

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA**

**CIZINCI NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE A JEJICH  
INTEGRACE**

**Diplomová práce**

**Autor:** Bc. Olga Weigelová

**Vedoucí práce:** Ing. Ivan Loukota

18.8.2008

## **Foreigners and Their Integration in the Labour Market in the Czech Republic**

In recent years, increasing attention has been paid to the question of migration in the Czech Republic, with the emphasis on the actual integration of foreigners in the majority society. Integration is a process of combining or accumulating. It may specifically refer to the bringing together of two or more economies, cultures, religions, etc. The term indicates different meanings, depending on the context. In general, it connotes the process of combining a group of people, like minority groups, ethnic minorities, refugees and underprivileged sections of the society, in order to integrate them into the mainstream of society, and thus to avail of the opportunities, rights and services available to the members of the mainstream of society.

The Czech Republic exhibits long-term positive net migration and this trend is expected to continue in the future. Positive net migration may compensate for unfavourable demographic development for a limited period and prevent a decrease in population. The Czech population may remain stabilized, to a certain degree, only with the synergy of a high fertility rate, a low mortality rate and high level of positive net migration. Human migration denotes any movement by humans from one locality to another, sometimes over long distances or in large groups. The movement of populations in modern times has continued under the form of both voluntary migration within one's region, country, or beyond, and involuntary migration (which includes the slave trade, trafficking in human beings and ethnic cleansing).

The causes of migration have modified over hundreds of years. Some cases are constant; some of them do not carry the same importance as years ago. The main causes are job opportunities, better living conditions, political and/or religious freedom, enjoyment, education and better medical care. Foreign nationals are playing an increasingly significant role within the Czech Republic's labour market. The employment of foreigners has grown substantially over the years.

The main goal of the thesis was to analyze the life situation of foreigners in the labour market within the district of České Budějovice. This goal has been achieved. The partial goal was to find the main reason why foreign nationals come to the Czech

Republic from a country of provenance and to compare the education, professional qualifications and the experience of foreigners with the jobs done within Czech Republic. The basis of this thesis is aimed at evaluating the position of foreigners within the labour market and the possibilities of their integration. The questioning method (the technique of the questionnaire) and the method of document analysis (the technique of secondary data analysis) were both used within the framework of quantitative research in this thesis. The research complex consisted of foreigners listed in evidence at the employment office in České Budějovice.

This Master's Degree thesis may be utilized, in future, as source of information about foreigners within the labour market in České Budějovice and this thesis may also be used as an origin for the of mapping of problems with employment of foreigners in Czech Republic as a whole.

### Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Cizinci na trhu práce v České republice a jejich integrace“ vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v příložené bibliografii.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích, 18.8.2008

.....  
Bc. Olga Weigelová

### Poděkování

Děkuji tímto Ing. Ivanu Loukotovi nejen za jeho cenné rady, připomínky, náměty, ale také za odborné vedení a konzultace při zpracovávání diplomové práce. Dále děkuji panu Radimu Matoulkovi za pomoc při zpracování výzkumné části práce.

## Obsah

<b>1. SOUČASNÝ STAV .....</b>	<b>10</b>
<b>1.1 MIGRACE .....</b>	<b>10</b>
1.1.1 Mezinárodní migrace .....	10
1.1.2 Migrace v České republice.....	12
<b>1.2 INTEGRACE .....</b>	<b>13</b>
1.2.1 Podmínky integrace imigrantů.....	15
1.2.2 Integrace cizinců na trhu práce ČR.....	16
1.2.3 Koncepte integrace cizinců na území ČR.....	18
<b>1.3 CIZINCI NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY.....</b>	<b>20</b>
1.3.1 Pobyt cizinců na území České republiky.....	20
1.3.2 Počet cizinců na území České republiky.....	27
1.3.2.1 Vývoj počtu cizinců na území České republiky .....	28
1.3.3 Ekonomická aktivita cizinců v ČR.....	29
1.3.3.1 Ekonomická aktivita cizinců v okrese České Budějovice .....	30
1.3.4 Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí .....	30
1.3.4.1 Povolení k zaměstnání cizince .....	31
1.3.4.2 Povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí .....	34
1.3.4.3 Pilotní projekt MPSV a MV .....	34
1.3.4.4 „Zelená karta“ .....	35
<b>2. CÍL PRÁCE.....</b>	<b>38</b>
<b>2.1 CÍL PRÁCE.....</b>	<b>38</b>
<b>2.2 HYPOTÉZY PRÁCE .....</b>	<b>38</b>
<b>2.3 CHARAKTERISTIKA CÍLOVÉ SKUPINY.....</b>	<b>38</b>
<b>3. METODIKA .....</b>	<b>39</b>
<b>3.1 METODA DOTAZOVÁNÍ, TECHNIKA DOTAZNÍK.....</b>	<b>39</b>
<b>3.2 METODA ANALÝZY DOKUMENTŮ, TECHNIKA SEKUNDÁRNÍ ANALÝZY DAT.....</b>	<b>40</b>

3.3 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU.....	40
4. VÝSLEDKY .....	41
5. DISKUSE .....	61
6. ZÁVĚR.....	71
7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	73
8. KLÍČOVÁ SLOVA.....	80
9. PŘÍLOHY .....	81

## Úvod

V dnešním globalizujícím se světě hraje migrace stále větší a důležitější roli. Migračně významným kontinentem se stala také Evropa a s ní i Česká republika. Do České republiky migrují lidé z různých koutů světa a z různých důvodů – pracovních, studijních, politických, z důvodů sloučení rodiny a dalších.

