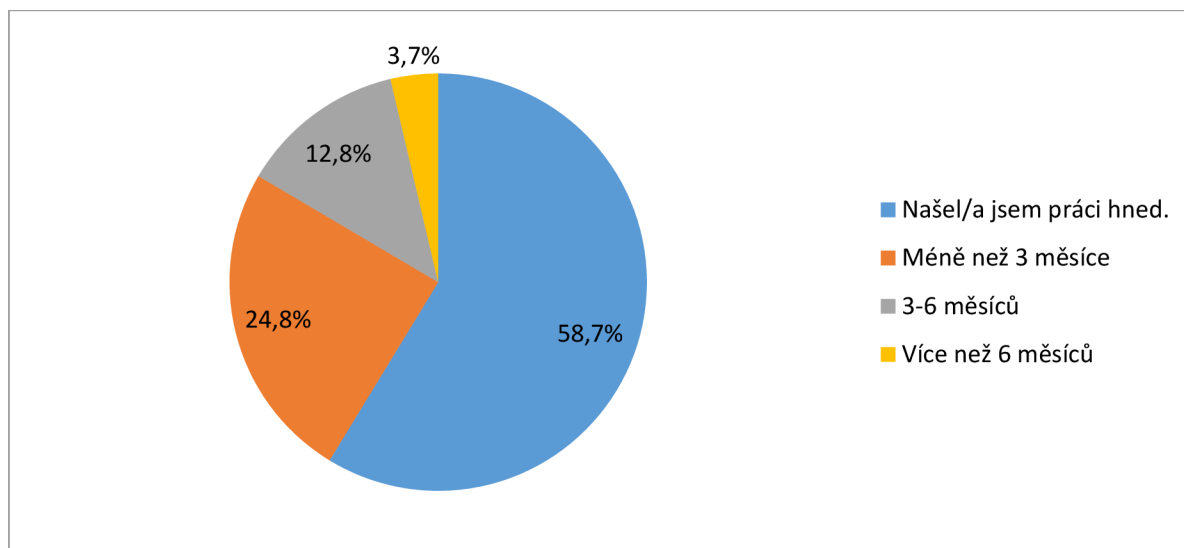
Zdroj: ČSÚ (2019)

Nedá se tedy říci, že by zahraniční pracovní síla byla v České republice v pozici levné pracovní síly. Je jisté, že jsou velké rozdíly dle původu pracovníků, zejména potom mluvíme o pracovnících z východní Evropy, kteří na český trh přicházejí jako pracovní síla levnější než ta domácí, v obecném měřítku ale zahraniční pracovní síla zvyšuje svou cenu. Lze také odvodit nárůst kvalifikované pracovní síly ze zahraničí, která má obecně vyšší cenu než pracovní síla nekvalifikovaná.

3.5.4 Doba hledání zaměstnání

Dalším z faktorů, který napomáhá určení postavení cizinců na českém pracovním trhu je doba hledání práce. Data vychází z průzkumu, který zkoumal vzorek respondentů ve většině klasifikovaných jako kvalifikovaná pracovní síla. I k tomu se tedy vztahuje zkoumaná doba hledání zaměstnání.

Graf 23 Doba hledání zaměstnání



Zdroj: Vlastní výzkum

58,7 % respondentů odpovědělo, že našli práci hned. To znamená, že hledání práce na území České republiky trvalo v rámci dnů, popřípadě do České republiky přijížděli s předjednaným pracovním pohovorem, či již byli dokonce přijati. Tato data odpovídají faktu, že v České republice je dlouhodobě velmi nízká nezaměstnanost a tedy poptávka po pracovní síle často převyšuje nabídku pracovní síly. Zejména potom kvalifikovaná pracovní síla má velmi široké uplatnění i bez znalosti českého jazyka. Cizinci proto vstupují na český pracovní trh ve velmi výhodné pozici, protože zaměstnání si tu častokrát najdou o mnoho rychleji než v jejich domácí ekonomice.

24,8 % respondentů hledalo práci méně než 3 měsíce. Tato doba je opět velmi krátká a ukazuje tak, jak velká poptávka po pracovní síle na českém pracovním trhu panuje.

12,8 % respondentů potom uvedlo, že hledalo práci 3 až 6 měsíců, což se dá považovat za přijatelnou dobu. 3,7 % hledalo práci déle než 6 měsíců, což je jen malý zlomek imigrantů. Je také nutno uvést, že ani jeden z těchto respondentů neuvedl jako důvod pro migraci pracovní příležitost a jednalo se ze 75 % o občany třetích zemí, které je z legislativního hlediska komplikovanější zaměstnat.

3.5.5 Materiální a sociální deprivace

Míra materiální a sociální deprivace je jeden z fenoménů, kterými se zabývají statistiky Eurostatu (2020). V praxi tato míra znamená, že člověk, který trpí materiální a společenskou deprivací si nemůže dovolit alespoň 5 z následujících položek:

- zvládnout neočekávané výdaje;
- jednou za rok týdenní dovolená mimo domov;
- vyhnout se nedoplatkům (hypotéky, nájemné, účty za energie nebo splátky na splátky);
- dopřát si každý druhý den jídlo s masem, rybami nebo vegetariánským ekvivalentem;
- udržovat jejich domov teplý díky topení;
- auto nebo dodávka pro osobní použití;
- vyměnit opotřebovaný nábytek;
- vyměnit opotřebované oblečení za nové;

- mít alespoň dva páry padnoucích bot;
- utratit každý týden určitou částku z rozpočtu ve formě kapesného (ne základní výdaje);
- volnočasové aktivity na pravidelné bázi;
- Sejít se s přáteli či rodinou na drink nebo jídlo alespoň jednou za měsíc;
- připojení k internetu.

