

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice

Employment of foreign workers in the Czech Republic

Jitka Chmelíková

Cheb 2013

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice“

vypracovala samostatně pod dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložených zdrojích.

V Chebu, dne 2.5.2013

.....
podpis autora

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala své vedoucí práce paní Ing. Haně Kunešové za cenné rady, připomínky a čas, který mi věnovala při zpracování této bakalářské práce. Dále panu Danielu Odlovi za konzultace v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků ve vybraném výrobním družstvu Sněžka. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat své rodině za podporu po celou dobu studia.

Obsah

Úvod.....	6
1 Úvod do problematiky	8
2 Podmínky zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR	14
2.1 Zelená a modrá karta.....	16
2.2 Přístup slovenských občanů na trh práce ČR	17
2.3 Právní úprava související se zaměstnáváním zahraničních pracovníků v ČR.....	18
3 Zahraniční pracovníci na trhu práce ČR do roku 2004.....	26
4 Zahraniční pracovníci na trhu práce ČR od roku 2004.....	30
4.1 Zaměstnávání zahraničních pracovníků v krajích ČR	33
4.2 Zaměstnávání zahraničních pracovníků v Královéhradeckém kraji.....	34
5 Zaměstnávání zahraničních pracovníků v konkrétní firmě.....	36
5.1 O společnosti	36
5.2 Praktické informace z výrobního družstva Sněžka.....	39
5.2.1 Důvody k zaměstnávání zahraničních pracovníků.....	39
5.2.2 Počet a struktura zahraničních pracovníků	39
5.2.3 Vyhledávání pracovníků ze zahraničí	41
5.2.4 Přijímání zahraniční pracovní síly na manuální pozice.....	42
5.2.5 Problémy při zaměstnávání zahraničních pracovníků.....	42
5.2.6 Dodržování zákonů	43
5.2.7 Čeština ve výrobním družstvu Sněžka	44
5.2.8 Spokojenost zahraničních zaměstnanců	44
6 Ekonomické dopady zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR	46
7 Závěr	48
Seznam obrázků	50
Seznam tabulek	51
Seznam zkratk	52
Seznam použitých zdrojů.....	53
Seznam příloh	59

Úvod

Vzhledem ke stále rostoucímu významu zahraničních pracovníků na pracovním trhu je téma této bakalářské práce aktuální problematikou nejen u nás, ale i v dalších zemích, kde stále stoupá podíl zahraničních pracovníků na trhu práce. Příliv zahraničních pracovníků do České republiky byl v poslední době nejvíce ovlivněn v roce 2004 a 2008. Roku 2004 vstoupila naše republika do Evropské unie a v roce 2008 nás postihla celosvětová krize, která se začala postupně projevovat až v roce 2009. Vstupem České republiky do Evropské unie se pro cizí státní příslušníky zemí Evropské unie změnila podmínky zaměstnávání na našem území. Ne vždy, se ale jedná o legální zaměstnávání a tudíž informace o počtech zahraničních pracovníků v České republice jsou nepřesné.

Cílem této bakalářské práce je charakterizovat podmínky zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice v současné době a porovnat je se situací před vstupem České republiky do Evropské unie. Dalším cílem je charakterizovat vývoj zaměstnanosti zahraničních pracovníků v České republice po vstupu do Evropské unie. Dále zpracovat informace o zaměstnávání zahraničních pracovníků v konkrétní firmě a na závěr zhodnotit význam zaměstnávání zahraničních pracovníků pro českou ekonomiku.

Práce obsahuje dvě hlavní části. V první části je text zaměřený na podmínky zaměstnávání zahraničních pracovníků, na právní úpravy v této oblasti a na vývoj počtu zahraničních pracovníků v České republice s přihlédnutím na rok 2004, ve kterém se Česká republika zapojila do jednotného trhu Evropské unie. Zdrojem pro tuto část práce byly především odborné knihy a časopisy, publikace a zákony, které jsou uvedeny v příloze této bakalářské práce. Druhá část je zaměřena na zaměstnávání zahraničních pracovníků ve výrobním družstvu Sněžka Náchod. Na základě konzultací a emailové komunikace s odpovědným pracovníkem personálního oddělení byly zpracovány základní informace o firmě a o jejich statistikách týkajících se zahraničních pracovníků. V poslední části práce jsou stručně zmíněny ekonomické dopady zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice.

Pro zpracování práce bylo důležité pracovat s dostupnou literaturou a se statistickými zdroji. Úřady práce neměly čas potřebné informace poskytnout a mnoho firem na mé dotazy nereagovalo, nebo odpovědělo negativně.

Při zpracovávání podkladů pro práci byl zjištěn nedostatek především v nedostupnosti aktuálních dat a v údajích Českého statistického úřadu. Data ČSÚ se v průběhu roku mírně liší, což je důsledkem měsíčního zveřejňování a upřesňování dat. Jedním ze zkreslujících faktorů při sběru dat může být příhraniční mobilita, či nelegální toky zahraničních pracovníků v České republice. V práci jsou uvedeny statistiky týkající se cizinců v pozici zaměstnanců, tedy evidovaných na úřadech práce, i statistiky cizinců, kteří u nás pracují na základě živnostenského oprávnění.

1 Úvod do problematiky

Celkovou zaměstnaností zahraničních pracovníků v České republice chápeme ekonomickou aktivitu zaměstnaných cizinců a cizinců pracujících na základě živnostenského oprávnění. Oba tyto uvedené typy pracovníků tvoří v ČR pracovní sílu ze zahraničí. (Horáková, 2011)

Zaměstnávání pracovníků ze zahraničí souvisí s pohybem neboli migrací obyvatelstva. Pohyb obyvatelstva je starý jako lidstvo samo, protože už dříve se lidé stěhovali z místa na místo. Měli k tomu mnoho důvodů, podobně jako je tomu dnes. A stejně jako je tomu v této době, si i v minulosti jednotlivé státy kontrolovaly příliv cizinců na svá území. Důvodem **migrace** může být například rozdíl v bohatství jednotlivých lokalit, rozdílná životní úroveň, síla ekonomik států, rozdíly v politice, kultuře, dále pak válečné střety, náboženství, kvalita životního prostředí, svoboda, možnost seberealizace a pod. (Šišková, 2001)

„Tyto důvody jsou označovány jako „push“ faktory (tedy faktory, které „vypuzují“ obyvatelstvo ven z jejich mateřské země - versus „pull“ faktory, které je naopak do nové země přitahují).“ (Šišková T., 2001, s.19)

V oblasti zaměstnávání cizinců je - mimo jiné druhy migrace - důležitým pojmem **mezinárodní migrace**. Mezinárodní migrací chápeme pohyb jedné či více osob realizovaný mezi různými státy. Z časového hlediska rozlišujeme migraci především krátkodobou a dlouhodobou. Dále se může také jednat o migraci trvalou nebo opakovanou, která může být známá pod pojmem cirkulární. (MVCR, 2010)

Mezinárodní migrace je tedy především přesun osob přes hranice jednotlivých států. V současnosti migrují lidé i v rámci celých rodin a jedná se tak o kolektivní rozhodnutí. Při přesunu většinou dochází ke změně trvalého bydliště na období delší, než je jeden rok. Pak hovoříme o dlouhodobé migraci. Existuje i krátkodobá migrace, která je pro zemi, kam se přistěhovalec vrací jako do své mateřské země, velice cenná. Do země svého původu přináší nejen získané zkušenosti a vědomosti, ale i možné finanční výdělky ze svých zahraničních cest. (MPSV, 2009) Dále migraci můžeme dělit na dobrovolnou a vynucenou. V některých případech toto rozdělení splývá. Když dobrovolně migrujeme, znamená to, že migrujeme za účelem vzdělávání, za prací nebo z důvodu sjednocení rodiny či jiných příčin, které mají osobní charakter.

Pokud utíkáme před přírodními katastrofami, politickými konflikty či před situacemi, které ohrožují náš život, považujeme tuto migraci za vynucenou. (Imigrace, 2012)

Migrace je ovlivněná různými faktory, které se pojí k místu odkud člověk odchází, k místu kam přichází a i k tranzitním zemím, které prochází. Existují i faktory, které jsou vázané přímo na migranty a těmi jsou pohlaví, věk, vzdělání a zdraví. Naopak faktory nepřímo vázané na migranty jsou geografická poloha, socioekonomická situace, migrační politika, historie migrace a pod. (Šišková T., 2001)

Pokud lidé cestují za prací jedná se o **pracovní migraci**. Mezi hlavní důvody, proč lidé za prací migrují, je fakt, že si zlepšují jazykové dovednosti, získávají nové znalosti a mají možnost si vydělat více peněz. Osoba migrující za prací je označována jako pracovní migrant. Pracovní migrant může přijít do země samostatně, aby zde našel práci. Dále může vstoupit do země na základě pozvání vlády či zaměstnavatele, který ho v budoucnu zaměstná, jako cizí pracovní síla. Pracovní migrace může mít dlouhodobý nebo sezónní charakter. Vyskytuje se i v podobě příhraniční pracovní aktivity. S pracovní migrací je spojen pojem „Brain drain“, což se do českého jazyka překládá jako „odliv mozků“ a znamená odchod kvalifikovaných jedinců. (Demografie, 2009)

Pracovní migraci lze dělit na:

- nabídkovou, která se týká především odborníků a specialistů
- poptávkovou, která se týká osob s běžnou profesní kvalifikací
 - pobytovou - migrant má místo pobytu v cílové zemi
 - dojížděkovou - místo pobytu migranta zůstává v zemi původu

(Baštýř, 2001)

Pokud do ČR migruje občan jiné země je obecně považován za **cizince**.

„Cizincem je každá fyzická osoba, která není občanem České republiky.

Pro účely zákona o pobytu cizinců se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.“ (MVCR, 2010)

Podmínkami vstupu a pobytu cizinců v ČR a všeobecnou problematikou cizinců se zabývá zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů. (Joklová a kol., 2009)

Pokud do ČR migruje občan za účelem zaměstnání, nabývá pojem cizinec podle zákona o zaměstnanosti jiného významu.

„Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle zákona o zaměstnanosti se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky.“ (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů, § 85)

Zaměstnáváním cizinců se zabývá čtvrtá část zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů a další související zákony.

Pokud má cizinec trvalý pobyt v ČR, tak má, co se týká zaměstnání, stejná práva jako občan ČR, tudíž nejsou až na nějaké výjimky omezováni při výběru zaměstnání. Těmito výjimkami mohou být například taková povolání, kde se vyžaduje státní občanství České republiky.

Od vstupu ČR do EU nepotřebují občané EU, Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska na území ČR povolení k zaměstnání. Dle zákona o zaměstnanosti má zaměstnavatel pracovníků ze zahraničí povinnost informovat příslušný úřad práce a to tím, že odevzdá tzv. „Informační kartu“. (Příloha A – Informační karta) Nejpozději může kartu odevzdat v den nástupu cizince do zaměstnání. (Horáková, 2012; Pořízková, 2008)

Cizinec, vymezený dle zákona o zaměstnanosti, může vykonávat pracovní činnost v ČR pouze v souladu s platným povolením k zaměstnání a platným povolením k pobytu nebo je-li držitelem zelené nebo modré karty.

O **povolení k zaměstnání** žádá cizinec (Příloha B – Žádost cizince o povolení k zaměstnání na území České republiky), nebo pověří zaměstnavatele, či někoho jiného a to na základě písemné plné moci. Nutností k tomu, aby vůbec bylo povolení k zaměstnání cizinci vydáno, je situace na trhu práce. Důležitou informací je existence volného pracovního místa, které nelze obsadit jinak než cizincem. Povolení k zaměstnání vydává vždy příslušná krajská pobočka ÚP, do které spadá místo výkonu zaměstnance. Vydání povolení k zaměstnání podléhá správnímu poplatku ve výši 500 Kč. (MPSV, 2012)

Diskriminace cizinců při zaměstnávání

Cizinci mají stejná práva a povinnosti jako státní občané ČR. Podle zákona o zaměstnanosti platí zákaz diskriminace.

Steinichová (2003) uvádí několik diskriminačních důvodů, například:

- rasa, barva pleti
- pohlaví
- sexuální orientace
- jazyk
- víra a náboženství
- politické nebo jiné smýšlení
- členství nebo činnost v politických stranách
- národnost
- zdravotní stav
- věk
- manželský a rodinný stav

Existuje také tzv. nepřímá diskriminace, která obsahuje takové jednání, které nepůsobí přímo, ale k diskriminaci navádí a dochází k ní na základě jednání.

Výjimku ze zákazu diskriminace je oprávněn udělit pouze zákon. Tvoří ji například práce mladistvých a žen, požadavky spojené se znalostí určitého jazyka, nutnost státního občanství a také například délka praxe či stupeň a druh vzdělání. Jako cizince na území ČR nelze přijmout do zaměstnání na pozici například celníka, policisty, vojáka z povolání, soudce a pod. (Steinichová, 2003)

Formy zaměstnávání cizinců

Pokud je cizinec zaměstnáván na území ČR, musíme rozlišit možné formy zaměstnávání. První možností je **zaměstnávání cizinců tuzemským zaměstnavatelem**, což je nejčastější způsob zaměstnávání cizinců.

Vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tak jako u zaměstnanců, kteří jsou občany ČR, upravuje Zákoník práce a další související předpisy. Dále pak zákon o mezinárodním právu soukromém a Zákoník práce umožňují používání i jiného práva pro úpravu vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Další formou je **výkon práce vyslanými cizinci na území ČR zahraničním zaměstnavatelem**. Účelem této formy je plnění většinou obchodní, ale i jiné smlouvy s českou PO nebo FO. U této formy zaměstnávání český subjekt nezasahuje a ze vztahů mezi zahraničním zaměstnavatelem a cizincem mu nevznikají žádné povinnosti. Poslední formou je **zaměstnávání cizinců na základě mezistátních či mezinárodních dohod**, které se zpravidla řídí podle obecně závazných právních předpisů, popřípadě v některých oblastech stanovenými odchylkami a kvótami, které souvisí s dohodami a jsou potvrzené na určité období smluvními stranami. Pro každou formu tedy vyplývá i právní úprava zaměstnání.