V současné době je otázka přístupu cizinců na trh práce v České republice velice aktuální. Česká republika je pro cizince stále více přitažlivá, především v nabídce ekonomických aktivit. Na trhu práce v České republice dnes působí cizinci z více jak 170 zemí. Nejpočetněji jsou zastoupeni občané Slovenska, Ukrajiny, Polska, Vietnamu a Moldavska. Cizinci se tak stali trvalou součástí pracovního trhu v České republice.

Statistické údaje o vývoji počtu cizinců s povolením k pobytu v České republice potvrzují trend vzrůstajícího počtu cizinců na našem území. Česká republika se tak stává cílovou zemí migrace, ať už migrace krátkodobé, dlouhodobé či trvalé. **(35)**

V souvislosti s nárůstem počtu cizinců na území České republiky nabývá na významu také proces jejich integrace v majoritní společnosti. Integrace je chápána jako proces postupného začleňování imigrantů do společnosti domácího obyvatelstva. Nezbytnou podmínkou společenské integrace je také integrace na trhu práce. Zapojení cizinců na pracovním trhu, konkrétní pracovní pozice, druh vykonávané práce, pracovní doba i pracovní kolektiv mají vliv na vytváření životních podmínek cizinců a jejich rodin.

Cílem diplomové práce je zmapovat podmínky pracovní integrace cizinců na trhu práce v okrese České Budějovice.

Mezi ukazatele míry integrace můžeme zařadit využití dosaženého vzdělání a profesní kvalifikace, možnost zvyšování kvalifikace, zákaz diskriminace, rovný přístup k pracovním příležitostem a pracovní mobilitu **(16)**. Proto jsou některé z těchto ukazatelů podrobněji zkoumány v diplomové práci. Diplomová práce se zabývá především srovnáním dosaženého vzdělání a kvalifikace cizinců s prací vykonávanou v České republice, zjišťuje hlavní motivační impulzy k odchodu ze země původu do České republiky. Diplomová práce také zkoumá postoje cizinců žijících a pracujících



na území České republiky vůči majoritní společnosti a jejich zkušenosti s většinovým obyvatelstvem.

Diplomová práce může být dílčím podkladem pro mapování problematiky cizinců na trhu práce v České republice.

## **1. Současný stav**

### ***1.1 Migrace***

Migraci lze definovat jako časově více či méně ohraničený proces přesunu lidí mezi prostory určenými státními hranicemi. Přístup jednotlivých komunit k nově příchozím nebo k těm, kteří o příchod usilovali, měl v daleké historii i dnes mnoho společného, protože společnosti se vždy snažily kontrolovat příliv cizinců. **(25)**

Migraci, jako společenský jev, lze zkoumat v několika rovínách i z různých úhlů náhledu. Základním hlediskem je dělení na migraci dobrovolnou (ekonomickou) a vynucenou (politickou), i když mnohdy nelze mezi těmito dvěma náhledy stanovit pevnou dělicí hranici, neboť v řadě případů, zvláště u migrace za prací, dobrovolná migrace splývá s kategorií migrace vynucené. Pod pojem migrace dobrovolné můžeme zařadit zejména ty případy, kdy lidé opouštějí svoji vlast za účelem studia, sjednocení rodiny, zaměstnání či z jiných důvodů osobního charakteru. Vynucená migrace je vyjádřením snahy vyhnout se pronásledování, represi, ozbrojeným konfliktům, přírodním či jiným katastrofám nebo jiným situacím, jež představují ohrožení života, svobody a živobytí jednotlivce. **(12, 25)**

Převažující příčiny migrace lze v současném světě spatřovat zejména v rozdílech v bohatství mezi jednotlivými světadíly, v síle ekonomik jednotlivých zemí a úrovni ekonomického rozvoje a v životní úrovni jejich obyvatel. **(12, 25)**

#### ***1.1.1 Mezinárodní migrace***

Migrace je trvalým jevem ve většině vyspělých států. V důsledku nejrůznějších faktorů však nabývají mezinárodní migrace a přistěhovalectví v globálním světě na významu. Téměř všechny členské státy Evropské unie jsou v současné době cílovými zeměmi mezinárodní migrace. **(22, 27)**

Mezinárodní migrace má důležité politické, ekonomické, sociální, demografické, psychologické a kulturní dopady jak na emigrační, tak i na tranzitní a zejména imigrační země. (24)

V rámci Evropské unie je otázce migrace věnována soustavnější pozornost od počátku devadesátých let minulého století. Společně s otázkou migrace a přistěhovalectví se dostává do centra pozornosti Evropské unie, jejích členských států a dalších mezinárodních organizací otázka integrace cizinců. K začlenění integrace do migračních politik vedlo zjištění, že pracovní migrace, považovaná v rámci členských států Evropské unie za dočasnou, se změnila na trvalou. Jiným důvodem je obava, že nedostatečně integrovaní přistěhovanci se mohou stát pro většinovou společnost vážným problémem. (22)

Migrační politiky vytváří soubor právních norem, politických rozhodnutí a dalších nástrojů určených k usměrňování přílivu cizinců na území států a určujících podmínky pobytu cizinců v zemi. Praktické kroky v oblasti kontroly migračních toků a integrace cizinců ovlivňují celkové společenské klima hostitelské země a bezprostředně sousedících států. Liberální či restriktivní národní migrační politiky se promítají zejména do situace na domácím trhu práce a ve svých důsledcích ovlivňují politický, ekonomický, sociální i kulturní život země. (13)