Z dat Eurostatu (2020) vyplývá, že nejhůřší situace v Evropě je v Rumunsku, Bulharsku a Řecku. Podle dat z roku 2018 byla Česká republika mezi 10 zeměmi s nejnižší mírou materiální a sociální deprivace a to díky velkému poklesu. Z původních 12,4% z roku 2014 se tato míra snížila na 6% v roce 2018, jak je vidět v následující tabulce.

Tabulka 1 Míra materiální a sociální deprivace v Evropě v letech 2014-2018 (v %)

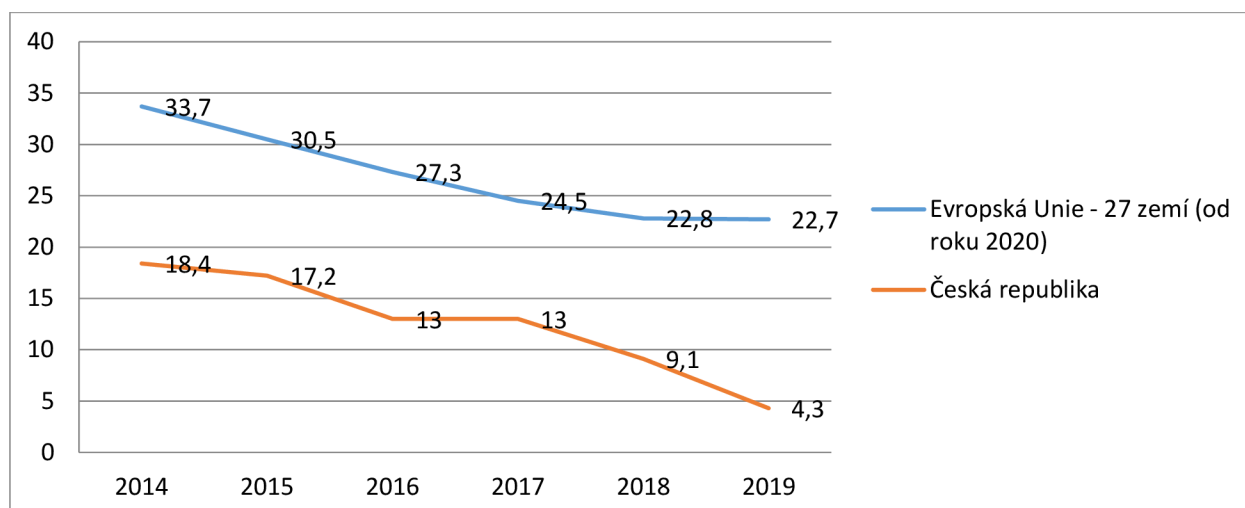
Země/Rok	2014	2015	2016	2017	2018
Iceland	5,8	4,7	4,0	3,6	2,9
Sweden	3,8	3,0	2,9	2,8	3,3
Norway	2,8	3,4	:	4,4	3,8
Luxembourg	5,9	5,7	4,8	3,9	4,5
Netherlands	8,3	7,2	6,5	6,3	4,5
Finland	4,4	3,5	4,2	5,3	5,3
Switzerland	4,8	5,1	5,5	4,9	5,5
Austria	9,0	6,8	7,0	6,7	5,6
Czechia	12,4	10,6	8,9	7,8	6,0
Germany	12,0	10,9	9,4	8,1	7,5

Zdroj: Eurostat (2020)

Z těchto dat lze vyvodit, že kvalita života v Česku se v tomto ohledu významně zlepšila. Nelze ale opomenout fakt, že do této statistiky jsou zahrnuti všichni lidé, kteří na území daného státu žijí, tedy i migranti. To u některých zemí s vysokým počtem imigrantů, včetně nelegálních, může významně ovlivňovat hodnotu této míry. Například v Dánsku se tato míra v daných letech zvyšovala, lze tedy odhadovat, že vliv bude mít migrace, vzhledem k tomu, že ekonomická situace Dánska je poměrně stabilní.

Tato míra lze ovšem aplikovat i na obyvatele dle místa narození. Lze tedy statisticky vyjádřit míru materiální a sociální deprivace cizinců žijících na území České republiky. Od roku 2014 do roku 2019 se opět tato míra významně snížila. Z původních 18,4% cizinců na území České republiky trpící materiální a sociální deprivací se do roku 2019 v této situaci nachází pouhých 4,3% cizinců.

Graf 24 Míra materiální a sociální deprivace cizinců v letech 2014-2019 (v %)



Zdroj: Eurostat 2020

Z grafu 24 lze vyvodit, že materiální a sociální deprivace cizinců je na území České republiky znatelně nižší než v průměru 27 zemí Evropské unie. Lze také pozorovat významný pokles od roku 2017 do roku 2019, který ovšem u evropského průměru zaznamenán není. Z dat lze vyvodit, že materiální a společenská situace cizinců v České republice se tedy v posledních pěti letech významně zlepšila. To posiluje tvrzení, že podmínky pro život cizinců se v České republice v daném období opravdu zlepšovaly a pozitivně tak působily na migraci do ČR.