Povolení k získávání zahraničních pracovníků

Zaměstnavatel v ČR může na základě zákona o zaměstnanosti zaměstnávat pracovníky v takovém počtu a složení, které potřebuje. Zaměstnavatel může ohlásit úřadu práce vzniklé volné pracovní místo. Volné pracovní místo vzniká buď vytvořením nového či uvolněním dosud existujícího pracovního místa. Pokud zaměstnavatel chce na pracovní pozici zaměstnat zahraničního pracovníka, znamená to, že pracovní místo není vhodné pro občana ČR, zejména pro některého z uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatel získává povolení k zaměstnání zahraničního pracovníka až po vyjádření příslušného úřadu práce, který má povinnost prověřit, zda na uvedenou pracovní pozici skutečně není možné zaměstnat někoho z uchazečů o zaměstnání. Poté, co zaměstnavatel obdrží povolení k zaměstnávání cizinců, může provádět nábor cizinců. Pro cizince je pak důležité získat povolení k zaměstnání. Existují ovšem i pracovní místa, která povolení k zaměstnání nepotřebují a to zejména *„jedná-li se o místa obsazovaná volbou nebo jmenováním nebo o místa, která jsou obsazována cizinci, u nichž se při povolování zaměstnání nepřihlíží k situaci na trhu práce nebo u nichž se povolení k zaměstnání nevyžaduje.“* (Steinichová, 2003, s.13-14)

Zprostředkování zaměstnání cizincům

Zprostředkováním zaměstnání cizinců se rozumí činnost, která je zaměřena na hledání pracovních míst pro cizince a vyhledávání pracovních sil pro zaměstnavatele. S touto zprostředkovatelskou činností jde ruku v ruce také činnost informační a poradenská. Zprostředkovatelé mohou být úřady práce, dále PO nebo FO na základě agentur práce, ale pouze tehdy pokud mají povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí ČR tuto činnost provádět. Úřady práce a agentury by ohledně situace na trhu práce měly spolupracovat. Úřady práce provádějí tuto činnost na celém území ČR bezplatně, kdežto PO a FO za úhradu. (Joklová a kol., 2009)

2 Podmínky zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR

Počet zaměstnaných cizinců v České republice se především odvíjí od podmínek, které musí cizinec splnit. Bylo tomu tak i před vstupem do EU. Jedná se o podmínky vstupu a podmínky související s jejich zaměstnáváním. Přísnější podmínky by způsobily větší překážky pro cizince v získávání pracovního místa na trhu práce ČR. To by pak znamenalo pokles počtu zaměstnaných cizinců u nás.

Vývoj pracovní migrace podle Pořízkové, 2008:

1. fáze - z pohledu přílivu cizinců na naše území, je charakteristická liberálním přístupem. Řadíme ji do období mezi lety 1993 – 1996. V této fázi byla zaměstnanost cizinců kontrolována již pomocí pracovních povolení. Cizinci pracovali zejména na pracovních pozicích, které čeští občané odmítali. V tomto období byla nízká míra nezaměstnanosti a tak měli cizinci větší šanci uplatnit se na trhu práce ČR. Obecná míra nezaměstnanosti v roce 1993 byla 3% a v dalších třech letech se kolem 3% pohybovala. (Höhne, 2012)

2. fáze - s sebou přinesla řadu omezení. Proto byla nazývaná obdobím restrikce. Tato fáze trvala od roku 1997 do 1999. V této době došlo ke zpřísnění podmínek pobytu a zaměstnávání cizinců v ČR. Předcházela tomu zvyšující se míra nezaměstnanosti, která je patrná z následující tabulky.

Tab.č.1: Míra nezaměstnanosti v období 1997 – 1999

Rok	Míra nezaměstnanosti v %
1997	4,4
1998	6,1
1999	8,6

Zdroj: Vlastní zpracování 2013, MPSV 2012

3. fáze - je fází kontrolní. Jedná se o období od roku 1999 po současnost (podle Pořízkové, 2008), kdy je především důležitá legislativní činnost ohledně podmínek pro vstup, pobyt a zaměstnávání cizinců v ČR.

Třetí fáze je charakteristická jinými požadavky a zkušenostmi pracovníků, chybějící domácí pracovní silou a také tím, že domácí pracovník nestojí o každou práci, která je mu nabízena. Roku 2003 byl Ministerstvem práce a sociálních věcí zahájen projekt „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Projekt byl ukončen roku 2010 vládou ČR. Cílem projektu bylo vzbudit pozornost kvalifikovaných pracovníků, kteří by přišli do ČR a zůstali zde i se svými rodinami natrvalo.

Nejvíce cizinců, kteří byli tímto projektem vybráni, pracovalo na pozicích:

- techničtí pracovníci
- pracovníci na manažerských pozicích
- pracovníci v oblasti IT
- pracovníci ve zdravotnictví (Horáková, 2005)

Důležité změny

Mezi nejdůležitější změny v oblasti zaměstnávání cizinců se považuje vstup ČR do EU. Tak vznikly dvě skupiny cizinců:

- občané EU/EHP a Švýcarska. Tito občané nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti cizinci a tudíž nepotřebují ani povolení k zaměstnání.
- občané třetích zemí, kteří povolení k zaměstnání potřebují. Podmínky zaměstnávání této skupiny občanů stanovuje zákon o zaměstnanosti v § 85 – 101.

(Pořízková, 2008)

2.1 Zelená a modrá karta

Zelené karty se cizincům vydávají od roku 2009 a jsou zároveň **povolením k pobytu i povolením k zaměstnání** dlouhodobého charakteru. Jedná se o cizince, kteří nejsou občany EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska, Švýcarska a nejsou ani jeho rodinným příslušníkem.

Existují **tři druhy** zelených karet. Označují se typem **A, B, C**. Typ A je určen pro vysoce kvalifikované pracovníky, kteří disponují vysokoškolským vzděláním. Tento typ zelené karty je vydáván zpravidla nejdéle na dobu tří let s možností prodloužení maximálně vždy o tři roky Typ B se vydává na dva roky pro pracovníky s minimálním požadavkem vyučení s možností prodloužení maximálně vždy o tři roky. Pro ostatní pracovníky je vydáván na dva roky typ C. Ovšem tento typ je bez možnosti prodloužení.

Zelená karta může být vydána pouze cizincům z některých zemí. Ty jsou vyjmenovány ve vyhlášce Ministerstva vnitra ČR č. 461/2008 Sb. a jedná se o tyto země :

Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko a Ukrajina.

Impulsem k zavedení zelených karet byl nedostatek kvalifikovaných volných pracovních sil. Po jejich zavedení došlo k prudkému rozvoji ekonomiky. Karty jsou přínosem v oblasti administrativy a cizincům je tak usnadněný přístup na český pracovní trh. Zelená karta je vydána na konkrétní pracovní místo uvedené v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty a cizinec ho získá pouze tehdy, pokud místo nelze obsadit českým občanem nebo občanem EU, či rodinným příslušníkem.

Centrální evidence volných pracovních míst je zveřejněna na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, kde může každý sledovat aktuální informace nejen o zelených kartách. Cizinec, který chce pracovat v ČR na základě zelené karty, si nejprve musí najít pracovní místo v centrální evidenci volných míst. Dále by se měl ujistit u konkrétního zaměstnavatele, zda splňuje požadavky pro danou práci. Nejčastějším a nejjednodušším způsobem je e-mailová komunikace. Poté může cizinec vyplnit žádost o zelenou kartu, která je k dispozici ve čtyřech světových jazycích a může ji vyplnit i na internetu.

Cizinec podává žádost spolu se stanovenými přílohami na příslušném zastupitelském úřadu ČR. Přílohami se rozumí platný cestovní pas, dvě aktuální fotografie, doklady k prokázání vzdělání a odborné kvalifikace pro pracovní pozici. Někdy je vyžadována i lékařská zpráva a výpis z Rejstříku trestů. Žadatel platí poplatek 1000 Kč. Zastupitelský úřad posílá žádost spolu se záznamem pohovoru na Ministerstvo vnitra. Ministerstvo vnitra do 30 dnů rozhodne o vydání nebo nevydání zelené karty a informuje zaměstnavatele, kterého se volné pracovní místo týká. Zastupitelský úřad informuje o rozhodnutí cizince. Ten si do 3 dnů od vstupu na území ČR musí zelenou kartu vyzvednout na Ministerstvu vnitra a musí oznámit policii místo pobytu.

Vedle zelené karty existuje také modrá karta, která má podobný charakter. **Modrá karta** je určena pouze státním příslušníkům třetích zemí, u kterých se vyžaduje vysoká kvalifikace na obsazení pracovních míst, pokud je taková pracovní síla poptávána. Výhoda zelených a modrých karet spočívá ve zjednodušení přístupu cizinců na trh práce ČR. Jedná se o duální povolení (povolení k pobytu a povolení k zaměstnání). Čas, který je potřeba pro vydání ať už zelené nebo modré karty, je kratší oproti vydání klasického povolení k zaměstnání. (Joklová a kol., 2009; Časopis Práce a mzda, 2011)

2.2 Přístup slovenských občanů na trh práce ČR

Slovenští občané se řadili a řadí mezi nejpočetnější skupinu občanů, která v České republice kdy pracovala. Důvodů, proč slovenští občané pracují právě v České republice, je mnoho. Mezi ty hlavní může patřit blízká poloha států a dřívější společné dějiny. Velice podobný dorozumivací jazyk odstraňuje jazykové bariéry při získávání zaměstnání a často i při jeho výkonu.

Roku 1993 vstoupila v platnost **smlouva č. 227/1993 Sb., která upravovala vzájemné zaměstnávání občanů České a Slovenské republiky**. Listina byla podepsána panem prof. Ing. Václavem Klausem CSc. a panem JUDr. Vladimírem Mečiarem dne 29.10.1992, avšak v platnost vstoupila až 3.5. následujícího roku. Hlavní výhoda této smlouvy tkvěla v odstranění bariéry v podobě povolení k zaměstnání. Občané museli být pouze zaregistrováni na příslušném úřadu práce, podle toho, kam jejich zaměstnavatel spadal. Dalším nezbytným dokumentem bylo povolení k pobytu, které vydávala cizinecká policie. Celé znění smlouvy je k nahlédnutí na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. (MPSV, 2007)

Roku 2001 byl Ministerstvem zahraničních věcí zveřejněn další důležitý dokument, který problematiku upravoval. Jednalo se o **sdělení, které sjednávalo správní ujednání k předešlé zmíněné smlouvě č. 277/1993 Sb. o vzájemném zaměstnávání občanů České a Slovenské republiky**. Sdělení bylo ujednáno na dobu neurčitou a týkalo se zabezpečujících podmínek vzájemného zaměstnávání občanů ČR a SR. Podepsal ho pan PhDr. Vladimír Špidla za Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a pan Doc. Ing. Peter Magvaši CSc. za Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky. Znění tohoto dokumentu je dostupné na webových stránkách Ministerstva vnitra České republiky. (MVCR, 2010)

2.3 Právní úprava související se zaměstnáváním zahraničních pracovníků v ČR

Zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR se řídí několika hlavními zákony. Především se jedná o **zákon o zaměstnanosti**, který je podrobněji přiblížen níže. Dalším důležitým zákonem je **zákon o pobytu** cizinců. V tomto zákoně jsou uvedeny druhy víz, které zde v ČR může cizinec obdržet. Ze zákona mimo jiné vyplývá, že cizince nelze zaměstnat pokud vlastní pouze krátkodobé vízum, tedy vízum na pobyt do 90 dní. Zákon o pobytu cizinců na našem území se obecně zabývá rozlišením víz a obecně povolením k pobytu. V neposlední řadě je zmíněn i **Zákoník práce**, který upravuje vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ať už se jedná o tuzemského pracovníka či cizince.

Stejně jako s občany ČR lze s cizinci uzavírat pracovní smlouvy na hlavní pracovní poměr i vedlejší pracovní poměr a také dohody o pracích vzniklých mimo pracovní poměr. K dohodám mimo pracovní poměr patří dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Pracovní poměr lze s cizincem sjednat na dobu určitou a neurčitou. Tato doba musí být v souladu s platným vydaným povolením k zaměstnání. Na základě pracovní smlouvy je stanoven den nástupu do práce a tím dnem vzniká pracovní poměr. (Steinichová, 2003)

Nejdůležitějším zákonem, který upravuje problematiku zaměstnávání zahraničních pracovníků, je tedy zákon č. 435/2004 Sb., **o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů**, respektive část čtvrtá - Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. Zákon nejdříve vysvětluje pojem **cizinec**.

Cizincem není občan EU, jeho rodinný příslušník, rodinný příslušník občana ČR, který nemá státní občanství v ČR a v jiném státě patřícím do EU. Pokud zaměstnavatel zaměstnává cizince, měl by vědět, že se rozlišují kategorie cizinců a pro každou kategorii platí i jiná právní úprava.

1. kategorie - Cizinci s trvalým pobytem na základě povolení k pobytu na území ČR. Podmínkou této kategorie je, že cizinec dovršil 15 let a prokáže se průkazem o povolení k pobytu, který vydává Policie ČR.

2. kategorie - Občané členských států EU a jejich rodinní příslušníci.

Tato kategorie cizinců má stejné právní postavení jako občané ČR a proto nepotřebují povolení k zaměstnání a po dobu práce v ČR mají i právo pobytu v ČR. Do této kategorie spadají i občané EHP, což zahrnuje kromě občanů EU i občany Norska, Islandu a Lichtenštejnska. Výjimku mají také občané ze Švýcarska. Právní úprava, která se tímto zabývá, vychází z Nařízení Rady 1612/68 EHS o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství. Směrnice Rady 90/3 ES/EHS upravuje právo pobytu zaměstnance a Nařízení komise EHS 1251/70 se zabývá právem pracovníků zůstat na území členského státu poté, co byli v tomto státě zaměstnáni.

3. kategorie - Občané z třetích států, kteří potřebují jak povolení k zaměstnání, tak povolení k pobytu.

Povolení k zaměstnání vydává příslušný ÚP. Povolení k pobytu vydává cizinecká policie na základě žádosti, která musí být doložena získaným povolením k zaměstnání.
(§ 85)

Získávání ZP (§ 86)

Zaměstnavatel může zahraničního zaměstnance získat sám a nebo za pomoci krajské pobočky ÚP. Od 1.1. 2012 už zaměstnavatel nemusí informovat ÚP o volných pracovních místech. Tato povinnost zůstala jen právníckým osobám. Odstranění této povinnosti především znamená, že zaměstnavatelům odpadnou práce s administrativou a naopak krajské pobočky ÚP budou mít více práce s vyhledáváním volných pracovních míst. Zaměstnavatelé, kteří svá volná pracovní místa již dříve oznamovali a spolupracovali s ÚP, se nejspíše budou chovat podobně a spolupráce zůstane na dobrovolném principu i nadále. Pokud zaměstnavatel oznámí a projedná s ÚP svůj záměr zaměstnávat zahraniční pracovníky, může tuto činnost vykonávat pod podmínkou, když tato volná pracovní místa nelze obsadit jinak.