Integrační politiky jednotlivých členských států Evropské unie se značně liší, a to i co do stanovení cílů, cílové skupiny a způsobu realizace integrační politiky. Je to dáno mimo jiné rozdílnou historickou zkušeností s migrací v dané zemi, rozdílným původem přistěhovalců, rozdílnými potřebami a rozdílným právním rámcem. Na druhé straně mají integrační politiky určité rysy společné, při formulaci národních strategií jsou přejímány prvky integračních politik jiných členských států. V obecné rovině platí, že integrační politiky starých členských států mají, v důsledku dlouhodobé imigrační minulosti, delší tradici. (22, 27)

### ***1.1.2 Migrace v České republice***

České země patřily už od středověku mezi výrazně migrační oblasti, stačí vzpomenout na příchod německých osídlenců do pohraničí ve 13.-14. století a jejich odsun/vyhnání po druhé světové válce nebo na podíl Čechů na tzv. velké migraci 19. století, ať už vedla do Nového světa nebo do východní Evropy, Ruska či na Balkán. Jenom v průběhu posledních dvou století byly české země svědky více než dvaceti mezinárodních migračních pohybů, z nichž některé počet obyvatelstva snižovaly a jiné naopak zvyšovaly, v obou případech přitom lidé odcházeli/přicházeli nejen z politických a sociálních důvodů, ale i „za lepším“. Tyto pohyby však s nástupem komunistického režimu prakticky ustaly. **(27)**

V prvním desetiletí po roce 1989, které bylo ve střední Evropě obdobím liberální migrační politiky, do ČR přišly statisíce cizinců za prací, podnikáním či z rodinných důvodů, část z nich se v ČR usadila a vytvořily se tak nové přistěhovalecké komunity, např. vietnamská, ukrajinská a čínská. ČR začala problematiku integrace přistěhovalců vnímat intenzivněji jako celospolečenský problém, na jehož řešení by se měly podílet veřejné orgány, koncem 90. let. **(7, 21, 27)**

Tehdy začalo být zjevné, že pokračování neřízené imigrace je problematické, přinejmenším z pohledu přistoupení k EU. Proto byla zřízena Komise ministra vnitra pro integraci cizinců a byly přijaty dva strategické dokumenty týkající se integrace dlouhodobě legálně usazených cizinců, žijících na území České republiky legálně nejméně po dobu jednoho roku. V roce 1999 se jednalo o Zásady koncepce integrace cizinců na území České republiky a v roce 2000 o Koncepci integrace cizinců na území České republiky. **(10)**

Česká republika se postupně transformuje z převážně tranzitní země na zemi imigrační. Dynamika migračních pohybů se rok od roku zvyšuje. Díky zahraniční migraci neklesl počet obyvatel tak, jak by se mohlo stát v důsledku působení přirozených demografických procesů. Imigrace přispívá k populačnímu růstu po celou dobu od vzniku samostatné České republiky v roce 1993. **(17)**

## **1.2 Integrace**

Integrace v obecném smyslu znamená sjednocení, včlenění, zařazení nižší části ve vyšší celek. Lze ji vymezit jako proces, v jehož průběhu dochází ke sjednocování domácího obyvatelstva a přistěhovalců v jednu společnost. Integrace není nikdy jednostrannou záležitostí, ale procesem vzájemného přizpůsobování, k němuž dochází v procesu vzájemné interakce. **(15, 19, 22)** Na integračním procesu se podílí minimálně tři strany, které mají svůj nezastupitelný význam. Kromě imigrantů samotných je to společnost, která svými reakcemi na nově příchozí vytváří podmínky jejich sociálního začlenění, na institucionální úrovni pak stát prostřednictvím svých veřejných institucí a legislativy. Integrace cizinců tedy probíhá na úrovni individuální, společenské a institucionální. **(35)**

Proces integrace může být úspěšný pouze tehdy, pokud hostitelská společnost je ochotná nové členy přijmout, a za předpokladu, že se imigranti sami chtějí stát její součástí, sdílet její základní společenské normy, hodnoty a cíle – tedy integrovat se. **(15)**

Integraci můžeme označit také jako sblížování více kultur s dlouhodobou převahou země imigrace. **(15, 19)**

Integraci nevnímáme pouze jako schopnost žít a pracovat v nové zemi, ale jako vztah, v jehož rámci se jedna či druhá strana má právo rozhodnout, do jaké míry se v něm otevře vůči straně druhé a do jaké míry se v něm chce vůči ní angažovat. **(1)**

Integrace imigrantů se odehrává ve dvou základních rovinách. V rovině hostitelské společnosti, která je určitým způsobem uspořádaná, strukturovaná, ve větší či menší míře integrovaná či desintegrovaná, politicky a ekonomicky stabilní či nestabilní. Tyto faktory vytvářejí společenské klima, které je vůči přijetí imigrantů odlišného kulturního či etnického původu vstřícné či odmítavé, otevřené či uzavřené. Druhou rovinu tvoří přistěhovalci, kteří přicházejí buď jako jednotlivci nebo v menších či větších skupinách a po určitém čase obvykle vytvářejí více či méně organizovaná společenství. Vstupují do země jak na základě dobrovolného rozhodnutí, v očekávání zlepšení vlastních životních podmínek, tak i v důsledku tlaku, který je donutil opustit

zemi původu. Samotný fakt dobrovolné či nucené migrace ovlivňuje schopnost se integrovat. Proces integrace může být úspěšný pouze za předpokladu, že hostitelská společnost, zejména sídelní komunita, je ochotna nové členy přijmout, a za předpokladu, že se imigranti sami chtějí stát její součástí, sdílet její základní společné normy, hodnoty a cíle, tj. integrovat se. **(15)**

