

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**  
**FAKULTA EKONOMICKÁ**

Diplomová práce

**Mezinárodní migrace pracovní síly**

**International labor migration**

Bc. Michaela Kučová

Plzeň 2019

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

*„Mezinárodní migrace pracovní síly“*

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 23. 04. 2019

Podpis autora .....

## **Poděkování**

Ráda bych tímto poděkovala své vedoucí diplomové práce, Ing. Marii Černé, Ph.D., za její rady, ochotu a pomoc, při vypracování této práce.

Dále bych chtěla poděkovat mé branch manažerce za poskytnuté materiály a podporu. Velké poděkování také patří mým přátelům a mé rodině za podporu po celou dobu mého studia na vysoké škole. A v neposlední řadě jeden z největších díků patří mému příteli, který při mně stál a pomáhal mi v těch nejtěžších chvílích.

## Obsah

Úvod .....	7
1 Cíle a metodika .....	8
2 Mezinárodní migrace .....	9
2.1 Definice pojmu migrace .....	9
2.2 Typy migrace .....	10
2.3 Příčiny (důvody) migrace .....	13
2.3.1 Historické důvody.....	14
2.3.2 Současné důvody.....	15
2.3.3 Faktory měnící dynamiku migrace.....	16
2.4 Výhody a nevýhody migrace .....	17
3 Migrace pracovní síly .....	19
4 Situace současné migrace a pracovního trhu v ČR .....	21
4.1 Situace současné migrace v ČR.....	21
4.2 Pracovní trh v ČR .....	22
4.3 Možnosti nalezení pracovního místa v ČR.....	25
4.4 Postoje k zaměstnávání cizinců v ČR.....	27
4.4.1 Poláci.....	29
4.4.2 Ukrajinci.....	29
5 Charakteristika společnosti Grafton Recruitment, s. r. o. ....	30
5.1 Představení společnosti.....	30
5.2 Poslání, vize a cíle společnosti Grafton .....	31
5.3 Služby poskytované společností Grafton .....	32
6 Aktivní náborový proces pracovních sil ze zahraničí .....	34
6.1 Nábor z Polska.....	35
6.1.1 Strana klienta.....	35
6.1.2 Zahraniční pracovníci – Poláci.....	43
6.1.3 Souhrn zjištěných informací o zaměstnávání polských pracovníků a jejich zpětné vazby.....	47
6.2 Nábor z Ukrajiny.....	49
6.2.1 Strana klienta.....	49
6.2.2 Zahraniční pracovníci – Ukrajinci.....	58

6.2.3	Souhrn zjištěných informací o zaměstnávání ukrajinských pracovníků a jejich zpětné vazby.....	63
7	Zhodnocení nábory pracovních sil z Polska a Ukrajiny .....	65
8	Návrh opatření vedoucích k úspěšnému začlenění a nábory pracovních sil ze zahraničí .....	68
	Závěr .....	71
	Seznam tabulek, obrázků a grafů.....	73
	Seznam použitých zkratk .....	74
	Seznam použité literatury .....	75
	Seznam příloh.....	78

## Úvod

Migrace je všudy-přítomným jevem, který zde byl už od nepaměti. Tento proces se stává stále aktivnějším díky otevřenosti hranic, dostupným prostředkům a možnostem, které současný svět nabízí. Mezinárodní migrace pracovní síly jako taková se stává hlavním tématem Evropské unie (EU), kdy se v posledních desetiletích a v posledních letech stále častěji řeší dopady migrace na jednotlivé státy. Účastníky procesu migrace jsou dárcovské a hostitelské země jako celky. Migrace pracovních sil má za následek ovlivnění ekonomických a sociálních faktorů daných zemí. Dalšími účastníky jsou samotní migranti a v neposlední řadě obyvatelé hostitelských zemí. Každý jednatel v tomto procesu vidí jisté výhody, ale i značné nevýhody.

Evropská unie přijala v roce 2000 strategii Evropy 2010, kde bylo popsáno pět strategických cílů, které se do roku 2010 mají naplnit. Již v roce 2008 bylo jasné, že těchto 5 strategických cílů nebude možno dosáhnout. Proto byla zvolena nová strategie, a to Evropa 2020. Jedním z cílů byl právě vývoj zaměstnanosti, kdy se mělo zvýšit procento ekonomicky aktivních obyvatel. Tento cíl však nebyl splněn, a to z toho důvodu, že existoval cíl, ale žádné přesné kroky, jak tohoto cíle dosáhnout. Faktem také je, že většina migrantů pochází z rozvojových zemí a přichází do hostitelských zemí za lepšími životními podmínkami. Jsou to žadatelé o azyl nebo uprchlíci a v očích hostitelských zemí také levnější pracovní síla směřující do industrializovaných vyspělých zemí, jak v Evropě, tak ve Spojených státech amerických.

Aktuální dění ve světě, války, chudoba, politické rozbroje, ekonomická situace, náboženské nebo rodinné vazby přispívají k celkové mobilitě pracovních sil.

Právě v tomto okamžiku je strategickým cílem Evropské unie najít společné kroky k regulaci příchozích migrantů, jejich rozdělení, ale také koordinaci neshod mezi jednotlivými státy.

# 1 Cíle a metodika

Diplomová práce je zpracována na téma Mezinárodní migrace pracovní síly a pojednává konkrétně o společnosti Grafton Recruitment s. r. o., jejíž činností je poradenství v oblasti personalistiky a zprostředkování zaměstnání. Práce se bude soustředit na aktivní nábor pracovních sil v zahraničí, konkrétně z Polska a Ukrajiny.

Cílem diplomové práce je zhodnotit situaci na současném pracovním trhu v České republice, popsat nábor pracovních sil ze strany společností vyhledávajících zahraniční pracovní sílu a ze strany samotných migrantů, vyhodnotit efektivitu tohoto procesu a navrhnout možná opatření a zlepšení směřující k vylepšení náborových procesů a úspěšnější integraci obyvatel z cizích zemí.

Diplomová práce je rozdělena do části teoretické, která je zpracována na základě zdrojů z odborné literatury. Zde jsou použity monografické publikace, i elektronické dokumenty, jako jsou webové stránky. Je zde popsána migrace, její příčiny a typy a možné výhody a nevýhody z ní plynoucí. Je zde také zhodnocen současný pracovní trh České republiky.

V praktické části je charakterizována společnost Grafton Recruitment, s. r. o., její historie, předmět činnosti společnosti. Jsou popsány vize, cíle, poslání a služby nabízené společností.

V diplomové práci je využit kvalitativní výzkum, na jehož základě je popsán proces, situace a okolnosti, které jsou zapotřebí k náboru pracovních sil ze zahraničí. Metodou, kterou tato práce obsahuje je metoda explanace, tedy vysvětlení daného procesu, a to na základě faktů vycházejících z literatury. Následně je pro zpracování praktické části využit nestrukturovaný ústní rozhovor s branch manažerkou plzeňské pobočky Grafton. Na základě rozhovor s vedoucí plzeňské pobočky a vlastních zkušeností jsou sestaveny okruhy otázek a vytvořena analýza, kde jsou zapracovány slabé stránky náboru. Nábor je zaměřen na proces získávání zaměstnanců z Polska (Evropská unie) a následně porovnán proces získávání zaměstnanců z Ukrajiny (mimo Evropskou unii). Je rozebrán pohled ze strany zaměstnavatelů a strany samotných migrantů. Na základě těchto metod je v závěru diplomové práce sestaven návrh na opatření a potřebné kroky k začlenění zahraničních pracovníků do pracovního procesu, který povede k úspěšnému náboru pracovních sil.

## 2 Mezinárodní migrace

### 2.1 Definice pojmu migrace

Migrace je jevem, který provází lidstvo od pradávna a v budoucnu tomu nebude jinak. Migrace je obecně popisována jako pohyb obyvatel z jednoho státu do státu druhého.

Mluví-li se o mezinárodní migraci, obvykle se vyskytují rozdíly mezi jedinci. Mohou to být migrující pracovníci, kvalifikovaní přistěhovalci, studenti, důchodci, kočovníci, uprchlíci nebo žadatelé o azyl. Co se týče migrace pracovních sil, jedná se o přirozený typ migrace. V současné době je však pracovní migrace společností vnímána jako negativní záležitost. Většina obyvatel si pod migrující osobou představí zahraničního pracovníka, který pobírá nízkou mzdu, není kvalifikovaný a pracuje ve špatných podmínkách, často dočasně. (Uherek, 2016)

Význam slova migrace pochází z latinského slova „migratio“, což znamená přesouvat. V českém jazyce se může vystihnout slovem stěhování. V tomto případě se jedná o pohyb přes hranice do jiného státu, než je ten, v němž má migrující osoba původní občanství. Z obecného hlediska je podle Uherka (2016) migrace pohybem, který probíhá za účelem změny místa bydlení. Jedná se o pobyty dočasné nebo trvalé a jsou chápány jako pozitivní nebo jako nedobrovolné (násilné). Takové změny pobytu vyvolávají sérii problémů, jak pro zemi odchodu, tak pro zemi hostitelskou.

Další definice popisuje migraci jako velmi komplikovaný proces, který je podmíněn širokým spektrem vlastností. Charakter migrace je ovlivněn sociálními a ekonomickými podmínkami na celém světě. (Šašek, 2011)

Ve své publikaci Karen O'Reilly (2012) popisuje migraci jako opakující se proces v životě lidí. Migrace poskytuje potřebné zdroje a pomáhá spojit rodiny. Na druhé straně naopak může způsobit značné. Migrace, ať už ekonomická, sociální nebo migrace pracovní síly není novým fenoménem. Lidé migrují od doby, kdy byla země osídlena a mobilita je přirozenou vlastností. Nicméně není pochyb o tom, že se mezinárodní migrace zvyšuje a to za posledních 30 let.

Ministerstvo vnitra České republiky (mvr, 2019) popisuje úkaz migrace následovně. *„Migrace je přesun jednotlivců i skupin v prostoru, který je spolu s porodností a úmrtností klíčovým prvkem v procesu populačního vývoje a výrazně ovlivňuje společenské a kulturní změny obyvatel na všech úrovních. S ekonomickým rozvojem se*



*intenzita migrace neustále zvyšuje. Migrace může být krátkodobá, dlouhodobá, trvalá i opakovaná (cirkulární).“*

Na základě těchto definic je zřejmé, že neexistuje jednotná definice slova migrace.

Všechny definice se ovšem shodují ve třech dimenzích, jimiž jsou:

- změna bydlení – čímž je myšleno změna teritoriální, tedy země původu. V tomto případě se jedná podle dostupných informací o pobyt delší než jeden rok na jiném území než je země původu a přichází se změnou trvalého pobytu.
- změna zaměstnání – rozhodnutí se změnou zaměstnání a přesunu do jiné země je nezbytné znát motivaci migranta.
- proměna v sociálních vztazích – tato změna souvisí se změnou sociálního okolí, kulturních zvyklostí, náboženství, jazyka, zvyků. V tomto případě je možné usadit se v zemi podobné zemi původní nebo v zemi, která je zcela odlišná ve faktorech zmíněných výše.

## 2.2 Typy migrace

Aby bylo možné zkoumat jednotlivé aspekty, které se týkají trhu práce, musí být nejprve analyzovány typy migrace. Procesy migrace se v čase mění a v různých literaturách je možné setkat se s jinými typy. Podle publikace Masová migrace jsou tyto typy rozděleny do čtyř základních charakteristik. (Loužek, 2016)

V první řadě lze migraci rozdělit podle počtu migrantů přicházejících do hostitelských zemí.

- Individuální migrace – je migrací, kde se jedná o pohyb jedinců. Množství migrantů se v dlouhodobém hledisku nemění, je stabilní a po většinou legální. Tento fakt závisí na tom, že se daný jedinec rozhoduje a vybírá si danou zemi a často se stěhuje za konkrétním pracovním místem.
- Masová migrace – znamená příchod větší skupiny migrantů do cílové země, či regionů. Tato migrace má původ ve špatné ekonomické, či politické situaci původní země pobytu migrující osoby. Migranti v tomto případě nemají představu o cílové zemi. Pro hostitelské země je přijetí většího počtu migrantů z pohledu finančního a organizačního velmi náročné.

Dalším důležitým rozdělením je rozdělení migrace dle odlišného dopadu na hostitelskou zemi.

- Migrace v rámci stejné civilizace – migranti jdou do země, se kterou mají podobné kulturní a společenské hodnoty, tradice, chování, pravidla apod.
- Migrace napříč jednotlivými kulturami nebo civilizacemi – označuje odchod do země s jinými hodnotami a stylem žití, náboženství a právní systém. Je zde větší tlak na začlenění se do společnosti hostitelské země. (Loužek, 2016)

Mimo tato základní rozdělení jsou k nalezení typy migrací, které se člení do následujících skupin a to na základě:

- ekologie,
- dobrovolnosti,
- geografie,
- délky trvání,
- velikosti,
- právního statusu.

Každý z těchto typů v sobě skrývá další rozdělení soustředící se na jednotlivé skupiny. **Ekologická** migrace je navázána na pohyb obyvatelstva, které člověk není schopen sám ovlivnit a bránit se přírodním podmínkám. V tomto případě si chtějí dotyční zachovat svůj styl života, který byli nuceni z ekologických příčin opustit.

Na základě **dobrovolnosti** lze rozlišit migraci **násilnou a vynucenou**. Jedná o případ, kdy jsou skupiny lidí nebo jednotlivci nuceně převezeni přes hranice státu. K nedobrovolné migraci dochází v případech finanční krize, kvůli politickým nepokojům a špatným ekonomickým podmínkám. Obyvatelé se při násilné migraci mohou rozhodnout, zda za určitých podmínek zůstanou v zemi původu, nebo se rozhodnou odejít. Tato migrace je historicky vázána na politiku Německa za 2. světové války, ale je možné najít ji i napříč historií lidstva a všemi kontinenty. Opakem násilné migrace je migrace **dobrovolná**. Dobrovolná migrace závisí na svobodném rozhodnutí každého jedince nebo menší skupiny obyvatel. Právě do této kategorie patří velký počet obyvatel tvořící pracovní migraci. (Uherek, 2016) Dobrovolně se lidé stěhují kvůli

zlepšení životní úrovně a osobním preferencím. Dále kvůli očekávaným vyšším mzdám, atraktivnosti, akademičtějšímu a profesionálnějšímu prostředí. (Solimano, 2010)

**Geografickou migraci** rozdělujeme na takzvanou vnitřní a mezinárodní. **Vnitřní migrace** souvisí s pohybem pracovních sil napříč jedním státem. Tedy stěhováním se za prací z jednoho města do druhého bez překročení hranic dané země. Stěhování v tomto případě nemá vliv na změnu obyvatelstva a také statistiky. V této seminární práci se však budeme zabývat migrací mezinárodní, která ovlivňuje jednotlivé státy. **Mezinárodní migrace** je taková migrace, kde jsou překročeny hranice jednotlivých států. V tomto případě nastává změna v počtu obyvatel a ovlivňuje jak zemi hostitelskou, tak zemi původu. Jedná se o změnu trvalého pobytu.

S tímto případem je spojen pojem „migrační saldo“, tedy čistá migrace.

*„Migrační saldo je rozdíl mezi počtem přistěhovalých a vystěhovalých ve zkoumaném územním celku. Společně s přirozeným přírůstkem je základním údajem pro bilance obyvatelstva.“* (web.natur.cuni, 2001)

Čistou migraci lze vypočítat jako rozdíl počtu vystěhovalých a přistěhovalých jedinců (emigrantů a imigrantů).

$$M = I - E \quad (1)$$

kde:

M = migrační saldo země,

I = počet přistěhovalých obyvatel,

E = počet vystěhovalých obyvatel.

Jestliže je počet vystěhovalých obyvatel do dané země menší, než počet přistěhovalých obyvatel, jedná se o pozitivní migrační saldo – migrační růst. Na druhou stranu, jestliže je počet vystěhovalých obyvatel větší než počet přistěhovalých, lze hovořit o negativním migračním saldu – migrační úbytek. (web.natur.cuni, 2001)

V kontextu migračního salda se rozděluje mezinárodní migrace na tři skupiny.

- Imigrace – znamená přistěhování se do státu jiného, než kde je trvalý pobyt.

- Emigrace – je naopak vystěhování, tedy odchod obyvatel ze státu.
- Reemigrace – v tomto případě se jedná o vystěhování se ze státu původu do hostitelské země a následně opakovaný návrat.

Podle Loužka (2016) se zkoumání migrace musí zaměřit i na **délku trvání**, kterou jedinec tráví v jiné zemi. Aby se stal jedinec migrantem, měl by v dané zemi pobývat déle než 1 rok. Naopak dlouhodobé dojíždění za prací nebo dlouhodobé cestování se v tomto případě nepočítá do definice migrace.

Jak již bylo zmíněno výše, migrace podle **velikosti** je jedno ze základních dělení migrace vůbec. Do této skupiny patří migrace jednotlivců (individuální), která závisí pouze na rozhodnutí daného jedince. Je dobrovolná. Na rozdíl od jednotlivců Uherek (2016) ve své publikaci uvádí migraci skupinovou, masovou. Ve většině případů se jedná o nucenou migraci vzniklou na základě nevhodných podmínek v zemi původu.

Z **právního statusu** se migrace dělí na legální a nelegální. Podle definic Ministerstva vnitra České republiky (mvcr, 2019) je **legální migrace** nejlepší a nejbezpečnější způsob. Jedná se o proces přistěhovalectví, které je státem kontrolované. Je snadno regulovatelná pomocí vízové politiky a pobytových oprávnění. Díky tomu může stát regulovat příjem cizinců a uspokojovat tak potřeby pracovního trhu. Mezi další typy legální migrace lze zařadit například migraci za účelem sloučení rodiny nebo studia (mvcr, 2019). **Nelegální migrace** je na druhé straně velmi závažným typem migrace. V tomto případě vstupují cizinci do cizích zemí bez oprávnění, které si daná země žádá, např. oprávnění k pobytu nebo vízum. Hranice nelegální migrace je však tenká. Nelegálním migrantem nemusí být člověk, který vědomě do země přichází bez daných povolení, ale může se jím stát kdokoli, kdo v cizí zemi překročí povolenou dobu k pobytu a nedopatřením si toto povolení neprodlouží.

### 2.3 Příčiny (důvody) migrace

Několik milionů lidí každý rok překračuje mezinárodní hranice ať už z důvodu cestování, dovolené, návštěvy rodiny či přátel, podnikání, hledání zaměstnání nebo azylu. Přibližně 3 % světové populace dlouhodobě překračují mezinárodní hranice a žijí v jiné zemi, než v zemi původu (Thomas, Gideon, 2013). Většina mezinárodní

migrace se odehrává z důvodů rostoucích rozdílů v trendech příjmů, které povzbuzují lidi, aby hledali lepší život v jiných zemích.

### **2.3.1 Historické důvody**

Fenomén migrace je zakořeněn v lidské prehistorii, kdy lidé běžně cestovali na velké vzdálenosti z důvodu hledání potravy, vhodnějších podmínek pro život, nebo utíkali před nepříznivými přírodními podmínkami. Migrace se postupem času zpolitizovala, a tedy legálně vymezila. V 19. století vznikl moderní národní stát a postavily se hranice.

Uherek (2016) ve své publikaci popisuje 9 kauz historie migrace. Tyto kauzy jsou zaměřené na události, které měly vliv na Evropské státy.

První kauzou je vnitřní kolonizace, díky které v dnešní době obývá lidstvo prakticky celý zemský povrch. Jedná se o 4. - 6. století, kdy docházelo k migraci barbarických kmenů, jako jsou Slované, Germáni, Hunové a jiné. Postupem času měly tyto kolonizace za následek změnu vzhledu Evropy. Dalším velkým mezníkem byla třicetiletá válka v letech 1618 – 1648. Tato válka vedla k poklesu migrace a měla opačný efekt - vystěhovalectví. V této době klesl počet obyvatel v Evropě zhruba o jednu třetinu. Migračním impulzem tedy byla politická situace. Mezi další velké pohyby obyvatelstva patří válka s Osmanskou říší (Tureckem), kdy Osmané ve 14. Století vnikli na území Evropy. Tato válka měla opět za následek tzv. depopulaci větších územních celků. (Uherek, 2016)

Ve čtvrté kauze se Uherek zabývá násilnou migrací, která se prolíná napříč staletími od 13. století až do století 20. Jednalo se hlavně o vyhnanství Židů. V 16. století se pro Evropany začaly otevírat hranice asijského kontinentu a obyvatelstvo se stěhovalo i mimo Evropu. V té době díky objevení Ameriky, nedošlo k přelidnění jako je tomu například na asijském kontinentu. Od 18. století do 20. století se v Evropě hovoří o migraci související s industrializací a urbanizací. Začaly vznikat průmyslové podniky, které platily penězi a měly více dalších výhod, než poskytovali soukromí zemědělci. Průmyslové podniky byly budovány v odlehlejších částech a celé rodiny se začaly stěhovat za prací a osídlovat tato neobydlená místa. Začíná se hovořit o pracovní migraci v pravém slova smyslu.