Zaměstnavatel nemusí oznamovat a projednávat volná pracovní místa pokud se jedná o zaměstnávání zahraničních pracovníků, kteří:

- mají povolení k zaměstnání,
- povolení nepotřebují,
- žádají o prodloužení povolení k zaměstnání,
- budou zaměstnání jako držitelé zelené nebo modré karty.

Informační povinnost zaměstnavatele (§ 87) a evidence cizinců (§ 102)

Zákon o zaměstnanosti udává informační povinnost zaměstnavatele. Tuto povinnost musí plnit, protože jinak hrozí zaměstnavateli pokuty. Ten je povinen písemně nahlásit příslušné krajské pobočce ÚP nástup zaměstnance do zaměstnání nejpozději v den nástupu k výkonu práce pokud se jedná o:

- občana EU, jeho rodinného příslušníka,
- rodinného příslušníka občana ČR, který není občanem ČR ani EU,
- cizince, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání,
- cizince, u kterého se toto povolení nevyžaduje

Každou změnu, která nastane, je zaměstnavatel povinen nahlásit nejpozději do 10ti kalendářních dnů od změny nebo od doby, kdy se změnu dozvěděl. Do 10ti kalendářních dnů musí také zaměstnavatel nahlásit ukončení zaměstnání. Zaměstnavatel informuje krajskou pobočku ÚP písemnou formou, která obsahuje informace vedené v evidenci, kterou je povinen zaměstnavatel vést. Každou změnu těchto informací je zaměstnavatel povinen nahlásit nejpozději do 10ti kalendářních dnů. Krajská pobočka ÚP vede evidenci zahraničních pracovníků pracujících v ČR. Tyto údaje slouží především pro statistické účely.

Evidence ÚP musí obsahovat:

- identifikační údaje cizince
- místo výkonu práce, druh práce
- identifikační údaje zaměstnavatele
- dobu na kterou se vydává povolení k zaměstnání
- další údaje nezbytné pro vykonávání práce
- pohlaví
- zařazení podle odvětvové klasifikace ekonomických činností
- dosažené vzdělání
- potřebné vzdělání pro výkon zaměstnání

Zaměstnavatel také eviduje cizince, které zaměstnává.

Evidence zaměstnavatele musí obsahovat:

- identifikační údaje cizince
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal
- druh práce
- místo výkonu práce
- dobu vykonávání práce
- pohlaví
- zařazení podle odvětvové klasifikace ekonomických činností
- dosažené vzdělání
- vzdělání požadované pro výkon povolání
- dobu na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu
- den nástupu a den ukončení zaměstnání

Identifikačními údaji se rozumí jméno, příjmení, popřípadě i rodné jméno, dále pak státní občanství, rodné číslo či datum narození, místo narození a bydliště osoby.

Zaměstnavatel musí uchovávat potřebné dokumenty po dobu výkonu práce a 3 roky po jejím skončení. Údaje, které eviduje ÚP a zaměstnavatel, slouží pro účely sledování situace na trhu práce, pro vyhodnocování a pro kontrolu. Jsou s tím ale spojené i problémy. Zaměstnavatel není schopen uhlídat, zda cizinec včas změny nahlásí.

Povolení k zaměstnání cizince (§ 89, 90, 91, 92, 94, 100)

Cizinec může pracovat na území ČR pouze s **platným povolením k zaměstnání a s platným povolením k pobytu nebo také v případě, že vlastní zelenou nebo modrou kartu**. K tomu, aby bylo povolení k zaměstnání vydáno, žádá cizinec buď písemně sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele krajskou pobočku ÚP už před vstupem do ČR. Žádost by měla obsahovat všechny potřebné údaje, které vyjmenovává zákon. K žádosti je nutné předložit důležité dokumenty, jako například vyjádření zaměstnavatele (Příloha C - Vyjádření zaměstnavatele), který potvrzuje zaměstnání cizince. Všechny přiložené dokumenty musejí být v originálním znění a v překladu do českého jazyka. Tento překlad musí být úředně ověřený. Povolení vydává ÚP nejdéle na 2 roky za podmínky, že volné pracovní místo je ohlášené a nelze obsadit jinak. Záleží také na rozhodnutí krajské pobočky ÚP.

Povolení k zaměstnání musí obsahovat:

- identifikační údaje cizince
- místo a druh práce
- identifikační údaje zaměstnavatele
- dobu na kterou se povolení vydává
- další údaje, které jsou pro výkon práce nezbytné

Povolení může ÚP prodloužit, v některých případech i opakovaně. Na to však musí být žádost se stejnými náležitostmi, které obsahuje žádost o povolení k zaměstnání. Cizinec ji musí podat na příslušnou krajskou pobočku ÚP, než skončí původní povolení k zaměstnání.

K tomu je potřeba předložit vyjádření zaměstnavatele, že cizinec u něj bude dále pracovat. Pokud cizinec v ČR požádal o udělení mezinárodní ochrany po dobu 12ti měsíců ode dne, kdy požádal o udělení azylu nebo pokud nesplňuje některou z podmínek, které jsou pro vydání povolení nezbytné, nelze mu povolení k zaměstnání vydat.

Povolení k zaměstnání může zaniknout z několika důvodů.

Těmi důvody jsou:

- uplyne doba, na kterou bylo vydáno
- skončí zaměstnání
- vyprší povolení k trvalému pobytu
- neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu

Krajská pobočka ÚP **může povolení i odejmout** z důvodu uvedení nepravdivých údajů. Obě dvě žádosti, jak povolení k pobytu, tak i povolení k zaměstnání, podléhají správnímu poplatku podle právních předpisů zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích ve znění pozdějších předpisů.

Povolení k zaměstnání se nevyžaduje u osob, které mají povolení k trvalému pobytu, u cizince, kterému byl udělen azyl, u cizince, který pracuje v ČR pouze po dobu nepřesahujících 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo 30 dnů v kalendářním roce a jedná-li se o umělce, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka. Povolení k zaměstnání nemusí mít cizinec, který se soustavně připravuje na budoucí povolání a absolvent školy v ČR.

Kontrolní činnost (§ 125)

Kontrolou v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků se zabývá **Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce i celní úřady, generální ředitelství ÚP a krajské pobočky ÚP.**

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce mají na starost kontrolovat zda kontrolovaná osoba dodržuje pracovní právní vztahy.

Kontrolovanou osobou může být zaměstnavatel, FO i PO. (viz §126) Zejména se jedná o kontrolu rozsahu práce, kterou zaměstnavatel přiděluje svým podřízeným.

„U zaměstnance – cizince inspektoři kontrolují, zda vykonává práci pro PO nebo FO na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, zelenou nebo modrou kartou, jsou-li podle zákona o zaměstnanosti vyžadovány.“ (Kapoun, 2012, s.27)

Kontrolor generálního ředitelství ÚP kontroluje plnění dohod například vytváření nových pracovních míst a plnění cílených programů. Pracovník krajské pobočky ÚP kontroluje výši průměrného čistého výdělku. Každý kontrolor se musí prokazovat služebním průkazem a kontrolu provádí na pracovišti či v sídle kontrolované osoby.

Kontrolní orgány se řídí zákonem o inspekci práce č. 251/2005 Sb. V tomto zákoně je vymezený rozsah kontrolních pravomocí.

Kontrolou zaměstnávání cizinců se zabývají i **celní úřady**. Kontrolují, zda cizinec disponuje platným povolením k zaměstnání - pokud je potřeba, nebo zda má zelenou nebo modrou kartu. Celní úřady informují o zjištěných výsledcích úřad práce a ten dále udělí pokutu pokud došel k zjištění nedostatků. Celní úřady nejsou oprávněny udělovat pokuty. Celní úřady se zabývají kontrolou **nelegálního zaměstnávání cizinců**. O nelegální práci můžeme hovořit, pokud se jedná o neoprávněné zaměstnávání nebo zprostředkování zaměstnání cizince, který nemá povolené k pobytu nebo povolení k zaměstnání. Nelegální zaměstnávání je pojem, který se často nazývá prací na černo. Práci na černo jako veličinu lze jen obtížně měřit a tudíž nelze přesně říci, jaké zdroje uvádějí nejpravdivější údaje. V ČR pracuje až 37% zahraničních zaměstnanců. Nejvíce nelegálně pracujících se nachází v oblasti stavebnictví a to až 15%. (Kapoun, 2012)

Výdělečná činnost vykonávaná v závislé činnosti mimo pracovněprávní vztah ve prospěch PO nebo FO se pak nazývá **Švarc systém** (§ 5). Tento pojem vznikl za podnikatele Miroslava Švarce, který na počátku 90. let vymyslel možnost, jak snížit náklady na sociální a zdravotní pojištění. Své zaměstnance propustil a ti pak začali podnikat jako osoby samostatně výdělečně činné, přičemž pro něho stále pracovali. Tento způsob zaměstnávání roku 1992 označil stát jako nezákonný. (Podnikatel, 2013)

Pokud hovoříme o kontrole nelegálního zaměstnávání, můžeme říci, že se jedná o specifickou kontrolu. Její specifčnost je dána zákonem o zaměstnanosti v paragrafu 5 e, účelem a smyslem. Důležitými znaky jsou náhlost, rychlost a neočekávanost.

Pokud hovoříme o FO, tak se jedná o přešupkek, pokud o PO, hovoříme již o správním deliktu.

Zákon o zaměstnanosti (§139) vymezuje jaké jednání je přešupkem, stanovuje výši pokuty, popisuje postup při ukládání pokut a jmenuje orgán pro jejich vybírání.

Správních deliktů a přešupků se mohou dopustit PO, FO, zaměstnavatelé i zaměstnanci. O jaké oblasti se jedná vymezuje zákon o zaměstnanosti v § 139 a 140. Může se jednat o diskriminaci, o zprostředkování práce bez povolení, o výkon nelegální práce a nebo o jejím umožnění, dále pak nesplnění oznamovací povinnosti, či nevedení evidence.

Nejdůležitější změnou od 1.1 2012 je zvýšení sankcí v oblasti vykonávání nelegální práce. Pokud by zaměstnavatel poskytoval cizincům práci na černo, hrozí mu pokuta. Ta se zde pohybuje v rozmezí 250 000 Kč až 10 milionů Kč. Z toho vyplývá, že pokuta musí být při zjištění nedostatků udělena. Pokud by cizinec jednal v rozporu s právními předpisy, hrozí mu pořádková pokuta až 10 000 Kč a to i opakovaně, nejvýše však do částky 100 000Kč. Podle § 132.

3 Zahraniční pracovníci na trhu práce ČR do roku 2004

Následující text popisuje vývoj pracujících zahraničních pracovníků v České republice do vstupu naší republiky do Evropské unie. Dále je uvedeno, odkud cizí státní příslušníci do naší země nejčastěji přicházeli a v jakých odvětvích pracovali. Závěrem se tato kapitola zabývá pohlavím a věkem cizích uchazečů na trhu práce ČR.

Důležitým mezníkem pro zaměstnávání zahraničních pracovníků byl rok 2004. Tento rok je pro téma zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR stěžejní. V tomto roce Česká republika vstoupila do Evropské unie a tím se pro občany členských států EU usnadnil vstup na trh práce v ČR. Počet cizinců v ČR se zvýšil po roce 1993, kdy se ČSFR rozdělila na dva samostatné státní celky, na Českou republiku a Slovenskou republiku. Zásadnímu nárůstu cizinců v ČR předcházela také politická a ekonomická situace po roce 1990. (Horáková, 2005)

Počet pracovníků ze zahraničí, kteří měli zájem na našem území pracovat, se postupem roků zvyšoval. Dokládají to údaje za rok 1993, kdy u nás pracovalo 1% cizinců z celkové zaměstnanosti obyvatelstva a v červnu roku 2008 tvořili už 6,2%. (Horáková, 2008)

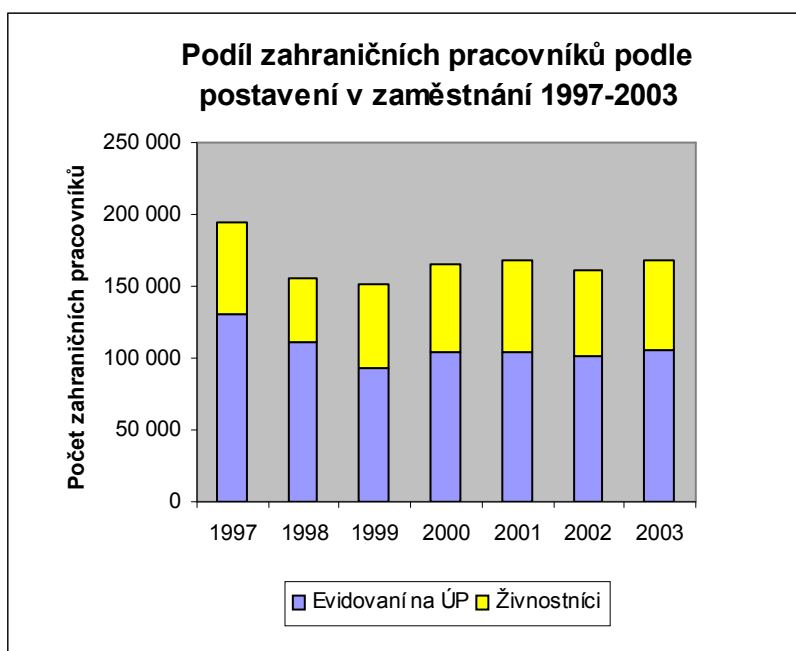
Tab. č. 2: Počet zahraničních pracovníků v ČR v období 1995 – 2003

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
148 855	188 745	193 958	155 448	150 881	164 987	167 652	161 711	168 031

Zdroj: Vlastní zpracování 2013, ČSÚ 2013

S počtem zahraničních pracovníků rostla v ČR i jejich zaměstnanost. Největší počet zaměstnaných cizinců byl v roce 1997, jak ukazuje tab. č. 2. Na českém pracovním trhu bylo na konci roku 2003 evidováno celkem 168 031 zahraničních pracovníků. 63% z celku tvořili cizinci v postavení zaměstnanců (evidovaní na ÚP) a 37% zaujímali cizinci s živnostenským oprávněním, což vychází z obr. č. 1..

Obr. č. 1: Podíl zahraničních pracovníků podle postavení v zaměstnání 1997-2003



Zdroj: Vlastní zpracování 2013 na základě údajů z ČSÚ 2013

Z celkového počtu pracovníků ze zahraničí na trhu práce v ČR podle obr. č. 1 zaujímali pracovníci s živnostenským oprávněním daleko menší počet, než cizinci v postavení zaměstnanců celkem. Od roku 1994 se postupem let jejich počet zvyšoval v důsledku lepších podmínek pro získání živnostenského oprávnění.