Proces integrace je posloupný. Přizpůsobení nutné k přežití v nové společnosti je první fází, která se za určitých podmínek může stát i fází konečnou. Dalším stupněm může být adaptace, kdy si imigrantská populace uchovává větší část původní kultury a přejímá pouze ty prvky nové kultury, bez kterých nemůže v nové společnosti fungovat. Po ní může, ale nemusí následovat fáze integrace, kdy se majoritní a imigrantská kultura sblíží v integrovaný celek, obvykle s převahou domácí kultury autochtonní (historicky usedlé) populace. Jestliže je původní kultura zcela odmítnuta či zapomenuta a splyne s kulturou většinou, může za určitých podmínek dojít k částečné či úplné asimilaci, která znamená splynutí s většinou kulturou. **(15)**

Nové teorie, které se vyvinuly pod vlivem světové akulturace z původně asimilačních teorií, rozlišují mezi:

1. integrací, kterou je míněno sblížování více kultur s dlouhodobou převahou kultury země imigrace,
2. separací, kdy je uchovávána původní kultura, aniž by se otevřel prostor pro vstup kultury země imigrace,
3. marginalizací, ztrátou původní kultury a pouze částečným přizpůsobením kultuře země původu,
4. asimilací nebo absorpcí do kultury přijímající země a opuštění původní kultury. (7, 15)

Proces integrace se vždy odvíjí od toho, do jaké míry jsou obě strany (integrující i integrovaná skupina) připraveny a motivovány do vzájemného vztahu a sblížení investovat, aktivně se do sblížení zapojit. **(1)**

Úspěšnost integračního procesu spočívá v rovné účasti srovnatelných skupin domácího obyvatelstva a skupin přistěhovalců na životě společnosti ve všech jeho klíčových oblastech. Míra úspěšnosti je výslednicí vzájemných interakcí všech aktérů

vstupujících do procesu integrace, zejména pak přistěhovalců samotných, zaměstnavatelů, veřejných institucí a příslušníků majoritní populace obecně. **(38)**

### ***1.2.1 Podmínky integrace imigrantů***

Integrace cizinců je procesem komplexním, zasahujícím do mnoha oblastí. Integrace zahrnuje souhrn legislativních, ekonomických, politických, sociálních a kulturních podmínek, které je třeba respektovat, aby byl proces úspěšný. **(15, 19, 21)**

Legislativní podmínky vytvářejí prostor, v němž se mohou imigranti pohybovat, aniž by překračovali zákony hostitelské společnosti. Nedokonalá, neúplná či neprovázaná legislativa integraci komplikuje, stejně jako absence účinných systémů sociální kontroly a sankcí. **(15)**

Ekonomické podmínky, zejména trh práce a podnikatelské prostředí, ovlivňují integraci imigrantů tím, jak dalece umožňují jejich ekonomickou emancipaci. Jestliže přítomnost imigrantů přináší hostitelské společnosti ekonomický užitek (zaplnění deficitních segmentů na trhu práce, předávání nových zkušeností a dovedností), lze očekávat i příznivé integrační klima. Jestliže příliv pracovních imigrantů ohrožuje stabilitu trhu práce nebo podnikatelského prostředí (např. nedodržováním zákonů), nelze očekávat, že budou cizinci vítanými hosty, o jejichž integraci bude hostitelská společnost usilovat. **(15, 22)**

Sociální podmínky předurčují integraci v oblastech bydlení, vzdělávání, pracovního výcviku a zaměstnání. Má-li hostitelská společnost dostatek zdrojů umožňujících uspokojení potřeb domácí i přistěhovalé populace ve všech jmenovaných oblastech, nedochází-li k izolaci, segregaci či diskriminaci, může probíhat integrace bez většího sociálního napětí. **(15)**

Kulturní podmínky určují integraci hostitelské a imigrantské populace především způsobem výchovy. Klíčová role náleží společně sdílenému jazyku, který je předpokladem vzájemného dorozumění. Multikulturní výchova směřuje k poznávání rozdílných kultur všech usídlených menšin. Výchova k toleranci, vzájemné úctě

a otevřenosti již od ranného dětství může bránit neprostopnosti společenských struktur. **(15)**

Význam opatření podporujících sociální a ekonomickou integraci cizinců zesiluje především trend vzrůstajícího počtu cizinců s povolením k trvalému pobytu. Tato skupina cizinců má v mnoha oblastech života stejné právní postavení jako občané České republiky (např. podmínky podnikání, zaměstnání, nároky na dávky státní sociální podpory apod.). **(35)**

### ***1.2.2 Integrace cizinců na trhu práce ČR***

Nezbytnou podmínkou společenské integrace cizinců je jejich integrace na trhu práce, tj. přístup k zaměstnání a k podnikání. **(5, 10, 15)**

Zaměstnání zajišťuje pravidelný příjem a ekonomickou nezávislost, jistotu, společenské postavení, příležitost k navázání vztahů s lidmi z většinového společenství a také sociální integraci. **(5, 18)**

Ukazatele míry integrace cizinců na trhu práce není snadné určit, ale můžeme mezi ně zahrnout zákaz jakékoli diskriminace, rovný přístup k pracovním příležitostem, využití dosaženého vzdělání a kvalifikace, možnosti zvyšování kvalifikace, pracovní mobilitu, horizontální i vertikální, umožňující změnu pracovního místa a pracovní a mzdový vzestup. **(1, 15)**