V posledních kauzách se prolíná 2. Světová válka (její konec). Jedná se o léta 1945 – 1975. V této době nastal návrat obyvatelstva do ekonomicky vyspělých regionů a v této době je hovořeno i o pozitivním migračním saldu. Migranti byli motivováni především vidinou volných pracovních míst. Otevřel se tak prostor pro pracovní migraci a pracovníky s minimálním vzděláním, kteří zastávali nekvalifikované profese. V dalších letech se vývoj průmyslu zastavil a levné pracovní síly se přemístily do sektoru služeb. Začínají se objevovat problémy s integrací imigračních skupin do společnosti. Mění se také struktura migrujícího obyvatelstva, kde začínají přibývat i ženy. Historicky poslední etapou jsou 90. léta, kdy mimo pracovní migraci začíná nárůst příchodu cizinců z východní Evropy, kteří v západních zemích žádají o azyl. Začínají se také diferencovat důvody a účel příchodu jednotlivých migrantů. Posledním historickým milníkem je vstup evropských zemí do Evropské unie, kdy se migrace zvýšila. Následně nastalo snížení migrace v roce 2008 z důvodu ekonomické krize a opět nárůst přílivu migrantů v roce 2012, kdy začaly následky krize opadávat. Tento rostoucí stav v Evropské unii trvá do současnosti. (Uherek, 2016)

### 2.3.2 Současné důvody

V současné době je množství migrujících osob napříč státy větší než kdykoli předtím. Současnou migraci je možné porovnat s již zmíněným stěhováním národů, které bylo poslední etapou velkých posunů barbarských národů ve 4. – 6. století. (Marczyova a kol, 2016)

*„Na světě je v současné době víc než 258 milionů migrantů. Lze předpokládat, že toto číslo poroste, a to vlivem mnoha faktorů: globalizace, propojení ať už prostřednictvím komunikačních technologií nebo dopravy, obchodu, ale i nerovnosti, demografická nerovnováha a změna klimatu. Migrace může být příležitostí a přínosem – pro migranty samotné, cílové, tranzitní i země původu. Pokud však nebude dobře regulována, může přinést velké problémy. Mezi ně lze počítat nečekané příchody velkého počtu lidí, nebo také úmrtí migrantů, kteří se vydávají na často velmi nebezpečnou cestu.“ (OSN, 2019)*

Migrace v Evropě se stala neregulovatelnou od roku 1990, kdy mezi její hlavní důvody začaly patřit:

- ekonomické důvody – nedostatek pracovních příležitostí, rozdíly v pracovních podmínkách a příjmech, chudoba, možnost a kvalita vzdělání. Faktory, které ovlivňují ekonomickou migraci, jsou HDP na hlavu, úroveň vzdělání, nezaměstnanost a celkový počet migrantů v dané zemi.
- politické důvody – politická nestabilita, války, utlačování obyvatel, náboženské nepokoje, chybějící zdravotnická zařízení, silnice, elektřina.
- sociální a náboženské důvody – odlišná víra, zvyky, rasa, příslušnost k určité sociální skupině.
- osobní důvody – osobní preference, sloučení rodiny, cestování, lepší podmínky pro podnikání, splnění cílů. (Marczyova a kol, 2016)

### 2.3.3 Faktory měnící dynamiku migrace

V následující kapitole jsou popsány faktory, které přispívají ke změně dynamiky migrace v současné době.

Těmito faktory jsou:

- Cestování, které je díky otevřeným hranicím, dosažitelnějším a levnějším než v minulosti.
- S vývojem informační techniky se otevírají možnosti být v kontaktu s kýmkoli a kdekoli. Ruší se tedy pomyslná vzdálenost a lidé jsou více ochotni migrovat z jedné země do druhé, aniž by ztratili kontakt s rodinou, přáteli. Zůstávají také v centru informovanosti ohledně situací v jejich domovské zemi (kulturně, politicky, ekonomicky).
- Finanční jednoduchost a rychlý převod peněz z jedné banky do druhé, popřípadě provádění jakýchkoli transakcí v dnešní době přestává být problém.
- Stále se zlepšující systémy sociální a zdravotní péče umožňují jistotu, že když se člověku něco stane, bude o něj náležitě postaráno. (Uherek, 2016)

Výše popsané body jsou důvodem, proč občané různých států mohou negativně vnímat nárůst migrace oproti předchozím létům.

## 2.4 Výhody a nevýhody migrace

V následující podkapitole budou popsány výhody a nevýhody mezinárodní migrace, které ovlivňují čtyři účastníky migrace. Těmito účastníky jsou země původu migranta, hostitelská země, občané hostitelských zemí a samotní migranti.

Výhody a nevýhody těchto účastníků procesu migrace jsou popsány v tabulkách níže.

**Tab. č. 1: Výhody a nevýhody migrace pro zemi původu**

Výhody	Nevýhody
<ul style="list-style-type: none"><li>• Reemigrace obyvatel – přicházejí vzdělanější s novými zkušenostmi.</li><li>• Migranti financující své rodiny v zemi původu – příliv kapitálu, vědomostí, zboží do země.</li><li>• Snížení nezaměstnanosti.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Odliv ekonomicky aktivních občanů.</li><li>• Odliv mozků, tedy kvalifikované pracovní síly ze země (ztráta určitého know-how země).</li><li>• Ztráta finančních prostředků investovaných do vzdělání jedinců.</li><li>• Snížení rozmanitosti kultur.</li></ul>

Zdroj: Gabal, 1999; Collier, 2017

**Tab. č. 2: Výhody a nevýhody migrace pro hostitelské země**

Výhody	Nevýhody
<ul style="list-style-type: none"><li>• Nové kapitálové investice do země.</li><li>• Příchod know-how, nových znalostí.</li><li>• Zamezení stárnutí populace.</li><li>• Příchod levné pracovní síly.</li><li>• Rozvoj ekonomiky jako celku.</li><li>• Zvýšení rozmanitosti.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Možný nárůst kriminality.</li><li>• Negativní postoj občanů hostitelské země. Z toho může vzejít nespokojenost, nepokoje vůči leaderům země.</li><li>• Nárůst podvodů/černého obchodu.</li><li>• Rasismus a rasové konflikty.</li><li>• Prohlubování mzdových rozdílů.</li><li>• Odlišný princip zacházení (domorodí občané x migranti).</li></ul>

Zdroj: Gabal, 1999; Collier, 2017



**Tab. č. 3: Výhody a nevýhody migrace pro občany hostitelských zemí**

Výhody	Nevýhody
<ul style="list-style-type: none"><li>• Poznání nové kultury, jazyka.</li><li>• Naučení se akceptace „jiného“ neznámého, vzájemná úcta a respekt.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Napětí a nejistota.</li><li>• Snížení důvěry k okolí.</li><li>• Možnost snížení mezd – rozdíl v příjmech a nárůst nespokojenosti.</li><li>• Zvýšení konkurence.</li></ul>

Zdroj: Collier, 2017

**Tab. č. 4: Výhody a nevýhody migrace pro migrující obyvatelstvo**

Výhody	Nevýhody
<ul style="list-style-type: none"><li>• Možnost získání pracovního místa a finančních prostředků.</li><li>• Ve většině případů migrace z chudých oblastí do bohatých.</li><li>• Využití migrační sítě, zjednodušení začlenění do dané země.</li><li>• Bezpečnější zázemí než ve své domovské zemi (v případě migrace kvůli válečným konfliktům).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Špatná integrace do jiné společnosti, nedůvěra.</li><li>• Ztráta osobního komfortu.</li><li>• Ztráta rodiny, vztahů, napojení na svou zemi původu.</li><li>• Diskriminace na pracovním trhu.</li></ul>

Zdroj: Jirka, 2018; Collier, 2017

### 3 Migrace pracovní síly

Český i evropský trh práce se nachází v takové situaci, kdy je nedostatek pracovních sil a příchod nové pracovní síly ze zahraničí v podobě migrantů je pro další rozvoj země a firem nezbytný. (Loužek, 2016)

Mezinárodní migrace pracovní síly se řadí převážně do dobrovolného typu migrace, kde důvodem pro migraci za hranice státu je zlepšení ekonomické situace jedinců. Migrační toky plynou z větší části z chudých zemí do bohatých. Z migrace této skupiny pracovní síly často těží sektory ekonomiky, soustředící se na nekvalifikovanou a velmi levnou pracovní sílu (výroba, služby, stavebnictví). (Loužek, 2016) V opačných směrech je migrace pracovní síly menší. (Marczyová, Medelský, Odler, 2016)

V případě, kdy se nejedná o ekonomické důvody, hovoří se o migraci pracovních sil z důvodu rodinných, osobních vazeb. Případem může být student, který se rozhodl vycestovat do jiné země kvůli studiu, stáži, pobytu formou Erasmu apod. a v dané zemi se poté rozhodl zůstat. Dalším příkladem může být sloučení rodiny, určité příbuzenské, partnerské vztahy nebo známosti.

Poslední případ, uvedený v této diplomové práci, je vysílání pracovníků do zahraničí. Tito pracovníci jsou vysláni firmou pracovat do jiné země za účelem získání zkušeností. Jedná se o profese středního a vyššího managementu, pracovníků ve stavebnictví, technických oborech jako jsou konstruktéři, technici. (Keller, 2017)

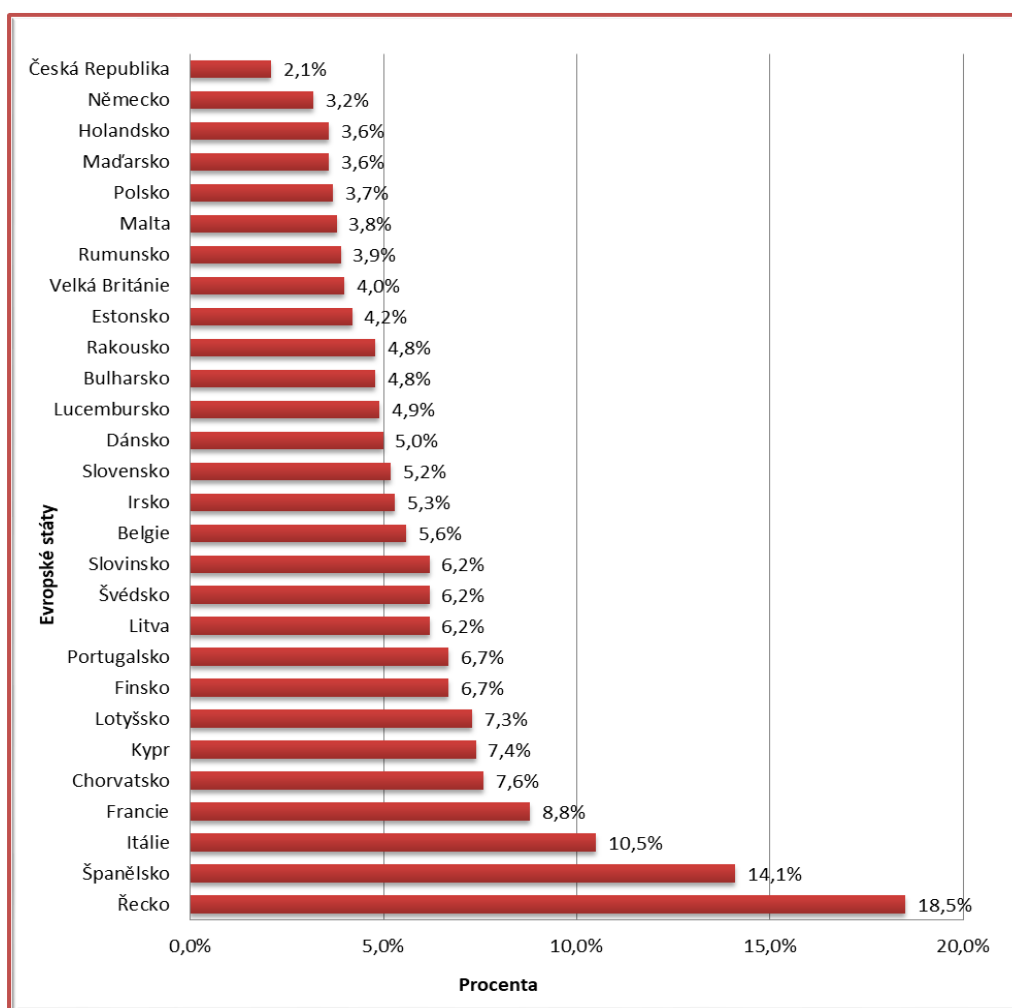
Momentálně se dá označit migrace pracovní síly za jedno z nejdiskutovanějších témat ekonomické sféry v Evropě a ukazuje se jako jeden z největších problémů. Napomáhá tomu také fakt, že se v Evropě nachází zhruba třetina migrantů z celkového počtu mezinárodních migrantů. Evropa se tak stává jednou z nejatraktivnějších destinací pro migrující jedince. Z celkové populace evropských zemí tvoří migranti asi 7 % a více jak dvě třetiny z nich žijí v pěti zemích. Těmito zeměmi jsou Španělsko, Velká Británie, Francie, Německo a Itálie. Mimo migranty ze zemí EU mají největší zastoupení migranti ze třetích zemí z Maroka (1,38 mil.), Číny (0,72 mil.) a Turecka (1,98 mil). (Marczyová, Medelský, Odler, 2016)

Na základě statistiky Eurostatu je možné konstatovat, že v Evropské unii, v roce 2015 bylo více než 23 milionů nezaměstnaných. Z tohoto výsledku je vidět, že Evropa by měla řešit opačný problém, než potřebu získávání pracovních sil z řad migrantů.

Mezi jednotlivými státy existují velké rozdíly mezi počtem nezaměstnaných a počtem volných pracovních míst. Podíváme-li se na evropské státy, většina z nich se potýká s problémem zaměstnat své vlastní obyvatele. A právě z tohoto důvodu je nezaměstnanost vysoká. (Loužek, 2016)

Z následujícího grafu je vidět, že procento nezaměstnanosti je v různých státech Evropy velmi rozdílné. Nejhorší situace je momentálně v jižní Evropě. Řecko se umístilo na první příčce s nezaměstnaností 18,5 %, za ním je Španělsko 14,1 % a Itálie 10,5 %. Ostatní země Evropy se poté procentuálně pohybují v rozmezí mezi 8 % - 3 %. Dále je možné z grafu vidět, že nejlépe jsou na tom s nezaměstnaností Holandsko 3,6 %, Německo 3,2 % a s nejmenší nezaměstnaností se potýká právě Česká republika s 2,1 %.

**Graf č. 1: Nezaměstnanost evropských států k lednu 2019 (v %)**



Zdroj: statista, 2019

## 4 Situace současné migrace a pracovního trhu v ČR

V následujícím textu je popsána situace na současném pracovním trhu v České republice. Postoje českých občanů k cizincům, kteří přicházejí na území ČR za prací a následně rozdělené skupiny dvou hlavních národů, které tato diplomová práce bude popisovat podrobněji v dalších kapitolách.

### 4.1 Situace současné migrace v ČR

Na základě statistik patří Česká republika dlouhodobě k zemím s největším průměrným meziročním růstem zahraničního obyvatelstva. Mezi migranty se řadí všichni cizinci, kteří se zdržují na území České republiky krátkodobě nebo dlouhodobě avšak nemají české občanství. V dnešní době tvoří zahraniční obyvatelé 5 % populace ČR. (Leontiyeva, Vávra, 2009)

V roce 2018 podle statistik Ministerstva vnitra žilo v České republice 566 931 cizinců. Oproti loňskému roku 2017 se jedná o nárůst 8 %. Nelegálně bylo poté zadrženo v roce 2018 191 migrantů. (mvr, 2018)

Definice popisuje cizince jako fyzickou osobu, která není občanem České republiky, ani občanem Evropské unie. Od roku 2014 platí nový zákon o možnosti dvojího státního občanství, jedná se o zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky. Na pobyt cizinců na území ČR se vztahuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR. Ten byl více specifikován pro skupiny cizinců zákonem č. 325/1999 Sb., o azylu a dále zákonem č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců. (ČSU, 2018)

V současné době mezi cizinci převažují nad občany členských států EU, EHP a Švýcarska občané třetích zemí, a to v poměru (58,4 % ku 41,6 %). (mvr.cz, 2018)

**Tab. č. 5: Nejčastější státní příslušnosti v ČR k 31. 8. 2018 (v osobách)**

<b>Státní příslušnost</b>	<b>Počet osob</b>
Ukrajina	126 068
Slovensko	115 321
Vietnam	60 745

Ruská federace	37 551
Německo	21 391
Polsko	21 109
Bulharsko	15 101
Rumunsko	14 069
USA	9 231
Mongolsko	8 805

Zdroj: mvcr.cz, 2018

Účely pobytu na území ČR jsou v současné době podnikání 7,9 %, studium 9,1 %, sloučení rodiny 17,4 % a nejčastější z nich, zaměstnání 45,8 %.

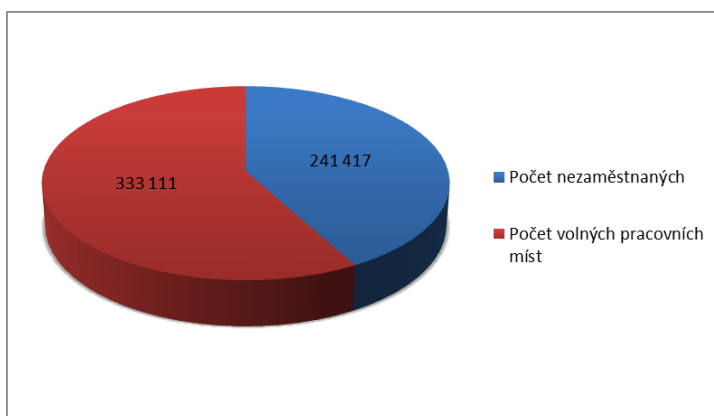
#### 4.2 Pracovní trh v ČR

Jak již bylo dříve zmíněno, pracovní migraci sil pohání špatná ekonomická situace v zemi původu. Migranti (cizinci) hlavně z třetích zemí v České republice působí na nižších nekvalifikovaných pozicích ve výroбах, stavebnictví, kde vykonávají manuální a těžkou práci. (Scheu, 2011)

Může se zdát, že migrace pracovních sil je vedena pouze ze strany zahraničních pracovníků, což ale nebývá mnohdy pravda. Jedním z hlavních důvodů, proč je Česká republika atraktivním místem pobytu, je situace na českém trhu práce a tedy poptávka po levné pracovní síle a množství otevřených pracovních míst vůči počtu nezaměstnaných. (Scheu, 2011). Další výhodou, kterou migranti v České republice mohou najít, je pro ně výhodný systém sociálních dávek a podpor. Ukazatel míry nezaměstnanosti je jedním z nejdůležitějších ukazatelů na trhu práce. (Drbohlav, 2010)

Z prvního grafu je viditelná nerovnoměrnost mezi nezaměstnanými (241 417) a volnými místy na pracovním trhu (333 111) k únoru 2019.

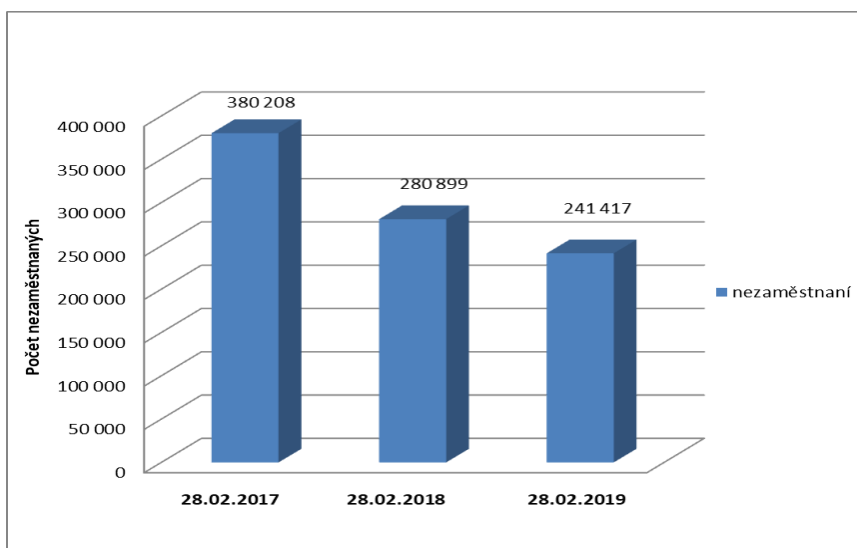
**Graf č. 2: Počet nezaměstnaných x počet volných pracovních míst v ČR k únoru 2019**



Zdroj: portal.mpsv.cz, 2019

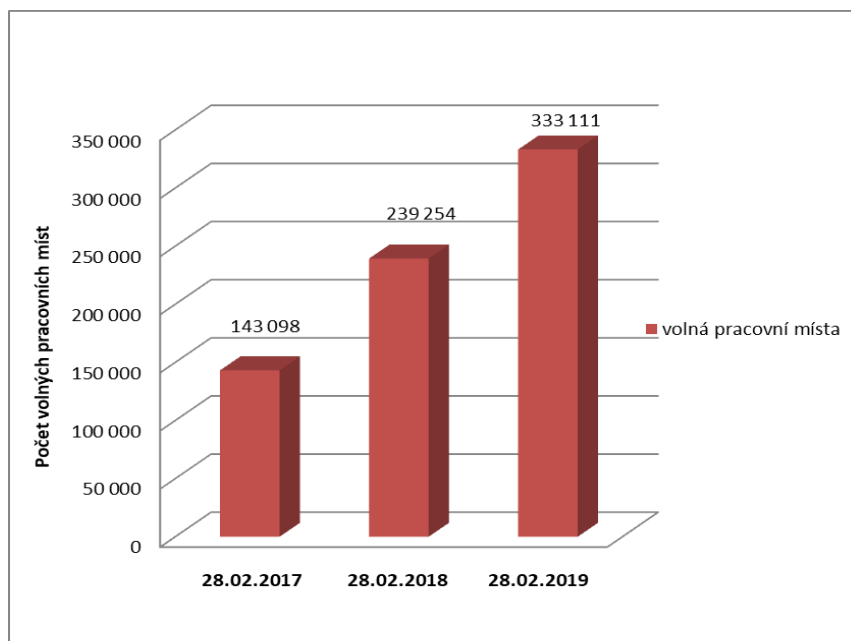
V následujících dvou grafech je vidět stále se prohlubující propast mezi počtem nezaměstnaných a počtem volných pracovních míst mezi lety 2017 – 2019, kdy byl v roce 2017 vysoký počet nezaměstnaných a výrazně menší počet volných pracovních míst. V roce 2018 se tento rozdíl poměrně dorovnal na 280 899 nezaměstnaných a 239 254 volných pracovních míst. Během dalšího roku je vidět rapidní rozdíl v opačném směru než tomu bylo v roce 2017. V roce 2019 je vidět velký nepoměr těchto dvou sledovaných ukazatelů.

**Graf č. 3: Vývoj počtu nezaměstnaných (v tisících osob)**



Zdroj: portal.mpsv.cz, 2019

**Graf č. 4: Vývoj počtu volných pracovních míst (v tisících pracovních míst)**



Zdroj: portal.mpsv.cz, 2019

Tento stav českého pracovního trhu migraci pracovních sil napomáhá a trh je schopen migranty pohltit.

Nezbytné je také vymezení kladných důvodů k zaměstnávání cizinců pro zaměstnavatele na českém trhu práce:

- nedostatek vhodných domácích pracovníků,
- ochota cizinců pracovat přesčasy,
- ochota cizinců pracovat soboty, neděle, svátky,
- ochota cizinců pracovat za nižší mzdu.