Tab. č. 3:

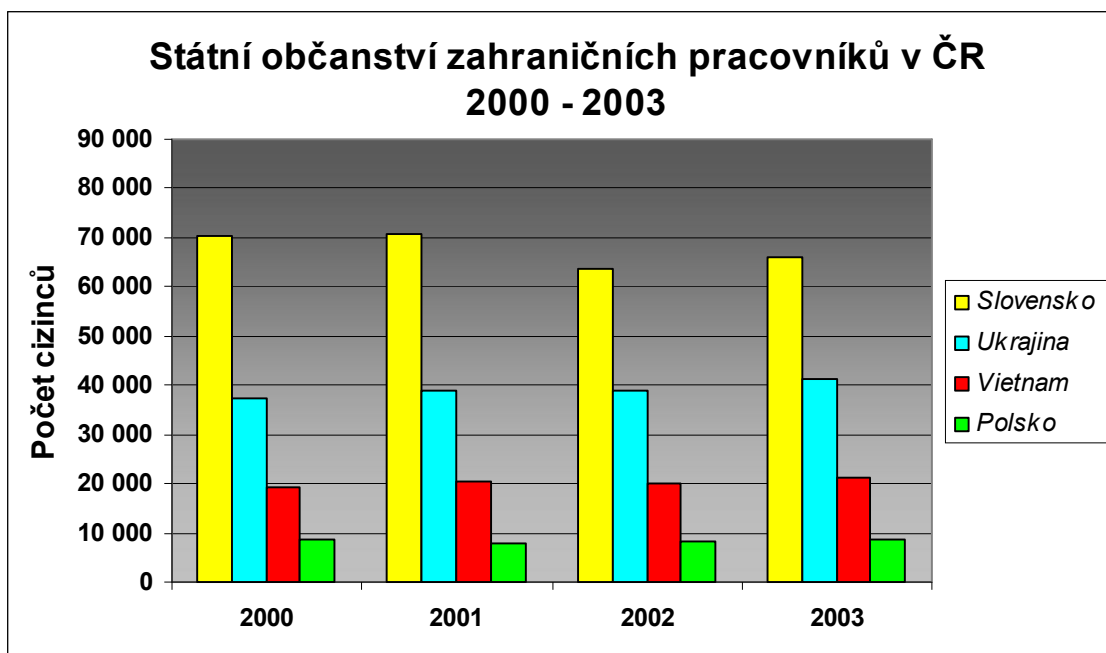
Nejčetnější státní občanství zahraničních pracovníků v ČR mezi lety 2000 – 2003

	2000	2001	2002	2003
Slovensko	70 237	70 606	63 733	66 176
Ukrajina	37 155	39 063	39 005	41 241
Vietnam	19 382	20 466	20 231	21 201
Polsko	8 712	7 712	8 419	8 529

Zdroj: Vlastní zpracování 2013, ČSÚ 2013a

V tab. č. 3 je uveden počet všech zahraničních pracovníků v ČR (evidovaní na ÚP, živnostníci).

Obr. č. 2: Státní občanství zahraničních pracovníků v ČR 2000 - 2003



Zdroj: Vlastní zpracování 2013 na základě údajů z: tab. č. 3

Nejvíce zahraničních pracovníků (evidovaní na ÚP, živnostníci) pracovalo v ČR před jejím vstupem do EU ze Slovenska, protože tito občané nepotřebovali povolení k zaměstnání na našem území. Jejich počet se do roku 2003 snižoval, jak ukazuje tab. č. 3. Dále na našem území pracovali a po vstupu ČR do EU i stále pracují převážně Ukrajinci, Vietnamci a Poláci. Zda zahraniční pracovníci vstoupí na pracovní trh do naší země, záleží především na tom, jaké podmínky musí splnit a jak je získání zaměstnání snadné či komplikované. To, že mají slovenští občané dlouhodobě snadný přístup na trh práce v ČR má za důsledek nízký podíl živnostenských podnikatelů v SR. V roce 2000 tvořil podíl zahraničních pracovníků s živnostenským oprávněním 10% z celkového počtu ekonomicky činných občanů ze SR a v roce 2003 12%.

Tab. č. 4: Zahraniční pracovníci v ČR podle odvětvové klasifikace ekonomických činností 2003

Odvětví	Počet zahraničních pracovníků
Obchod;opravy motorových vozidel a výrobků pro ostatní potřebu a převážně pro domácnost	46 277
Zpracovatelský průmysl	42 661
Stavebnictví	40 332
Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti	21 523

Zdroj: Vlastní zpracování 2013, ČSÚ 2013b

Podle Odvětvové klasifikace ekonomických činností (dále OKEČ) pracovalo v roce 2003 nejvíce zahraničních pracovníků (evidovaní na ÚP, živnostníci) v oblasti obchodu. Počet pracovníků ze zahraničí, kteří pracovali ve zpracovatelském průmyslu a ve stavebnictví, se lišil jen o málo. Čtvrtou nejpočetnější oblastí, ve které pracovníci ze zahraničí vykonávali pracovní činnost, je oblast nemovitostí a pronájmu. Naopak nejméně zastoupená oblast, ve které se zahraniční pracovní síla vyskytovala, byla oblast lesnictví, rybolov a chov ryb, tam bylo za rok 2003 napočítáno pouhých 8 pracovníků.

Pohlaví a věk

Zajímavým zkoumaným jevem je pohlaví zahraničních pracovníků na trhu práce v ČR. Z ročních výkazů ČSÚ vyplývá, že ze všech cizinců u nás pracujících v roce 2003 převažovali muži. Na jednu cizinku připadali až tři cizinci. Muži často hledali a stále hledají práci v ČR a vydělané peníze posílají do vlasti svým rodinám. Nejvíce cizích státních příslušníků na území našeho státu v letech 2000 – 2003 bylo ve věku 25 – 39 let. Důvodů může být více. Lidé v tomto věku jsou často absolventi škol bez praxe, práce a závazků. To může být hlavním důvodem migrace. Chtějí se naučit novým věcem a získat zkušenosti pro svou další budoucnost.

4 Zahraňní pracovníci na trhu práce ČR od roku 2004

V následujícím textu je popsán vývoj a struktura zahraničních pracovníků v České republice od jejího vstupu do Evropské unie roku 2004. V závěru této části práce je pozornost věnována četnosti zahraničních pracovníků v krajích ČR se zaměřením na Královéhradecký kraj.

Zaměstnávání zahraničních pracovníků bylo, nejen v ČR, ovlivněno v průběhu roku 2009 celosvětovou krizí, do které se celý svět dostal v roce 2008. Krizi především odstartoval krach společnosti Lehman Brothers v USA. Tato situace ovlivnila pracovní migraci po celém světě. V České republice klesl zájem o zahraniční pracovníky a to z několika důvodů. Nezaměstnanost stoupala a volná místa nevznikala, příjmy obyvatel se snižovaly a tak upadaly i jejich potřeby nakupovat. To mělo za následek i zpomalení výroby ve firmách a následné propouštění cizích i domácích zaměstnanců. (Horáková, 2010)

Tab. č. 5: Počet zahraničních pracovníků v ČR v období 2004 - 2011

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
173 203	218 982	250 797	309 027	361 709	318 462	306 350	310 921

Zdroj: Vlastní zpracování 2013, ČSÚ 2013c

Po vstupu ČR do EU 1.5.2004 se počet zahraničních pracovníků v ČR zvýšil. Mezi roky 2004 a 2005 se počet zahraničních pracovníků v ČR zvedl zhruba o 50 tisíc. Vstupem ČR do EU bylo zrušeno pracovní povolení pro občany EU. Legislativní úprava, která vstoupila v platnost 1.5. 2004, způsobila jen mírný nárůst pracovníků s živnostenským oprávněním v roce 2005 oproti roku 2004 (cca 2000). Počet zahraničních pracovníků evidovaných na úřadu práce v roce 2005 také vzrostl. Byli to převážně pracovníci s ukrajinským a slovenským občanstvím.(ČSÚ, 2012) Nejvíce zahraničních pracovníků v ČR bylo v roce 2008. Bylo jich dvakrát více než v roce 2004. Do roku 2008 zde bylo patrné zapojení ČR do EU projevující se v nárůstu počtu zahraničních pracovníků. Od roku 2008 měl vývoj klesající tendenci z důvodu celosvětové krize. Mezi lety 2010 a 2011 opět počet zahraničních pracovníků v ČR vzrostl a to zhruba o 4 tisíce.

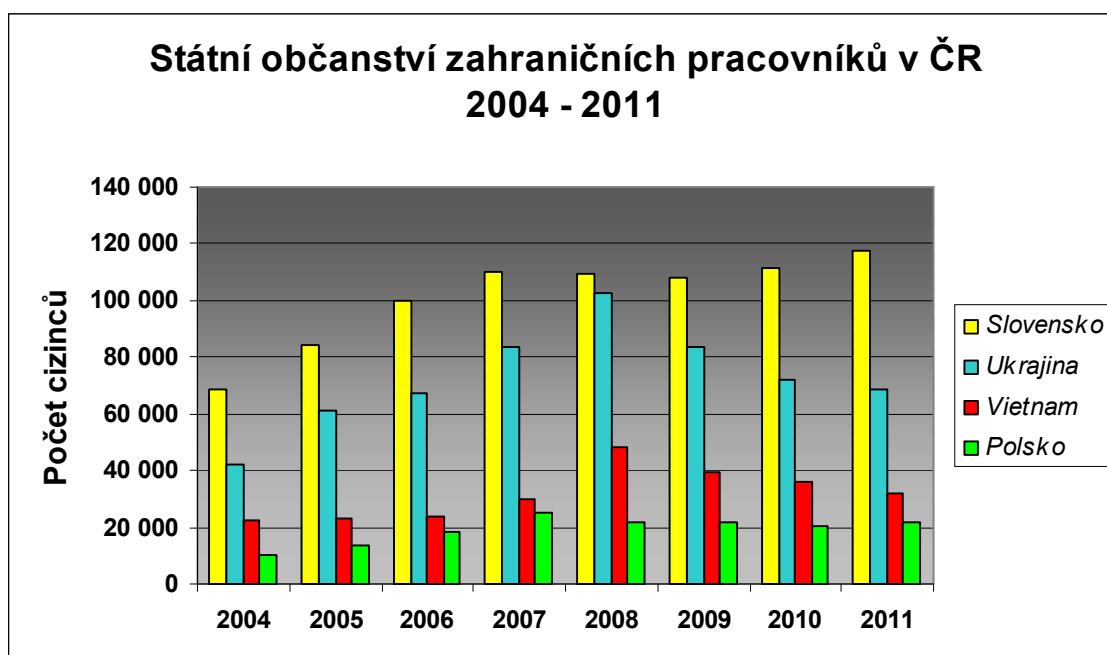
Tab. č. 6: Nejčetnější státní občanství zahraničních pracovníků v ČR 2004 – 2011

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Slovensko	68 575	84 016	99 637	109 917	109 478	108 057	111 406	117 831
Ukrajina	41 885	61 195	67 480	83 519	102 285	83 701	71 878	68 950
Vietnam	22 229	22 876	23 602	29 862	48 393	39 260	36 296	32 145
Polsko	10 133	13 929	18 387	24 931	22 044	21 728	20 657	21 430

Zdroj: Vlastní zpracování 2013, ČSÚ 2013a

V tab. č. 6 je uveden počet všech zahraničních pracovníků v ČR (evidovaní na ÚP, živnostníci).

Obr. č. 3: Státní občanství zahraničních pracovníků v ČR 2004 - 2011



Zdroj: Vlastní zpracování 2013 na základě údajů z tab. č. 6

Nejvíce pracovníků ze zahraničí (evidovaní na ÚP, živnostníci), kteří v ČR pracují v uvedeném období, pochází ze Slovenské republiky. Je to dáno výhodnou sousedící polohou těchto dvou států, jejich dřívějšími společnými dějinami a neexistencí jazykových bariér. Dalším významným vývozcem pracovních sil do ČR je Ukrajina, Vietnam, Polsko, Moldavsko, Rusko, Bulharsko, Německo a další.

Tab. č. 7: Zahraniční pracovníci v ČR dle Odvětvové klasifikace ekonomických činností 2006 – 2011

Odvětví	2006	2007	Odvětví	2008	2009	2010	2011
Zpracovatelský průmysl	64 600	94 158	Zpracovatelský průmysl	102 922	67 707	66 044	68 181
Stavebnictví	40 411	52 658	Stavebnictví	69 078	46 823	35 620	29 580
Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu	30 864	35 710	Velkoobchod a maloobchod	23 794	24 455	24 836	26 122

Zdroj: Vlastní zpracování 2013, ČSÚd

Podle OKEČ pracovala většina zahraničních pracovníků (evidovaní na ÚP, živnostníci) v ČR v roce 2004 a 2005 ve zpracovatelském průmyslu, v oblasti obchodu, stavebnictví a v oblasti nemovitostí a pronájmu.

V dalších letech tomu bylo podobně, až na změnu, která proběhla v roce 2007. Oblast nemovitosti a pronájmu vystřídala oblast velkoobchodu a maloobchodu. Od 1.1 2008 byla OKEČ aktualizována Klasifikací ekonomických činností NACE.

Tab. č. 8: Zahraniční pracovníci v ČR dle klasifikace zaměstnání 2006 – 2010

Pracovní pozice	2006	2007	2008	2009	2010
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	49 919	74 390	94 905	72 885	55 684
Obsluha strojů a zařízení	31 260	43 996	49 738	34 906	34 227
Řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a opraváři	51 854	61 716	68 775	48 601	45 071

Zdroj: Vlastní zpracování 2013, ČSÚe

Podle klasifikace zaměstnání nejvíce pracovníků ze zahraničí (evidovaní na ÚP, živnostníci) v ČR pracovalo v roce 2007 jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci 30%, řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a opraváři 26% a obsluha strojů a zařízení 18%. Nejméně zahraničních pracovníků pracovalo jako příslušníci armády, představují pouhých 0,18% z celkového počtu cizinců. V roce 2011 to bylo podobné.

V průběhu let 2007 až 2011 se nejčastěji obsazované pracovní pozice neměnily. Z celkového počtu všech cizinců pracovalo v roce 2011 jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci 24%, obsluha strojů a zařízení, montéři 19%, řemeslníci a opraváři 18%. Nejméně pracovníků ze zahraničí pracovalo v odvětví ozbrojených sil 0,08%. (ČSÚ, 2012)

4.1 Zaměstnávání zahraničních pracovníků v krajích ČR

Česká republika je rozdělena na 14 krajů a cizinec pracující na trhu práce ČR je počítán do kraje, kam spadá jeho zaměstnavatel.