3.5.6 SWOT analýza

SWOT analýza hodnotí faktory ovlivňující úspěšnost organizace, v tomto případě úspěšnost cizinců na českém pracovním trhu jako skupinu. Tyto faktory jsou rozděleny do 4 skupin podle jejich charakteru. Těmi jsou strengths, tedy silné stránky, weaknesses – slabé stránky, opportunities – příležitosti, threats – hrozby (Pořízek, 2019). Silné a slabé stránky jsou faktory, které vychází z vnitra této skupiny, příležitosti a hrozby jsou vnější faktory, kterým by se skupina měla přizpůsobit. SWOT analýza bývá používána ke stanovení dalších postupů. V tomto případě bude využita ke zhodnocení současné pozice vyplývající z analýzy dat a k určení možných postupů na zlepšení této situace.

Tabulka 2 SWOT analýza pro hodnocení pozice cizinců na českém pracovním trhu

	Pozitivní	Negativní
Vnitřní	SILNÉ STRÁNKY - Vysoká míra zaměstnanosti - Krátká doba hledání zaměstnání - Nadprůměrné výdělky u kvalifikované pracovní síly - Vysoká vzdělanost	SLABÉ STRÁNKY - Nízký počet podnikatelů - Nekvalifikovaná pracovní síla z některých zemí s nízkými příjmy - Převažující zaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu
Vnější	PŘÍLEŽITOSTI - Nízká nezaměstnanost - Vysoká míra volných pracovních míst - Nízká míra materiální a sociální deprivace cizinců	HROZBY - Legislativa zaměstnávání cizinců mimo EU - Znalost českého jazyka jako překážka uplatnění v českém prostředí

Zdroj: Vlastní data

Jako silné stránky cizinců na českém pracovním trhu lze zhodnotit vysokou míru jejich zaměstnanosti a krátkou dobu hledání zaměstnání. Tyto dva faktory jsou klíčové k rychlému zapojení cizince na pracovním trhu a přispívají k posilování pozice nejen na pracovním trhu, ale také ve společnosti. Další důležitou silnou stránkou jsou nadprůměrné výdělky u kvalifikované pracovní síly. Jak už bylo analyzováno v kapitole věnované průměrné hrubé měsíční mzdě, až na některé výjimky ze zemí, odkud pochází zejména nekvalifikovaná pracovní síla, cizinci si na českém pracovním trhu často vydělají více než domácí pracovníci. Dle průzkumu můžeme také posoudit vysokou vzdělanost cizinců na pracovním trhu, která taktéž podporuje dobrou pozici.

Jako slabé stránky byl vyhodnocen nízký počet podnikatelů dle údajů o počtu držitelů živnostenského oprávnění. Podnikání je důležitou součástí trhu, a pokud cizinci podnikají, podílí se tak na růstu pracovního trhu. V tomto případě je poměr podnikatelů nízký, a to může být považováno za nevýhodu, za slabou stránku. Nekvalifikovaná pracovní síla s nízkými příjmy pochází zejména ze zemí z východního bloku Evropy. Tento fakt podlamuje pozici cizinců na pracovním trhu a vytváří jim diskriminační nevýhodu. Také stále převažující zaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu může být považována za slabou stránku, jakožto zpracovatelský průmysl je nízkopříjmovým oborem s velkým podílem nekvalifikované pracovní síly.

Jednou z příležitostí je nízká nezaměstnanost a s tím i související vysoká míra volných pracovních míst. Toto prostředí tvoří ideální podmínky pro rychlé nalezení práce a efektivního zapojení na českém pracovním trhu. Zároveň byla jako příležitost vyhodnocena i nízká míra materiální a sociální deprivace cizinců, která indikuje dobré životní podmínky v České republice.

Hrozbou potom může být komplikovanost legislativy ohledně zaměstnávání cizinců pocházející z třetích zemí, která může odradit zaměstnavatele od jejich přijetí. Zároveň je vnímána jako hrozba, překážka uplatnění v českém prostředí v podobě neznalosti českého jazyka, která může diskriminovat pracovníky pocházející ze zahraničí.

Z této analýzy vyplývá, že současná situace cizinců na pracovním trhu je dobrá, pokud je řeč o kvalifikované pracovní síle. Dobré uplatnění, nadprůměrné finanční ohodnocení a vysoká vzdělanost pozitivně ovlivňují pozici migrantů na trhu vyznačujícím se nízkou nezaměstnaností a vysokou poptávkou po pracovní síle. Na druhou stranu ale stále převažuje zaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu, a to indikuje velkou část migrace jako nekvalifikovanou či nízkopříjmovou. Zejména z některých zemí, jako je Ukrajina nebo Polsko, k nám přichází nekvalifikovaná pracovní síla. Migranti z těchto zemí jsou tedy na horších pracovních pozicích. Ke zlepšení by mohlo dojít v rámci zvýšení vzdělání, pracovní kvalifikace, rekvalifikace, snaha o zapojení se do pracovního trhu na vyšších úrovních.

Vzhledem k tomu, že hrozby nejsou snadno ovlivnitelné a je nutné se jim přizpůsobit, ke zlepšení situace pro občany třetích zemí by bylo zapotřebí sjednotit procesy a požadavky, zvýšit informovanost jednotlivých zaměstnavatelů i samotných migrantů, a tak přispět k jejich úspěšnému zaměstnání. V českém prostředí je častá diskriminace kvůli jazykové bariéře. Ačkoliv je tento uveden jako hrozba, může být svým způsobem i slabá stránka – zvýšení znalostí českého jazyka může migrantům přinést i lepší pozici na pracovním trhu.

4 Závěr

V rámci této závěrečné práce byla zkoumána problematika pracovní migrace do České republiky, konkrétně její vývoj v letech 2009 až 2019. V teoretické části se práce zabývala základními ekonomickými teoriemi, které popisují důvody, principy fungování a dopady pracovní migrace. Uvedeny byly také nejvýznamnější proudy migrace v historii a dopady na cílové či vysílací země.