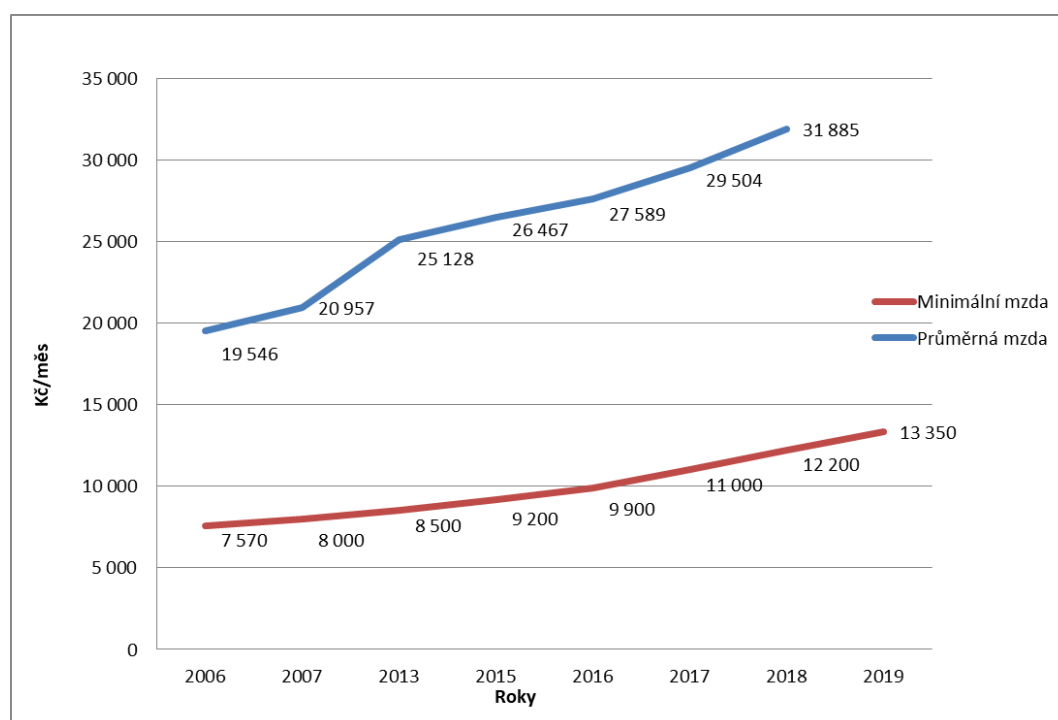
Z těchto bodů vyplývá větší flexibilita cizinců, kteří mají nižší nároky na práci jako takovou. Mluvíme zde o tzv. 3D profese – špinavá, náročná, nebezpečná. (Scheu, 2011)

Ve spojení s tímto tématem je možné setkat se s názorem, že zahraniční pracovníci berou práci lokálním pracovníkům. Jak již ale bylo zmíněno, druh práce, který zahraniční pracovníci vykonávají, není atraktivní pro domácí pracovní sílu. Češi tyto práce vykonávat nechtějí a za nabízenou nízkou mzdu se jim to ani nevyplatí. Tato pracovní místa se nacházejí na tzv. sekundárním pracovním trhu. Jedná se o pracovní pozice, které jsou nestabilní, bez nutnosti kvalifikace, často spadající i do šedé nebo černé ekonomiky. (Scheu, 2011)

Zmíní se vývoj minimální mzdy v ČR, docházelo v průběhu posledních let k navyšování. I přes nárůst však zůstává minimální mzda jednou z nejnižších v Evropské unii. Stejná je situace průměrné mzdy.

V následujícím grafu je zobrazen vývoj minimální mzdy v ČR v letech 2006 – 2019, kde je vidět stálý růst v jednotlivých letech. Změna přišla v období mezi léty 2008 – 2012, kdy minimální mzda zůstávala stále ve stejné výši. Pozastavený růst byl zapříčiněn evropskou hospodářskou krizí. Od roku 2013 se však Evropa začala vzpamatovávat a je zde vyvíjen větší tlak na zvyšování této hodnoty. Nejaktuálnější změny nastaly v prosinci 2018, kdy se průměrná mzda vyšplhala na 31 885 Kč a minimální mzda byla k lednu 2019 13 350 Kč.

**Graf č. 5: Vývoj minimální a průměrné mzdy v letech 2006 – 2019 (v Kč)**



Zdroj: portal.mpsv.cz, 2019

### 4.3 Možnosti nalezení pracovního místa v ČR

Migrace pracovní síly se stává stále aktuálnější díky zlepšujícím se technologiím a možnostem, jak si nové pracovní místo nalézt. Existují různé zdroje informací, mezi které patří:



## **Internet**

Internet patří mezi nejjednodušší způsob jak se dovědět o jednotlivých pracovních nabídkách v zemi. Pro Českou republiku jsou to stránky Úřadu práce, příslušné ambasády a různé internetové portály. Nejvyhledávanějšími pracovními portály jsou:

- portal.mpsv.cz/eures,
- jobs.cz,
- práce.cz,
- profesia.cz,
- jenprace.cz,
- dobraprace.cz.

## **Marketingové kampaně**

V současné době mnozí zaměstnavatelé sázejí na nejrůznější náborové kampaně a marketingové prostředky. Aby mohli cizinci využít tento způsob hledání práce, musí být již v dané zemi přítomni. Nejpoužívanějšími prostředky jsou:

- billboardy,
- letáky,
- autobusové, tramvajové zastávky,
- veřejná hromadná doprava.

## **Personální agentury – nábor ze zahraničí**

Zaměstnavatelé začínají stále více hledat možnosti externích náborů pracovníků z ciziny. Externí náborů však nepředstavují přirozenou migraci, která je iniciována z řad migrantů. Jedná se o poptávku z řad zaměstnavatelů. Na trhu již dlouhá léta fungují personální (zprostředkovatelské) agentury, které k tomuto náboru mezinárodních pracovních sil dopomáhají. Nejznámějšími personálními agenturami v České republice jsou:

- Grafton Recruitment,
- Adecco,
- Manpower,
- Hofmann Personal,
- Triangle Recruitment.

Personální a zprostředkovatelské agentury nemají v ČR u většiny českých občanů dobrou pověst. Všechny tyto instituce by měly fungovat na stejných principech a řídit se zákony České republiky, popřípadě jiného státu, ve kterém působí. Ne vždy tomu tak je a cizinci mohou být zneužiti, co se týče sjednaných podmínek zaměstnání, mzdy a ubytování. Pokud si ale cizinec vybere partnera, který ho bude zastupovat s respektem k zákonům dané země, nemusí se ničeho obávat. Personální agentury musí mít platné povolení ke zprostředkování zaměstnání na základě ustanovení § 58 zákona o zaměstnanosti fyzické nebo právnické osoby. (Scheu, 2011)

Toto povolení obsahuje:

- a) rozsah činnosti – na území ČR, do zahraničí,
- b) předmět povolení – občané ČR, občané EU/EHP, cizinci mimo EU/EHP,
- c) formu zprostředkování – vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí,
- d) druhy prací – všechny druhy prací ve všech oborech, specifické druhy prací, specifické obory. (MPSV ČR, 2019)

#### **4.4 Postoje k zaměstnávání cizinců v ČR**

*„Pracovní migrace je téměř archetypální migrací – požádejte někoho, aby popsal migranta, a většina z nich bude myslet na zahraniční pracovníky, kteří se zabývají špatně placenou a nekvalifikovanou prací ve špatných podmínkách, často dočasně.“*  
(O'Reilly, 2012, str. 85)

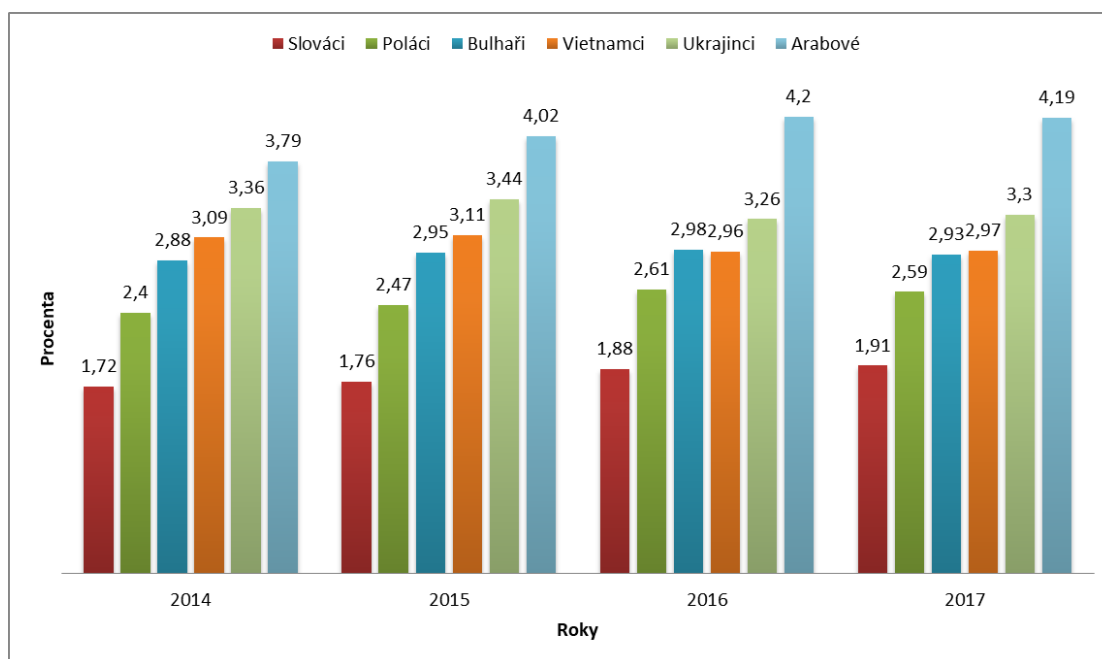
Trend zaměstnávání cizinců je v posledních letech stále více probírané téma, ke kterému má naše společnost z větší části negativní přístup. Jak hranice Evropy, tak hranice České republiky jsou otevřené díky Schengenskému prostoru a cestování je tím pádem snadnější. Stále více je možné se setkávat s názory, že migrace pracovních sil do Česka přináší kriminalitu, podvody, obsazování volných pracovních míst cizinci. (Gabal, 1999)

Každý jedinec má určitý postoj k danému tématu. Postojem je „relativně ustálený sklon jedince chovat se v určité situaci určitým způsobem, případně reagovat pozitivně nebo negativně na podněty s takovou situací spjaté“. (Leontiyeva, Vávra, s. 19, 2009)

Na toto téma je možné najít mnoho výzkumů. Pro tuto diplomovou práci si autorka zvolila údaje z Centra pro výzkum veřejného mínění, CVVM. Následující graf popisuje vztah české veřejnosti k vybraným národnostním skupinám žijícím v ČR a zobrazuje vývoj v čase v letech 2014 – 2017.

Z grafu vyplývá shovívavost českých občanů k vybraným národnostem za rok 2017. Centrum pro výzkum veřejného mínění vytvořilo výzkum, kde se ptali českých občanů, které národnosti menšiny akceptují, a ke kterým mají naopak negativní vztah. Z vybraných skupin byli nejhůře hodnoceni Arabové. 4.19 % Čechů k nim má negativní vztah. Jako druhou nejhůře hodnocenou národností byli Ukrajinci s 3,3 %. Dále negativně byli hodnoceni obyvatelé Vietnamu a Bulharska s 2,95 %. Na druhou stranu Češi nejlépe vnímají Poláky s 2,5 % a Slováky s 1,91 %.

**Graf č. 6: Shovívavost českých občanů k vybraným národnostním skupinám žijícím v ČR (v %)**



Zdroj: cvvm.soc.cas, 2019

V následujících podkapitolách budou blíže popsány národnostní menšiny Poláků a Ukrajinců v České republice a historie jejich působení v ČR.

#### **4.4.1 Poláci**

Jak již bylo zmíněno dříve v tabulce č. 5: Nejčastější státní příslušnosti v ČR, jsou Poláci 6 nejčastější národností v České republice. Jejich celkový počet byl v srpnu roku 2018 21 109 občanů. Historie polské menšiny v České republice sahá do 20. let 19. století. Tehdy se poprvé začaly tvořit polské menšiny v okolí Těšínska. (Gabal, 1999) Postupem času se Poláci začali rozmisťovat do ostatních koutů České republiky.

Z hlediska pracovní síly lze současnou situaci popsat jako pracovní neboli řízenou migraci. Velká část Poláků přichází do České republiky za vyššími výdělky. (Uherek, 2016)

Polsko je členem Evropské unie, proto zde nejsou žádná administrativní opatření týkající se povolení, vázanosti na jednoho zaměstnavatele apod.

#### **4.4.2 Ukrajinci**

Ukrajinci s počtem 126 068 občanů tvoří nejpočetnější skupinu imigrantů v České republice. Společně se Slováky se dělí o přední příčky. Historie sahá do dob Rakouska-Uherska, kde se po válce začaly utužovat vztahy s bývalým Československem. Současní ukrajinští pracovníci bývají synonymem levné pracovní síly, což v tomto případě není pravda. Mezi nově příchozími se objevují velmi vzdělaní jedinci, a to v oborech strojírenství, kultury a podnikání. (Uherek, 2016)

V posledních letech dochází ke značnému nárůstu počtu Ukrajinců s žádostí o azyl, z důvodu konfliktů na východě Ukrajiny. Jedná se tedy hlavně o ekonomické migranty, kteří jsou nuceni opustit svou zemi kvůli vysoké nezaměstnanosti, nízkým příjmům a chudobě. (Jirka, 2018)

Ukrajina není členem Evropské unie, proto mají migranti více starostí s povoleními, vázaností na zaměstnavatele a celkově s možností, jak si pracovní místo najít.

## **5 Charakteristika společnosti Grafton Recruitment, s. r. o.**

V následující části je charakterizována společnost Grafton Recruitment, s.r.o., její předmět činnosti společnosti, poslání, vize a cíle. V poslední podkapitole jsou popsány služby společnosti.

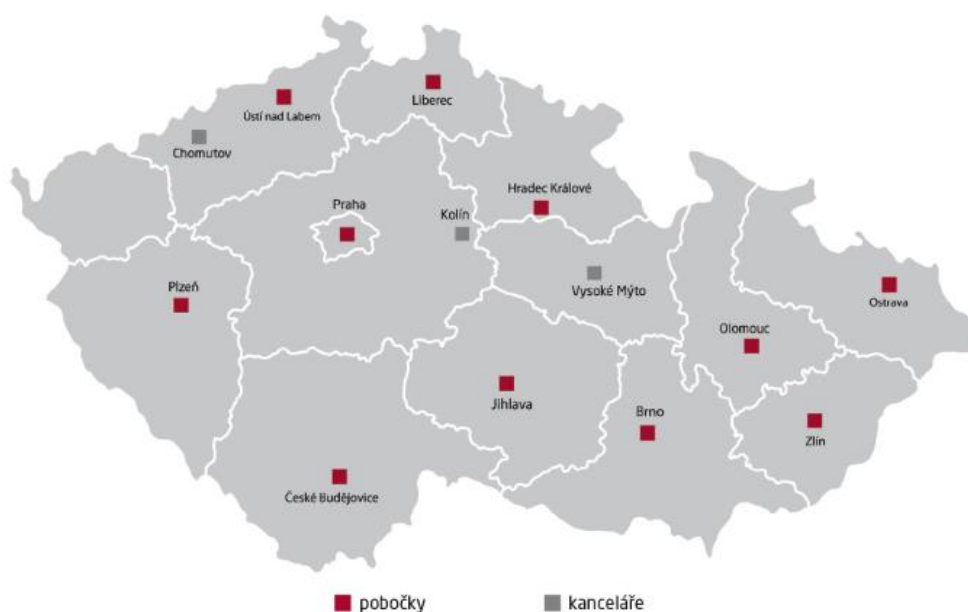
### **5.1 Představení společnosti**

Obchodní název:	Grafton Recruitment s. r. o.
Právní forma:	Společnost s ručením omezeným
Předmět činnosti:	Zprostředkování zaměstnání za úhradu, poradenství v oblasti personalistiky, zprostředkovatelská činnost v oblasti služeb, poradenství v oblasti obchodu a investic.
Sídlo:	Na Poříčí 1079/3a, 110 00 Praha 1 – Nové Město, Česká republika
IČO:	625 83 344
DIČ:	CZ62583344
Datum založení společnosti:	1. 12. 1994
Základní kapitál:	100 000 Kč
Statutární orgány:	Jednate: Maurizio Uboldi (justice.cz, 2019)

Společnost Grafton Recruitment, s. r. o. je personální agentura, která se zabývá náborem zaměstnanců na hlavní pracovní poměr, agenturním zaměstnáváním a talent managementem pro své klienty. Grafton Recruitment ČR je součástí mezinárodní skupiny Grafton Europe. Společnost byla založena v Dublinu roku 1982 a v roce 1994 vznikla první česká pobočka. Momentálně se společnost Grafton nachází v 6 zemích (Česko, Polsko, Slovensko, Irsko, Severní Irsko a Maďarsko). V těchto zemích má více než 30 poboček a je tak jednou z největších společností tohoto typu v Evropě. Společnost je držitelem mezinárodního certifikátu kvality ISO 9001:2015.

Česká skupina Grafton je s více než 200 zaměstnanci tou největší a má také největší pobočkovou síť z celého koncernu. Grafton Recruitment mohou jak klienti, tak zájemci o zaměstnání najít v každém krajském městě v ČR.

**Obrázek č. 1: Mapa pobočkové sítě společnosti Grafton v ČR**



Zdroj: Interní materiály společnosti Grafton Recruitment, s.r.o., 2019

## **5.2 Poslání, vize a cíle společnosti Grafton**

Společnost Grafton je největším hráčem na českém trhu, co se týče zprostředkování trvalého a dočasného zaměstnání.

### **Poslání společnosti**

Posláním společnosti je poskytovat co nejlepší služby svým zákazníkům. Vzhledem k tomu, že je společnost orientovaná na zákazníka, spokojený zákazník je pro ni to nejdůležitější.

## Vize společnosti

Vizí společnosti je být první volbou v poskytování náborových a personálních služeb. Být partnerem pro společnosti, uchazeče hledající nové zaměstnání, ale i zaměstnance v oblasti služeb, talent managementu, nových pracovních příležitostí a kariérního růstu a potřeb. „*Pokládáme inovaci a vztah za základ všeho, co děláme, Grafton chce být jednička mezi evropskými firmami nabízejícími zaměstnanecké služby v řízení talentů napříč celou Evropou.*“ (grafton.cz, 2018)

Společnost si chce udržovat svou pozici na trhu a stále se zlepšovat. Využívá svých dlouholetých zkušeností na trhu a dobře se stará o svou pověst. Každý rok posuzuje svojí úspěšnost, snaží se zavádět stále nové inovace a zlepšovat své zkušenosti.

### 5.3 Služby poskytované společností Grafton

Portfolio služeb společnosti Grafton Recruitment s.r.o. obsahuje tři hlavní skupiny. Jsou jimi nábor zaměstnanců na hlavní pracovní poměr (HPP), agenturní zaměstnání a ostatní služby. Podrobnější popis služeb znázorňuje obrázek uvedený níže.

Obrázek č. 2: Služby nabízené společností Grafton



Zdroj: Interní materiály společnosti Grafton Recruitment, s.r.o., 2019

Diplomová práce se v dalších kapitolách zabývá agenturním zaměstnáváním, konkrétně dočasným přidělením zaměstnanců z ciziny.

Tato služba obsahuje nalezení vhodných zaměstnanců na základě přání klienta. Zaměstnanci, kteří projdou výběrovým řízením, testy, jsou dočasně přiděleni ke klientovi. Zaměstnavatelem je v tomto okamžiku společnost Grafton, se kterou je podepsána pracovní smlouva. Přidělený konzultant poté řídí celý proces, který obsahuje zpracování a zajištění veškerých dokumentů potřebných k sepsání smlouvy, zpracovávání docházky, výplatu mzdy, odvod zdravotního a sociálního pojištění na základě podmínek stanovených zákoníkem práce. Dočasně přidělené pracovníky si však na pracovišti řídí a organizuje sám klient. (grafton.cz, 2018)

Výhodou dočasného zaměstnávání je flexibilita např. při sezónních pracích, náhlého zmenšování objemu práce, anebo nárůstu množství (objemu) zakázek u klienta.



## **6 Aktivní náborový proces pracovních sil ze zahraničí**

Tato diplomová práce je zaměřena na nábor pracovních sil ze zahraničí, konkrétně z Polska a Ukrajiny. V následujících kapitolách je popsán proces náboru v jednotlivých zemích, nutná administrativní opatření a rozdíly ve složitosti náboru. Hlavním rozdílem, který má významný dopad na nábor pracovních sil ze zahraničí je fakt, že Polsko patří mezi země Evropské unie (vstup 1. 5. 2004 spolu s Českou republikou) a země Schengenského prostoru. Pro občany EU a mimo EU tento prostor znamená volnost pohybu bez vnitřních hranic jednotlivých států a bez nutnosti jakékoli kontroly. Ukrajina není členem EU, a proto pro občany migrující z Ukrajiny platí jiná pravidla pro příjezd do České republiky. Práce se týká migrace legální. Nelegální složky migrace do zkoumaného tématu nejsou zařazeny.

Pro sběr potřebných dat je použit nestrukturovaný rozhovor, který je v tomto případě nejlepší metodou pro získání kvalitativních dat. Z tohoto typu rozhovoru je možné získat určitý trend, který je aplikovatelný na většinu případů. Informace jsou získané na základě rozhovoru s branch manažerkou plzeňské pobočky Grafton Recruitment. Z popisu náborového procesu ze zahraničí vyplývají jednotlivé segmenty otázek, které jsou rozděleny do jednotlivých okruhů. Informace byly získávány osobně a celkový průběh nebyl striktně řízen. Byl veden volnou formou popisu dané problematiky náboru ze zahraničí. Z rozhovoru vyplývaly další dodatečné otázky, které jsou zařazeny do praxe. Rozhovor probíhal v rozdělených úsecích v průběhu 14 dnů. První polovina byla zaměřena na nábor pracovních sil z Polska a druhá polovina na nábor pracovních sil z Ukrajiny. Každá část je rozdělena na pohled firem, které využívají personální agenturu k náboru a na pohled zahraničních pracovníků, kteří se nechávají personální agenturou zaměstnávat.

Důležité je také zmínit, že nábor pracovníků ze zahraničí v této diplomové práci je zaměřen na nekvalifikovanou, popřípadě menší část kvalifikované pracovní síly, tedy nábor zaměstnanců na nižší pracovní pozice do výroby (operátory, řidiče, skladníky, zedníky, montážní dělníky apod.)

## **6.1 Nábor z Polska**

Společnost Grafton Recruitment s.r.o. zprostředkovává aktivní nábor zahraničních pracovníků z Polska do pěti krajů v 11 společnostech napříč Českou republikou. Aktuálně zaměstnává 270 polských zahraničních pracovníků.