Je třeba zdůraznit, že postavení na trhu práce patří mezi nejcitlivější oblast integračních procesů. Ekonomické aktivity ovlivňují životní úroveň jedinců rozhodujícím způsobem a spokojenost či naopak frustrace profesních aspirací může hrát v postojích cizinců k hostitelské zemi zásadní roli. Stejně tak konkurence na trhu práce ovlivňuje postoje hostitelské společnosti k imigrantům. **(5, 10, 15)**

Postavení jedince na trhu práce a konkrétní pozice v zaměstnání či podnikání má klíčový vliv na utváření jeho životních podmínek, případně i životních podmínek jeho rodiny. Zapojení cizinců na pracovním trhu, charakter vykonávané práce, pracovní doba, zařazení do pracovního kolektivu i charakteristiky tohoto kolektivu hrají důležitou roli v socializaci cizinců a jejich integrace do společnosti. **(27)**



Přítomnost cizinců na trhu práce v kontextu hospodářského vývoje, poptávky na trhu práce a z hlediska demografického vývoje má své opodstatnění. Růst podílu cizinců na pracovní síle s sebou však přináší i jistá rizika vyplývající z jejich nedostatečné sociální a ekonomické integrace. Uzamknutí velké části migrantů na terciárním trhu práce, sociální a ekonomická exkluze a růst jejich nezaměstnanosti mohou podstatně ovlivnit legitimitu aktivní migrační politiky a integračních opatření. Nejzávažnějším důsledkem selhání sociální a ekonomické integrace cizinců pak může být růst nacionalistických tendencí ve společnosti. **(35)**

Imigrace a zapojení cizinců na českém trhu práce má také rapidně rostoucí demografický a konsekventně sociální význam. Současným demografickým trendem v českých zemích je nízká porodnost a prodlužování střední délky života, česká společnost stárne. Bude-li tento trend pokračovat, hrozí České republice nedostatek pracovních sil a v důsledku toho i vážné problémy s udržením stávajícího důchodového systému. **(10)**

Integrace cizinců je klíčová pro zachování sociální soudržnosti hostitelských společností a pro ekonomický rozvoj. Neintegrování přistěhovalci (případně osoby, které již mají státní občanství, ale samy se narodily v cizině nebo jejichž rodiče jsou cizinci) jsou ve srovnání s většinovou společností více postiženi nezaměstnaností, mají nižší vzdělání, kvalifikaci a nižší příjem, jsou závislí na sociálních dávkách; mají tendenci žít v segregaci a pak zpravidla nejsou schopni vychovávat děti k životu v integrované společnosti. Jsou ohroženi diskriminací, častěji jsou porušována jejich práva a v důsledku různých překážek se nemohou plně podílet na vytváření hodnot společnosti a také těchto hodnot využívat. Zároveň často nejsou schopni vyrovnat se s problémy, podmínkami i požadavky sociálního okolí, dostávají se s ním do konfliktu, mají tendenci k radikalizaci. **(21)**

Riziko marginalizace a nedostatečné integrace migrantů na trhu práce je dáno jejich rolí na tomto trhu. Nejvíce toto riziko hrozí na tzv. terciárním trhu práce, kde nejčastěji dochází k využívání cizinců jako levné pracovní síly a kde se nejčastěji setkáváme s diskriminačním přístupem zaměstnavatelů a využíváním neznalosti pracovněprávních předpisů ze strany cizinců. **(35)**

Plnohodnotné zapojení cizinců jak na trhu práce, tak do ostatních sfér společenského života – tedy úspěšná integrace – může zabránit vzniku paralelních společností a xenofobních nálad a přispět k zachování koheze i v podmínkách pokračující imigrace a růstu podílu cizinců v české společnosti i na pracovním trhu. **(10)**

Problematika integrace cizinců je součástí vládní politiky od roku 1999, kdy byly zpracovány a vládou přijaty patnáctibodové Zásady koncepce integrace cizinců na území České republiky. Na základě tohoto dokumentu byla připravena Koncepce integrace cizinců na území České republiky, která byla přijata v roce 2000. Tím byl vytvořen nezbytný předpoklad k postupnému vytvoření cílené a systematické politiky v oblasti integrace cizinců. Průběžný rozvoj Koncepce integrace cizinců je realizován na základě vládou každoročně schvalovaného materiálu. **(20, 22)**

### ***1.2.3 Koncepce integrace cizinců na území ČR***

Základním předpokladem Koncepce integrace cizinců je, že celý proces integrace je, když ne přímo řízen, tedy alespoň usměrňován zásahy státních orgánů a participujících nestátních neziskových organizací. **(23)**

Úkolem Koncepce integrace cizinců na území ČR je reagovat na zvyšující se počet cizinců na území České republiky, kteří zde žijí dlouhodobě nebo trvale, a navrhopat opatření směřující k integraci cizinců, jejichž cílem je zachování sociální soudržnosti společnosti a v dlouhodobém horizontu zvyšování politické účasti všech obyvatel na životě společnosti. **(21, 22)**

Koncepce integrace cizinců vymezuje, za jakých hlavních podmínek k integraci cizinců dochází a v návaznosti na toto vymezení navrhuje integrační opatření, jejichž účelem je působit jako prevence vzniku ekonomicky, sociálně a kulturně rozdělené společnosti. Předpokladem funkčnosti těchto opatření je nastavení transparentních pravidel, jasně definované očekávání a předvídatelné výhody pro cizince usilující o integraci. **(21, 22)**