Dále byl rozebírán právní rámec zaměstnávání cizinců, tedy legislativa upravující pracovní migraci jak v českém tak i evropském kontextu. Legislativa je důležitým faktorem ovlivňujícím migraci, z toho důvodu bylo důležité ji neopomenout a probrat jednotlivé regulace a pravidla pro zaměstnávání cizinců v České republice. Zároveň byla popsána také část evropské legislativy, neboť Česká republika jakožto členský stát Evropské unie je zavázána dodržovat evropské právní normy, které jsou nadřazeny národní legislativě.

Praktická část obsahuje analýzu jak sekundárních, tak i primárních dat z vlastního realizovaného průzkumu. Pozornost byla nejprve věnována českému trhu práce v kontextu evropského pracovního trhu. Pomocí základních ukazatelů pracovního trhu, tj. míry zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti, a s využitím metody komparace a analýzy časových řad, byla vyjádřena kondice českého pracovního trhu. Dalším srovnávaným ukazatelem pak byly příjmy domácností. Tento ukazatel byl zvolen jako vhodný indikátor ekonomické situace lidí žijících na území České republiky, protože nezahrnuje pouze průměrné mzdy, ale také všechny typy sociální podpory pro všechny členy domácnosti. Ukazatel se tedy jevil jako optimální k porovnání příjmů v rámci zemí Evropské unie.

Dále byla věnována pozornost vybraným ukazatelům pracovního trhu a ekonomickým ukazatelům, který pracovní trh ovlivňují či definují. Zde bylo vycházeno zejména z dat Českého statistického úřadu. V této souvislosti je nutné podotknout, že ČSÚ používá jinou metodiku výpočtu míry nezaměstnanosti než Eurostat; údaje v tomto ukazateli se proto neshodují a nelze je tedy vzájemně směřovat. Vzhledem ke zkoumanému tématu, byly vybrány tyto ukazatele: míra nezaměstnanosti dle věku a genderového hlediska, zaměstnanost v jednotlivých sektorech ekonomiky, hrubá měsíční mzda a míra volných pracovních míst. Ukazatel míry volných pracovních míst byl zvolen v souvislosti s ověřování hypotézy týkající se vlivu migrace na trh práce, protože poměrně přesně vystihuje růst českého pracovního trhu v daném období. Celková analýza byla doplněna také o základní makroekonomické ukazatele, a to HDP a inflaci, neboť vývoj makroekonomického prostředí se v situaci na trhu práce přímo odráží.

Dalším tématem zpracovávaným v praktické části této diplomové práce byla problematika nadnárodních společností a jejich vlivu na český pracovní trh. Pro tuto kapitulu byla zvolena data organizace ABSL, která se dlouhodobě zabývá pozicí a přínosy společností, které v České republice zakládají centra podnikových služeb. Tato data byla analyzována za účelem prokázání růstu této části pracovního trhu a zejména pro ověření hypotézy ohledně vlivu těchto společností na český trh práce. Na základě práce s daty bylo zjištěno, že trh práce opravdu díky těmto společnostem roste. Pro dokreslení: centra podnikových služeb v roce 2019 zaměstnávala kolem 100 000 lidí, zatímco v roce 2014 to bylo 50 000 osob. Zároveň bylo také popsáno několik faktorů, které dokazují, proč jsou tyto společnosti častým útočištěm pracovních migrantů, konkrétně kvalifikované pracovní síly.

Dále byly zkoumány důvody pro pracovní migraci v rámci vlastního výzkumu. Tento výzkum byl proveden formou dotazníkového šetření a jeho výsledky hodnoceny pro potřeby ověřování hypotéz a doplňujících dat k datům veřejně dostupným. Dotazníkové šetření bylo provedeno formou online dotazníku s uzavřenými i polootevřenými otázkami a byl šířen v rámci

kontaktů autorky této práce. Bylo proto nutné také uvést, že vzhledem k formě výběru respondentů byla většina z nich současně pracující v Praze, či zde pracovali v minulosti. Celkem byly obdrženy odpovědi od 109 respondentů cizinců, tedy občanů cizích států, kteří v České republice pracují či v minulosti pracovali. Tento výzkum byl úspěšný, a tak byla shromážděna data ohledně důvodů migrace, která byla kombinována s dalšími faktory, kterých bylo následně využito i v ostatních kapitolách práce. Důležitým zjištěním bylo, že ačkoliv všichni respondenti jakožto cizinci pracující v Česku jsou považováni za pracovní migranty, přibližně čtvrtina z nich migrovala kvůli rodině či partnerovi a čtvrtina kvůli vzdělání. Výsledky výzkumu ukázaly, že dotazovaní cizinci si na českém trhu práce velice rychle našli uplatnění. Téměř 40 % respondentů uvedlo jako svůj hlavní motiv pracovní příležitost, tím pádem rostoucí pracovní trh byl alespoň jedním z důvodů pro migraci do České republiky. Ačkoliv se dotazovaní cizinci uplatnili v různých oborech, ve výsledku převažovalo uplatnění ve službách v nadnárodních společnostech. I z tohoto výzkumu tedy bylo zřejmé, že tyto společnosti měly vliv na pracovní trh a také na vytváření pracovních míst.