Tab. č. 9: Počet zahraničních pracovníků v krajích ČR

Kraj	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hlavní město Praha	56 355	72 317	80 395	95 443	114 784	107 578	100 537	110 555
Středočeský kraj	24 414	30 686	36 803	44 893	54 261	49 902	42 926	42 543
Jihočeský kraj	7 256	8 427	9 651	12 381	13 178	10 496	10 558	10 814
Plzeňský kraj	10 145	15 185	17 207	25 514	28 729	22 714	21 809	20 815
Karlovarský kraj	7 446	8 440	8 492	9 754	11 293	9 936	9 728	9 498
Ústecký kraj	7 663	9 510	10 825	13 283	15 649	14 161	14 434	14 374
Liberecký kraj	6 666	8 951	10 349	12 049	12 515	11 492	11 601	11 587
Královéhradecký kraj	6 356	8 407	10 004	13 305	14 723	12 007	11 906	11 559
Pardubický kraj	4 479	7 401	9 837	16 597	18 604	11 520	11 670	11 258
Vysočina	4 248	5 855	6 557	8 482	9 157	5 888	5 854	5 809
Jihomoravský kraj	15 083	19 472	24 252	27 839	35 609	33 203	34 316	29 207
Olomoucký kraj	4 031	4 647	5 044	6 166	6 575	5 459	5 670	6 043
Zlínský kraj	5 086	5 667	6 001	6 978	7 957	6 863	7 156	7 431
Moravskoslezský kraj	13 975	14 017	15 380	16 343	18 675	17 243	18 185	19 428

Zdroj: Vlastní zpracování 2013, ČSÚ 2013f

Nejvíce zahraničních pracovníků (evidovaní na ÚP, živnostníci) se nachází již několik let v Praze. Další vysoké zastoupení cizinců má Středočeský a Jihomoravský kraj. V roce 2004 bylo v hlavním městě Praha zaměstnáno téměř 33% a v roce 2011 37% zahraničních pracovníků. Z tabulky je patrné, že se v roce 2011 počet zahraničních pracovníků nejen v Praze oproti roku 2004 zvýšil, je to dáno především celkovým nárůstem počtu zahraničních pracovníků v ČR z 173 203 na 310 921.

4.2 Zaměstnávání zahraničních pracovníků v Královéhradeckém kraji

Od roku 2003 jsou zrušeny okresní úřady, ale z hlediska správního rozdělení okresy stále existují. Jsou důležité a využívány například Českým statistickým úřadem, který shromažďuje data. Česká republika disponuje 76 okresy, s výjimkou Prahy, která není z hlediska zákona 36/1960 Sb. o územním členění státu považována za okres.

Níže je popsán počet zahraničních pracovníků (evidovaní na ÚP, živnostníci) v okresech Královéhradeckého kraje. Kritériem bylo sídlo firmy a ochota poskytnout informace použitelné pro tuto část práce.

Tab. č. 10: Počet zahraničních pracovníků v okresech Královéhradeckého kraje

Okres	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hradec Králové	1 955	2 754	3 548	4 891	5 891	5 142	4 424	3 688
Jičín	637	862	1 131	1 400	1 744	1 158	1 290	1 395
Náchod	1 460	1 695	2 031	2 285	2 438	2 091	2 156	2 177
Rychnov nad Kněžnou	581	849	1 228	1 560	1 546	1 345	1 684	2 017
Trutnov	1 723	2 247	2 066	3 169	3 104	2 271	2 352	2 282

Zdroj: Vlastní zpracování 2013, ČSÚ 2013f

Zahraniční pracovníci jsou v Královéhradeckém kraji zastoupeni o dost méně než v hlavním městě. V období 2004 – 2008 počet stoupal díky vstupu do EU a od roku 2008 z důvodu krize klesal. Nejvíce zahraničních pracovníků v Královéhradeckém kraji v roce 2011 je v okrese Hradec Králové. Je to krajské a největší město tohoto kraje a proto nabízí i nejvíce pracovních příležitostí.

Počty zahraničních pracovníků v ostatních okresech jsou si celkem podobné až na okres Jičín, který má zastoupení zaměstnaných cizinců v absolutních číslech nejmenší. Avšak v roce 2004 měl nejméně zahraničních pracovníků okres Rychnov nad Kněžnou, ve kterém se postupně počet zahraničních pracovníků zvyšoval. Bylo to z důvodu rozšíření automobilové výroby v závodě Škoda Auto a.s. v Kvasinách. O dva roky později okres Rychnov nad Kněžnou předstihl již zmiňovaný okres Jičín. Od té doby se Jičín stále drží na posledním místě, co se počtu zahraničních zaměstnanců týká. Nejvíce zahraničních zaměstnanců v okresech Hradec Králové, Jičín a Náchod bylo v roce 2008, v okrese Trutnov už v roce 2007 a v okrese Rychnov nad Kněžnou až v roce 2011.

5 Zaměstnávání zahraničních pracovníků v konkrétní firmě

Z důvodu zpracování relevantních čísel o zaměstnávání zahraničních pracovníků jako tématu této BP bylo osloveno několik firem a institucí: ÚP, které disponují množstvím informací o zaměstnávání zahraničních pracovníků, společnosti Siemens, Continental automotive, Saargumi a Sněžka. Siemens se sídlem v Trutnově v aktuální době zaměstnává pouze jednoho zahraničního zaměstnance na pozici manažera. Continental automotive, který disponuje třemi pobočkami ve východních Čechách, celkově zaměstnává kolem 4000 zaměstnanců a zhruba 400 zahraničních pracovníků. Nejvíce jich je z Polska a pracují v dělnických pozicích. Saargumi v Červeném Kostelci zaměstnává pouze několik zahraničních pracovníků. Z celkového počtu zaměstnanců cca 650 zaměstnávají okolo třiceti Poláků a tři Slováky. Všichni tito zaměstnanci pracují jako operátoři ve výrobě. Bohužel jediná společnost, která byla ochotná poskytnout informace potřebné ke zpracování této práce o zaměstnávání zahraničních pracovníků, bylo výrobní družstvo Sněžka.

5.1 O společnosti

Obr. č. 4: Sněžka



Zdroj: Sněžka výrobní družstvo Náchod, 2013

Společnost Sněžka je výrobním družstvem se sídlem v Náchodě a zabývá se galanterní a brašnářskou výrobou. Většina výroby je specializována na šití dílů pro automobilový průmysl. V hlavní řadě je výroba zaměřena na výrobu opěradel hlav pro cestující vozu. Družstvo se řadí k nejdůležitějším dodavatelům šitých dílů pro automobilový průmysl.

Dále družstvo vyrábí například peněženky, kabelky pro dámy, školní aktovky pro děti a cestovní kufry. Sněžka patří k velkým výrobcům v České republice, kteří se zabývají koženou galantérií. (Sněžka, 2013)

Výrobní družstvo Sněžka bylo založeno roku 1950 a nejdříve vyrábělo drobné galanterní zboží jako například peněženky, tašky a kabelky. V roce 1970 měla Sněžka Náchod 20 poboček s 500 zaměstnanci. V roce 1992 začala společnost dovážet materiál z Číny a z Koreje. Pro automobilový průmysl Sněžka vyráběla od roku 1993. Roku 1997 byla část výroby přesunuta do Číny, (kvůli snižování nákladů a rozšíření trhu). Postupně se Sněžka začala rozšiřovat a zdokonalovat svojí výrobu v oblasti automobilového průmyslu. Od roku 2005 družstvo vlastní společnost Bentex a.s. se sídlem v jižních Čechách i se všemi 235 zaměstnanci. Výroba se orientuje především na šití automobilových sedáků, koberců a dětských sedaček. O rok později se společnost Sněžka rozšířila na Slovensko a přemístila tak část výroby do společnost Autotex s.r.o.. Tato společnost sídlí ve Snině na východním Slovensku a zaměstnává 140 zaměstnanců. Od roku 2007 začala Sněžka spolupracovat se společností Stival, která se přejmenovala na Stival Automotive. Počátkem roku 2008 Sněžka koupila obchodní síť Stival, která vlastní 16 obchodů po celé ČR. (Sněžka, 2013)

Obr. č. 5: Kooperace

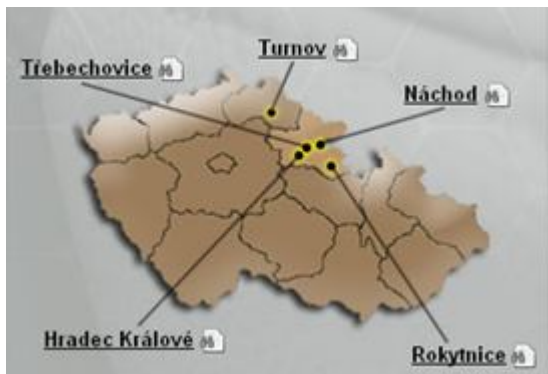


Zdroj: Sněžka výrobní družstvo Náchod, 2013

Výrobní družstvo Sněžka má hlavní sídlo v Náchodě. Pobočky nalezneme v Turnově, Třeběchovicích pod Orebem, Hradci Králové a v Rokytnici v Orlických Horách. Společnost má regionální charakter, což potvrzuje rozmístění poboček. Z hlediska své

působnosti v oblasti prodeje svých výrobků se řadí ke společnostem s mezinárodní působností. (Sněžka, 2013)

Obr. č. 6: Pobočky



Zdroj: Sněžka výrobní družstvo Náchod, 2013

Družstvo je od roku 2004 držitelem certifikátu ISO/TS 16949: 2002 (Mezinárodní norma pro automobilový průmysl), tato certifikace byla potvrzena roku 2007. Výrobky, které se šijí ve Sněžce, nalezneme u většiny známých automobilových značek (Škoda Auto, Ford, Toyota, Volvo, BMW, Audi, Mercedes, Kia, Renault, Peugeot). Společnost se snaží nejen poskytovat kvalitní výrobky svým zákazníkům, ale i nabízet doplňkové a navazující služby tak, aby poskytované služby byly komplexní. (Sněžka, 2013)

Výrobní procesy

*„Kapacity → Výrobky → Strojový park → Nástroje →
Šití → Montáž → Laminace → Laboratoř“*

Denně se ve výrobním družstvu Sněžka v Náchodě ušije až 60 tisíc výrobků. V družstvu se šije mnoho druhů výrobků a výjimkou nejsou ani specifické požadavky zákazníků, ať už se jedná o materiál či různé ozdobné prvky. Společnost disponuje šicími automaty, jednojehlovými šicími stroji, jednojehlovými a dvoujehlovými sloupovými šicími stroji. Celkově k výrobě používá 326 šicích strojů různých značek, jako jsou Pfaff, Adler, Brother a Juky.

Sněžka vlastní modelářskou dílnu, kde zaměstnanci vytvářejí nástroje pro výrobu požadovaných výrobků. V automobilovém průmyslu je jen málo součástí, které by se daly označit štítkem „ruční práce“. Výrobky, které Sněžka vyrábí, mezi ně určitě patří.

Při montáži se ušitý obal opěrky spojí s plastovou výsluhou a kovovými součástkami. Následuje laminace, což je tepelný proces zpracování kůže.

Cílem každé společnosti, která se zabývá výrobou, by měl být bezchybný produkt z kvalitního materiálu. Sněžka ověřuje konečné výrobky, ale také materiál ze kterého se vyrábějí. Kontroluje se například propustnost vzduchu, úhel zlomu, barva, tvrdost, hořlavost, hmotnost.

(Sněžka, 2013)

5. 2 Praktické informace z výrobního družstva Sněžka

Se zaměstnáváním zahraničních pracovníků má Sněžka zkušenosti již **13 let** a jejich počet je v posledních letech spíše stabilní. Pracovník personálního oddělení, se kterým byla situace konzultována, nezaznamenal významný pokles či nárůst pracovníků, spíše popsal situaci jako stálou, kdy zahraniční pracovníci odcházejí a jiní přicházejí.

5. 2. 1 Důvody k zaměstnávání zahraničních pracovníků

Hlavním důvodem, proč družstvo poptává zahraniční pracovníky, je především nedostatek domácích zaměstnanců a větší pracovní nasazení zaměstnanců ze zahraničí. Cizinci jsou ve většině případů ochotni pracovat za mzdu, za kterou domácí pracovníci pracovat nechtějí. Cizinci jsou daleko více ochotni pracovat přesčas nebo o víkendů či o svátcích. Nevadí jim plnění různých úkolů zadaných od zaměstnavatele a mají i obecně aktivní přístup k práci, kterou vykonávají. Pracovníci, kteří přicházejí do družstva ze zahraničí jsou více výkonnější než domácí zaměstnanci, ale v oblasti spolehlivosti už to není pravidlem. Vedoucí výroby konstatoval, že čeští pracovníci plní normu na 80% a zahraniční pracovníci až na 120%. Obecně jsou zahraniční pracovníci zaměstnaní ve Sněžce pracovitější a flexibilnější.

5. 2. 2 Počet a struktura zahraničních pracovníků

Výrobní družstvo Sněžka se sídlem v Náchodě a pobočkami v Turnově, Třeběchovicích pod Orebem, Hradci Králové a Rokytnici v Orlických Horách zaměstnávalo k 28.2.2013 celkem **465 pracovníků + 72 pracovníků**, kteří byli na rodičovské dovolené.

Z celkového počtu 465 zaměstnanců, kde nejsou zahrnuti pracovníci na mateřské dovolené, zaměstnávalo družstvo **163 zahraničních pracovníků**, což je téměř 35% všech zaměstnanců. Zahraniční zaměstnanci ve společnosti tvoří dvě kategorie cizinců.

Jedná se o občany ze zemí Evropské unie a občany ze třetích zemí. **63** zaměstnanců ze zahraničí pochází ze zemí EU. Jedná se především o občany pocházející z Polska, Slovenska a Bulharska, jak ukazuje následující tabulka.

Tab. č. 11: Počet zahraničních pracovníků ze zemí EU ve výrobním družstvu Sněžka

Země	Počet zahraničních pracovníků
Polsko	55
Slovensko	5
Bulharsko	3

Zdroj: Vlastní zpracování údaje k 28.2. 2013, Výrobní družstvo Sněžka

Zbylí zahraniční pracovníci pocházejí ze třetích zemí, tedy z těch, co nepatří do EU. Takových zaměstnává společnost v současné době přibližně **100**. Následující tabulka ukazuje, že nejvíce jich pochází z Mongolska a Ukrajiny.

Tab. č. 12: Počet cizinců z třetích zemí pracujících ve výrobním družstvu Sněžka

Země	Počet zaměstnaných cizinců
Mongolsko	57
Ukrajina	39
Vietnam	2
Bělorusko	1
Albánie	1

Zdroj: Vlastní zpracování údaje k 28.2. 2013, Výrobní družstvo Sněžka

Mnoho těchto zaměstnanců ze třetích zemí již v ČR získalo trvalý pobyt a tedy nepotřebují povolení k zaměstnání od úřadu práce. Cizinců, kteří ve firmě pracují na základě platného povolení k zaměstnání je v této době 17.