### **6.1.1 Strana klienta**

Do hlavních bodů, které byly z rozhovoru vybrány a jsou důležitou součástí pro pochopení celého procesu, patří:

- 1) Specifika společností a jejich charakteristika.
- 2) Důvody k využívání personální agentury pro nábor ze zahraničí.
- 3) Administrativní kroky personální agentury – služby, které společnosti outsourcují.
- 4) Specifika polských zaměstnanců a důvod jejich zaměstnávání.
- 5) Mzdové ohodnocení zahraničních zaměstnanců.
- 6) Úskalí náboru ze zahraničí a jeho výhody.
- 7) Kvalita pracovní síly a odvedené práce.
- 8) Integrace zahraničních pracovníků v prostředí firmy a v místě pobytu.

#### **1) Specifika společností a jejich charakteristika**

Jak již bylo zmíněno, v současné době využívá služeb společnosti Grafton Recruitment s.r.o. pro nábor polských pracovníků 11 společností. Jedná se výhradně o výrobní společnosti, které se liší svým zaměřením, tudíž i požadavky na zaměstnance jsou různé. Všechny tyto firmy mají mateřské společnosti v jiných zemích než v České republice. Popsané informace se však týkají závodů v ČR. Níže budou popsána hlavní specifika 7 vybraných společností.

- a) Společnost se zabývá kompletací a distribucí nosičů na základě projektů. V tomto případě se jedná o sezónní práci a jsou zde značné potřeby na flexibilitu počtu zaměstnanců, kde potřeba zaměstnanců v sezóně se může navýšit až o třetinu původního stavu. Momentálně je do společnosti přiřazeno kolem 80 polských pracovníků z celkového počtu 900 zaměstnanců.
- b) Jedná se o výrobní závod s 550 zaměstnanci zabývající se výrobou kabelových svazků pro různá průmyslová řešení. Momentálně má společnost 30 polských

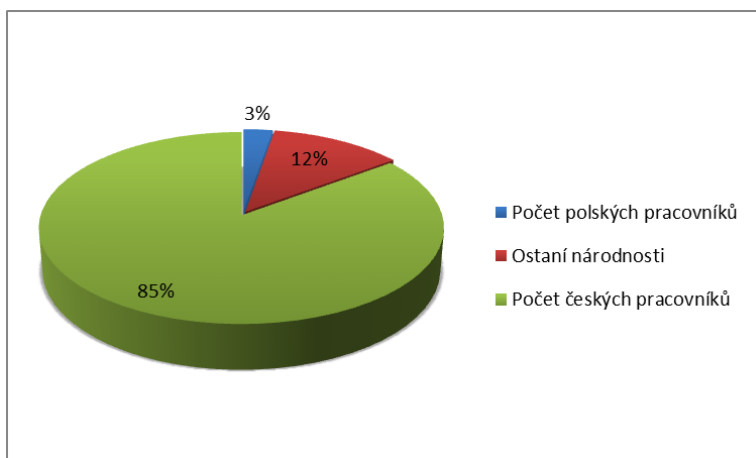
pracovníků. Výroba se specifikuje na malé součástky, kde je potřeba manuální zručnost a dobrý zrak.

- c) S počtem 3 100 zaměstnanců se jedná o největší popisovanou společnost s celkem 48 řízenými pracovníky přes Grafton Recruitment. Zabývají se vývojem a výrobou autobusů, nákladních automobilů apod. Výroba je náročnější na fyzickou námahu.
- d) Výroba se zabývá vývojem a testováním bezpečnostních systémů do automobilů. Při počtu 1 300 zaměstnanců má pouze 12 pracovníků z Polska. Požadavky se mohou ale v průběhu času měnit.
- e) Nejmenší z charakterizovaných společností má 200 zaměstnanců a z toho 28 polských přidělených pracovníků, což je 14 % z celkového počtu. V porovnání s předchozí společností je to počet, který potřebuje zvláštní přístup vedoucích pracovníků. Zabývají se pájením a montáží elektrických obvodů na desky spojů. Jedná se o výrobu, kde je potřeba určitá kvalifikace a pečlivost.
- f) Další společnost se zabývá výrobou plastových částí do automotive jako jsou palubní desky, větrací systémy, nárazníky. Automotive výroba je náročná na fyzickou práci a rychlost. Momentálně má kolem 1 000 zaměstnanců, z toho od společnosti Grafton 20 polských zaměstnanců.
- g) Poslední charakterizovaná společnost se opět zabývá výrobou do automotive průmyslu. Jedná se o společnost se 430 zaměstnanci s velmi malým podílem polských zaměstnanců, v tomto případě šesti. Výroba vyžaduje dobrou manuální zručnost.

Jak již bylo zmíněno dříve, všechny tyto společnosti najímají nekvalifikovanou pracovní sílu, a to na pozice operátorů stroje, montáží, operátorů linky, pomocnou sílu do skladů.

V následujícím grafu jsou zobrazeny procentuální podíly polských pracovníků, českých pracovníků a pracovníků ostatních národností v uvedených společnostech, mezi které patří převážně Maďaři, Rumuni, Ukrajinci, Slováci a Bulhaři.

**Graf č. 7: Procentuální podíl polských pracovníků, českých pracovníků a pracovníků ostatních národností ve výše uvedených společnostech (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

## **2) Důvody k využívání personální agentury pro nábor ze zahraničí**

V následujícím textu jsou zpracovány zpětné vazby, které pochází z interních zdrojů společností a) až g).

Důvody k rozhodnutí využít pro nábor ze zahraničí personální agenturu jsou u všech společností stejné. K oslovení personální agentury dochází v případě, kdy si je společnost jistá, že nedokáže zajistit hladký chod výroby z lokálního trhu, a to jak ze svého regionu, tak z regionů okolních. Tento důvod tedy platí plošně. Zahraniční trh je jedinou cestou, kterou společnosti mohou jít. Dalším důvodem je veliká flexibilita a možnosti přiřazování určitých počtů pracovníků. Jak je patrné u společnosti písmene a). „Flexibilita je to nejdůležitější vzhledem k sezónním výkyvům. V období od srpna do listopadu každého roku se musí výroba navýšit zhruba o 200 zaměstnanců a tento cíl je možné splnit pouze zprostředkovaným náborem ze zahraničí.“ Jako další důvody byly zmíněny ulehčení náročného náborového procesu a administrativní zátěže, kterou na sebe personální agentury v případě agenturního zaměstnávání přebírají.

Poznámky autorky: Převážně výrobní společnosti se v dnešní době bez podpory personální agentury neobejdou. Sami nemají prostředky a kanály jak nábor ve velkém zařídit. V plzeňském kraji je možné najít 184 registrovaných agentur, záleží poté na společnosti, kolik agentur do náboru zapojí. Co se týče zkoumaných společností,

ty si vybírají agentury na základě předchozích zkušeností a také na základě nabídnutých komplexních služeb, které je agentura schopna zařídit. Například společnost b) přišla s poptávkou nábory ze zahraničí, ale požadovala pouze pracovníky z Polska. Kdežto společnost a) přišla s potřebou nabrat určité množství lidí a chtěla po společnosti Grafton řešení.

### **3) Administrativní kroky personální agentury – zaměstnávání cizinců**

Pro pět ze sedmi výše zmíněných společností společnost Grafton zprostředkovává agenturní zaměstnávání v plném rozsahu. Zajišťuje tedy celý náborový proces. Pro tyto potřeby funguje jak na lokálním, tak na polském trhu náborář. Jak zmínil zástupce společnosti e) „*Jsmo si vědomi náročnosti nábory na cizím trhu. Musí tam fungovat člověk, který zná mentalitu obyvatel dané země, jejich specifika, strukturu. Migranti v něj musí mít důvěru.*“ Vzhledem k tomu, že se jedná o zemi Evropské unie, nejsou administrativní náležitosti rozdílné od zaměstnávání občana ČR. Jde pouze o choulostivější a delší proces nábory. Jediným rozdílem je to, že agentura Grafton musí zahraniční pracovníky přihlásit na úřad práce.

Poznámky autorky: V tomto případě nemá ani personální agentura ani společnost, pro kterou se nábor uskutečňuje, vymezené zvláštní povinnosti a nejsou omezeny počtem přivezených pracovníků. Pokud se zahraniční pracovník rozhodne migrovat kvůli novému zaměstnání, potřebuje spoustu informací. Těmi nejdůležitějšími pro ně jsou: kdo je budoucí zaměstnavatel, fotky výrobní haly, pracoviště, místa bydliště, místa ubytování. Dále pak informace o životní úrovni, zdravotní péči, vysvětlení zákonů, daňového systému.

### **4) Specifika polských zaměstnanců a důvod jejich zaměstnávání**

Důvody zaměření se právě na migranty z Polska jsou zadávány společností, ke které jsou jednotliví zaměstnanci přiděleni. „*S migranty z Polska máme už dlouholeté zkušenosti a jsme s jejich prací spokojeni,*“ přišla zpětná vazba od společnosti b). *Obyvatelé z Polska migrují převážně z ekonomických důvodů, což se v našem případě nejlépe doplňuje s naší současnou situací na trhu,*“ popisuje důvod zaměstnávání právě Poláků společnost c). Na základě zkušeností společnosti e) „*Polští pracovníci přijíždí*

*do ČR za práci, kdy chtějí navýšit své příjmy, proto jsou ochotni pracovat na pozicích, které lokální zaměstnanci odmítají a jsou více ochotni pracovat přes čas.“*

Všechny společnosti se však shodují na faktu, že migranti z Polska jsou velmi dobrou volbou, co se týče minimální jazykové bariéry s kmenovými zaměstnanci, mají podobný styl života a kulturu. Nepracují jinak než by pracovali v Polsku.

Poznámky autorky: Z informací zjištěných z rozhovoru vyplývá, že dobré zkušenosti a rychlost nábory jsou hlavními důvody výběru pracovníků z Polska. Česká republika má pro polské pracovníky výhodnou polohu. Někteří přijedou na pár týdnů a poté se mohou opět bez velkých problémů vrátit zpět do své země. Mohou snáze cestovat. Polští zaměstnanci přidělení do firem v Ostravě dojíždí do práce do Čech a vrací se zpět domů. I tato specifika jsou pro zaměstnavatele velkou výhodou.

#### **5) Mzdové ohodnocení zahraničních zaměstnanců**

Grafton Recruitment s.r.o. je v těchto případech zaměstnavatelem zahraničních pracovníků a společností pouze pronajímá pracovní sílu. Všechny společnosti nabízí stejné mzdové možnosti. *„U každé pozice máme s agenturou Grafton sepsán formulář srovnatelných podmínek. Mzda a zákonné benefity jsou stejné, jako mají naši kmenoví zaměstnanci. S benefity jako jsou mobilní telefon, příspěvek na penzijní připojištění, flexi pasy apod. se ovšem lišíme,“* sděluje zdroj ze společnosti c).

Následující tabulka obsahuje průměrné čisté mzdy na jednotlivých pozicích v České republice a v Polsku. Je zde vidět, že výše mezd, které společnosti nabízí, je srovnatelná. Mzdy jsou uvedeny v korunách českých.

**Tab. č. 6: Porovnání mezd na specifických pozicích v České republice a v Polsku (v Kč)**

Pracovní pozice	Česká republika			Polsko		
	Minimum	Průměr	Maximum	Minimum	Průměr	Maximum
Svářeč	21 000	25 000	30 000	19 000	25 000	35 000
Automechanik	19 200	22 000	26 000	16 500	21 000	25 000
Řidič VZV	18 000	20 000	23 000	18 000	19 500	24 000

Operátor výroby	16 300	19 000	22 000	15 000	18 000	24 000
-----------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Zdroj: Interní zdroj společnosti Grafton Recruitment, s.r.o., 2019

Zpracovala: Michaela Kučová, 2019

Co se týče atraktivnosti mezd, pro nekvalifikované pracovníky je to mzda od 120 Kč/hod. a více. Pro kvalifikované pracovníky se atraktivní mzda pohybuje od 180 Kč/hod.

Poznámky autorky: Z informací od společností vyplývá, že tato podmínka je dána zákonem. Pro každou pozici musí být společností potvrzeny srovnatelné podmínky. Mzdové rozmezí, popřípadě hodinová sazba spolu s bonusy za přesčasy se musí u zaměstnaných cizinců a pracovníků z lokálního trhu shodovat. Výjimkou jsou benefity, které jsou zákonem nastaveny tak, že se společnost může rozhodnout, zda je nabízet či nikoli. Formulář srovnatelných podmínek lze najít v příloze A. V tomto případě neplatí, že by migranti pracovali za nižší mzdu než lokální pracovník. Pokud nastane situace, kdy jsou migrantům vypláceny nižší mzdy, nejedná se o legální způsob zaměstnávání. V Polsku je velký nepoměr mezi chudými a bohatými. Střední vrstva v praxi neexistuje. Mzdy jsou na polském trhu srovnatelné s českými, ale mají vyšší zdaňovací povinnost. Ve finále tedy dostávají nižší čistou mzdu.

## **6) Úskalí nábory ze zahraničí a jeho výhody**

*„Při velkém počtu pracovníků nemáte nikdy jistotu, že se podaří nabrat požadované množství. Pokud se to nepodaří, ovlivní se chod výroby, vzniknou prodlevy a jakmile se tento fakt začne projevovat na cestě k zákazníkovi, je to vždy problém,“* říká zástupce ze společnosti a). Z 90 % se jedná o nekvalifikovanou pracovní sílu. Zahraniční zaměstnanci nemají vztah k výrobě, místu pobytu a zemi, když přichází. Je těžké je motivovat. Více než polovina společností se shodla na faktu, že není výjimkou, když zaměstnanci jeden den do práce přijdou a druhý den se neobjeví. Tento případ opět vyústí k narušení výrobních plánů. Společnost e) uvádí, *„I když je mentalita Poláků podobná a jazyková bariéra je menší, přece jenom se jedná o jiný národ. Zahraniční pracovník se v určitých stresových situacích může zachovat jinak než lokální pracovník.“*

Pět ze sedmi výše zmíněných společností outsorcuje veškerý nábor na agenturu. „*Máme zařízený celý náborový proces,*“ zmiňuje zdroj ze společnosti d). „*Celý nábor je řízený a zaměstnance dostaneme v kratším horizontu ze zahraničního trhu, než by bylo možné z trhu lokálního,*“ dodává.

Poznámky autorky: Mít v týmech zahraniční pracovníky chce dávku obezřetnosti a připravenosti. Společnost by neměla zapomínat hlavně na své kmenové zaměstnance. Pokud nábor zahraničních pracovníků nebude dobře komunikovat do výroby liniovým manažerům a týmu, může nastat odchod kmenových pracovníků, kteří si s sebou odnesou potřebné know-how a zkušenosti. Jako všechny činnosti i zaměstnávání zahraničních pracovníků má své nevýhody a výhody. Každá společnost musí samostatně stanovit své priority. Na základě rozhovoru vyplynulo, že mnohé společnosti v současné situaci na trhu práce vidí v zaměstnávání polských pracovníků výhody.

## **7) Kvalita pracovní síly a odvedené práce**

U polských pracovníků se společnosti shodly na tom, že kvalita odvedené práce se nijak nebo minimálně liší od kvality práce odvedené lokálním zaměstnancem. Poláci přicházejí do České republiky kvůli vyšším výdělkům a jsou si vědomi toho, že mohou kdykoli a kamkoli odejít. Nejsou tady většinou vázáni na rodiny, ty většinou finančně podporují z Čech. „*Vzdělání většiny polských zaměstnanců ve výrobě je zakončeno vyučením, popřípadě střední školou,*“ shodují se společnosti.

Pro získání pracovní pozice se nedělají rozdíly mezi zahraniční a lokální pracovní silou. Společnost g) uvedla, „*Dáváme zaměstnancům vstupní testy na zručnost, bez toho se bohužel neobejdeme. Je to standardní postup u náboru jak zahraničních pracovníků, tak pracovníků lokálních.*“ U společnosti a) jsou to naopak početní a logické testy související s povahou výroby. „*Testy nejsou nijak náročné, obsahují lehké matematické příklady, schopnost představitosti, jak například složit krabici, najít dva obrazce, které jsou stejné apod.*“

Z rozhovoru vyplývá, že vzdělání není pro společnosti důležité, když migrant zvládá svou práci. „*Pokud se zaměstnanec dobře zaučí v procesu, může být povýšen na vyšší pozici stejně tak, jako český pracovník a to bez ohledu na vzdělání. Jedinou překážkou*



*je v tomto případě nutná znalost českého jazyka - možnost dorozumění,*“ zmiňuje společnost b).

Poznámky autorky: Zpětné vazby ze společností, kam agentura Grafton přiřazuje polské zaměstnance, nejsou až tak pozitivní. Mají problém s kvalitou odvedené práce a s nestabilitou polských pracovníků. Dá se říci, že se v průměru nijak neodlišují od kvality českých pracovníků. Hnacím motorem jsou většinou finance. Nesnaží se zde tvořit přidanou hodnotu práce. Pokud ale ano, společnosti se shodli v tom, že posun na vyšší pozici pro polského pracovníka není nemožný.

### **8) Integrace zahraničních pracovníků v prostředí firmy a v místě pobytu**

*„Vždy záleží na velikosti skupiny polských pracovníků, která přijíždí. Pokud chcete nabrat do výroby 40 pracovníků, přijíždí postupně ve skupinách. V práci jsou zaškolováni společně. Jsou ubytováni na ubytovnách a v bytech. Tráví spolu jak svůj pracovní, tak volný čas. V tomto případě je integrace složitější,*“ zněla zpětná vazba ze společnosti c). Naopak u společnosti g) je integrace pracovníků jednodušší tím, že jim ji agentura přidělila pouze šest. Snáze se integrují do skupin k ostatním pracovníkům a mají větší snahu zapadnout. *„Hodně také záleží na faktu, jestli chce polský pracovník zůstat v Čechách a budovat si tady i soukromý život, nebo jsou Čechy přestupní stanicí,*“ zazněla zpětná vazba ze společnosti d). Integrace není ovlivněna jen ze strany polských pracovníků, závisí také na tom, jak se budou chovat stávající zaměstnanci firmy. Ne jednou se polští zaměstnanci setkali s xenofobním chováním na pracovišti.

Poznámky autorky: Mezi aktivní náborový proces, který je veden agenturou patří i proces integrace, a proto je všem společnostem doporučováno mít na každém pracovišti návodky a různé materiály potřebné k výkonu práce v polském jazyce. Společnosti by měly mít připravené dotazníky spokojenosti, akce a rodinné dny pro začlenění zahraničních pracovníků do kolektivu. Co se týče nepříjemných situací, nejde jim bohužel zabránit. Migranti musí být připraveni na situaci, kdy může dojít k negativním reakcím na jejich pobyt v Čechách.

### 6.1.2 Zahraniční pracovníci – Poláci

Jak již bylo dříve zmíněno, informace k této kapitole byly získány z nestrukturovaného rozhovoru a ze zkušeností z každodenní práce v náborové agentuře. Společnost Grafton momentálně zaměstnává 270 polských pracovníků. Tito migranti přišli do Čech na základě aktivního náboru v zahraničí, byli ochotni změnit zemi pobytu a přestěhovat se za prací. Nebyli vybráni určití respondenti, specifický byl však kraj. Zpětné vazby jsou získávány od polských migrantů žijících v plzeňském kraji.

Klíčové aspekty rozhovoru byly rozčleněny do následujících kategorií:

- 1) Hlavní příčiny migrace.
- 2) Očekávání migrantů a důvod výběru ČR.
- 3) Procesy spojené se stěhováním.
- 4) Hlavní problémy migrantů v ČR.
- 5) Pracovní příležitosti.
- 6) Vztahy mezi migranty.
- 7) Spokojenost s přestěhováním.

#### 1) Hlavní příčiny migrace

Alfou a omegou je pro Poláky finanční ohodnocení, jistota pravidelného příjmu a stabilita. „*V naší zemi se začíná hodně investovat a poptávka po práci také narůstá. Zdanění je ale tak vysoké, že se mi nevyplatí pracovat v Polsku*“. Další velmi důležitou příčinou migrace je ubytování zdarma a útek před exekutory, toto bývá v Polsku velkým problémem. V osobní rovině je důvodem to, že v Polsku existují páry z různých vesnic, které spolu nemohou v Polsku žít. Proto utíkají do jiných zemí, kde spolu mohou žít. Menší podíl agenturních pracovníků z Polska přichází do Čech s vidinou začít nový život. „*Přišli jsme sem za prací, ale po roce nám společnost, ve které jsme působili, nabídla stálé zaměstnání, a tak jsme se rozhodli v České republice zůstat. Nedaří se nám tady špatně.*“

Poznámky autorky: Příčiny migrace, které se vztahují na skupinu zkoumaných migrantů, jsou logické. Ve své zemi si hledali nové zaměstnání. Byli aktivními na trhu práce a přišla možnost dosáhnout určité finanční odměny za práci v zahraničí.

## 2) Očekávání migrantů a důvod výběru ČR

Důvod výběru České republiky je v tomto okamžiku jasný. Dostali nabídku přijít pracovat do České republiky a přijali ji. „*Nabídka přišla ve správný okamžik. Vím ale, že si práci můžu najít kdekoli*“. Pokud do země někdo migroval cíleně, jako důvod byl zmíněn: „*Největší výhodou byla poloha České republiky a podobný jazyk. S rodinou se můžeme navštěvovat a kdykoli odcestovat*.“ Dalším důvodem byly osobní vazby na zemi a dobré reference.

Očekávání se u každého jedince lišilo. „*Pokud jdete za prací, neočekáváte většinou nic. Jen pravidelný příjem a možnost si přilepšit*.“ Změna země je velkým krokem pro každého a je potřeba si migraci rozmyslet, pokud taková možnost existuje. „*Při náboru nám byl vysvětlen proces stěhování, zaškolení ve firmě, seznámení s místem bydliště, takže jsme věděli, co očekávat. Realita je vždy trochu jiná, ale to záleží na subjektivním pocitu každého jedince*“. Jeden ze zaměstnanců také dodal, „*Pokud se stěhujete do jiné země s vidinou stabilního pracovního místa, vždy je migrace snazší. Kdybych neměl jistotu práce, obával bych se toho, co mě čeká*.“ Mnozí očekávali

od migrace nový začátek, lepší sociální systém, bezpečnější zemi a věděli, že to jim Česká republika může poskytnout.

Na následujícím grafu je vidět procentuální rozdělení splnění očekávání polských migrantů. Z celkového počtu 270 zaměstnanců se ze zpětných vazeb 61 % očekávání splnilo, ať už v pozitivní, negativní nebo neutrální rovině. 18 % se očekávání nesplnilo a 21 % Poláků mělo neutrální postoj, tedy bez očekávání.