Vzhledem k zaměření práce na kvalifikovanou pracovní sílu byla posuzována pozice cizinců na pracovním trhu České republiky. Data, která byla analyzována, byla opět z databází Českého statistického úřadu a Eurostatu a byla také využita některá data z vlastního výzkumu. Důležitou součástí této kapitoly bylo hodnocení a analýza počtů cizinců na českém pracovním trhu, jak podle pozice, tak i podle národnosti. Byly také zkoumány druhy ekonomických činností vykonávané cizinci na území České republiky. Tyto obory byly klasifikovány podle mezinárodní klasifikace NACE. Jako obor s nejvyšším počtem zaměstnaných cizinců se ověřil zpracovatelský průmysl, jako tradičně obor s nejvíce zaměstnanými občany cizích států. Velký průlom ale podle dat nastal v oboru administrativních a podpůrných činností, který se během zkoumaného období jevil jako nejvíce rostoucí obor. Tyto činnosti potom zahrnují i právě zmiňované služby pro nadnárodní společnosti a potvrzují, že se zvýšil příliv kvalifikované práce ze zahraničí.

Kromě zmiňovaných statistik se kapitola opírala také o porovnání průměrné hrubé měsíční mzdy mezi jednotlivými národnostmi. Zde došlo k objevení relace původu a výše mzdy, ale také původu a úrovně kvalifikace pracovní síly. Zajímavým výsledkem také bylo zjištění, že pokud odhlédneme od zemí typických pro vysílání nekvalifikované pracovní síly, jako je například Ukrajina a Polsko, cizinci v České republice dosahují nadprůměrných výdělků, tedy vyšších průměrných výdělků než domácí pracovníci.

Z vlastního výzkumu byla také vyhodnocena doba hledání práce. Tato data ukázala, že cizinci jsou schopní najít si práci v České republice velmi rychle, což signalizuje velkou poptávku po pracovní síle, v tomto případě kvalifikované pracovní síle.

Jako poslední ukazatel byla uvedena míra materiální a sociální deprivace. Tento ukazatel byl vyhodnocován na základě sekundárních dat Eurostatu a byl zvolen jako vhodný ukazatel životní úrovně cizinců v České republice. Vzhledem k tomu, že míra deprivace se ukázala jako poměrně nízká a v pozorovaném období se snižovala, bylo možné konstatovat, že životní úroveň cizinců se v tomto období zvyšovala.

Všechny zmiňované faktory potom byly umístěny do SWOT analýzy, na jejíž základě byly vyhodnoceny silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby. Z této analýzy vyšla pozice cizinců na českém pracovním trhu poměrně dobře, protože obsahovala několik silných stránek, kterými jsou například nadprůměrné výdělky (u kvalifikovaných pracovníků) nebo rychlé nalezení práce, na druhou stranu byly identifikovány i slabé stránky, jako například nejvyšší počet zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu nebo příliv nekvalifikované pracovní síly z některých zemí. Na základě vnějších faktorů byly stanoveny také příležitosti a hrozby, mezi nimiž na straně příležitostí například vysoká poptávka po kvalifikované pracovní síle, nízká

nezaměstnanost a vysoká míra volných pracovních míst; na straně hrozeb potom legislativa nebo neznalost českého jazyka jako potenciální překážka pro uplatnění v českém prostředí. Na základě výsledků analýzy bylo formulováno několik závěrů či doporučení; zejména trend postupného růstu kvalifikace zahraniční pracovní síly a jejich zapojení do širšího portfolia oborů a pracovních činností (nikoli tedy převážující pomocné práce), nutnost zvýšení informovanosti zaměstnavatelů i uchazečů o zaměstnání v oblasti legislativy zaměstnávání cizinců.

Lze konstatovat, že hlavní cíl práce, tj. posouzení zahraniční pracovní migrace a postavení cizinců na českém trhu práce v průběhu období 2009-2019, byl naplněn. Prvním dílčím cílem byla identifikace hlavních důvodů pro pracovní migraci do České republiky. Také tento dílčí cíl byl naplněn, a to s využitím primárních dat v rámci vlastního výzkumu (bližší viz kapitola 3.4). Druhým dílčím cílem byla identifikace ekonomických dopadů zaměstnávání cizinců na český trh práce. Tento cíl může být považován za splněný jen částečně, neboť jeho hlubší analýzu nebylo v této práci možné uskutečnit. Vzhledem ke komplexnosti ekonomických dopadů se tato práce zaměřila pouze na vyrovnání převýšení poptávky pracovní síly nad její nabídkou. Z tohoto pohledu migrace český trh práce pozitivně ovlivňuje a pomáhá mu tak vyrovnat se s dlouhodobě extrémně nízkou nezaměstnaností.

V rámci závěrečné práce byly stanoveny také dvě hypotézy:

H1 Hlavním důvodem pracovní migrace do ČR byl rychlý růst pracovního trhu a zlepšující se životní podmínky pro cizince

Lze konstatovat, že hypotéza byla ověřena. K ověření hypotézy byly použity výsledky analýzy sekundárních a primárních dat. Použité ukazatele byly míra volných pracovních míst, průměrná hrubá mzda, doba hledání zaměstnání a míra materiální a sociální deprivace cizinců. Z analýzy jednoznačně vyplynulo, že hlavním důvodem pracovní migrace ve zkoumaném období byl nárůst českého pracovního trhu. V důsledku rychlého ekonomického růstu v posledních pěti letech došlo ke zvyšování investic a tvorbě nových pracovních míst. Možnosti domácího pracovního trhu se postupně vyčerpaly a začal se projevovat výrazný nedostatek pracovníků v podstatě na všech úrovních pracovních míst. Sílí konkurence mezi podniky o pracovníky vedla k rychlému růstu mezd; v důsledku toho se zlepšovaly také příjmy a celkové životní podmínky cizinců.