Primárním zájmem státu je usnadnit integraci těm cizincům, kteří na území ČR pobývají, případně hodlají pobývat, dlouhodobě či trvale. Vychází se z předpokladu, že

čím déle cizinec na území ČR pobývá, tím pravděpodobnější je, že zde zůstane; úmysl cizince dlouhodobě či trvale zůstat na území České republiky lze dále presumovat z účelu pobytu dotčeného cizince. V obecné rovině jsou za cílovou skupinu považováni dlouhodobě legálně usazení cizinci, kteří žijí na území České republiky legálně nejméně po dobu jednoho roku. V rámci tohoto vymezení tak do cílové skupiny spadají cizinci, kterým byl udělen pobyt (tj. trvalý pobyt nebo přechodný pobyt na území na dlouhodobé vízum nebo na povolení k dlouhodobému pobytu) a cizinci, kterým byl udělen azyl. Do cílové skupiny aktualizované Koncepce integrace cizinců nejsou zahrnuti státní občané členských států Evropské unie a žadatelé o azyl. **(21, 22)**

Jádro Koncepce integrace cizinců tvoří cílená specifická opatření, která jsou definována v návaznosti na vymezení hlavních faktorů ovlivňujících úspěch integračního procesu a která jsou vytvořena přímo za účelem regulace integračního procesu. Jejich účelem je eliminovat znevýhodnění plynoucí ze skutečnosti, že dotčená osoba je cizincem, tj. zpravidla neovládá jazyk země, hůře se orientuje ve společnosti a na trhu práce a nemá vybudované vazby s členy majoritní společnosti. Cílená specifická opatření jsou formulována za účelem naplnění klíčových předpokladů integrace:

1. znalost českého jazyka
2. ekonomická soběstačnost cizince
3. orientace cizince ve společnosti
4. vztahy cizince s členy majoritní společnosti. **(21, 22)**

Druhou skupinu tvoří taková opatření a postupy, které zohledňují dopady přijímaných či existujících opatření na integraci cizinců při tvorbě a revizi jiných politik a právních úprav (tzv. mainstreaming). Tato opatření můžeme označit za podpůrná opatření. Jedná se jak o opatření související s migrací (např. vydávání povolení k pobytu), tak o opatření s migrací nesouvisející (např. přístup cizinců k veřejnému zdravotnímu pojištění). Podpůrná opatření jsou navrhována s ohledem na zajištění právní jistoty pobytu cizince na území České republiky a za účelem usnadnění integrace v oblasti sociálně - ekonomické, kulturní a politické. **(21, 22)**

Obě skupiny opatření se vzájemně doplňují a pouze jejich vhodným nastavením a provázáním lze docílit vytvoření příznivých podmínek pro úspěšný průběh integračního procesu. **(21, 22)**

Integrace je procesem dvoustranným, vyžadujícím snahu a vstřícný přístup jak na straně cizinců, tak státních občanů. Přáním občanů státu je, aby se cizinci v České republice integrovali do společnosti. Cizinci by na druhé straně měli vstupovat do takového prostředí, které je bude v procesu integrace podporovat. Ochota majoritní společnosti akceptovat cizince a účastnit se procesu integrace je proto důležitým prvkem integračního procesu. **(21, 22)**

Opatření Konceptu integrace cizinců v této oblasti se nacházejí v rovině realizace opatření zaměřených na zvýšení informovanosti a upevňování dobrých vztahů mezi cizinci a českými státními občany. **(21, 22)**

### ***1.3 Cizinci na území České republiky***

Za cizince jsou v České republice považovány osoby s jiným než českým státním občanstvím, osoby bez státního občanství a rovněž osoby s více občanstvími, z nichž žádné není státním občanstvím ČR. **(39)**

Nabývání a pozbývání občanství ČR je řešeno zákonem č. 40/1993 Sb., o nabývání a pozbývání státního občanství České republiky, a dále zákonem č. 193/1999 Sb., o státním občanství některých bývalých československých státních občanů. Státní občanství České republiky se podle zákona č. 40/1993 Sb., nabyvá narozením, osvojením, určením otcovství, nalezením na území České republiky, prohlášením a udělením. **(39)**

#### ***1.3.1 Pobyt cizinců na území České republiky***

Pobyt cizince na území České republiky upravuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen zákon o pobytu cizinců). V zákoně jsou vymezeny vízové povinnosti, náležitosti nutné pro pobyt cizince na území České republiky a podmínky za jakých zde může cizinec pobývat. **(9, 46)**

Cizincem je podle uvedeného zákona každá osoba, která není státním občanem České republiky. Zákon tedy vymezuje podmínky jak pro cizince - občany zemí EU, tak pro příslušníky a občany tzv. třetích zemí. Zákon se nevztahuje na cizince, kteří požádali v České republice o azyl a na osoby, kterým byl azyl udělen, na cizince pobývající na území České republiky na základě zvláštního zákona upravujícího přechodný pobyt cizích ozbrojených sil, dále na cizince, který požádal o udělení oprávnění k pobytu za účelem dočasné ochrany nebo mu bylo oprávnění k pobytu za účelem dočasné ochrany uděleno. **(9, 26, 46)**

Státními orgány České republiky, které vykonávají působnost v rámci zákona o pobytu cizinců jsou především Cizinecká a pohraniční policie, Ministerstvo vnitra ČR a Ministerstvo zahraničních věcí ČR včetně jednotlivých zastupitelských a konzulárních úřadů v zahraničí. **(9, 46)**