**Graf č. 8: Očekávání polských migrantů (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Poznámky autorky: Migrantů se ve většině případů shodli na důvodech příchodu do České republiky. V Polsku jsou na práci v zahraničí zvyklí a s přesunem za prací nemají problém. Očekávání migrantů byla ve výsledku jiná a to s ohledem na důvod migrace.

### **3) Procesy spojené se stěhováním**

Jelikož je zde rozebírán přesun polských pracovníků, procesy spojené se stěhováním nebyly nijak náročné. Česká republika je spolu s Polskem součástí Evropské unie. Poláci nemusí mít žádná zvláštní povolení. „*Jedná se o velmi rychlý proces. Jeden den jdete na pohovor a druhý den už na Vás čeká autobus směrem do Čech.*“

Poznámky autorky: Vzhledem k tomu, že se jedná o migraci korigovanou personální agenturou, migrantům stačí pouze občanský průkaz nebo pas. Celý proces je poté zajištěn. Poláci přichází do Čech s již zajištěným ubytováním, prací a potřebnými informacemi, které do začátku potřebují. Poté už je na každém z nich, jak rychle a dobře se přizpůsobí životu v cizí zemi.

### **4) Hlavní problémy migrantů v ČR**

Prvním problémem migrantů je integrace do pracovního prostředí ve výrobě, pochopení pravidel a jazyková bariéra. „*I když jsou jazyky podobné, bariéra tam vždy je. První, co uvidíte kromě bydlení a okolí, je právě pracovní prostředí, kde se musíte začít rychle*

*orientovat,“ zmiňuje jeden z pracovníků. Mezi největší problémy, na kterých se shodla většina migrantů, patří začlenění se do běžného života. „Sice máte podporu z agentury, kde vám poradí, ale ne vždy je to možné. Největším problémem bylo zařizování účtů a shánění praktického lékaře, který by si vás zaregistroval a vedl jako pacienta.“*

Poznámky autorky: Je zcela přirozené, že stěhování do cizí země s sebou přináší problémy, které cizinci ve své zemi nemuseli řešit a přišli jim naprosto normální. Jako stěžejní problém se vyskytovala nutnost zabezpečení lékařské péče. Zbylé problémy jsou spíše subjektivního rázu, protože do České republiky polští pracovníci přijíždějí s více informacemi než člověk, který se rozhodne opustit zemi původu a obstarává si administrativní záležitosti sám.

## **5) Pracovní příležitosti**

*„V Polsku víme, jaká je situace v České republice na trhu práce a i o příležitostech, které tato země nabízí,“* zmínil se jeden z pracovníků. *„Já osobně našel pracovní inzerát na polském pracovním portále s atraktivnější mzdou a informacemi o místě práce, tak jsem odpověděl,“* dodává. Většina polských pracovníků zastává podobnou pozici, kterou by zastávali i v Polsku. V České republice je tato pozice ohodnocena vyšší mzdou, proto se rozhodli odjet se své země.

Poznámky autorky: Ze zpětných vazeb se potvrzuje informace, která již byla zmiňována. Pro polské pracovníky není problém si najít práci v České republice. Pracovních příležitostí zde mají spousty. V našem případě se jedná stále o nižší pozice ve výrobě. Největší procento tvoří výrobní operátoři bez nutnosti kvalifikace.

## **6) Vztahy mezi migranty**

Migranti si v České republice a v jednotlivých regionech tvoří skupiny. Tyto skupiny jsou rozdělené většinou podle:

- společností, ve kterých pracují,
- ubytovacího zařízení, ve kterém žijí,
- skupin, ve kterých přijeli do České republiky.

*„První vztahy začínají již na náborovém dnu, kde se sejdou všichni, kdo chtějí odjet do Čech. Už tam přesně víte všechny informace o společnosti, ubytování, takže se začnete domlouvat s ostatními.“* Vztahy jsou poměrně neutrální, ale jedna zpětná vazba na tuto otázku byla: *„Ze začátku je každý hodně ve stresu, nová země, žijete na ubytovně, chodíte do práce. Hodně se hádáme. Je těžké sžít se s někým, koho neznáte a musíte spolu vycházet.“* Postupem času se lidé promíchávají mezi sebou a nachází si přátele jako všude jinde.

Poznámky autorky: Je pochopitelné, že nové prostředí a noví lidé mohou přinést do života hodně stresu. Na ubytovnách je většinou více národností a to někdy nemusí dělat dobrotu. Poté již záleží na domluvě s agenturou a případném přesunu na jiné místo. Většina zaměstnanců však zmínila, že za svůj pobyt v České republice s nikým problém neměla.

## **7) Spokojenost s přestěhováním**

Spokojenost s přestěhováním souvisí nejvíce s očekáváním jednotlivých migrantů. *„Jsem celkem spokojený, jak s prací, tak životem. Zním ale pár lidí, kteří odjeli domů, protože čekali něco jiného, dalším se zase stýskalo po rodině,“* dodává jeden z migrantů.

Poznámky autorky: Ne každý je se změnou prostředí a svým rozhodnutím spokojený. Někteří očekávají snazší integraci, někomu nevyhovuje styl života skloubený s prací. Na druhé straně jsou zde i polští pracovníci, kteří se v České republice rozhodli zůstat. V některých případech se z agenturních zaměstnanců po roce stanou kmenoví zaměstnanci společností a v tu chvíli jsou zde sami za sebe a začínají svůj nový život v jiné zemi naplno.

### **6.1.3 Souhrn zjištěných informací o zaměstnávání polských pracovníků a jejich zpětné vazby**

Na základě rozhovoru byla sesbírána data a názory jak zaměstnavatelů zaměstnávajících polské pracovníky, tak samotných polských migrantů. U jednotlivých skupin se došlo k závěru, že ve větší míře se cíle těchto dvou skupin scházejí.

Výsledky analýzy jsou shrnuty do následující tabulky:

**Tab. č. 7: Výsledky analýzy zaměstnávání pracovníků z Polska**

<b>Výsledky analýzy zaměstnávání pracovníků z Polska</b>	
<b>Strana klienta personální agentury</b>	<b>Zahranční pracovníci – Poláci</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nejčastěji využívají k náboru ze zahraničí personální agentury.</li> <li>• Personální agentury využívají z důvodu agenturního zaměstnávání.</li> <li>• Veškerý administrativní proces mají pokrytý od personální agentury. Administrativa náboru z Polska není složitá. Největší problém bývá s dopravou a ubytováním pracovníků.</li> <li>• S pracovníky z Polska mají dobré zkušenosti.</li> <li>• Mzdové ohodnocení se neliší od mzdy českého pracovníka a to díky srovnatelným podmínkám. Polští pracovníci mají stejnou hodinovou mzdu, bonusy a příplatky ke mzdě.</li> <li>• Není jistota, že zahraniční pracovník skutečně přijede a jak dlouho v Čechách zůstane.</li> <li>• Rychlost náboru je pro ně nejpřednější, na kvalitu pracovníků se moc nehledí. Toto je dáno povahou obsazovaných pozic.</li> <li>• Integrace by se dala označit jako náročnější, jak s českými pracovníky, tak ostatními národnostmi. Na druhé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hlavním důvodem migrace polských pracovníků jsou peníze.</li> <li>• Česká republika nabízí atraktivnější čistý příjem, stabilitu.</li> <li>• Očekávání se liší na základě důvodů migrace. Někteří očekávají vyšší finanční příjem, menší část zlepšení celkové životní úrovně.</li> <li>• Díky personální agentuře je proces stěhování jednoduchý.</li> <li>• Největším problémem v České republice je kromě jazykové bariéry také komunikace s úřady a hledání lékařské péče.</li> <li>• Pracovní příležitosti jsou pro Poláky v České republice stejné jako v Polsku. Zastávají podobnou pozici. Mají ale možnost být povýšeni a najít v Čechách perspektivnější pracovní místo.</li> <li>• Vztahy mezi migranty nejsou vždy nejlepší.</li> <li>• Spokojenost s přestěhováním je subjektivní, většina však spokojená je.</li> </ul>

straně je zde výhoda podobného jazyka.	
----------------------------------------	--

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Jak bylo řečeno již na začátku této kapitoly, cíle se velmi dobře prolínají. Zaměstnavatelé potřebují větší počet zaměstnanců a polští pracovníci jsou ochotni ke stěhování za prací, kde očekávají určitou výši finanční odměny. Celý proces nábory přes pracovní agenturu je zaměřen na nižší pracovní pozice ve výrobě. Kdyby se společnosti a personální agentura zaměřily na kvalifikovanou pracovní sílu, výsledek by se mohl odlišovat od výše zjištěného.

## **6.2 Nábor z Ukrajiny**

Společnost Grafton Recruitment s.r.o. zprostředkovává aktivní nábor zahraničních pracovníků z Ukrajiny do tří krajů v šesti společnostech a to s celkovým počtem 350 ukrajinských zahraničních pracovníků.

### **6.2.1 Strana klienta**

Pro zachycení všech potřebných informací a možnosti porovnání s polskými zaměstnanci byly z rozhovoru vytyčeny stejné skupiny otázek jako v předchozí kapitole:

- 1) Specifika společností a jejich charakteristika.
- 2) Důvody k využívání personální agentury pro nábor ze zahraničí.
- 3) Administrativní kroky personální agentury – služby, které společnosti outsourcují.
- 4) Specifika polských zaměstnanců a důvod jejich zaměstnávání.
- 5) Mzdové ohodnocení zahraničních zaměstnanců.
- 6) Úskalí nábory ze zahraničí a jeho výhody.
- 7) Kvalita pracovní síly a odvedené práce.
- 8) Integrace zahraničních pracovníků v prostředí firmy a v místě pobytu.



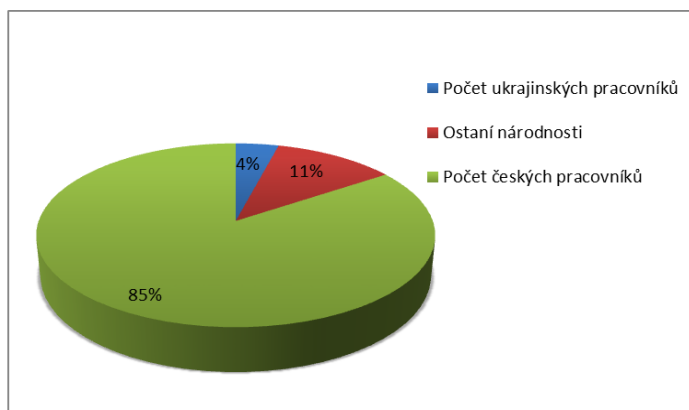
## 1) Specifika společností a jejich charakteristika

Nábor ukrajinských pracovníků zařizuje společnost Grafton pro čtyři výrobní společnosti, jednu stavební společnost a jedno logistické centrum. Požadavky na zaměstnance se budou lišit na základě povahy předmětu činnosti jednotlivých společností. Pro lepší představu následujících informací budou popsány základní charakteristiky společností.

- a) Společnost byla popsána již dříve u náboru zaměstnanců z Polska. Společnost patří i do režimu Ukrajina a pronajímá si od agentury Grafton i ukrajinské zaměstnance. V tomto případě se jedná o sezónní práci a jsou zde značné potřeby na flexibilitu počtu zaměstnanců, kde potřeba zaměstnanců v sezóně se může navýšit až o třetinu původního stavu. Momentálně je do společnosti přiřazeno kolem 50 ukrajinských pracovníků z celkového počtu 900 zaměstnanců.
- b) Stejně jako první společnost i tato patří do režimu Ukrajina zaměstnávající jak ukrajinské, tak polské zaměstnance. S počtem 3 100 zaměstnanců se jedná o největší popisovanou společnost s celkem 100 řízenými pracovníky přes Grafton Recruitment. Zabývá se vývojem a výrobou autobusů, nákladních automobilů apod. Výroba je náročnější na fyzickou námahu a kvalifikaci pracovníků.
- c) Specifické požadavky na zaměstnance má společnost, která se zabývá logistikou. Momentálně má 1 000 zaměstnanců a od společnosti Grafton má řízených 30 pracovníků z Ukrajiny.
- d) Společnost zabývající se stavitelstvím je jedinou společností, která se zaměřuje na jiné profily, než které by byly očekávány ve výrobě. Zaměstnanci jsou stavaři, zedníci, pomocná síla s určitou specifikací a vzděláním. Společnost s 1 700 zaměstnanci patří k jedné z největších. Počet přidělených zaměstnanců je 100.
- e) S přibližně 1 500 zaměstnanci. A z toho 50 agenturními zaměstnanci společnost vyrábí přívěsy a nástavby pro nákladní automobily. Práce je náročná na fyzickou námahu a vysokou kvalitu.
- f) Poslední z popsaných společností je nejmenší výrobní firma o 470 zaměstnancích s 20 pracovníky z Ukrajiny zabývající se výrobou automobilových podvozků. Společnost patří opět do režimu Ukrajina, který bude zmíněn v otázce týkající se administrativní náročnosti aktivního náborového procesu.

V následujícím grafu je znázorněno procento ukrajinských pracovníků na celkovém procentu zaměstnanců uvedených společností. Lze zde vidět, že počet Ukrajinců představuje pouhá 4 %. Na celkovém chodu společnosti se ale tato chybějící část může významně podepsat.

**Graf č. 9: Procentuální podíl ukrajinských pracovníků, českých pracovníků a pracovníků ostatních národností ve výše specifikovaných společnostech (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

## **2) Důvody k využívání personální agentury pro nábor ze zahraničí**

V následujícím textu jsou zpracovány zpětné vazby, které pochází z interních zdrojů společností a) až f).

Pro 2 společnosti agentura Grafton zajišťuje nábor a zaměstnává nekvalifikovanou pracovní sílu pomocí agenturního zaměstnávání. Mezi nekvalifikovanou pracovní sílu patří dělníci, operátoři do výroby. „Agentura pro nás zajišťuje celý nábor na Ukrajině. Zařizují to formou krátkodobých víz a mají pod dohledem celý legalizační proces,“ zmiňuje společnost c). Od společnosti a) byl důvod následující, „Víme, že na sezónu v období srpen až listopad budeme potřebovat 50 pracovníků. Díky agentuře a krátkodobým vízům začínáme problém s chybějícími zaměstnanci řešit 3 měsíce dopředu a za tuto dobu budeme mít potřebný počet zaměstnanců z Ukrajiny.“ Pro další společnost to byla jistota poměrně kvalitních nových pracovníků.

Pro zbylé 4 společnosti agentura Grafton řeší zaměstnávání do kmene kvalifikované pracovní síly (ukrajinští pracovníci jsou nabíráni personální agenturou, ale zaměstnaní jsou přímo u společností), a to v režimu Ukrajina.

Režim Ukrajina vzniknul za účelem zefektivnění procesu nábory pracovníků z Ukrajiny tedy o zkrácení procesu přijímání žádostí o zaměstnanecké karty. Tito zaměstnanci musí v České republice provozovat kvalifikovanou práci a to podle Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v oblasti služeb, výroby nebo veřejného sektoru, které patří do hlavních tříd 4 – 8. Součástí režimu Ukrajina může být pouze přímý zaměstnavatel se sídlem v České republice působící v oblasti služeb, výroby nebo veřejném sektoru. Musí splňovat podmínky zaměstnávání alespoň šesti zaměstnanců z Ukrajiny a volné pracovní místo nemůže dlouhodobě obsadit zaměstnanci z lokálního trhu. (mpo.cz, 2019)

Všechny společnosti se shodly na důvodu využití personální agentury pro nábor do kmene přes režim Ukrajina. „*Využíváme agenturu z důvodu náročnosti procesu. Sice musíme zařizovat všechny potřebné záležitosti, ale agentura řeší fyzický nábor a vede nás jednotlivými kroky, zprostředkovává jakýsi projekt management.* Společnost b) řeší nedostatek kvalifikovaných pracovníků, a to hlavně svářečů, elektrotechniků, elektro údržbářů a ví, že tyto chybějící pracovní síly je možné nabrat ze zahraničního trhu na Ukrajině.

Poznámky autorky: Důvody k využívání personální agentury jsou z hlediska časové náročnosti nábory a kontaktů, které agentura má hlavní důvod jejího využití. Agentura Grafton se specializuje právě na tento nábor, nabízí řešení na míru. Do některých společností provádí i nábor jiných zahraničních pracovníků. Společnosti agenturu využívají i na základě dlouholeté spolupráce a zkušeností.

### **3) Administrativní kroky personální agentury – služby, které společnosti outsourcují**

Jedná-li se o agenturní zaměstnávání, agentura zařizuje celý proces. „*Zařizují pro nás inzerci, vyhledávání vhodných pracovníků, pohovory přímo na Ukrajině, dopravu a ubytování. Dále pak zařizování administrativní části, získání zaměstnanecké karty apod.,*“ sděluje společnost a). „*Úskalím celého procesu je získání zaměstnanecké karty, ale díky agenturní pomoci se pro nás tento proces stává jedinou možností, jak navýšit*

*svůj kmenový stav o schopné pracovníky i když jen na krátkodobé vízum.“ Co se týče nábora do kmene, agentura společnosti pouze vede administrativním procesem. Vzhledem k režimu Ukrajina si musí zaměstnavatel všechny administrativní kroky zařizovat sám. „V tomto případě spolupracujeme i s firmami, které mají vazby na pracovní trh na Ukrajině, do procesu je zapojeno spousta institucí,“ dodává zdroj ze společnosti.*

Poznámky autorky: Administrativní proces je časově velmi náročný, jelikož se jedná o zaměstnávání pracovníků mimo Evropskou unii. Agentura Grafton se zaměřuje na dvě možnosti zaměstnávání a tím pádem se stará o velké množství dat a termínů, které musí být v procesu dodrženy. Všichni agenturní zaměstnanci jsou zaměstnáni krátkodobé vízum a musí se tak po 90 dnech opět vrátit na Ukrajinu. Dlouhodobá víza jsou také možností, ale s ohledem na druh pozic není pro zaměstnavatele atraktivní čekat na zaměstnance 7 – 8 měsíců, než by došlo k vyřízení všech žádostí. Na druhou stranu pro nábor do kmene, a tedy pro členy zařazené v režimu Ukrajina by měla postupem času nastat možnost zkrácení doby pro vyřízení všech potřebných povolení a společnosti budou moci nabrat o desítky tisíc více zaměstnanců za celou ČR.

#### **4) Specifika ukrajinských zaměstnanců a důvod jejich zaměstnávání**

Klienti se na zaměstnávání z Ukrajiny ptají přímo. *„I přes dlouhý administrativní proces se čekání na zaměstnance z Ukrajiny vyplatí. Jedná se o kvalitní a stabilní pracovní sílu,“* říká společnost e). *„Důvodem je fakt, že takovou kvalifikovanou sílu bychom z domácího trhu nesehnali. Pracovníci z Ukrajiny jsou dobrou volbou,“* dodává společnost f). *„Ukrajinci chtějí z práce v zahraničí vytěžit co nejvíce, nepřicházejí do ČR pro peníze, ale žít, zlepšit svoji životní úroveň a je to poznat na jejich práci,“* zmiňuje firma b). Na druhou stranu i finanční odměna je pro ně důležitá. Nevadí jim práce přesčas, dokonce je to jejich první otázka. Co se týče jazyka, bariéra zde je, ale zaměstnanci jsou schopni se velmi rychle jazyk naučit.

Poznámky autorky: Kvalita je pro společnosti hlavním důvodem, proč mají zájem o ukrajinské pracovníky. Na lokálním trhu není dostatek kvalifikovaných zaměstnanců, a proto je pro společnosti Ukrajina jasnou volbou. Česká republika je pro migranty z Ukrajiny jasnou volbou. Znamená pro ně lepší nebo alespoň nějaké pracovní

možnosti. Jelikož se jedná o pracovníky ze země mimo EU, mají zaměstnavatelé zajištěnou i určitou stabilitu. Každý pracovník je přidělen konkrétně do jedné firmy, pro kterou musí pracovat. Pokud by chtěl změnit zaměstnavatele, je to další administrativní zátěž a nemusí mu být vyhověno. Proto jsou za práci vděční a snaží se ze sebe vydat to nejlepší.

##### **5) Mzdové ohodnocení zahraničních zaměstnanců**

Stejně jako lokální pracovní síla jsou zahraniční pracovníci z Ukrajiny ohodnoceni na základě praxe. Agenturní pracovníci jsou ohodnoceni v souladu se srovnatelnými podmínkami. Společnost a) a c) se shodly na tom, že poskytují agenturním pracovníkům shodné benefity a mzdové ohodnocení jako českým pracovníkům. „*Neděláme rozdíly na základě národnosti, ale na základě zkušeností a odvedené práce,*“ dodávají.

Pro ukrajinské pracovníky přijímané v režimu Ukrajina, existují mzdové třídy na základě norem CZ-ISCO. „*Všichni zahraniční pracovníci chtějí vědět rozmezí mzdy. Minimum za kolik budou nastupovat, což musí být převedeno do čisté mzdy. Nerozumí naši hrubé mzdy. Další otázkou je, na kolik se můžou dostat s přesčasy a všemi bonusy a za jak dlouho.*“

V následující tabulce jsou znázorněny průměrné mzdy jednotlivých pozic podle Klasifikace CZ-ISCO v České republice. V porovnání je viditelné, že na stejných pozicích ukrajinští pracovníci dostávají na Ukrajině nižší mzdové ohodnocení. Částky jsou uvedeny v korunách českých.

**Tab. č. 8: Porovnání mezd na specifických pozicích v České republice a na Ukrajině na základě mzdových tříd Klasifikace CZ-ISCO (v Kč)**

<b>Pracovní pozice</b>	<b>Česká republika</b>	<b>Ukrajina</b>
Svářeč	27 658	25 500
Zedník	19 430	16 000
Řidič VZV	25 303	21 200
Elektrotechnik	33 528	26 700

Zdroj: nsp.cz, 2017

Zpracovala: Michaela Kučová, 2019

Poznámky autorky: Žádná ze společností nedělá rozdíly mezi lokální pracovní silou a pracovníky z Ukrajiny. Ve většině případů se jedná o kvalifikovanou pracovní sílu, která je hodnocena podle své praxe, aktuální situace na trhu a na základě norem udávaných Klasifikací CZ-ISCO. Na Ukrajině ve stejné pozici dostávají nižší mzdu, situace na trhu práce je horší než v České republice.