H2 Pracovní migrace pomohla odstranit či zmírnit problém nedostatku kvalifikovaných pracovníků

Lze konstatovat, že hypotéza byla ověřena.

Tato hypotéza byla ověřována v rámci druhého dílčího cíle, který se týkal ekonomického dopadu zahraničních pracovníků na český trh práce. Jak už bylo konstatováno výše, český pracovní trh se dlouhodobě potýká s extrémně nízkou nezaměstnaností a vysokou mírou volných pracovních míst. To způsobuje i nerovnováhu poptávky a nabídky pracovní síly. Pracovní migrace tak umožňuje alespoň do určité míry tuto nerovnováhu zmírnit. Z výsledků také vyplývá, že ve sledovaném období došlo k nárůstu přílivu kvalifikované pracovní síly. Lze proto předpokládat, že tato kvalifikovaná pracovní síla působí na pracovní trh jako vyrovnávací faktor a zmírňuje tak problém nedostatku kvalifikovaných pracovníků. Tento fakt byl také ověřován v rámci analýzy dat organizace ABSL, z níž vyplývá, že v roce 2019 až 43 % zaměstnanců v podnikových službách tvořili cizinci. Vzhledem k celkovému počtu kolem 100 000 zaměstnanců lze tedy dovodit, že kolem 43 000 kvalifikovaných pracovníků v tomto oboru byli právě pracovní migranti, kteří vyrovnali nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou.

V rámci této diplomové práce nebyla analyzována některá data, která rámcově spadají do problematiky, ale pro svou komplexnost a oborovou příslušnost nebyla do práce zařazena. Jedná se zejména o socioekonomické a sociální faktory, jako je například diskriminace cizinců ve společnosti i na pracovišti, vliv sociálního kapitálu, vliv partnerských vztahů na migraci a také konkrétní profese, které zaměstnanci vykonávají. V navazujícím výzkumu by tedy bylo vhodné zařadit i tyto faktory.

Literatura

Odborné knihy a časopisy

COHEN, R. *Migrace: stěhování lidstva od pravěku po současnost*. Brno: Mapcards.net, 2019. ISBN 978-80-87850-09-1.

BORJAS, J. G. *Immigration Economics*. Cambridge MA: Harvard University Press, 2014. ISBN 0674049772.

DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2018]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2.

BAŠTÝŘ, I. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005. Monografie (Key Publishing). ISBN 80-210-3722-9.

HANUS, L. „Nové diaspory“ – diaspora jako transnacionální moment. *AntropoWebzin*. 2009, 2009(2-3), 13-17. ISSN 1801-8807.

International labour migration: A rights-based approach. Geneva: International labour Office, 2010. ISBN 978-92-2-119120-9.

MASSEY, D., S., ARANGO, J., HUGO G., KOUAOUCCI, A., PELLEGRINO, A., TAYLOR, E. Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*. *Population Council*, 1993, 19(3), 431-466. ISSN 00987921

PALÁT, M. *Determinanty vzniku migrace a statistiky cizinců v Evropské unii*. Ostrava: Key Publishing, 2014. ISBN 9788074182280.

PALÁT, M. *Mezinárodní migrace a ekonomika v Evropské unii: vývoj, determinanty, politiky a trendy*. Ostrava: Key Publishing, 2015. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-807-4182-303.

PÍTROVÁ, L. *Aktuální právní aspekty migrace*. Praha: Leges, 2016. ISBN 978-80-7502-162-5.

PROCHÁZKOVÁ-ILINITCHI, C. Vybrané teorie migrace a jejich význam při vytváření migračních politik. *Acta Oeconomica Pragensia*. Praha, 2010, 2010(6), 3-26. ISSN 1804-2112.

Internetové zdroje

Administrativní a podpůrné činnosti. *CZ-NACE Kódy* [online]. 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <http://www.nace.cz/N-administrativni-podpurne-cinnosti>

ANITHA, S., PEARSON, R., Post 1947 migration to the UK - from India, Bangladesh, Pakistan and Sri Lanka. *Striking Woman* [online]. Lincoln: University of Lincoln, 2013 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://www.striking-women.org/module/map-major-south-asian-migration-flows/post-1947-migration-uk-india-bangladesh-pakistan-and>

ASIS, M. The Philippines' Culture of Migration. *Migration Policy Institute* [online]. Migration Policy Institute, 2001, 2006 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://www.migrationpolicy.org/article/philippines-culture-migration>

Association of business service leaders in the Czech republic 2014-15. *ABSL* [online]. 2014. Praha: ABSL 2014, 2015 [cit. 2020-11-17]. Dostupné z: <https://www.absl.cz/docs/absl-report-2014-15.pdf>

BERGER, V. Odliv českých lékařů do ciziny zpomaluje, ukázal průzkum. Doma je drží i podmínky atestací. In: *HlidacíPes.org: Žurnalistika ve veřejném zájmu* [online]. 2020, 28.6.2019 [cit. 2020-09-15]. Dostupné z: <https://hlidacipes.org/odliv-ceskych-lekaru-do-ciziny-zpomaluje-ukazal-pruzkum-doma-je-drzi-i-podminky-atestaci/>

Business services sector in Czech republic 2013. *ABSL* [online]. 2013. Praha: ABSL 2020, 2013 [cit. 2020-11-17]. Dostupné z: <https://www.absl.cz/docs/2013-10-17-conference/absl-report-2013.pdf>

Business services sector in Czech republic. 2020 *ABSL* [online]. 2020. Praha: ABSL 2020, 2020 [cit. 2020-11-17]. Dostupné z: <https://www.absl.cz/report2020/>