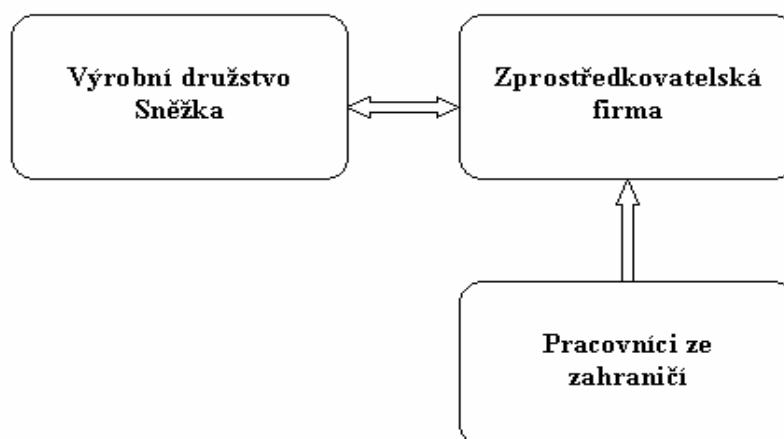
Většina pracovníků ze zahraničí pracuje na **manuálních pozicích**. Pouze jedna zaměstnankyně z Polska pracuje na pozici instruktorky tréninku šití a jeden albánský pracovník na pozici kvalitáře. Před dvěma lety ve firmě pracoval anglický pracovník na manažerské pozici.

5. 2. 3 Vyhledávání pracovníků ze zahraničí

V minulosti muselo družstvo vyhledávat zahraniční pracovníky pomocí dostupných zdrojů. Používalo především neformální kontakty v podobě e-mailové a telefonické komunikace. V současné době se však situace obrací a zahraniční pracovníci poptávají práci u společnosti sami. Může za to především rozvoj společnosti, rozšíření používání internetu a rostoucí zájem zahraničních pracovníků pracovat na českém trhu. V následujících letech chce družstvo pokračovat v současném trendu zaměstnávání zahraničních pracovníků výhradně na manuálních pozicích. Nehraje zde roli, zda je pracovník kvalifikovaný, či nekvalifikovaný.

Družstvo Sněžka využívá pro získávání zahraničních pracovníků služeb jiných firem. Družstvo tak nemá přímý kontakt se zaměstnanci, ale jedná přes zprostředkovatelskou firmu, přes kterou vyplácí zahraničním pracovníkům mzdu.

Obr. č. 7: Zaměstnávání zahraničních pracovníků prostřednictvím jiných subjektů



Zdroj: Výrobní družstvo Sněžka, 2013, vlastní zpracování

5. 2. 4 Přijímání zahraniční pracovní síly na manuální pozice

Ze zkušenosti z předešlých let vyplývá, jak je pro společnost důležitý především osobní pohovor. Pohovor spočívá v získání základních údajů a přístupů pracovníka a nikterak se neliší od běžných pracovních pohovorů s domácími pracovníky. U pracovní pozice, která vyžaduje kvalifikaci, je nezbytnou informací předchozí praxe a zkušenosti uchazeče o zaměstnání ve Sněžce. Většinou, ale družstvo zaměstnává pracovníky na manuální pozici šič/šička i bez kvalifikace v daném oboru a žádné specifické požadavky nepožaduje.

5. 2. 5 Problémy při zaměstnávání zahraničních pracovníků

Jakákoliv společnost v ČR se potýká v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků s řadou problémů. Není tomu jinak ani ve vybraném výrobním družstvu Sněžka. Nejvýznamnější a nejčastější jsou **administrativní náročnost** a **legislativní omezení**. Jako příklad legislativního omezení, se kterým se Sněžka setkala můžeme uvést situaci, kdy družstvo vynaložilo náklady na zaučení zaměstnance ze zahraničí a zaměstnanci nebylo prodlouženo pracovní povolení. Náklady na zaučení jsou vysoké. Při zaučování zkazí kvalifikovaní i nekvalifikovaní zahraniční pracovníci hodně materiálu a družstvu tak rostou náklady na produkt. Doba mezi zaučením kvalifikovaného a nekvalifikovaného pracovníka se podstatně liší. Pracovník družstva Sněžka uvedl, že kvalifikovanému pracovníkovi trvá zaučení přibližně dva až tři měsíce, než začne vyrábět dlouhodobě kvalitní výrobky, které mohou být prodávány. U nekvalifikovaného pracovníka je tato doba podstatně delší, záleží však i na zručnosti pracovníka, za jak dlouho se dokáže adaptovat. Sněžka byla nucena kvůli takovému přístupu ÚP přesunout část výroby na Slovensko. Pokud by se jejich přístup v prodlužování povolení k zaměstnání nezměnil, nezbylo by Sněžce nic jiného, než pokračovat s přesunem výroby na Slovensko. To by znamenalo úbytek pracovních míst v Královéhradeckém kraji Další nemalé potíže spojené se zaměstnáváním zahraničních pracovníků nastávají podle personálního pracovníka v oblasti komunikace s úřady a jinými institucemi. Komunikace je často zdlouhavá a nedostatečná.

Za problém považuje společnost Sněžka i sociální a kulturní začleňování cizince do nového a neznámého prostředí.

Ne každý pracovník si totiž dobře zvyká na novou zemi. Někteří mají problémy si zvyknout na nové prostředí, novou společnost a odlišnou kulturu, což je u pracovníků družstva často patrné. Překážku způsobuje do jisté míry i jazyková bariéra. Nejlepší spolupráce je s občany slovenské národnosti, jelikož jsou si naše jazyky velice podobné. Ostatní pracovníci, kteří do Sněžky přicházejí pracovat ze zahraničí neumějí český jazyk a to může způsobit problémy. Ze zkušeností Sněžky je zřejmé, že při zaměstnávání zahraničních pracovníků se setkali s mnoha problémy, které vznikly na základě nedorozumění v oblasti komunikace. Nejčastěji se jedná o špatný překlad a následné nepochopení daného problému. S tím mohou vznikat nejasnosti a později i nepříjemnosti.

Na opačném konci problémů stojí komunikace s českými zastupitelskými úřady v zahraničí a s cizineckou policií, kde se postupem let komunikace výrazně zlepšila. Jak zastupitelské úřady, tak cizinecká policie, komunikují se Sněžkou na velmi dobré úrovni. Nejméně problémů zaznamenal odpovědný pracovník Sněžky v pracovní morálce zahraničních pracovníků. Ti jsou častěji více pracovití a ukáznění než domácí pracovníci. Na velmi dobré úrovni jsou vztahy mezi pracovníky, ať už se jedná o vztahy zahraničních pracovníků navzájem nebo domácích a zahraničních pracovníků.

5. 2. 6 Dodržování zákonů

Výrobní družstvo Sněžka se řídí při zaměstnávání zahraničních pracovníků již výše zmíněnou právní úpravou související se zaměstnáváním zahraničních pracovníků v České republice. Nedodržování zákonů a vzniklé nedostatky jsou kontrolovány a pokutovány. Družstvo zažilo za dobu své existence již několik kontrol a auditů. Naposledy prošlo kontrolou v oblasti ohlašovací povinnosti. Kontrolou bylo zjištěno, že družstvo nenahlásilo nástup zahraničního pracovníka do zaměstnání v zákonem dané lhůtě a tudíž porušilo § 87 zákona o zaměstnanosti. Další zjištěný nedostatek byl chybou spíše pracovníků ze zahraničí. Ti ve stanovené lhůtě, tedy do 10 kalendářních dnů, nenahlásili získaný trvalý pobyt. Jednalo se o 11 lidí. V té době, v roce 2010, kontrolor udělil pokutu 20 tisíc Kč z tehdy možných 500 tisíc Kč. Nyní je tato sazba snížena na 100 tisíc Kč. Bohužel to, že pracovník nenahlásí změnu, která u něho proběhla, je těžko zaměstnavatelem kontrolovatelné.

Většina zahraničních zaměstnanců je ve Sněžce zaměstnána na základě pracovního poměru na dobu neurčitou. Existuje i několik pracovníků, kteří zde pracují na základě zkráceného pracovního úvazku. Jedná se především o mongolské občanky, které se vrátily do práce po rodičovské dovolené, ale i nadále se chtějí o děti starat a věnovat jim více času.

Mezi mzdou zahraničních a domácích pracovníků za vykonanou práci není a nemůže být žádný rozdíl. Pokud by byl, jednalo by se platovou diskriminaci.

5. 2. 7 Čeština ve výrobním družstvu Sněžka

Z pohledů firmy je dorozumivací jazyk důležitý a je vyžadován i u zahraničních pracovníků, kteří vykonávají manuální práci. Družstvo Sněžka podporuje zahraniční pracovníky, kteří ve Sněžce pracují, v učení českého jazyka. Z počátku češtinu vyučovali zaměstnanci Sněžky např. na základě dohody o pracích mimo pracovní poměr. Později se nabídla katolická charita s tím, že má dotace na jeho výuku. Kurzy jsou tedy bezplatné a probíhají každou sobotu 1,5 hodiny + 1,5 hodiny (pro dvě skupiny). Cizinci se učí hlavně se záměrem získání trvalého pobytu, jelikož tam je podmínkou znalost češtiny. To, zda se cizinec naučí dobře či špatně systematicky ve Sněžce nikdo nesleduje. Pokud se nenaučí, tak se nic neděje. Cizinci mohou při práci využít překladatelů, kteří jsou ve firmě po celou pracovní dobu přítomni. Někteří cizinci mají pak větší prémie, když pomáhají s překladem.

5. 2. 8 Spokojenost zahraničních zaměstnanců

Zahraniční zaměstnanec pracující ve výrobním družstvu Sněžka, klade důležitost především na výši mzdy za vykonanou práci. Důležité jsou pro něho i pracovní podmínky, ve kterých svou práci vykonává a vybavení, se kterým pracuje. Pracovníci si váží dobrých vztahů na pracovišti a snaží se vycházet se všemi ostatními zaměstnanci co nejlépe. Pokud má zahraniční pracovník jistotu práce, jeho pracovní výsledky jsou daleko lepší. Ke spokojenosti pracovníků přispívají i doplňkové služby, které Sněžka nabízí. Mimo jiné se může jednat především o zajištění ubytování. Sněžka disponuje vlastní ubytovnou, kterou ale cizinci až tolik nevyužívají. Dále má družstvo smlouvy s několika majiteli ubytovacích zařízení v Náchodě a v jeho okolí.

Kvalita ubytování je rozmanitá, od prostého po luxusní. Někteří cizinci si po čase stráveném v ČR najdou samostatné ubytování.

Shrnutí

Výrobní družstvo Sněžka by podle pracovníka personálního oddělení bez zahraničních pracovníků nefungovala tak, jak funguje dnes. Někdy nastanou období, kdy by na šití svých výrobků vůbec nebyli schopni zajistit dostatečný počet pracovníků. Pracovní síla zahraničních pracovníků je důležitou složkou při tvorbě kvalitních a cenově konkurence schopných produktů. Cizinci, kteří jsou velmi pracovití a šikovní bere Sněžka jako svoji konkurenční výhodu. Nejdůležitější složku tvoří zahraniční pracovníci na manuálních pozicích a nejčastěji pocházejí z Polska, Mongolska a Ukrajiny. Větší zastoupení ve společnosti mají cizinci ze třetích zemí, tedy z těch, které nejsou členy EU. A to i přes jednodušší podmínky, které jsou nutné splnit pro zaměstnávání občanů z EU. Cizinci, především Mongolové a Ukrajinci, přicházejí do Sněžky ve vysokém počtu proto, že ve svých zemích nemají často možnost srovnatelného výdělku jako v ČR. Výrobní družstvo Sněžka bude zaměstnávat i nadále pracovníky ze zahraničí, především pro jejich přístup k práci a zručnost. V Náchodském regionu mají cizinci postavení takové, že vyplňují mezery na českém pracovním trhu.

6 Ekonomické dopady zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR

Tato kapitola zhodnocuje ekonomické dopady zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice.

Z výsledků výzkumu, který pořádalo Centrum pro výzkum veřejného mínění je zřejmý **dlouhodobý negativní pohled českých občanů na zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR**. Mnozí občané si myslí, že pracovníci ze zahraničí nejsou přínosem avšak hrozbou pro naši ekonomiku. (Rákczyová, 2011) **Strach ze ztráty zaměstnání** je v dnešní době často diskutovaným tématem. Pokud by zaměstnání ztratil cizinec, který byl u nás zaměstnán a neměl zde trvalý pobyt, mělo by to pro něho neblahé důsledky. Musel by opustit naši zemi, neboť by mu ve stejný okamžik zaniklo i povolení k pobytu. Povolení k pobytu získal na základě platného povolení k zaměstnání, o které ztrátou práce přišel. (Organizace pro pomoc uprchlíkům, 2011) Cizinec, který nemá trvalé bydliště v ČR, ale platí daně a pojištění, což je přínosem pro rozpočet ČR, nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá. Naopak cizinec, který již trvalým pobytem v ČR disponuje, má stejná práva a povinnosti jako občan ČR. Podmínky nároku podpory v nezaměstnanosti vymezuje zákon o zaměstnanosti v § 39.

Na posouzení efektivnosti zaměstnávání zahraničních pracovníků avšak neexistuje přímý ukazatel. Spekulací o pozitivních či negativních dopadech zahraničních pracovníků na trhu práce České republiky je mnoho, ale podložených informací nedostatek. Většina hodnocení se opírá o částečné zájmy hodnotitelů. Ve vybraném družstvu Sněžka hodnotí odpovědný pracovník dopady na ekonomiku v Náchodském regionu kladně, že zahraniční pracovníci spíše vyplňují mezery na trhu práce.

S názory lidské společnosti většinou nesouhlasí odborníci (např. z VÚPSV), kteří se přiklánějí k verzi, že **legální pracovní migrace je pro ČR užitečná**. Především ČR **získává mladou a aktivní pracovní sílu**, což zpomaluje stárnutí české populace. Pracovníci

ze zahraničí často **vyplňují mezery** na trhu práce ČR. Jedná se o pracovní místa, o které čeští občané nemají zájem, jsou pro ně neatraktivní a často jsou ohodnoceny nízkou mzdou. Jako příklad můžeme uvést práci na stavbách. Zahraniční pracovníci jsou mnohdy schopni adaptovat se na nižší úroveň mzdy a zaměstnavatel si pak může vybrat,

zda pracovní pozici přiřadí cizinci či naláká domácího pracovníka na mzdu vyšší. Výhodou zaměstnávání cizinců je jistě fakt, že ve snaze podporovat integraci cizinců, vznikají **nová pracovní místa** pro české občany. Konkrétně se může jednat například o učitele v kurzech českého jazyka a překladatele.