## **6) Úskalí nábory ze zahraničí a jeho výhody**

Největším úskalím je pro společnosti administrativní náročnost a dlouhotrvající proces nábory z Ukrajiny. Společnost a), která má agenturní pracovníky se potýká s následujícím problémem. *„Ve výrobě máme 50 ukrajinských pracovníků na krátkodobá víza. Problémem je, že se po 90 dnech musí vrátit zpět do země a být tam dalších 90 dní. Proto musíme mít v záloze dalších 50 pracovníků, kteří do Čech přijíždí jako druhá skupina.“* Agentura musí být neustále ve střehu a nabírat stále nové a nové zaměstnance, aby pokryla výrobu klienta. Druhý problém se týká zaměstnávání pracovníků v režimu Ukrajina, kde má Česká republika kvóty, tedy maximální počet pracovníků, kteří mohou dostat zaměstnaneckou kartu. Poslední informace o změně kvót byla z 1. 2. 2018, kdy došlo k navýšení z 9 600 na 19 600 pracovníků ročně. (spcr.cz, 2018)

*„Výhodou je pro nás kompletně pokrytý nábor a legislativní záležitosti,“* říká společnost c). Pro další čtyři společnosti je výhodou hlavně projekt management, který agentura Grafton zajišťuje. Informace ohledně legislativy a podpůrné činnosti s nábořem spojené. Za největší klad však společnosti pokládají velmi dobrou kvalifikaci ukrajinských pracovníků a jejich přístup k práci. Ukrajinstí migranti jsou vázáni na zaměstnavatele díky zaměstnanecké kartě a nemohou tak jednoduše přejít k jinému zaměstnavateli. To dává společnostem výhodu stability týmu. *„Pracovníci z Ukrajiny se velmi dobře začleňují do mezinárodního týmu, nejsou s nimi problémy a jsou vděční za šance, které se jim dostává,“* zmiňuje společnost d).

Poznámky autorky: Ani nábor z Ukrajiny se neobejde bez problémů a ne vždy se podaří přijmout vhodné pracovníky. V tomto případě však výhody značně převyšují nevýhody

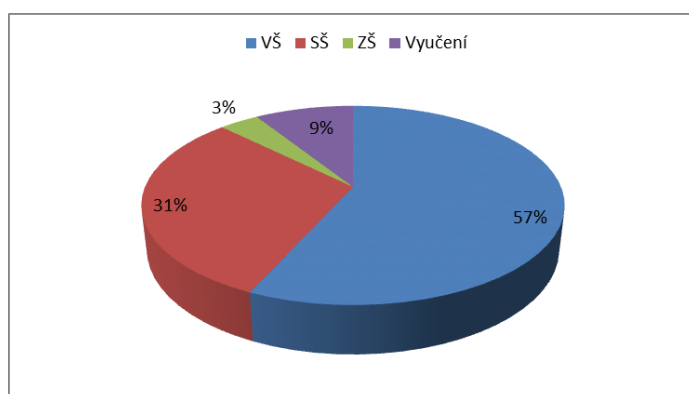
náboru ze zahraničí. Nehledě na legislativní náročnost a omezení náboru ze země mimo EU, Ukrajinci pracovníci představují velmi schopnou pracovní sílu, která je na českém pracovním trhu zapotřebí. Je potřeba je řádně zaučit, seznámit kmenové zaměstnance s plánovanými náboru a ujistit se, že týmy budou rozděleny na základě zkušeností se stávajícími zaměstnanci. Pokud se adaptační proces pojme správně, nábor z Ukrajiny má pro zaměstnavatele velký přínos.

## 7) Kvalita pracovní síly a odvedené práce

Pozitivní zkušenosti mají společnosti všeobecně s pracovníky ze zemí mimo EU. V tomto případě z Ukrajiny. Jedná se sice o složitější administrativní proces, jak ukrajinské pracovníky dostat do České republiky, ale jak se společnosti shodují, vyplatí se. Ze společnosti f) byla zpětná vazba následující: „*Kvalita pracovníků a odvedené práce je lepší, než bychom sehnali z lokálního trhu.*“ Společnost e) dodává, „*Na Ukrajině je úplně jiná situace než u nás. Je těžké sehnat tam práci. Velice často jsou ukrajinskí zaměstnanci velmi chytrí lidé a na Ukrajině jsou bez práce.*“

Na následujícím grafu je vidět procentuální podíl dosaženého vzdělání ukrajinských pracovníků. 57 % migrantů z Ukrajiny má vysokoškolské vzdělání, což jsou skoro dvě třetiny celkového počtu Ukrajinců zaměstnaných s pomocí agentury. Se středoškolským vzděláním pracuje ve společnostech 31 %. Pouhých 9 % pracovníků má výuční list a 3 % ukončenou základní školní docházku.

**Graf č. 10: Dosažené vzdělání ukrajinských pracovníků (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Co se týče náborového procesu, nábor zahraničních pracovníků se neliší od náboru pracovníků z lokálního trhu. Konkrétně společnost f) zaměstnává svářeče z Ukrajiny, kteří musí projít školením a na základě úspěchu jsou poté přijímáni. „*Máme zde hodně vzdělaných a šikovných lidí. Jazyková bariéra není tak velká a rychle se učí. Jakmile se naučí jazyk, jsou interně povýšeni na vyšší pozice, například line leaderů nebo mistrů.*“ Ostatní firmy mají podobný systém, a to buď zaškolení, nebo testy. „*Zaměstnanec potřebuje potvrzení dosaženého vzdělání a praxi. Poté proběhne přezkoušení u nás ve firmě,*“ dodává společnost d).

Poznámky autorky: Z rozhovoru je jasné, že zaměstnavatelé jsou spokojeni s kvalitou ukrajinských pracovníků. Nespokojená s ukrajinskými pracovníky je jedna společnost z deseti. Ukrajínští migranti jsou velmi stabilní pracovní síla, chtějí pracovat a zvyšovat svou kvalifikaci. Pokud se naučí jazyk, není pak problém získávat vyšší pozice. Stejně jako lokální pracovníci prochází výběrovým řízením, ale od agentury už jsou upozorněni, na co se u zaměstnavatele připravit.

## **8) Integrace zahraničních pracovníků v prostředí firmy a v místě pobytu**

Většina ukrajinských pracovníků přijíždí do České republiky s vidinou dlouhodobého pobytu v zemi. Chtějí zde začít nový život. „*S integrací ukrajinských pracovníků jsme neměli žádné větší problémy. Hodně se to odráží na jejich chování, kdy se snaží hladce začlenit do jednotlivých týmů a naučit se jazyk,*“ zněla první zpětná vazba ze společnosti f). „*Řekněme, že dvě třetiny zaměstnanců jsou schopni se během 4 – 6 měsíců naučit česky tak, aby byli schopni sami fungovat. Přináší to také dobré vztahy s lokálními pracovníky. Pokud kmenový zaměstnanec vidí snahu zahraničních pracovníků se začlenit, jsou velmi shovívavý,*“ dodává. Je nutno zmínit, že existují i výjimky, kdy vztahy nejsou optimální. Většinou jsou zde ukrajínští pracovníci na jeden rok, během kterého se snaží navázat dobré vztahy a otevřít tak možnosti i pro svou rodinu. „*Po roce působení u nás ve společnosti jsme se rozhodli 15 pracovníkům nabídnout stabilní práci. Převzali jsme je jako kmenové pracovníky od agentury a zařídili všechna legislativní opatření. Tito pracovníci měli dobré vztahy i s pronajímatelem bytu. Také ten jim nabídl, že mohou zůstat. Smlouva tak přešla z agentury jako nájemce přímo na pracovníky a tak získali i stabilní zázemí.*“



Poznámky autorky: Aby proběhl hladký proces integrace na pracovišti, společnosti jsou povinny mít všechny pracovní materiály zpracované v rodném jazyce pracovníka. Pokud není možné mít písemnosti v rodném jazyce zaměstnance, musí to být jazyk, kterému zaměstnanec velmi dobře rozumí, nebo musí být při podpisu veškerých dokumentů přítomen překladatel. Z rozhovoru vyplývá, že se ukrajinští zaměstnanci snaží zapadnout mezi lokální obyvatele, jak v práci, tak i v městě svého pobytu.

### **6.2.2 Zahraniční pracovníci – Ukrajinci**

V současné době společnost Grafton zaměstnává 70 ukrajinských pracovníků prostřednictvím agenturního zaměstnávání a 280 pracovníků našla pro přímé zaměstnavatele. Zpětné vazby byly získány od migrantů z Ukrajiny žijících a pracujících v plzeňském kraji.

Jejich zkušenosti byly rozděleny a popsány v následujících bodech:

- 1) Hlavní příčiny migrace.
- 2) Očekávání migrantů a důvod výběru ČR.
- 3) Procesy spojené se stěhováním.
- 4) Hlavní problémy migrantů v ČR.
- 5) Pracovní příležitosti.
- 6) Vztahy mezi migranty.
- 7) Spokojenost s přestěhováním.

#### **1) Hlavní příčiny migrace**

Důvody migrace se v průběhu let mění a v současné době je největším důvodem k ukrajinské migraci politická příčina. Od roku 2014 vládou na Ukrajině nepokoje a obyvatelé emigrují do jiných států. „Na Ukrajině je velmi špatná situace, nebylo pro mě a moji rodinu možné najít si práci, proto jsme se rozhodli migrovat,“ říká jeden z pracovníků. „Každý si myslí, že v Evropě je život lepší, chtěl jsem zlepšit svůj život a možnosti, které by mi přestěhování mohlo přinést,“ uvádí další pracovník. „Víme, že zde působí agentury z Čech, dokonce i přímí zaměstnavatelé jezdí na Ukrajinu a provádí nábor zaměstnanců. Pracovní příležitosti se tak navyšují a je to nejsnadnější způsob, jak odejít ze země,“ dodává.

Poznámky autorky: Většina migrantů z Ukrajiny hledá v České republice stabilní zaměstnání a nový domov v perspektivní zemi.

## **2) Očekávání migrantů a důvod výběru ČR**

*„Objevili jsme nabídky práce v České republice a začali si zjišťovat podrobnosti. Vzhledem k tomu, že nabídku zprostředkovává personální agentura, dává vám to naději, že budete mít někoho na koho se obrátit a pomůže vám s legislativou,“* zazněl jeden z důvodů. Dalším důvodem byly vazby na Českou republiku. *„Otec mého kamaráda sehnal práci v ČR. Věděl jsem, že kdybych cokoli potřeboval, můžu se na něj v cizí zemi obrátit.“* Mezi další důvody byla zmiňována menší jazyková bariéra, pracovní příležitosti jako takové, sociální systém ČR.

Očekávání byla vesměs neutrální. *„Skoro každý vám na Ukrajině řekne, že život v Evropě je mnohem jednodušší a lepší. Proto máte velká očekávání, která se nemusí úplně naplnit. Já osobně jsem je měl, ale ve skutečnosti je život v cizí zemi velmi těžký,“* zmiňuje své zkušenosti jeden z pracovníků. *„Při hledání práce můžete narazit na různé lidi, kteří vám slibují snadno získanou práci, ale vyklubou se z nich podvodníci. Někdy ta správná nabídka přijde, když už to ani nečekáte. Moc jsem se na odjezd z Ukrajiny a nový začátek těšil,“* dodává další z pracovníků. Další pracovníci se však zmiňují o faktu, že celá jejich migrační cesta byla řízená. Do Čech se stěhovali s klidem a vyhlídkou toho, že již mají práci a bydlení zařízené. Jediné co musí, je seznámit se s kulturou země, lidmi, překonat jazykovou bariéru. Jejich očekávání byla velká a naplnila se.

Poznámky autorky: Na důvodech migrace se většina pracovníků shodla. Hlavním důvodem je současná nestabilní situace na Ukrajině a vyhlídka lepšího života v jiné zemi. Díky tomu, že Česká republika má menší jazykovou bariéru a mají zde z historického hlediska silné zázemí, je pro Ukrajince snazší migrovat sem. Mají zde své komunity a ví o sobě. Existují různé skupiny na Facebooku a jiných sociálních sítích. Zjišťují si reference jak na zaměstnavatele, tak na místo pobytu a taky reference rády poskytují, zejména ty negativní. Očekávání se lišila na základě subjektivních zkušeností. Spousta ukrajinských pracovníků má velká očekávání, a to vzhledem k tomu, že opouští zemi původu natrvalo, nebo dlouhou dobu. To s sebou vždy přináší velká očekávání v pozitivním směru.

### **3) Procesy spojené se stěhováním**

Vzhledem k tomu, že migranti přicházejí ze země mimo EU, stěhování do ČR není jednoduché. *„Proces stěhování a zařizování všech potřebných administrativních náležitostí je velmi zdlouhavý a stresově náročný,“* sděluje jedna z pracovníc. *„Fronty na vyřízení víz, zaměstnaneckých karet jsou na hodiny, ale vyplatí se,“* dodává. Díky režimu Ukrajina jsou hodnoceny žádosti o zaměstnanecké karty přednostně. Následující proces se však řídí standardní dobou vyřízení. *„Největší výhodou je to, že máte již od agentury zajištěnou dopravu a ubytování. Veškeré věci se pak na místě řeší snadněji,“* zmiňuje další z pracovníků. Pro jednu ze zaměstnankyň bylo nejtěžší si uvědomit, že opravdu opouští svou zemi a co vše za sebou nechává. *„Musíte si sbalit vše potřebné, není možné se poté jen tak rozhodnout a vrátit se.“*

Poznámky autorky: Jak již bylo zmíněno, jedná se o aktivní nábor, kdy zaměstnanci mají již připravené určité prostředky, které jim usnadňují přesun. Legislativní proces je však velmi obtížný a vždy nemusí vést k úspěšnému zakončení. Díky agenturnímu zaměstnávání a režimu Ukrajina se proces zkracuje. Momentálně jsou ukrajinští pracovníci schopni přijet do České republiky 2,5 – 3 měsíce od podání žádosti o zaměstnaneckou kartu nebo krátkodobá víza.

### **4) Hlavní problémy migrantů v ČR**

Jedním z hlavních problémů hned po příjezdu je adaptace na nové prostředí. *„I když máte od agentury veškeré informace, nikdo vás na stěhování nikdy nepřipraví. Je zde jazyková bariéra, kterou musíte překonat a velký problém je s porozuměním chodu města. Zařídít si kartu na MHD a toho, jak to všechno funguje, byl oříšek,“* vzpomíná jeden ze zaměstnanců. Pokud pomineme subjektivní problémy jednotlivých migrantů, mezi opravdu největší problémy patří vízová politika a nízká informovanost migrantů. *„Jsem zde na krátkodobé vízum, které je platné 90 dní, poté se opět musím vrátit na Ukrajinu, tam být dalších 90 dní a následně je znovu možnost vyjet do České republiky. V tomto případě je velmi málo pravděpodobné, že zapomenete na časový horizont, který se musí ze zákona dodržet,“* zněla jedna z reakcí. Další zaměstnanec dal příklad svého kamaráda, který takové štěstí neměl. *„Pracoval zde na základě zaměstnanecké karty, která se vydává ve většině případů na rok s možností opakovaného prodloužení. První rok zde pracoval přes agenturu a ta se o vše potřebné*

*postarala. Po roce si ho společnost vzala jako kmenového zaměstnance a musel se o vše starat sám. Existují různí lidé, kteří vám naslibují, že se o administrativu postarají, ale můžete narazit na podvodníky. Tvrдили mu, že vše zařídili a legislativně je vše v pořádku, ale nebylo, protože nedoložili potřebné náležitosti a on musel do určitého dne opustit zemi.“*

Poznámky autorky: Na migranty jsou v cizí zemi připraveny různé problémy ať už subjektivního nebo legislativního rázu. Musí se začlenit do společnosti znalostí jazyka, kultury a občanského života. Nejvíce ukrajinských migrantů se však potýká s administrativní složitostí, kdy nejsou dostatečně informováni o všech potřebných krocích, nebo nebyli zvyklí se o takové věci starat, protože to za ně řešila personální agentura. I ukrajinských pracovníků, jak bylo zmíněno dříve, se týká problém s nalezením kvalitní lékařské péče.

## **5) Pracovní příležitosti**

*„Na Ukrajině je velmi špatná politická situace a na trhu práce nejsou žádná volná místa. Mám inženýrský titul a není pro mě možné najít ani práci ve výrobě,“* svěřuje se jeden z pracovníků. A není sám. Dvě třetiny ukrajinských zaměstnanců jsou vysokoškolsky vzdělaní lidé. *„Česká republika pro mě představuje nové možnosti. A to možnost najít si novou práci, docílit osobního růstu, žít v bezpečné a stabilní zemi.“* Pracovní příležitosti pro ukrajinské pracovníky jsou, pokud se osvědčí. Těžší je to pro ně, pokud chtějí změnit zaměstnavatele. *„Se svým zaměstnavatelem jsem měl sepsanou pracovní smlouvu, musel jsem mít vyřízené všechny žádosti a zaměstnaneckou kartu a potvrzení o zajištěném ubytování. Když jsem chtěl změnit zaměstnavatele, musel jsem mít podepsanou smlouvu o smlouvě budoucí s novým zaměstnavatelem, opět potvrzení o zajištěném ubytování a potvrzení o ukončení pracovního poměru. Pak je nezbytné jít na cizineckou policii a vyřízení může trvat až 60 dní. Po přezkoumání všech doložených dokladů vám žádost buď zamítnou, nebo povolí. V mém případě jsem měl štěstí a žádost o změnu byla přijata,“* popsal proces změny jeden z bývalých pracovníků.

Poznámky autorky: Jak již bylo zmíněno dříve, z rozhovoru vyplývá, že pracovní příležitosti pro ukrajinské pracovníky v České republice jsou. Opět zde naráží na legislativní proces, který musí být dodržen pro docílení získání nebo změny

zaměstnavatele. Ukrajinští pracovníci začínají většinou ve výrobě buď jako nekvalifikovaná pracovní síla, nebo kvalifikovaní pracovníci na pozicích svářečů, zedníků, elektrotechniků nebo údržbářů. Díky svému vzdělání dostávají šanci povýšit na vyšší a lépe ohodnocené pozice.

## **6) Vztahy mezi migranty**

Ukrajinci drží hodně při sobě, mají těžké začátky a musí se na sebe spolehnout. *„Hodně se zde lidi střídají kvůli krátkodobým vizům, ale jsou zde i lidé, kteří jsou tady dlouho a ti už mají svoje skupinky,“* popisuje jeden z pracovníků. *„Plánovali jsme v České republice zůstat. Postupem času se začnete vzdalovat od lidí, se kterými jste přijeli a začnete se více začleňovat mezi lokální obyvatele,“* říká další. Ve firmách pracuje více národností pohromadě, je tedy zřejmé, že ne vždy si lidé „sednou“. Musí být ale zmíněno, že tento fakt nezáleží na národnosti, jako spíše na povaze každého jedince.

Poznámky autorky: Migranti si již většinou sami utvoří určité skupiny, které spolu vycházejí. Je těžké se adaptovat na nové prostředí a nové lidi kolem sebe. Ve většině případů nejsou mezi migranty žádné problémy. Spíše se setkávají s negativními ohlasy z okolí jejich působení.

## **7) Spokojenost s přestěhováním**

Agentura Grafton se snaží zjišťovat průběžné zpětné vazby, co se spokojenosti zahraničních pracovníků týče. Většina ukrajinských pracovníků dává pozitivní vazby na práci i na život v České republice. *„Chovají se k nám hezky, ze začátku jsme měli pochyby, ale teď bychom neměnili,“* říkají. Další z pracovníků dodává, *„Ne vždy jde všechno podle plánů. V České republice jsem se musel zabydlet. Vždy přijde chvíle, kdy se chci vrátit domů, ale čím déle zde žiji, tím jsem spokojenější.“*

Poznámky autorky: Tyto pozitivní názory nejdou aplikovat na celý vzorek ukrajinských pracovníků. Někteří by volili jinou možnost, než stěhování do České republiky, někteří do Čech postupně přivádí své rodiny a začínají nový život spolu. Spokojenost s přestěhováním se tedy odvíjí od situace a důvodu migrace každého jedince.

### 6.2.3 Souhrn zjištěných informací o zaměstnávání ukrajinských pracovníků a jejich zpětné vazby

Na základě rozhovoru byla sesbírána jak data a názory zaměstnavatelů zaměstnávajících ukrajinské pracovníky i samotných migrantů z Ukrajiny. Z výsledků opět vyplývá, že Ukrajínští pracovníci velmi dobře doplňují potřeby zaměstnavatelů a celkově pracovního trhu v České republice.

Výsledky analýzy jsou shrnuty do následující tabulky:

**Tab. č. 9: Výsledky analýzy zaměstnávání pracovníků z Ukrajiny**

Výsledky analýzy zaměstnávání pracovníků z Ukrajiny	
Strana klienta personální agentury	Zahraniční pracovníci – Ukrajinci
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agentury využívají z důvodu agenturního zaměstnávání a k náboru zahraničních kmenových zaměstnanců.</li> <li>• Administrativní a legislativní proces je dlouhý a náročný, agentura zajišťuje celý proces zaměstnávání.</li> <li>• Z velké části je poptávka po kvalifikované pracovní síle.</li> <li>• Mají velmi dobré zkušenosti s pracovníky z Ukrajiny.</li> <li>• Ukrajinci si váží práce a snaží se získat co nejvíce.</li> <li>• Mzdové ohodnocení je dáno na základě zákona a Klasifikace CZ-ISCO.</li> <li>• Ukrajínští pracovníci tvoří velmi kvalitní, vzdělanou a stabilní pracovní sílu.</li> <li>• Integrace není náročná, Ukrajinci se</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Důvody migrace pro ukrajinské pracovníky jsou: politická situace v zemi a špatná situace na trhu práce.</li> <li>• Česká republika nabízí lepší životní podmínky a pracovní místa.</li> <li>• Ukrajinci si shánějí a ověřují reference na zaměstnavatele a místo pobytu, hledají dlouhodobé zázemí.</li> <li>• S pomocí agentury mají snadnější přístup k informacím ohledně legislativy a dodržování jednotlivých termínů.</li> <li>• V České republice mají lepší pracovní příležitosti a vyšší mzdu než na Ukrajině. Zastávají nižší pozice, než by zastávali ve své zemi, ale se znalostí českého jazyka se mohou snadno vypracovat.</li> <li>• Vztahy mezi migranty nejsou špatné.</li> <li>• Převážná část je s přestěhováním</li> </ul>

snaží zapadnout do pracovního prostředí.	spokojená. Mnozí do České republiky přivádí i ostatní členy rodiny.
------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

Ukrajínští pracovníci představují kvalitní pracovní sílu. I přestože jejich nábor představuje velkou časovou náročnost a administrativní zátěž, zaměstnavatelům se stále vyplatí tuto pracovní sílu poptávat. Nábor zajišťuje personální agentura dvěma způsoby, kde pokrývá celý náborový proces, který je zaměřen na specifické pozice ve výrobě, logistice a stavebnictví. I když je v této diplomové práci zmínka o kvalifikované pracovní síle, stále se jedná o zmíněné pozice, nikoli o vysoce kvalifikovanou pracovní sílu.