Cizinci: Zaměstnanost - datové údaje. *Český statistický úřad* [online]. 2020 [cit. 2020-11-17]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_zamestnanost

Časové řady základních ukazatelů statistiky práce - leden 2020. *Český statistický úřad* [online]. 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/casove-rady-zakladnich-ukazatelu-statistiky-prace-leden-2020>

Dlouhodobý pobyt. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Praha, 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx>

Ekonomický vývoj na území České republiky. *Historie ČNB* [online]. 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: https://www.historie.cnb.cz/cs/menova_politika/prurezova_temata_menova_politika/1_ekonomicky_vyvoj_na_uzemi_ceske_republiky.html

Employment rates and Europe 2020 national targets. *Eurostat: Statistics explained* [online]. 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets

Evropská strategie zaměstnanosti. *Evropská komise: Oficiální webová stránka* [online]. 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

HDP, národní účty. *Český statistický úřad* [online]. 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky#katalog=30832>

Hlášení pobytu cizinců. *Policie České republiky* [online]. Praha, 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/hlaseni-pobytu-cizincu.aspx>

Hrubý domácí produkt (HDP) - Metodika. *Český statistický úřad* [online]. 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/hruby_domaci_produkthdp-

Informační systém o průměrném výdělk. *Český statistický úřad* [online]. 2019 [cit. 2020-11-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/informacni-system-o-prumernem-vydelku>

International Organization for Migration: Výkladový slovník migrační terminologie [online]. Praha: IOM, 2020 [cit. 2020-09-15]. Dostupné z: <https://www.iom.cz/publikace-vyzkum/vykladovy-slovník-migracni-terminologie-glossary-on-migration>

Job vacancies. *Eurostat* [online]. 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/job-vacancies>

Material and social deprivation rate by age, sex and broad group of citizenship. *Eurostat* [online]. 2020 [cit. 2020-11-17]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_MDSD04__custom_175095/default/table?lang=en

Mean and median income by household type - EU-SILC and ECHP surveys. *Eurostat: Statistics* [online]. 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_DI04__custom_152037/default/table?lang=en

MĚČÍŘOVÁ, L. Plná zaměstnanost v ČR: čím jsme si ji zasloužili? *Finance.cz* [online]. 2017 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/496233-nezamestnanost-srpen-2017/>

Migration [online]. *OSN*, 2020 [cit. 2020-09-15]. Dostupné z: <https://www.un.org/en/sections/issues-depth/migration/index.html>

MPSV předložilo vládě zprávu o potírání nelegálního zaměstnávání cizinců. *Státní úřad inspekce práce* [online]. Praha, 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/novinky-suip/mpsv-predlozilo-vlade-zpravu-o-potirani-nelegalniho-zamestnavani-cizincu/>

O ABSL. *ABSL - Association of Business Service Leaders* [online]. 2020 [cit. 2020-11-17]. Dostupné z: <https://www.absl.cz/cs/o-absl/>

Ohlášení živnosti volné pro fyzické osoby, které nemají bydliště na území České republiky. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. Praha, 2017 [cit. 2020-09-20]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/pruvodce-zivnostenskym-podnikanim/2017/4/FO-se-sidlem-v-EU---volna-2017-04-28.pdf>

POŘÍZEK, J. SWOT analýza a její využití. *Bridge: ecommerce magazine* [online]. 2019 [cit. 2020-11-17]. Dostupné z: https://www.ecommercebridge.cz/swot-analyza-a-její-vyuziti/#Jak_vytvorit_SWOT_analyzu

Postup cizince. *Portál MPSV* [online]. Praha, 2020 [cit. 2020-09-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-cizince>

Postup zaměstnavatele. *Portál MPSV* [online]. Praha, 2020 [cit. 2020-09-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-zamestnavatele>

Slovníček pojmů: Aktuální informace o migraci [online]. Praha: *Ministerstvo vnitra České republiky*, 2020 [cit. 2020-09-15]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/slovnicek-pojmu.aspx>

Statistická ročenka České republiky 2019: Vzdělávání. *Český statistický úřad* [online]. 2019 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/24-vzdelavani-fvr4dq28wv>

Statistiky VDB: Zaměstnanost, Nezaměstnanost. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7ET_P%7E_S%7E_null_null_&katalog=30853

Stavebnictví. *CZ-NACE Kódy* [online]. 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <http://www.nace.cz/F-stavebnictvi>

Strategie Evropa 2020. *Vláda České republiky* [online]. Praha, 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

SZCZEPANIKOVÁ, A. Rodinná migrace. *MigraceOnline.cz* [online]. 2007 [cit. 2020-11-17]. Dostupné z: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/rodinna-migrace>

U.S. Immigration Before 1965. *History* [online]. A&E Television Networks, LLC., 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://www.history.com/topics/immigration/u-s-immigration-before-1965>

Unemployment statistics and beyond. *Eurostat: Statistics explained* [online]. 2020 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics_and_beyond#How_has_unemployment_evolved_in_the_last_15_years_.3F

Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé). *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Praha, 2020 [cit. 2020-09-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobě.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>

Volný vstup na trh práce. *Portál MPSV* [online]. Praha, 2020 [cit. 2020-09-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/volny-vstup-na-trh-prace>

Vymezení základních pojmů. *Portál MPSV* [online]. Praha, 2020 [cit. 2020-09-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vymezeni-pojmu>

Zákaz práce na švarcsystém. *Sdružení pro integraci a migraci* [online]. Praha, 2020 [cit. 2020-09-20]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/cizinci-ze-zemi-mimo-eu/pracovni-pomer/schwartzsystem>