Negativní dopady na ekonomiku ČR má **nelegální zaměstnávání pracovníků** ze zahraničí. Touto formou zaměstnávání přichází stát o příjmy z daní a z pojištění.

Cizinci práci domácímu obyvatelstvu obecně neberou, ale zaměstnavatelé mohou stanovit podmínky, které tomu napomáhají a domácí obyvatelstvo utvrzují v jejich negativním názoru. Někteří zaměstnavatelé nastaví takové podmínky, aby se na pracovní místo domácí občané nehlásili a místo mohl obsadit cizinec. Například konkrétně Firma Škoda Auto a.s., která zaměstnává kolem dvou tisíc zahraničních pracovníků z celkového počtu 26 tisíc zaměstnanců, potřebuje například specialisty na asijský trh a tuto podmínku většinou český občan není schopen splnit. (Migraceonline, 2013)

Z průzkumu centra pro výzkum veřejného mínění, jak uváděly Hospodářské noviny (2012) **utrácejí cizinci část vydělaných peněz u nás**. Pouhých 16% výdělku odesílají legálně pracující cizinci svým rodinám. Nejvíce podporují své rodiny Ukrajinci a Vietnamci. Pro naši ekonomiku je pozitivní, že cizinci peníze utratí u nás. (Hospodářské noviny, 2012)

7 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo charakterizovat podmínky zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice v současné době a porovnat je se situací před vstupem České republiky do Evropské unie. Dalším cílem bylo charakterizovat vývoj zaměstnanosti zahraničních pracovníků v České republice po vstupu do Evropské unie. Dále zpracovat informace o zaměstnávání zahraničních pracovníků v konkrétní firmě a na závěr zhodnotit význam zaměstnávání zahraničních pracovníků pro českou ekonomiku.

Podmínky zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice jsou dány především právní úpravou. Pro tuto oblast jsou v České republice nejdůležitější tři zákony. Jedná se o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. V průběhu let se zákony novelizovaly a podchycovaly vzniklé mezery. K nejdůležitější změně došlo roku 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie a zapojila se tak do jednotného trhu Evropské unie. Na občany Evropské unie se v České republice začalo pohlížet z hlediska zákona o zaměstnanosti stejně jako na občany České republiky, pouze s výjimkou informační povinnosti zaměstnavatele.

Česká republika disponuje významným počtem pracovníků ze zahraničí. V 90. letech byl počet pracovníků ze zahraničí v České republice spíše stabilní. Největší zastoupení zde měli slovenští občané pracující na základě dohody mezi Českou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání občanů. Dalšími zahraničními pracovníky byli především občané z Ukrajiny, Vietnamu a Polska. Nejčastěji pracovali v oblasti obchodu a ve zpracovatelském průmyslu. Po vstupu České republiky do Evropské unie se nárůst pracovníků ze zahraničí v České republice zvýšil především kvůli zrovnoprávnění občanů České republiky a Evropské Unie v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice. Pokles byl zaznamenán roku 2009, ve kterém se začala projevovat celosvětová krize, která nastala roku 2008. Složení pracovníků

ze zahraničí dle státního občanství, i přes událost v roce 2004, zůstalo beze změny. Po roce 2004 působila zahraniční pracovní síla nejvíce ve zpracovatelském průmyslu a to na pozicích pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

Dalším cílem bylo zpracovat informace o vybrané společnosti, která zahraniční pracovníky zaměstnává a popsat její situaci v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků.

Pro zpracování této práce bylo vybráno výrobní družstvo Sněžka se sídlem v Náchodě a několika pobočkami v České republice. Družstvo, založené roku 1950, se zaměřuje na výrobu galanterního zboží především pro automobilový průmysl a se zaměstnáváním zahraničních zaměstnanců má zkušenosti již 13 let. Vybrané výrobní družstvo Sněžka zaměstnává téměř 35% zahraničních pracovníků z celkového počtu zaměstnanců. Nejvíce občanů pochází z Polska, Mongolska a Ukrajiny a pracují především na manuálních pozicích šič/šička. Problém spojený se zaměstnáváním zahraničních pracovníků je především administrativní náročnost. Družstvo poskytuje svým pracovníkům kurzy českého jazyka a tím jim pomáhá snáze se zapojit nejen do pracovního procesu, ale i do celé společnosti České republiky. Sněžka vnímá spolupráci českých a zahraničních pracovníků při práci pozitivně. Práce ve Sněžce není pro její zaměstnance nijak rizikovým povoláním. V blízkém výhledu plánuje Sněžka i nadále zaměstnávat zahraniční pracovníky především se zájmem o vietnamské občany.

Zaměstnávání zahraničních pracovníků má do jisté míry kladný vliv na ekonomiku České republiky, tedy pokud se jedná o vyplňování mezer na trhu práce. Pokud by zaměstnanci ze zahraničí brali práci domácím pracovníkům, mělo by to opačný význam a negativní dopad na nezaměstnanost v České republice, což si mnozí občané České republiky nesprávně myslí. K tomu ovšem aktuálně nemůže dojít, protože zaměstnanost zahraničních pracovníků u nás regulují příslušné úřady práce a dosazují cizince pouze na taková místa, o které domácí pracovní síla nemá zájem.

Bohužel spolupráce s úřady práce v Královéhradeckém kraji nebyla dobrá. Na mé dotazy často nereagovaly a pokud ano tak s tím, že o spolupráci z časové vytiženosti nemají zájem. Největší problém byl ve zpracování poslední části práce. Žádný přímý ukazatel o efektivnosti zaměstnávání zahraničních pracovníků na ekonomiku České republiky neexistuje. Ekonomické dopady zaměstnávání zahraničních pracovníků byly zohledněny pouze obecně na základě všeobecně známých teorií a závěry vychází ze situace ve vybraném výrobním družstvu Sněžka.

Seznam obrázků

Obr. č. 1: Vývoj struktury zaměstnanosti cizinců v ČR v letech 1994 – 2004

Obr. č. 2: Státní občanství zahraničních pracovníků v ČR 2000 – 2003

Obr. č. 3: Státní občanství zahraničních pracovníků v ČR 2004 – 2011

Obr. č. 4: Sněžka

Obr. č. 5: Kooperace

Obr. č. 6: Pobočky

Obr. č. 7: Zaměstnávání zahraničních pracovníků prostřednictvím jiných subjektů

Seznam tabulek

Tab. č. 1: Míra nezaměstnanosti v období 1997 – 1999

Tab. č. 2: Počet zahraničních pracovníků v ČR v období 1995 – 2003

Tab. č. 3: Nejčtenější státní občanství zahraničních pracovníků v ČR mezi lety 2000 – 2003

Tab. č. 4: Zahraniční pracovníci v ČR podle odvětvové klasifikace ekonomických činností 2003

Tab. č. 5: Počet zahraničních pracovníků v ČR v období 2004 - 2011

Tab. č. 6: Nejčtenější státní občanství zahraničních pracovníků v ČR 2004 – 2011

Tab. č. 7: Zahraniční pracovníci v ČR dle Odvětvové klasifikace ekonomických činností 2006 – 2011

Tab. č. 8: Zahraniční pracovníci v ČR dle klasifikace zaměstnání 2006 – 2010

Tab. č. 9: Počet zahraničních pracovníků v krajích ČR

Tab. č. 10: Počet zahraničních pracovníků v okresech Královéhradeckého kraje

Tab. č. 11: Počet zahraničních pracovníků ze zemí EU ve výrobním družstvu

Tab. č. 12: Počet cizinců z třetích zemí pracujících ve výrobním družstvu Sněžka

Seznam zkratek

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

ČSFR – Česká a Slovenská Federativní republika

EHP – Evropský hospodářský prostor

ES – Evropské společenství

EU – Evropská unie

FO – Fyzická osoba

KZAM – klasifikace zaměstnanosti

MVCR – Ministerstvo vnitra České republiky

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NACE – Statistická klasifikace ekonomických činností Evropského společenství

OKEČ – Odvětvová klasifikace ekonomických činností

PO – Právnícká osoba

SR – Slovenská republika

ÚP – Úřad práce

VÚPSV – Výzkumný úřad práce a sociálních věcí

Seznam použitých zdrojů

Literatura

HORÁKOVÁ, Milada. *Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2008, 144 s. ISBN 978-80-7416-020-2.

HORÁKOVÁ, Milada. *Vývoj pracovních migrací v České republice v období hospodářské recese*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2010, 131 s. ISBN 978-80-7416-069-1.

HORÁKOVÁ, Milada. *Mezinárodní pracovní migrace v České republice v době pokračující hospodářské recese v roce 2010*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2011, 89 s. ISBN 978-80-7416-093-6.

HORÁKOVÁ, Milada. *Mezinárodní pracovní migrace v ČR*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2012, 56 s. ISBN 978-80-7416-104-9.

HÖHNE, Sylva, Anna ŠŤASTNÁ, Milan ŠLAPÁK a Tomáš KOZELSKÝ. *Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 l' 2011*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2012, 66 s. ISBN 978-80-7416-101-8.

JOKLOVÁ, Kateřina a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2009. 309 s. ISBN 978-80-7357-437-6.

KAPOUN, Radek. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-755-3.

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

RÁKOCZYOVÁ, Miroslava, Robert TRBOLA a Jiří VYHLÍDAL. *Lokální strategie integrace cizinců v ČR II*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2011, 68 s. ISBN 978-80-7416-089-9.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zaměstnávání cizinců před vstupem ČR do EU*. Vyd. 1. Praha: Pragoeduca, 2003. 143 s. ESO: Sešity mzdových účetních a personalistů. ISBN 80-7310-011-8.

ŠÍŠKOVÁ, Tatjana. *Menšiny a migranti v České republice*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001. 188 s. ISBN 80-7178-648-9

Periodika

PASEKOVÁ, Veronika. Zelená a modrá karta. *Časopis Práce a mzda*. 4.1.2011, roč. 59, 1/2011. ISSN 0032-6208.

Zákony

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

Elektronické zdroje

BAŠTÝŘ, Ivo. *Důsledky vstupu ČR do EU na vztahy s Rakouskem se zaměřením na zaměstnanost, trh práce a migraci. Migrační potenciál obyvatelstva České republiky (Model migračního potenciálu), Analýza vztahů a souvislostí. Analytická část - svazek 1a*. Praha: VÚPSV, 2001, 38 s. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/svaz1a.pdf>

Cizinci: Zaměstnanost - datové údaje: Celková zaměstnanost cizinců: Podle oblasti, kraje a okresu; 1995-2011. *Český statistický úřad* [online]. 2013 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_zamestnanost#cr

Cizinci: Zaměstnanost - datové údaje: Celková zaměstnanost cizinců: Nejčtenější st. občanství; 2000-2011. *Český statistický úřad* [online]. 2013a [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_zamestnanost#cr

Cizinci: Zaměstnanost: Zaměstnanost cizinců podle OKEČ. *Český statistický úřad* [online]. 2013b [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tabulky/ciz_zamestnanost-055035

Cizinci: Zaměstnanost - datové údaje: Celková zaměstnanost cizinců: Zaměstnaní cizinci podle postavení v zam.; 1997-2011. *Český statistický úřad* [online]. 2013c [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_zamestnanost#cr

Cizinci: Zaměstnanost - datové údaje: Celková zaměstnanost cizinců: Podle OKEČ. Roční údaje. *Český statistický úřad* [online]. 2013d [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_zamestnanost#cr

Cizinci: Zaměstnanost - datové údaje: Celková zaměstnanost cizinců: Podle klasifikace zaměstnání. Roční údaje. *Český statistický úřad* [online]. 2013e [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_zamestnanost#cr

Cizinci: Zaměstnanost - datové údaje: Celková zaměstnanost cizinců: Podle oblasti, kraje a okresu; 1995-2011. *Český statistický úřad* [online]. 2013f [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_zamestnanost#cr

Cizinci: Zaměstnanost - G32 Top 10 země podle KZAM. *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/C9005AFB9D>

HORÁKOVÁ, Milada. *Cizinci na trhu práce v České republice v letech 1994-2004*. Praha: VÚPSV, 2005, 35 s. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_172.pdf

Imigranti. *Imigrace* [online]. 2012 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.imigrace.cz/rozdeleni-imigrantu>

Migrace. *Demografie* [online]. 2009 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_migrace

Úskali nezaměstnanosti cizinců v České republice. *Organizace pro pomoc uprchlíkům*. Praha, 2011, 120 s. Dostupné z: http://docs.opu.cz/uskali_nezamestnanosti.pdf

PAVEL, Jan a Eva TURKOVÁ. Ministerstvo financí České republiky. *Zaměstnanost cizinců v České republice*. Praha, 2007, 24 s. Dostupné z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zamestnanost_cizincu_vCR_pdf.pdf

Peníze vydělané v Česku zde cizinci také utratí. *Hospodářské noviny* [online]. 2012 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://hn.ihned.cz/c1-54727530-penize-vydelane-v-cesku-zde-cizinci-take-utratí>

Postup cizince směřující k realizaci jeho zaměstnání na území ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zamest_ciz

Pracovní migrace: pohled státu, zaměstnavatelů, odborů a nevládních organizací.

Migrace online [online]. 2013 [cit. 2013-03-15].

Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2372511>

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 50/2001 Sb. m.s. o sjednání Správního ujednání ke Smlouvě mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání občanů. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2010 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2001&typeLaw=mezinarodni_smlouva&what=Rok&stranka=4

Smlouva č. 277/1993 Sb. mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání občanů. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2007 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1340>

Sněžka výrobní družstvo Náchod. *Sněžka* [online]. 2013 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.snezka.eu/index.php>

Sněžka výrobní družstvo Náchod: Mapa kooperací. *Sněžka* [online]. 2013 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.snezka.eu/kooperace.php>

Sněžka výrobní družstvo Náchod: v.d. Sněžka Náchod. *Sněžka* [online]. 2013 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.snezka.eu/kontakt.php>

Sněžka výrobní družstvo Náchod: Závody Sněžky Náchod. *Sněžka* [online]. 2013 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.snezka.eu/kontakt.php>

Švarcsystém. *Podnikatel.cz* [online]. 2013 [cit. 2013-03-24]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/specially/svarcsystem/>

Tabulka vývoje nezaměstnanosti v ČR od r. 1995. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_do_062004/vyvojnezamestod1995

Terminologický slovník. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2010 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>

Zpráva EK hodnotící dopady přechodných opatření pro volný pohyb pracovníků po rozšíření EU v letech 2007 a 2004. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2009 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6948>

Ostatní

Rozhovory s pracovníkem personálního oddělení výrobního družstva Sněžka panem Danielem Odlem

Seznam příloh

Příloha A - Informační karta

Příloha B - Žádost cizince o povolení k zaměstnání / o prodloužení povolení k zaměstnání na území České republiky

Příloha C – Vyjádření zaměstnavatele

Příloha A - Informační karta

INFORMACE o nástupu zaměstnání^{1/} – vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy^{1/}

**občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka,
nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR
(§ 87 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)**

Příjmení :	
Jméno :	Státní občanství:
Datum narození:	Pohlaví ^{2/} : muž <input type="checkbox"/> žena <input type="checkbox"/>
Rodné číslo ^{3/} :	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu:	Číslo cestovního dokladu:
Adresa pro doručování zásilek:	Název orgánu, který cestovní doklad vydal:
Nejvyšší dosažené vzdělání (dle KKOv) ^{4/} :	

občan EU^{2/} , rodinný příslušník občana EU^{2/} , občan Švýcarska^{2/} , rodinný příslušník občana Švýcarska^{2/}
občan EHP^{2/} , rodinný příslušník občana EHP^{2/} ,
cizinec podle^{2/} § 98 písm.a) , § 98 písm.b) , § 98 písm.c) , § 98 písm.d) ,

§ 98 písm.e) , § 98 písm.j) , § 98 písm.k) , § 98 písm.l) , § 98 písm.m) ,

§ 98 písm.n) , § 98 písm.o) , § 98 písm.p) , § 98 písm.r) ,

Zaměstnání^{1/} – vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy^{1/} od do ^{5/} v profesi CZ-ISCO ^{6/} číselný kód CZ-ISCO ^{6/} zařazení dle CZ-NACE ^{7/} vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV) ^{4/}

a) pracovněprávní vztah k zaměstnavateli se sídlem v ČR^{8/}

zaměstnavatel – název

.....

sídlo (adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ)

.....

IČ Rodné číslo^{9/}

.....

kontaktní osoba telefon

.....

místo výkonu práce (adresa) ...

.....

b) vyslání k plnění úkolů^{8/} - na základě uzavřené smlouvy^{2/}

- na základě pronájmu pracovní síly^{2/}

fyzická nebo právnická osoba, u níž je vykonávána práce na území ČR (název a adresa sídla –
okres, obec, ulice, číslo, PSČ)

.....

.....

IČ Rodné číslo^{9/}

.....

kontaktní osoba telefon

.....

místo výkonu práce (adresa)

.....

c) pracovněprávní vztah k zaměstnavateli se sídlem mimo území ČR^{8/}

zaměstnavatel – název

.....

sídlo (adresa – stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ)

.....

kontaktní pracovník tel. fax/e-mail

.....

Jedná se o první zaměstnání na území ČR ano^{2/} ne^{2/}

Datum :

Razítko:

Podpis odpovědného pracovníka:

Záznam krajské pobočky ÚP ČR v

doručeno dne

Vysvětlivky

- 1/ platné označte zaškrtnutím,
- 2/ **správný údaj označte x**,
- 3/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno,
- 4/ KKOV = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace - KKOV-konstrukce KKOV“),
- 5/ vyplňuje se pouze v případě, je-li známa délka výkonu zaměstnání – v opačném případě zaměstnavatel podává informaci o ukončení výkonu práce příslušné krajské pobočce ÚP ČR na zvláštním tiskopisu do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání nebo vyslání,
- 6/ CZ-ISCO =Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“),
- 7/ CZ-NACE = Klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“),
- 8/ - oddíl a) se vyplňuje v případě, že občan EU/EHP nebo Švýcarska, případně cizinec, který nepotřebuje povolení k zaměstnání, uzavřel pracovní smlouvu se zaměstnavatelem se sídlem v ČR,
 - oddíl a) a oddíl b) se vyplňuje v případě, že občan EU/EHP nebo Švýcarska, případně cizinec, který nepotřebuje povolení k zaměstnání, uzavřel pracovní smlouvu se zaměstnavatelem se sídlem v ČR a ten ho vyslal na základě uzavřené smlouvy nebo zapůjčil (pokud má povolení ke zprostředkování) k výkonu práce k právnické nebo fyzické osobě se sídlem v ČR,
 - oddíl b) a c) se vyplňuje v případě, že občan EU/EHP nebo Švýcarska, případně cizinec, který nepotřebuje povolení k zaměstnání, byl vyslán na základě uzavřené smlouvy nebo zapůjčen zaměstnavatelem se sídlem mimo ČR k výkonu práce k právnické nebo fyzické osobě na území ČR,
- 9/ vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká.

Výňatky a citace paragrafů zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- § 87 odst.-1 nastoupí-li do zaměstnání občan EU, jeho rodinný příslušník, rodinný příslušník občana ČR uvedený v § 3 odst.3 nebo cizinec uvedený v §98 písm. a) až e), j) a r), jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce a to **nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce**,
- §87 odst.2 Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinen nahlásit **nejpozději do 10 kalendářních dnů** ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dozvěděl.
- § 98 Povolení k zaměstnání se nevyžaduje k zaměstnání cizince,
- písm. a) s povoleným trvalým pobytem,
- písm. b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, pokud je vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, zaručená vzájemnost,
- písm. c) kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,
- písm. d) jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce nebo osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční práce a opravářské práce,
- písm. e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,
- písm. j) který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání,
- písm. k) který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie,
- písm. l) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny s cizincem podle písmene a) nebo c),
- písm. m) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie za účelem zaměstnání, pokud od vydání tohoto povolení uplynulo více než 12 měsíců,
- písm. n) který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního předpisu,
- písm. o) který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách,
- písm. p) který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem, jenž má statut dlouhodobě pobývajících rezidenta v Evropském společenství na území nebo dlouhodobě pobývajících rezidenta v Evropském společenství na území jiného členského státu EU a který během tohoto pobytu byl na území ČR zaměstnán na základě povolení k zaměstnání minimálně po dobu 12 měsíců,

písm. r) který na území ČR pobývá na základě povolen k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití pobývajících rezidenta v Evropském společenství na území – bývalého držitele modré karty, nebo statut dlouhodobě pobývajících rezidenta v Evropském společenství na území jiného členského státu EU, jenž je bývalým držitelem modré karty.

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.

Zdroj: MPSV, 2012 dostupné na:

http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy/informace_o_nastupu_zamestnani_-_o_vyslani_k_vykonu_prace.pdf

Příloha B – Žádost cizince o povolení k zaměstnání / o prodloužení povolení k zaměstnání na území České republiky

ŽÁDOST CIZINCE
o povolení k zaměstnání^{1/} – o prodloužení povolení zaměstnání^{1/}
na území České republiky

Místo pro
nalepení
kolku^{2/}:

Fotografie
(ne starší 2 let)

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

Vyplňte čitelně v češtině nebo ozn :

Příjmení:	
Jméno:	
Datum narození:	Pohlaví ^{3/} : muž <input type="checkbox"/> žena <input type="checkbox"/>

Rodné číslo^{4/}:

Místo narození:

Státní občanství:	Nevyšší dosažené vzdělání (dle KKO ^{4/}):
Adresa v zemi trvalého pobytu (stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Číslo cestovního dokladu:	Název orgánu, který cestovní doklad vydal:
Adresa pro doručování zásilek:	

Žádám o povolení k zaměstnání v ČR oddo

.....

v profesi CZ-ISCO^{6/}

.....

číselný kód CZ-ISCO^{6/}

.....

zařazení dle CZ-NACE^{7/}

.....

vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV)^{5/}

.....

u zaměstnavatele^{1/} - u právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním subjektem^{1/}:

Zaměstnavatel – název :	IČ: Rodné číslo ^{8/} :
Sídlo zaměstnavatele (adresa - stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Název a kontaktní adresa právnické nebo fyzické osoby v ČR (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) ^{9/} :	IČ: Rodné číslo ^{8/} :
Místo výkonu práce v ČR (adresa):	
Název a kontaktní adresa uživatele (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) ^{10/}	IČ: Rodné číslo ^{8/} :

Jedná se o první zaměstnání na území ČR ano ne

Datum: Podpis žadatele:

Přílohy :

- 1) vyjádření tuzemského zaměstnavatele, že cizince zaměstná,
- 2) fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince, která po ověření údajů bude vrácena předkladateli,
- 3) doklad o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat,
- 4) další doklady, pokud to vyplývá z charakteru zaměstnání,
- 5) kopie kontraktu^{10/},
- 6) kopie dokladu opravňující subjekt hospodářské činnosti k provádění činnosti, které jsou předmětem kontraktu^{11/},
- 7) pracovní smlouva uzavřená se zahraničním zaměstnavatelem^{11/}.

V případě, že se jedná o prodloužení povolení k zaměstnání, žadatel předkládá pouze přílohy uvedené pod bodem 1) a 2).

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

Žádost přijata dne:	Jedná se o zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů podle^{12/} § 92 odst. 1, § 94 odst. 1, § 95 odst. 1, § 95 odst. 4, § 96; § 97 písm. a), § 97 písm. b), § 97 písm. c), § 97 písm. d), § 97 písm. e), § 97 písm. f),
Žádost vyřizuje (jméno, příjmení a podpis):	
Datum vyřízení:	

Vysvětlivky:

- 1/ platně 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/ KKOV = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace - KKOV-konstrukce KKOV“),
- 6/ CZ-ISCO =Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“),
- 7/ CZ-NACE = Klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“),
- 8/ vyplňuje se v případě, že se jedná o fyzickou osobu, která nepodniká,
- 9/ vyplňuje se v případě realizace smlouvy,
- 10/ vyplňuje se v případě dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele,

11/ **přikládá se pouze u žadatelů, kteří jsou vysíláni na základě kontraktu k výkonu práce na území ČR; kopie kontraktu a kopie dokladu subjektu 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.

Zdroj: MPSV, 2012 dostupné na:

http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy/zc_o_povoleni_k_zamest.pdf

Příloha C – Vyjádření zaměstnavatele

Vyjádření zaměstnavatele (§ 91 odst.2 písm. a) a § 94 odst. 2 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Zaměstnavatel

Název :		IČ:
Sídlo: /adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ/:		Rodné číslo^{1/}:
Odpovědný pracovník:	Telefon:	Fax: E-mail:

potvrzuje, že na území České republiky zaměstná cizince

Příjmení:	
Jméno :	Státní občanství:
Datum narození:	Pohlaví^{2/}: muž <input type="checkbox"/> žena <input type="checkbox"/>
Rodné číslo^{3/}:	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu:	
V profesi CZ-ISCO^{4/}	Číselný kód CZ-ISCO^{4/}
Zařazení dle CZ-NACE^{5/}	Vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV)^{6/}
Místo výkonu práce (adresa):	
Název a kontaktní adresa uživatele (okres, obec, ulice, číslo, PSČ)^{7/}	IČ: Rodné číslo^{7/}:

Předpokládaná doba zaměstnání od do

Druh pracovního vztahu^{2/}:

pracovní poměr	<input type="checkbox"/>
dohoda o pracovní činnosti	<input type="checkbox"/>
dohoda o provedení práce	<input type="checkbox"/>

Datum:Razítko zaměstnavatele:

Podpis odpovědného pracovníka

.....

Vysvětlivky:

1/ vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká,

2/ správný údaj označte x,

3/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno,

4/ CZ-ISCO = Klasifikace zaměstnání – uveďte se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“),

5/ CZ-NACE = Klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“),

6/ KKO V = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace - KKO V-konstrukce KKO V“),

7/ vyplňuje se v případě dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele.

Zdroj: MPSV, 2012 dostupné na:

http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy/vyjadreni_zamestnavatele.pdf

Abstrakt

Chmelíková J., Zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice. Bakalářská práce. Cheb: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni. 58 s., 2013

Klíčová slova:

Zahraníční pracovníci, zaměstnávání, zákon o zaměstnanosti

Cílem této bakalářské práce bylo charakterizovat podmínky a vývoj zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice v současné době a porovnat je se situací před vstupem České republiky do Evropské unie, zpracovat informace o zaměstnávání zahraničních pracovníků v konkrétní firmě a zhodnotit význam zaměstnávání zahraničních pracovníků pro českou ekonomiku.

Podmínky zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice jsou dány především právní úpravou (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů).

Česká republika disponuje významným počtem zahraničních pracovníků. K nejdůležitější změně došlo roku 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie a zapojila se tak do jednotného trhu Evropské unie. Naopak tomu bylo po roce 2008, kdy se počet zahraničních pracovníků z důvodů celosvětové krize snížil.

Pro zpracování této práce bylo vybráno výrobní družstvo Sněžka se sídlem v Náchodě. Se zaměstnáváním zahraničních zaměstnanců má zkušenosti již 13 let. Vybrané výrobní družstvo Sněžka zaměstnává téměř 35% zahraničních pracovníků z celkového počtu zaměstnanců. Nejvíce občanů pochází Polska, Mongolska a Ukrajiny.

Zaměstnávání zahraničních pracovníků má do jisté míry kladný vliv na ekonomiku České republiky, tedy pokud se jedná o vyplňování mezer na trhu práce. Pokud by zaměstnanci ze zahraničí brali práci domácím pracovníkům, mělo by to opačný význam a negativní dopad na nezaměstnanost v České republice.

Abstract

Chmelíková J., Employment of foreign workers in the Czech Republic. Cheb: Faculty of Economics, University of West Bohemia in Pilsen, 58 s., 2013

Key words:

Foreign workers, employment, Employment Law

The aim of this bachelor's thesis was to characterize the conditions and development of the employment of foreign workers in the Czech Republic today, and to compare them with the situation before the Czech Republic joined the European Union, to process information of the employment of foreign workers in a particular company and evaluate the significance of the employment of foreign workers in the Czech economy.

Conditions of employment of foreign workers in the Czech Republic are mainly determined by legislation (Act No. 435/2004 Coll., Of Employment, as amended, Act No. 326/1999 Coll., Of the residence of foreigners in the Czech Republic, as amended and Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, as amended).

The Czech Republic has a significant number of foreign workers. The most important change occurred in 2004, when the Czech Republic joined the European Union and joined to the integrated market of the European Union. On the contrary, it was after 2008, when the number of foreign workers due to the global crisis reduced.

For the processing of this work was chosen Sněžka Náchod. With the employment of foreign workers has an experience for 13 years. Sněžka employs nearly 35% of foreign workers in the total workforce. Most of employed foreign workers come from Poland, Mongolia and Ukraine.

Employment of foreign workers could have a positive effect on the economy of the Czech Republic, thus if they are filling gaps in the labor market. If the foreign workers take a job of domestic workers, it should have opposite meaning and negative impact on unemployment in the Czech Republic.