## 7 Zhodnocení nábory pracovních sil z Polska a Ukrajiny

V následující kapitole jsou zhodnoceny rozdíly v nábory pracovních sil ze zahraničí. Konkrétně je zde porovnáno Polsko, jako člen Evropské unie a Ukrajina, která do zemí Evropské unie nepatří.

Z předchozích kapitol jsou viditelné rozdíly nejen v nábory v Polsku a na Ukrajině, ale i rozdíly týkající se motivace pracovníků migrovat.

Společnost Grafton zajišťuje kompletní proces aktivního nábory na základě požadavků klientů v největším měřítku pro výrobní společnosti. Aktivní nábory spočívá v tom, že jsou lidé vyhledáváni cíleně na jednotlivé pozice. V zahraničí působí vždy zástupce společnosti Grafton, který jednotlivé pracovníky seznamuje s podrobnostmi pracovní nabídky, s podrobnostmi o přesunu do České republiky a celkovým procesem.

Právě tento řízený proces, který v sobě zahrnuje výběr vhodných pracovníků, zajištění dopravy z jiného státu, ubytování, prvotní školení, lékařské vstupní prohlídky a veškerou další administrativu je důvod, proč si společnosti najímají služby personální agentury.

Rozdíly těchto dvou zemí lze uspořádat do následujících bodů:

- Nábory z **Polska** je výhradně pro potřeby **nekvalifikované pracovní síly**, která zajišťuje určitou flexibilitu. Tito zaměstnanci jsou zaměstnání formou **agenturního zaměstnávání**. Na druhou stranu z **Ukrajiny** přichází do České republiky z **90 % kvalifikovaná pracovní síla**, která na trhu chybí. Zaměstnanci jsou **zaměstnání přímo v daných společnostech**, pro které je nábory uskutečňován.
- Administrativní proces přijímání **polských pracovníků** v rámci EU **není nijak omezen**. Je **rychlý a bez legislativních omezení**. Opakem je přijímání **pracovníků ze země mimo EU**, kde je zapotřebí zajištění krátkodobého nebo dlouhodobého víza, zaměstnanecké karty a smlouvy o zajištěném ubytování. Zaměstnavatelé musí patřit do režimu Ukrajina, na který jsou vypsány roční kvóty. V roce 2018 mohlo pomocí režimu Ukrajina začít pracovat v České republice 19 600 ukrajinských pracovníků. **Proces je ale zdlouhavý, náročný** a ne vždy vede ke zdárnému konci.
- **Polští pracovníci nepředstavují stabilní pracovní sílu**, mají **větší možnosti** na trhu práce a v České republice **zastávají stejnou pozici**, jakou by zastávali v Polsku. V České republice si ovšem vydělají více. **Ukrajínští pracovníci představují naopak**



**velmi stabilní pracovní sílu.** Ve velké míře jsou to středoškolsky nebo vysokoškolsky vzdělaní lidé. Na Ukrajině není dobrá situace na trhu práce, proto v **České republice zastávají i nižší pozice,** než na které by měli specializaci.

- **Kvalita práce polských pracovníků je průměrná nebo horší, zato ukrajinští pracovníci odvádí kvalitní práci.**
- Mzdové ohodnocení je v obou případech shodné na základě srovnatelných podmínek a Klasifikace CZ-ISCO.
- Integrace je subjektivní záležitostí. Z výše uvedených příkladů lze usoudit, že **ukrajinští pracovníci se adaptují lépe než pracovníci z Polska.** Toto může být ve většině případů dáno motivací a důvodem, proč jednotliví pracovníci migrovali.

Rozdíly migrantů z Polska a migrantů z Ukrajiny lze uspořádat do následujících bodů:

- Důvodem migrace **z Polska jsou finanční důvody.** Mzdy jsou srovnatelné, ale v čistém si jsou schopni vydělat více peněz. Mezi další důvody patří **vysoké dluhy v Polsku a partnerské problémy.** Zatímco migrace z **Ukrajiny** je ve většině případů **spojena se špatnou politickou situací a špatnou situací na trhu práce,** kde jsou bez zaměstnání i velmi kvalifikovaní zaměstnanci.
- **Poláci** od migrace do České republiky **očekávají vyšší výdělků,** popřípadě **nemají velká očekávání.** Na druhé straně **Ukrajinci** do České republiky přijíždí s **vyšším očekáváním.** Chtějí začít nový život v **bezpečnější a stabilnější zemi.**
- Proces **stěhování je pro Poláky velmi jednoduchý a rychlý.** Pro **Ukrajince** naopak představuje **spoustu starostí se získáváním potřebných povolení** a jednání s institucemi jako jsou velvyslanectví, úřady práce a cizinecká policie.
- Pro obě skupiny migrantů je **největším problémem jazyková bariéra,** která se ale po určitém čase zmenšuje, díky podobnosti obou jazyků k jazyku českému. **Dalšími problémy jsou vyřizování administrativních záležitostí** na českých úřadech a **shánění kvalitní lékařské péče.**
- Pro **polské pracovníky** se vyskytují pracovní příležitosti na českém trhu práce na **nekvalifikovaných pozicích a je jich poměrně mnoho.** Pro **ukrajinské pracovníky** jsou příležitosti i **na kvalifikovaných pozicích. Mají více možností než ve své zemi.**

- **Vztahy mezi polskými migranty**, ale také vztahy k ostatním národnostem **nejsou dobré**. Ve větší míře mezi nimi vznikají neshody. **Ukrajínští migranti** se snaží **více začlenit do společnosti**.
- Spokojenost s přestěhováním do České republiky souvisí s očekáváním, se kterým se migrant stěhuje. U **polských migrantů se spokojenost ve větší míře shoduje s očekáváním**. **Ukrajínští migranti** jsou **více spokojeni** se svým rozhodnutím změnit zemi pobytu.

Po zhodnocení těchto faktorů je nutné připomenout, že vzorek vybraných migrantů je převážně nekvalifikovaná pracovní síla u polských migrantů a kvalifikovaná pracovní síla u migrantů z Ukrajiny. Faktem ale zůstává, že obě tyto skupiny jsou v České republice zaměstnány na nižších výrobních pozicích. Zjištěné informace nejdou všeobecně použít na všechny migranty a výsledky analýzy jsou subjektivní s ohledem na zvolený vzorek pracovníků.

## **8 Návrh opatření vedoucích k úspěšnému začlenění a náboru pracovních sil ze zahraničí**

Návrh opatření vedoucích k úspěšnému náboru pracovních sil ze zahraničí je vypracován na základě odhalení slabých míst při náborových procesech zprostředkovaných personální agenturou. Tato slabá místa jsou jak ze strany personální agentury, nebo přímých zaměstnavatelů, migrantů, ale i na straně legislativních omezení České republiky.

Dále následují jednotlivé body či kroky, které by přispěly ke zlepšení a zjednodušení procesu náboru cizinců.

- 1) Zjednodušení a zkrácení legislativního procesu – pokud pracovník přichází do České republiky ze země mimo EU, proces vyřízení krátkodobého víza trvá při hladkém průběhu 11 týdnů. Získání zaměstnanecké karty až 21 týdnů. Délka legislativního procesu je pro potřeby pracovního trhu v České republice nepatřičná. Vzhledem k tomu, že se v tomto případě jedná o kvalifikovanou pracovní sílu a legální migraci, měla by existovat možnost tyto lhůty zkrátit. Společnosti by neměly odkládat své požadavky a měly by řešit situaci chybějících pracovníků včas.
- 2) Jednodušší změna zaměstnavatele pro zahraniční pracovníky přicházející ze země mimo Evropskou unii – v případě, že je zahraniční pracovník v České republice již zaměstnán, má platné krátkodobé nebo dlouhodobé vízum a zaměstnaneckou kartu, je změna zaměstnavatele i přes splnění požadavků na získání zaměstnání v České republice náročná. Tento proces by měl být zjednodušený a pracovníkům by mělo být umožněno změnit zaměstnavatele rychlejším způsobem.
- 3) Větší informovanost migrantů – zahraniční pracovníci povětšinou odchází do České republiky s určitou představou, která se nemusí shodovat s realitou. Na jednotlivých ambasádách a konzulátech by bylo za potřebí více informačních zpráv, letáků a snadnější orientaci k vyhledávání potřebných informací. Personální agentura by se měla ujistit, že nábor probíhá podle pravidel a že zaměstnanci jsou informováni

o procesu. Na druhé straně by měla personální agentura znát pravou motivaci migrantů ke stěhování. Díky těmto informacím se dá předejít nestabilitě pracovníků, jejich předčasnému odjezdu a následně bude docházet k větší spokojenosti v průběhu začleňování pracovníků do pracovního procesu.

- 4) Šíření většího povědomí o migraci mezi pracovníky a občany lokálního trhu – společnosti, které přicházejí s poptávkou zahraniční pracovní síly, musí nastalou situaci dobře komunikovat především svým kmenovým zaměstnancům. Češi mají zakořeněný názor ohledně zahraničních pracovníků ve výrobě. Dobrá a včasná komunikace ze strany vedení může v jednotlivých případech pomoci. Společnost by měla nastavit proces integrace, vnímat zpětné vazby a snažit se tvořit týmy na základě schopností a informací od zaměstnanců.
- 5) Kontrola společností zaměstnávajících zahraniční pracovní sílu – do tohoto procesu by měl být zapojen Úřad práce příslušného města. Měly by se uskutečňovat pravidelné kontroly na pracovištích a hlídání jednotlivých zahraničních pracovníků. Jedná-li se o pracovníky, kteří pocházející ze země, která je členem EU, kontroly nejsou možné. V případě, kdy jde o pracovníka mimo zemi EU, může se v krátkém okamžiku z legálního zaměstnance stát zaměstnanec nelegální. Tomuto překlenutí doby se dá zamezit právě kontrolami a dobrou komunikací mezi úřady práce, personální agenturou a zaměstnavateli.
- 6) Větší pomoc při integraci pracovníků – občané hostitelské země vidí v zahraničních pracovnících ve většině případech jen pracovní sílu, která do země přináší nepokoje. Většina nevidí možnost, že by zde migranti chtěli žít a začlenit se. Pro migranty by měly být vytvořeny lepší podmínky integrace, např. vzdělávací programy k naučení se českého jazyka, informace o povinnostech vůči státu, informace o pojištění, sociální podpoře a dalších. Tyto informační schůzky by se konaly na půdách Úřadů práce příslušných měst jednou měsíčně a vykonával by je zaměstnanec Úřadu práce v kooperaci s lektory jazyků z jazykových škol, popřípadě tlumočníků daných jazyků. Jednalo by se o jednodenní přednášku,

která by obsahovala základní potřebné informace k České republice a informace o povinnostech migrantů. Pokud by měla Česká republika lepší integrační proces, změnilo by se i procento migrantů, kteří by v České republice chtěli zůstat natrvalo.

Při zavedení alespoň některých z těchto návrhů by došlo k celkovému zlepšení migračních procesů pracovní síly do České republiky, stabilizaci, integraci a lepší kontrole zahraničních pracovníků v České republice.

## **Závěr**

Tato diplomová práce byla zpracována na téma Mezinárodní migrace pracovní síly, se zaměřením na personální společnost Grafton Recruitment s.r.o. a aktivní nábor zahraničních pracovníků z Polska a Ukrajiny. Cílem bylo definovat migraci jako celek, zhodnotit pracovní migraci v České republice a na základě analýzy vyhodnotit slabá místa náboru pracovních sil ze zahraničí.

V teoretické části byl na základě odborné literatury a dostupných internetových zdrojů definován pojem migrace. Byly zhodnoceny výhody a nevýhody migrace pro hostitelskou zemi, zemi původu, lokální obyvatele a migranty. Dále byla specifikována mezinárodní migrace pracovní síly v České republice a popsány postoje českých občanů k zahraničním pracovníkům.

Tyto poznatky byly využity v části praktické, kde byla charakterizována společnost Grafton Recruitment s.r.o., její předmět podnikání, vize, cíle a poskytované služby. Na základě nestrukturovaného rozhovoru s vedoucí plzeňské pobočky a vlastních zkušeností byly sestaveny jednotlivé kategorie otázek týkající se náboru zahraničních pracovníků z Polska a Ukrajiny na straně klientů společnosti Grafton a samotných migrantů, přicházejících do České republiky. Konkrétně migrantů z Polska, kteří přicházejí ze země Evropské unie a Ukrajiny, která patří do zemí mimo Evropskou unii. Výsledky rozhovoru, tedy jednotlivé okruhy otázek, byly na konci kapitol vyhodnoceny a nábor do jednotlivých zemí byly porovnány. Na základě tohoto porovnání byla odhalena slabá místa aktivního náboru zahraničních pracovníků. Na tyto kapitoly navazuje návrh opatření vedoucích k úspěšnějšímu náboru pracovních sil z Polska a Ukrajiny.

V poslední části diplomové práce byla navržena nápravná opatření, která by měla vést k úspěšnému začlenění a náboru pracovních sil ze zahraničí. V závěru bylo vyhodnoceno 6 bodů, které by měly tato slabá místa odstranit a nábor pracovníků tak zjednodušit jak z pohledu společností, které zahraniční sílu přes personální agenturu poptávají, tak z pohledu samotných migrantů.

Potřebné kroky k úspěšnému náboru pracovních sil jsou:

- 1) Zjednodušení a zkrácení legislativního procesu.
- 2) Jednodušší změna zaměstnavatele pro zahraniční pracovníky přicházející ze země mimo Evropskou unii.
- 3) Větší informovanost migrantů.
- 4) Šíření většího povědomí o migraci mezi pracovníky a občany lokálního trhu.
- 5) Kontrola společností zaměstnávajících zahraniční pracovní sílu.
- 6) Větší pomoc při integraci pracovníků.

## Seznam tabulek, obrázků a grafů

### Seznam tabulek

Tab. č. 1: Výhody a nevýhody migrace pro zemi původu.....	17
Tab. č. 2: Výhody a nevýhody migrace pro hostitelské země.....	17
Tab. č. 3: Výhody a nevýhody migrace pro občany hostitelských zemí.....	18
Tab. č. 4: Výhody a nevýhody migrace pro migrující obyvatelstvo.....	18
Tab. č. 5: Nejčastější státní příslušnosti v ČR k 31. 8. 2018 (v osobách).....	21
Tab. č. 6: Porovnání mezd na specifických pozicích v České republice a v Polsku (v Kč).....	39
Tab. č. 7: Výsledky analýzy zaměstnávání pracovníků z Polska.....	48
Tab. č. 8: Porovnání mezd na specifických pozicích v České republice a na Ukrajině na základě mzdových tříd Klasifikace CZ-ISCO (v Kč).....	54
Tab. č. 9: Výsledky analýzy zaměstnávání pracovníků z Ukrajiny.....	63

### Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Mapa pobočkové sítě společnosti Grafton v ČR.....	31
Obrázek č. 2: Služby nabízené společnostmi Grafton.....	32

### Seznam grafů

Graf č. 1: Nezaměstnanost evropských států k lednu 2019 (v %).....	20
Graf č. 2: Počet nezaměstnaných x počet volných pracovních míst v ČR k únoru 2019.....	23
Graf č. 3: Vývoj počtu nezaměstnaných (v tisících osob).....	23
Graf č. 4: Vývoj počtu volných pracovních míst (v tisících pracovních míst).....	24
Graf č. 5: Vývoj minimální a průměrné mzdy v letech 2006 – 2019 (v Kč).....	25
Graf č. 6: Shovívavost českých občanů k vybraným národnostním skupinám žijícím v ČR (v %).....	28
Graf č. 7: Procentuální podíl polských pracovníků, českých pracovníků a pracovníků ostatních národností ve výše uvedených společnostech (v %).....	37
Graf č. 8: Očekávání polských migrantů (v %).....	45
Graf č. 9: Procentuální podíl ukrajinských pracovníků, českých pracovníků a pracovníků ostatních národností ve výše specifikovaných společnostech (v %).....	51
Graf č. 10: Dosažené vzdělání ukrajinských pracovníků (v %).....	56



### Seznam použitých zkratk

apod.	A podobně
atd.	A tak dále
CVVM	Centrum pro výzkum veřejného mínění
CZ-ISCO	Klasifikace zaměstnání
ČR	Česká republika
ČSU	Český statistický úřad
dle	Podle
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
HPP	Hlavní pracovní poměr
Kč	Korun
mil.	Milion
např.	Například
NSP	Národní soustava zaměstnání
s.	Strana
s. r. o.	Společnost s ručením omezeným
tis.	Tisíce
tzv.	Tak zvaně

## Seznam použité literatury

### Literatura:

COLLIER, Paul. *EXODUS: Jak migrace mění náš svět*. První vydání. Praha: Nakladatelství LIBRI, 2017. 258 s. ISBN 978-80-7277-557-6.

DRBOHLAV, Dušan a kol. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. 207 s. ISBN 978-80-7419-039-1.

GABAL, Ivan a kol. *Etnické menšiny ve střední Evropě: konflikt nebo integrace*. Vyd. 1. Praha: G plus G, 1999. 341 s. ISBN 80-86-103-23-4.

JIRKA, Luděk. *Migrace za lepším životem: etnická návratová migrace ze západní Ukrajiny: sounáležitost s ukrajinským národem a „vytváření“ krajanů*. Vydání 1. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy, 2018. 181 s. ISBN 978-80-7571-013-0.

KELLER, Jan. *Evropské rozpory ve světle migrace*. Vydání první. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2017. 227 s. ISBN 978-80-7419-249-4.

LEONTIYEVA, Yana, VÁVRA, Martin. *Postoje k imigrantům*. 1. Vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, v. v. i., 2009. 121 s. ISBN 978-80-7330-173-6.

LOUŽEK, Marek. *Masová Migrace: Záchrana, nebo zkáza Evropy?*. Vydání první. Praha: Institut Václava Klause, 2016. 221 s. Publikace, 23/2016.

MARCZYOVÁ, Klaudia, MEDELSKÝ, Jozef, ODLER, Robert a kol. *Aktuálne problémy migrácie v Európe a jej ľudskoprávna dimenzia*. Prvé vydanie. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, ediční středisko v nakladatelství Eva Rozkotová, Beroun, 2016. 398 s. ISBN 978-80-87975-50-3.

O'REILLY, Karen. *International migration & social theory*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2012. xi, 182 s. Themes in social theory. ISBN 978-0-230-22131-4.

SCHEU, Herald Christian, ASLAN, Ednan. *Migrace a kulturní konflikty*. Vyd. 1. Praha: Auditorium. 2011. 322 s. ISBN 978-80-87284-07-0.

SOLIMANO, Andrés. *International migration in the age of crisis and globalization: historical and recent experiences*. Cambridge: Cambridge University Press, 2010. xiii, 223 s. ISBN 978-0-521-14248-9.

ŠAŠEK, Miloslav. *The changes of internal migration in the Czech Republic*. 1st edition. Ústí nad Labem: Universita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, 2011. 121 s. ISBN 978-80-7414-337-3.

THOMAS, Felicity, GIDEON, Jasmine. *Migration, health and inequality*. London: Zed Books, 2013. 209 s. ISBN 978-1-78032-124-0.

UHEREK, Zdeněk a kol. *Migrace: Historie a současnost*. 1. vydání. Ostrava: Občanské sdružení PANT, 2016. 143 s. ISBN 978-80-905942-9-6.

### **Internetové zdroje:**

CVVM. Vztah České veřejnosti k národnostním skupinám žijících v ČR – březen 2017 [online]. *Centrum pro výzkum veřejného mínění*. Praha, ©2019. [cit. 12. 4. 2019]. Dostupné z: [https://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c2/a4284/f9/ov170425.pdf](https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4284/f9/ov170425.pdf)

Český statistický úřad. [online] Praha: Český statistický úřad, 2018. Aktualizace 10. 3. 2018 [cit. 29. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

GRAFTON. *Dočasné přidělení zaměstnanců*. [online]. Praha: Grafton Recruitment, ©2018. [cit. 25. 4. 2019]. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/pro-firmy/sluzby/docasne-prideleni-zamestnancu>

Hospodářská komora České republiky. [online] Praha. Hospodářská komora České republiky, 2017-2018. [cit. 20. 4. 2019]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/>

JUSTICE. Úplný výpis z obchodního rejstříku. *Veřejný rejstřík a Sbírka listin* [online]. Praha: Ministerstvo spravedlnosti České republiky, ©2012-2015. [cit. 19. 4. 2019]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=668188&typ=UPLNY>

*Ministerstvo průmyslu a obchodu*. [online] Praha. Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2005-2019. Aktualizace 29. 7. 2016 [cit. 8. 4. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/>

*Ministerstvo vnitra České republiky*. [online] Praha. Ministerstvo vnitra České republiky, 2019. Aktualizace leden 2019 [cit. 14. 4. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/>

*Národní soustava zaměstnání* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí 2017. [cit. 1. 4. 2019]. Dostupné z: <https://nsp.cz/>

OSN. Globální kompakt pro migraci: Otázky a odpovědi. United Nations: Informační centrum OSN v Praze [online]. Praha, ©2019. [cit. 5. 4. 2018]. Dostupné z: <https://www.osn.cz/globalni-kompakt-o-migraci/>

SPCR. *Vláda navýšila kvóty v Režimu Ukrajina*. Svaz průmyslu a dopravy České republiky [online]. Praha: Svaz průmyslu a dopravy České republiky, ©2019. [cit. 1. 4. 2019]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/11555-vlada-navysila-kvoty-v-rezimu-ukrajina>

Statista. [online] *Unemployment rate in member states of the European Union in January 2019 (seasonally adjusted)*, 2019. [cit. 25. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.statista.com/>

Úřad práce ČR. [online] Praha. Úřad práce ČR, 2019 [cit. 11. 4. 2019]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/>

WEB (2001). *Stěhování*. [cit. 10. 3. 2019]. Dostupné z: <https://web.natur.cuni.cz/~mak/gos/demmetodika/www.czso.cz/cz/cisla/0/02/020100/stehovan.htm>

### **Ostatní zdroje:**

Interní materiály společnosti Grafton Recruitment s.r.o.

Interní zdroj společnosti Grafton Recruitment s. r. o.