Zákon č. 262/2006 Sb. In: . 2006. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zaměstnávání cizinců v České republice. *Právní prostor* [online]. Atlas consulting s.r.o, 1999 [cit. 2020-11-16]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice>

Zaměstnávání cizinců. *Portál MPSV* [online]. Praha, 2020 [cit. 2020-09-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu>

Zaměstnávání občanů EU. *Portál MPSV* [online]. Praha, 2020 [cit. 2020-09-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-obcanu-eu>

Zvláštní případy. *Portál MPSV* [online]. Praha, 2020 [cit. 2020-09-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/volny-vstup-na-trh-prace>

Žádost o koncesi pro fyzické osoby, které nemají bydliště na území České republiky. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. Praha, 2017 [cit. 2020-09-20]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/pruvodce-zivnostenskym-podnikanim/2017/4/FO-se-sidlem-v-EU---volna-2017-04-28.pdf>

Přílohy

Příloha 1 Dotazník v Českém jazyce

1. Kdy jste přestěhoval/a do ČR?
 - a) V roce 2000 nebo dříve
 - b) Mezi lety 2001-2008
 - c) Mezi lety 2009-2019
 - d) V roce 2020
2. Studoval/a jste v ČR?
 - a) Ano
 - b) Ne
3. Jak dlouho jste v České republice hledali své první zaměstnání?
 - a) Více než 6 měsíců
 - b) 3-6 měsíců
 - c) Méně než 3 měsíce
 - d) Našel/a jsem práci hned.
4. Ve kterém z oborů aktuálně pracujete?
 - a) Služby v nadnárodní společnosti - logistika, finance, procurement, zákaznické služby, prodej, marketing, HR, projektový management
 - b) Služby v české společnosti
 - c) IT – programování, software vývoj, databáze, hardware
 - d) Výrobní operace
 - e) Pohostinství a cestovní ruch
 - f) Vzdělávání
 - g) Jiné _____
5. V jakém odvětví byla Vaše první práce v ČR?
 - a) Služby v nadnárodní společnosti - logistika, finance, procurement, zákaznické služby, prodej, marketing, HR, projektový management
 - b) Služby v české společnosti
 - c) IT – programování, software vývoj, databáze, hardware
 - d) Výrobní operace
 - e) Pohostinství a cestovní ruch
 - f) Vzdělávání
 - g) Jiné _____
6. Vykonáváte práci na českou pracovní smlouvu nebo na živnostenský list?
 - a) Na českou pracovní smlouvu
 - b) Na živnostenský list
7. Co bylo Vaší hlavní motivací pro migraci do ČR?
 - a) Pracovní příležitost
 - b) Rodina
 - c) Partner/ka
 - d) Vzdělání
 - e) Jiné _____
8. Pracujete stále v České republice?
 - a) Ano
 - b) Ne
9. Kolik obyvatel má město, ve kterém pracujete?
 - a) Více než 1 milion

- b) Více než 200 000 a méně než 1 milion
 - c) Více než 100 000 a méně než 200 000
 - d) Méně než 100 000
10. Jaký je Váš věk?
- a) 50 a více
 - b) Mezi 30 a 50
 - c) Méně než 30
11. Je Vaše země původu členem EU/EHP/Švýcarsko?
- a) Ano
 - b) Ne
12. Máte vysokoškolský titul?
- a) Ano
 - b) Ne
13. Jaké je Vaše pohlaví?
- a) Žena
 - b) Muž
 - c) Jiné _____

Zdroj: Vlastní zdroje

Příloha 2 Dotazník v anglickém jazyce

1. When did you move to the Czech republic?
 - a) Before 2000
 - b) Between 2001-2008
 - c) Between 2009 – 2019
 - d) In 2020
2. Did you study in the Czech republic?
 - a) Yes
 - b) No
3. How long were you searching for your first job, while living in the Czech Republic?
 - a) More than 6 months
 - b) 3-6 months
 - c) Less than 3 months
 - d) I found it immediately
4. In which field do you currently work?
 - a) Services in multinational company – logistics, finance, procurement, client services, sales, marketing, HR, project management
 - b) Services in czech company
 - c) IT - programming, software development, database, hardware
 - d) Manufacturing operations
 - e) Hospitality and tourism
 - f) Education
 - g) Other _____
5. In which field was your first job in the Czech republic?
 - a) Services in multinational company – logistics, finance, procurement, client services, sales, marketing, HR, project management
 - b) Services in czech company
 - c) IT - programming, software development, database, hardware
 - d) Manufacturing operations
 - e) Hospitality and tourism

- f) Education
 - g) Other _____
6. Do you have a czech work contract or do you work on „živnostenský list“?
- a) I have a czech work contract
 - b) I work on „živnostenský list“
 - c) Other _____
7. What was your main reason for migrating to the Czech republic?
- a) Work opportunity
 - b) Family
 - c) Partner
 - d) Education
 - e) Other _____
8. Do you currently work in the Czech republic?
- a) Yes
 - b) No
9. How many inhabitants has the city you work in?
- a) More than 1 million
 - b) More than 200 000 and less than 1 million
 - c) More than 100 000 and less than 200 000
 - d) Less than 100 000
10. How old are you?
- a) 50 or more
 - b) More than 30 and less than 50
 - c) 30 or less
11. Is your home country part of EU, EEA and Switzerland?
- a) Yes
 - b) No
12. Do you have an university degree?
- a) Yes
 - b) No
13. What is your gender?
- a) Male
 - b) Female
 - c) Other _____

Zdroj: Vlastní zdroje