## **Seznam příloh**

Příloha A: Mzdové a pracovní podmínky zaměstnanců na srovnatelných pozicích

Příloha B: Žádost společnosti o zařazení do Režimu Ukrajina

Příloha C: Doklad (potvrzení) o zajištění ubytování

Příloha D: Žádost cizince o povolení k zaměstnání

Příloha E: Smlouva o smlouvě budoucí

**Příloha A: Mzdové a pracovní podmínky zaměstnanců na srovnatelných pozicích**



# MZDOVÉ A PRACOVNÍ PODMÍNKY SROVNATELNÝCH ZAMĚSTNANCŮ KE SPOLEČNOSTI

KLIENT ZÁVAZNĚ PROHLAŠUJE, ŽE DLE USTANOVENÍ § 308 ODS. 1 PÍSM. F) ZÁKONÍKU PRÁCE JSOU PRACOVNÍ A MZDOVÉ (PLATOVÉ) PODMÍNKY SROVNATELNÉHO ZAMĚSTNANCE KLIENTA NA POZICI ..... NÁSLEDUJÍCÍ:

MZDOVÉ PODMÍNKY	
Základní mzda (měsíční, hodinová, úkolová) – uveďte v hrubém a v Kč	
Bonusy, pokud vzniká nárok na bonusy až po zkušební či jiné době, prosím specifikujte	
Výkonnostní bonus	
13. plat, 14. plat	
Roční bonus	
Jiný bonus	
<b>Příplatky upravené pracovní právními předpisy (včetně navýšení KS nebo vnitřním předpisem)</b>	
Noční (ZP minimálního 10 % průměrného výdělku)	
So, ne (ZP minimálního 10 % průměrného výdělku)	
Práce přesčas (ZP minimálního 25 % průměrného výdělku nebo náhradní volno)	
Práce ve svátek (ZP minimálního 100 % průměrného výdělku, nebo mzda a náhradní (placené) volno)	
Práce ve ztíženém prostředí (ZP 10 % minimální mzdy)	
<b>Příplatky neupravené pracovní právními předpisy</b>	
Osobní příspěvek	
Rozdělená směna	
Odpolední směna	
Další: specifikujte	
<b>Odměna za pracovní pohotovost</b>	

PRACOVNÍ PODMÍNKY	
<b>Pracovní doba + dovolená</b>	
Týdenní pracovní doba (hod.)	
Rozvržení pracovní doby – rovnoměrné/nerovnoměrné	
Rozvržení pracovní doby v jednosměnném/dvousměnném/třisměnném/nepřetržitém provozu	
Jednosměnný provoz – začátek a konec pracovní doby bude stanoven v rozmezí od–do	
Vícesměnný provoz – měsíční rozvržení směn	
Zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy	
Přestávky za směnu – min 1 x 30 min., nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce	
Právo na dovolenou/kalendářní rok zákonný + navýšený (pokud navýšený až po určité době specifikujte)	
Počet dnů dovolené, která může být převedena do příštího roku	
<b>Překážky v práci</b>	
Větší rozsah pracovního volna nad zákon (např. při úmrtí rodinného příslušníka, sickdays apod.)	
Výhodnější poskytování náhrady mzdy při překážkách v práci	
Zvláštní případy pracovního volna (sick days, cafeteria apod.)	
Jiné důležité překážky v práci u DPČ	
<b>Náhrada cestovních výdajů</b>	
Stravné (do i nad limit dle ZP)	
Nižší snížení stravného při poskytnutí bezplatného jídla pod limit podle § 163, § 170 ZP	
Cestovní náhrady neupravené pro podnikatelskou sféru – kapesné	
Náhrady při výkonu práce v zahraničí	
Náhrady za opotřebení vlastního nářadí	
Cestovní náhrady u DPČ	

<b>Stravování (stravenky, závodní jídelna)</b>	
Přístup ke stravovacímu zařízení, pokud není možnost stravování v závodní jídelně	
Příspěvek na stravování do limitu a za podmínek pro daňovou uznatelnost	
Příspěvek na stravování poskytovaný ze soc. programů, ze zisku	
Stravenky – uveďte počet kusů den a výši	
Nárok na stravenku v případě, že zaměstnanec odpracuje (minimálně 3 hod./denně)	
Příspěvek zaměstnavatele je (55 %)	
Typ stravenky (Ticket, Sodexo atd.)	
<b>Ostatní</b>	
Zaškolení, zaučení, prohlubování kvalifikace ve vztahu k příslušnému druhu práce	
Úschova svršků a osobních předmětů	
Odměna za pomoc, likvidaci, odstraňování následků podle § 224 odst. 2 písm. b) ZP	

### PODMÍNKY, NAD RÁMEC SROVNATELNÝCH PODMÍNEK PRO AGENTURNÍ ZAMĚSTNANCE

Příspěvek na stravování nad limit a mimo podmínky pro daňovou uznatelnost	
Jiné náhrady výdajů než uvedené v části sedmé ZP	
Odměna při životním, pracovním jubileu, odchod do důchodu podle § 224 odst. 2 písm. a) ZP	
Finanční příspěvky poskytované ze sociálních programů – půjčky, rekreace, přestěhování	
Příspěvky na životní, důchodové pojištění	
Finanční příspěvky poskytované z daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele – doprava, bydlení	
Jiné benefity	
Cafeterie	
Příspěvek na dopravu/Firemní doprava	
Příspěvek na ubytování	
Jiný poskytovaný benefit – prosím vyplňte	

### DALŠÍ

Ochranné pracovní pomůcky	
Práce zaměstnance vykonávaná u klienta byla zařazena do které kategorie? (riziko na pracovišti)	

Klient se rovněž zavazuje bez zbytečného odkladu písemně sdělit Agentuře jakoukoliv změnu srovnatelných pracovních a mzdových podmínek. Klient se zavazuje uhradit Agentuře veškerou škodu způsobenou skutečností, že srovnatelné pracovní a mzdové podmínky Klienta jsou pro Zaměstnance výhodnější než srovnatelné pracovní a mzdové podmínky výše uvedené.

Podpis klienta

Datum

Zdroj: Interní materiály společnosti Grafton Recruitment s.r.o., 2019

**Příloha B: Žádost společnosti o zařazení do Režimu Ukrajina**

Žádost o zařazení do Režimu Ukrajina									
Zaměstnavatel					IČO	Kontaktní osoba	E-mail		
Garant									
Jméno	Příjmení	Datum narození	Státní příslušnost	Číslo pasu	Telefon	Adresa pro doručování	CZ-ISCO	Číslo volného prac. místa	Datum zveřejnění prac. místa na ÚP

Zdroj: komora.cz, 2018



Příloha C: Doklad (potvrzení) o zajištění ubytování

**DOKLAD (POTVRZENÍ) O ZAJIŠTĚNÍ UBYTOVÁNÍ**

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



Název subjektu: \_\_\_\_\_  
IČ subjektu: \_\_\_\_\_  
adresa subjektu: \_\_\_\_\_

potvrzujeme, že poskytneme ubytování na území České republiky

na dobu od \*) \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_ nebo  
 na dobu bez omezení\*)

na adrese:  
ulice + č.p.  
PSČ + obec

vztah k nemovitosti, např. vlastník, spoluvlastník, nájemce,  
společný nájemce, podnájemce: \_\_\_\_\_

**cizinci:**

jméno a příjmení: \_\_\_\_\_  
datum narození: \_\_\_\_\_ státní příslušnost: \_\_\_\_\_  
cestovní doklad: \_\_\_\_\_

**POUČENÍ:**

*Bude-li v tomto dokladu o zajištění ubytování uveden nepravdivě požadovaný údaj, může to mít za následek nevyhovění žádosti, o které se vede řízení podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů*

V \_\_\_\_\_ dne \_\_\_\_\_

Vlastnoruční podpis statutárního orgánu nebo jím  
zmocněného pracovníka k vystavování potvrzení  
o zajištění ubytování: \_\_\_\_\_

(V případě dlouhodobého víza, dlouhodobého pobytu a trvalého pobytu musí být podpis úředně ověřen; úřední ověření se nevyžaduje, pokud byl doklad podepsán před pověřeným zaměstnancem Ministerstva vnitra nebo podepsán zaručeným elektronickým podpisem oprávněné osoby či dodán bez jejího elektronického podpisu, ale prostřednictvím její datové schránky)

**Pozn.: Zmocnění k podepisování potvrzení o zajištění ubytování bylo oficiální cestou zasláno na Ministerstvo vnitra\*\*).**

\*) Nehodící se škrtněte.

\*\*\*) Pouze tehdy, jestliže je ubytovatelem školské zařízení, které zaslalo MV ČR zmocnění/ pověření k podpisu těchto dokumentů.

**Příloha D: Žádost cizince o povolení k zaměstnání**

4.

**ŽÁDOST CIZINCE**  
**o povolení k zaměstnání<sup>1/</sup> – o prodloužení povolení k zaměstnání<sup>1/</sup>**

Místo pro nalepení  
kolku<sup>2/</sup>:

Registrační číslo krajské pobočky ÚP ČR  
V.....:

☒ Vyplňte čitelně v češtině nebo označte: ☒

<b>Příjmení:</b>	
<b>Jméno:</b>	
Datum narození:	Pohlaví <sup>3/</sup> : muž <input type="checkbox"/> žena <input type="checkbox"/>
Rodné číslo <sup>4/</sup> :	Místo narození:
Státní občanství:	Nevyšší dosažené vzdělání (dle KKO <sup>V3/</sup> ):
Adresa v zemi trvalého pobytu (stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Číslo cestovního dokladu:	Název orgánu, který cestovní doklad vydal:
Držitel oprávnění k pobytu na území ČR <sup>3/</sup> : ANO <input type="checkbox"/> NE <input type="checkbox"/>	Druh pobytu <sup>6/</sup> : Kód:
Adresa pro doručování zásilek:	

**Žádám o povolení k zaměstnání v ČR od .....do .....**  
**v profesi CZ-ISCO<sup>7/</sup> .....**  
**číselný kód CZ-ISCO<sup>7/</sup> .....**  
**zařazení dle CZ-NACE<sup>8/</sup> .....**  
**vzdělání požadované pro výkon povolání (KKO<sup>V3/</sup>)<sup>5/</sup> .....**

**u zaměstnavatele<sup>1/</sup> - u právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním subjektem<sup>1/</sup>:**

Název zaměstnavatele:	IČ: Rodné číslo <sup>9/</sup> :
Sídlo zaměstnavatele (adresa - stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Název a kontaktní adresa právnické nebo fyzické osoby v ČR (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) <sup>10/</sup> :	IČ: Rodné číslo <sup>9/</sup> :
Místo výkonu práce v ČR (adresa):	

**Druh pracovněprávního vztahu: pracovní poměr<sup>2/</sup> , dohoda o pracovní činnosti<sup>2/</sup>**   
**Jedná se o dočasné přidělení agenturou práce k výkonu práce u uživatele<sup>3/</sup> ano  ne**   
**Jedná se o první zaměstnání na území ČR<sup>3/</sup> ano  ne**

Datum: ..... Podpis žadatele: .....

**Přílohy:**

- 1) - **pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí**, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo **dohodu o pracovní činnosti** (tyto dokumenty musí obsahovat kromě povinných náležitostí stanovených zákoníkem práce také dobu trvání základního pracovněprávního vztahu, výši mzdy, platu nebo odměny, délku sjednané týdenní pracovní doby a výměru dovolené v souladu s právními předpisy; toto neplatí v případě vyslání zaměstnavatelem k výkonu práce na území ČR na základě kontraktu)
  - **pouze pro povolení k zaměstnání pro sezónní zaměstnance**: pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, vždy na dobu určitou (tyto musí obsahovat kromě povinných náležitostí stanovených zákoníkem práce také dobu trvání základního pracovněprávního vztahu, výši mzdy, platu nebo odměny, délku sjednané týdenní pracovní doby, která alespoň na první pracovní pozici musí činit nejméně 15 hodin, a rovněž výměru dovolené v souladu s právními předpisy)
  - **při dočasném přidělování agenturou práce** k výkonu práce u uživatele bude součástí výše uvedené smlouvy rovněž **ujednání**, ve kterém bude zaměstnanec souhlasit s dočasným přidělováním k uživateli,
- 2) vyjádření tuzemského zaměstnavatele, že cizince i nadále zaměstná (**předkládá se pouze u žádosti o prodloužení povolení zaměstnání**),
- 3) fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince, která po ověření údajů bude vrácena předkladateli,
- 4) doklad o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat; u regulovaného povolání doklady dokládající splnění podmínky podle jiného právního předpisu,
- 5) další doklady, pokud to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázána,
- 6) kopie kontraktu<sup>11/</sup>,
- 7) kopie dokladu opravňujícího subjekt hospodářské činnosti k provádění činnosti, které jsou předmětem kontraktu<sup>11/</sup>,
- 8) pracovní smlouva uzavřená se zahraničním zaměstnavatelem<sup>11/</sup>.

V případě, že se jedná o **prodloužení povolení k zaměstnání**, žadatel předkládá pouze přílohu uvedenou pod bodem 2) a 3).

**Přílohy vystavené v cizích jazycích se předkládají v originálním znění nebo jejich úředně ověřených kopiích spolu s jejich úředně ověřenými překlady do českého jazyka.**

**Záznamy a údaje krajské pobočky ÚP ČR v .....**

Zádost přijata dne:	Jedná se o zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, podle <sup>12/</sup>
Zádost vyřizuje (jméno, příjmení a podpis)	§ 92 § 94  § 89 odst. 5 § 95 § 96
Datum vyřízení:	§ 97 písm. a), § 97 písm. b), § 97 písm. c), § 97 písm. d), § 97 písm. e)

**Vysvětlivky:**

- 1/ platné označte zaškrtnutím,
- 2/ kolková známka se nalepí na tuto žádost pouze spodním dílem bez oddělení horního dílu (při podání žádosti o povolení k zaměstnání činí poplatek 500,- Kč, při podání žádosti o prodloužení povolení k zaměstnání činí poplatek 250,- Kč),
- 3/ správný údaj označte x,
- 4/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno,
- 5/ KKO V = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace - KKO V - konstrukce KKO V“),
- 6/ vyplňuje se, je-li v době podání žádosti žadatel držitelem oprávnění k pobytu na území ČR. Vyplňte přesný název (účel) **oprávnění k pobytu na území ČR** včetně kódového označení,
- 7/ CZ-ISCO = Klasifikace zaměstnání - uveďte se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“),
- 8/ CZ-NACE = Klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“),
- 9/ vyplňuje se v případě, že se jedná o fyzickou osobu, která nepodniká,
- 10/ vyplňuje se v případě realizace smlouvy,
- 11/ přikládá se pouze v případě vyslání zaměstnavatelem k výkonu práce na území ČR na základě kontraktu (kopie kontraktu a kopie dokladu subjektu o hospodářské činnosti pouze v jednom výtisku budou součástí všech žádostí, vztahujících se k příslušnému kontraktu),
- 12/ krajská pobočka ÚP ČR označí typ zaměstnání.

**Upozornění:** Místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, pokud zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (§ 8a odst. 2), nebo jiné právní předpisy nestanoví jinak.

**Příloha E: Smlouva o smlouvě budoucí**

<p><b>Budoucí zaměstnavatel / Будущий работодатель:</b>                  Společnost:                  Se sídlem:                  IČO:                    (dále jen „zaměstnavatel“ / далее только «работодатель»)</p> <p><b>a / та</b></p> <p><b>Budoucí zaměstnanec / Будущий работник:</b>                  Jméno:                  Bydliště:                  Narozen dne / Дата рождения:                  (dál jen „zaměstnanec“ / далее только «работник»)</p> <p>uzavírají tuto / заключают следующий:</p>	
<p><b>Smlouvu o budoucí pracovní smlouvě</b></p>	<p><b>Договор о будущем трудоустройстве</b></p>
<p>1. Zaměstnavatel a zaměstnanec se zavazují uzavřít pracovní smlouvu, v níž bude druh práce určen jako <i>Zámečnické práce (Svářeč), ISCO 72121.</i></p> <p>Základní podmínky:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Místem výkonu práce bude</li> <li>b) Pracovní doba 37,5 hodiny týdně</li> <li>c) Standardní pracovní smlouva a podmínky budou nastaveny podle vnitřních mzdových předpisů zaměstnavatele. Zaměstnavatel garantuje, že celkový hrubý měsíční příjem zaměstnanec nebude nižší než <b>27 658 Kč.</b></li> <li>d) Nárok na délku dovolené na zotavenou je upraven v ustanoveních § 211 a násl. zákoníku práce (zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů a novel), tedy aktuálně 20 pracovních dní v jednom kalendářním roce.</li> <li>e) Pracovní poměr bude sjednán na dobu určitou, od</li> <li>f) Pracovní poměr započne následující pracovní den po tom, co zaměstnanec splní všechny zákonné podmínky k tomu, aby mohl v ČR legálně pracovat a současně dojde k uzavření vlastní</li> </ul>	<p>ботодатель и работник обязуются заключить трудовой договор на исполнение работ в <i>должности Слесарные работы «сварщик», ISCO 72121.</i></p> <p>Базовые условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Место работы будет ЕвоБус</li> <li>b) Занятость 37,5 часов в неделю</li> <li>c) Стандартный трудовой договор и условия будут установлены в соответствии с внутренними правилами оплаты труда работодателя. Работодатель гарантирует, что общий ежемесячный доход работника не будет меньше 27 658 чешских крон.</li> <li>d) Право на длительность отпуска регулируется положениями Раздела 211 и Трудовым кодексом (Закон № 262/2006 Сб., с изменениями и дополнениями), т.е. в настоящее время составляет 20 рабочих дней в одном календарном году.</li> <li>e) Трудовые отношения заключаются на определенный срок, с</li> <li>f) Трудовые отношения начинаются на следующий рабочий день после того, как работник выполнил все законные условия для того, чтобы он мог в ЧР легально работать и одновременно заключил собственный рабочий договор. Этот день одновременно считается</li> </ul>

<p>pracovní smlouvy. Tento den se současně sjednává jako den nástupu zaměstnance do práce.</p> <p>2. Pokud některá ze smluvních stran odmítne návrh druhé strany uzavřít ve sjednané době pracovní smlouvu (vyjma případu uvedeného v odst. 3. této smlouvy), může se druhá strana domáhat u soudu v ČR, příslušného dle sídla zaměstnavatele, podle Českého práva, aby svým rozhodnutím nahradil chybějící vůli smluvní strany uzavřít pracovní smlouvu.</p> <p>3. Závazek uzavřít pracovní smlouvu založený touto smlouvou o budoucí pracovní smlouvě zanikne, pokud se podmínky a okolnosti, z nichž smluvní strany vychází v době uzavírání této smlouvy, změní natolik, že uzavření pracovní smlouvy nebude možné spravedlivě požadovat.</p> <p>4. Případná náhrada škody vzniklá některé ze smluvních stran nesplněním závazku založeného touto smlouvou se bude řídit občanským zákoníkem ČR.</p> <p>5. Tato smlouva byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.</p> <p>6. V případě konfliktu jazykových verzí má znění v Českém jazyce přednost před jiným zněním.</p>	<p>днем начала работы для работника.</p> <p>2. Если одна из сторон отказывается принять предложение другой стороны заключить в оговоренный срок рабочий договор (исключение составляют случаи, которые оговорены в пункте 3 данного договора), другая сторона может обратиться в соответствующий суд Чешской Республики, и, в соответствии с чешским законодательством, принудить участника переговоров заключить рабочий договор.</p> <p>3. Обязательства заключить трудовой договор на основании настоящего «Договора о будущем трудоустройстве» станут недействительными, если исходные условия и обстоятельства подписания «Договора о будущем трудоустройстве» изменятся настолько, что заключения трудового договора на законной основе станет невозможным.</p> <p>4. Возмещение ущерба, причиненного одной из договаривающихся сторон в следствие невыполнения обязательств данного Соглашения, регулируется Гражданским кодексом ЧР.</p> <p>5. Данное Соглашение было подписано в двух экземплярах, один из которых принадлежит работодателю, а второй - работнику.</p> <p>6. В случае конфликта языковых версий имеет привилегию интерпретация на чешском языке.</p>
<p>Dne / дата</p> <p>_____</p> <p>Zaměstnanec / работник</p> <p>_____</p> <p>zaměstnavatel / работодатель</p>	

## **Abstrakt**

KUČOVÁ, Michaela. *Mezinárodní migrace pracovní síly*. Diplomová práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 78 s., 2019

**Klíčová slova:** mezinárodní migrace, migrace pracovních sil, migrant, hostitelská země, země původu, zahraniční pracovník

Předložená diplomová práce je zaměřena zhodnocení stavu současné mezinárodní migrace pracovní síly v České republice, popsání procesu aktivního náboru pracovních sil a navržení opatření, která povedou k lepšímu začlenění zahraničních pracovníků a ke zlepšení celkového náboru. První část je část teoretická, která obsahuje definici mezinárodní migrace, její typy a příčiny, výhody a nevýhody pro jednotlivé strany účastnící se migrace. Je zde hodnocen pracovní trh v ČR a postoje českých občanů k zahraničním pracovníkům. Druhou část tvoří část praktická, kde je charakterizovaná společnost Grafton Recruitment s.r.o. Poté jsou na základě rozhovoru zpracovány okruhy otázek zaměřené na klienty zaměstnávající zahraniční pracovní sílu a migranty z Polska a Ukrajiny. Tyto země jsou porovnány a jsou odhalena slabá místa, na jejichž základě je sestaven návrh na zlepšení začlenění zahraničních pracovníků a zlepšení celkového náboru pracovníků. V závěrečné části diplomové práce je tento návrh rozpracovaný do jednotlivých bodů.

## **Abstract**

KUČOVÁ, Michaela. *International labor migration*. Diploma thesis. Pilsen: Faculty of Economics, University of West Bohemia in Pilsen, 78 p., 2019

**Key words:** international migration, labor migration, migrant, host country, country of origin, foreign worker

This diploma thesis is focused on the evaluation of the status of the international labor migration in Czech Republic, describing the process of active recruitment and proposal of improvements that will lead in to a better integration of foreign workers and to improvement of the overall recruitment process. The first part is a theoretical, based on the scientific literature and describes a definition of international migration, its causes and types, advantages and disadvantages of the various parties involved in the migration. There is also evaluated the labor market in the Czech Republic and attitudes of Czech citizens to the foreign workers. The second part is practical characterizing Grafton Recruitment Ltd. Based on the interview is prepared a set of questions focused on clients employing of foreign workers and migrants from Poland and Ukraine. These countries are compared and revealed weaknesses on the basis of drawn up a proposal to improve the integration of foreign workers and improve the overall recruitment process. In the final part of this diploma thesis is the proposal of possible improvements in this area developed into individual points.