Zákon rozlišuje mezi dvěma způsoby pobytu cizince na území - přechodně nebo trvale. Pro obě možnosti zákon stanoví podmínky a náležitosti, které musí cizinec splnit. **(9, 31, 46)**

#### *Přechodný pobyt na území České republiky*

Přechodně může cizinec v České republice pobývat: **(9, 26, 46)**

- *bez víza* – bez víza jsou oprávnění pobývat na území České republiky v rámci přechodného pobytu občané EU a občané ostatních států, s nimiž Česká republika uzavřela příslušnou mezinárodní smlouvu. Další, specifické případy, jsou stanoveny v zákoně (např. cizinec ve výkonu trestu odnětí svobody, letec či jiný člen posádky mezistátní letecké linky apod.)
- *na základě víza krátkodobého*
  - letištní vízum - vízum typu A - pro cizince, kteří jsou nuceni pobývat z důvodu čekání na letecký spoj v tranzitním prostoru mezinárodního letiště na území České republiky,
  - průjezdní vízum - vízum typu B - opravňuje cizince k průjezdu územím České republiky z území jednoho na území jiného státu

- vízum k pobytu do 90 dnů - vízum typu C – jedná se o tzv. turistické vízum, opravňuje cizince ke krátkodobému pobytu na území České republiky s tím, že celková doba pobytu nesmí překročit 3 měsíce
- na základě *víza dlouhodobého*

Za dlouhodobý pobyt se považuje veškerý přechodný pobyt na území, jehož délka překračuje 90 dnů. **(26, 46)**

- *vízum k pobytu nad 90 dnů* - vízum typu D - uděluje oddělení cizinecké policie na žádost cizince, který hodlá pobývat na území České republiky za účelem vyžadujícím pobyt na území delší než 3 měsíce.

Dále se tento druh víza uděluje cizinci za účelem převzetí povolení k trvalému pobytu, povolní k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny nebo za účelem studia na území.

Vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu – zvláštní režim.

Toto vízum se uděluje ve specifických případech, např. jestliže:

- cizinci ve vycestování brání překážka na vaší vůli nezávislá (např. uložení nebo vykonání trestu smrti, mučení nebo nelidské či ponižující zacházení nebo trestání)
- jste svědkem nebo poškozeným v trestním řízení a vaše účast je na řízení nezbytná **(26, 46)**
- *povolení k dlouhodobému pobytu* – tento druh pobytu slouží pro cizince, který na území České republiky pobývá na vízum k pobytu nad 90 dnů, hodlá na území přechodně pobývat po dobu delší než 1 rok a trvá-li stejný účel pobytu. Dále je žádost o tento druh pobytu za účelem strpění pobytu a následně na území pobývá na povolení k dlouhodobému pobytu za účelem strpění pobytu a pobývá-li na území po dobu nejméně 3 let.
- na základě *výjezdního příkazu* - z moci úřední jej uděluje policie za účelem ukončení pobytu cizince na území České republiky. Výjezdní příkaz opravňuje cizince k přechodnému pobytu na území České republiky po dobu nezbytnou k provedení neodkladných úkonů, a k vycestování z území České republiky. **(9, 26, 46)**

### *Trvalý pobyt na území České republiky*

Cizinec s trvalým pobytem v České republice má ve většině oblastí života stejné postavení jako občan České republiky. **(44, 46)**

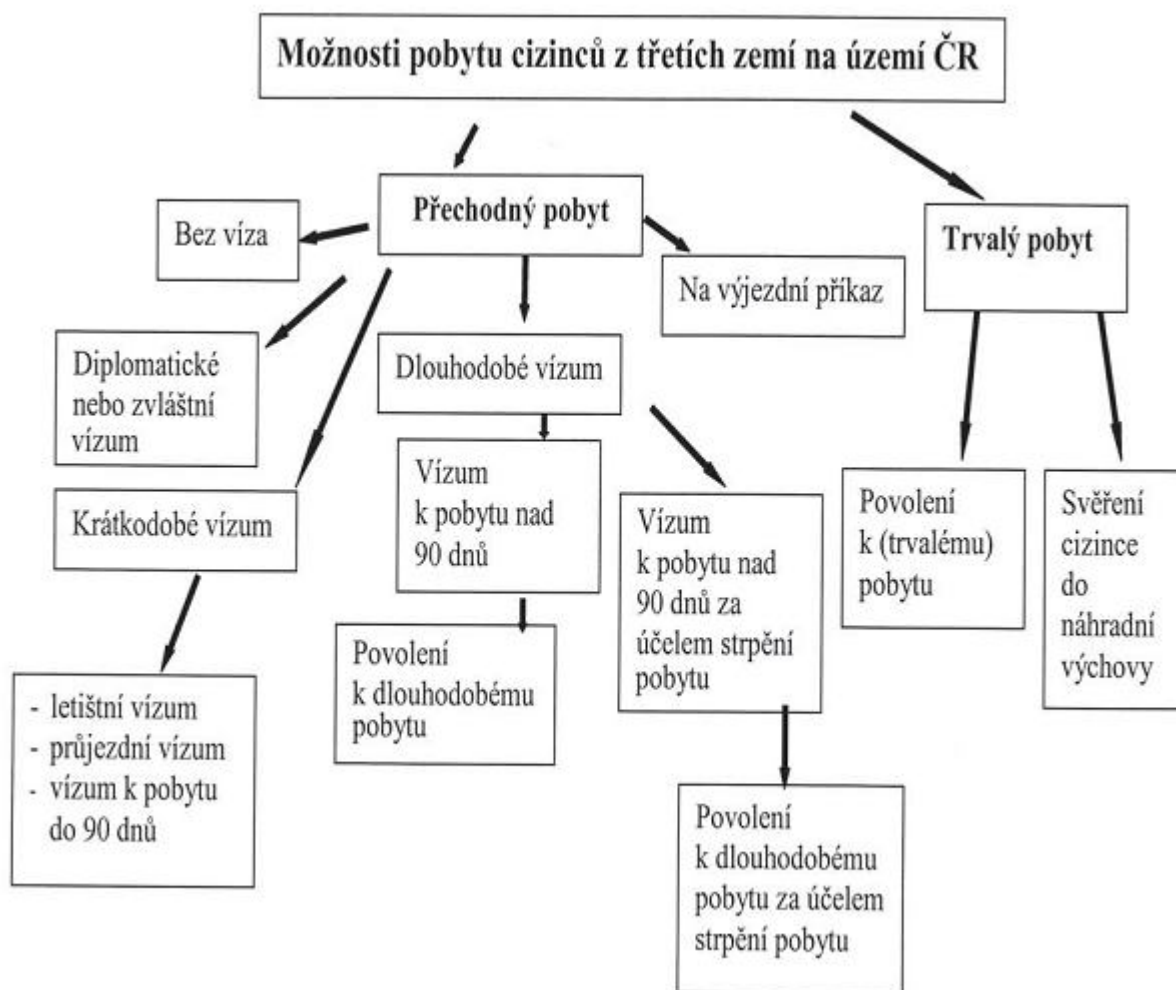
Na území České republiky může cizinec pobývat v rámci trvalého pobytu na základě:

- *Povolení k trvalému pobytu*
  - Povolení k trvalému pobytu bez podmínky předchozího nepřetržitého pobytu na území České republiky.
  - Za určitých podmínek může cizinec požádat o trvalý pobyt, aniž by předtím musel pobývat na území České republiky. V těchto případech však neexistuje na udělení trvalého pobytu právní nárok.
  - Povolení k trvalému pobytu za podmínky předchozího nepřetržitého pobytu na území České republiky.
  - Po 5 letech nepřetržitého pobytu v České republice na základě víza k pobytu nad 90 dnů/povolení k dlouhodobému pobytu je oprávněn požádat o trvalý pobyt každý cizinec.
  - Povolení k trvalému pobytu za podmínky předchozího nepřetržitého pobytu na území České republiky po ukončení azylového řízení.
  - Tuto žádost může podat cizinec, který po 4 letech nepřetržitého pobytu na území České republiky zde pobývá v rámci přechodného pobytu po ukončení řízení o udělení mezinárodní ochrany, resp. azylu.
  - Povolení k trvalému pobytu na základě přibuzenství s občanem České republiky.

Cizinec – občan EU i třetího státu, který je rodinný příslušník občana České republiky v rozsahu:

- manžel
- rodič, jde-li o občana EU mladšího 21 let
- dítě mladší 21 let nebo takové dítě manžela občana EU

- nezaopatřený přímý příbuzný ve vzestupné nebo sestupné linii nebo takový příbuzný manžela občana EU, může na policii nebo zastupitelském úřadě ČR v zahraničí požádat o povolení k trvalému pobytu. (45, 46)
- *Rozhodnutí příslušného orgánu o svěřeni vaší osoby do náhradní výchovy podle zákona o rodině*



*ZDROJ: Informace pro cizince (26)*



## *Kategorie cizinců pobývajících v České republice*

### 1. Občané zemí EU, Norska, Švýcarska, Islandu a Lichtenštejnska (zkráceně „občané EU“) a jejich rodinní příslušníci.

Rodinní příslušníci občanů EU mají zvláštní pobytový režim pouze za předpokladu, že občan EU na území pobývá na základě zvláštního pobytového povolení nebo o takové povolení žádá. **(30, 39)**

Občané zemí EU registrovaní bez povolení k přechodnému nebo trvalému pobytu a jejich rodinní příslušníci. **(30, 39)**

Občané zemí EU a jejich rodinní příslušníci s povolením k přechodnému pobytu (jedná se o nárokové povolení nebo spíše o potvrzení o pobytu, které by mělo ulehčit občanům EU jednání s úřady, a pobyt v České republice v rámci tohoto povolení se započítává - na rozdíl od osob v předchozí skupině - do doby rozhodné pro žádost o povolení k trvalému pobytu) **(30, 39)**

Občané EU a jejich rodinní příslušníci pobývající na území České republiky s povolením k trvalému pobytu. Občan EU získá povolení k trvalému pobytu:

- po 5 letech nepřetržitého přechodného pobytu bez dalších podmínek,
- pokud je na území zaměstnán a pobývá zde nepřetržitě po dobu nejméně 3 let,
- bez ohledu na dobu strávenou v České republice, jestliže je na území přihlášen k trvalému pobytu, nebo rodinným příslušníkem občana jiného členského státu EU, kterému bylo vydáno povolení k trvalému pobytu na území. **(30, 39)**

Průkaz o povolení k pobytu pro státního příslušníka členského státu Evropských společenství je v případě povolení trvalého pobytu vydáván s platností na 10 let. Rodinnému příslušníku občana EU je vydáván průkaz o povolení k pobytu s dobou platnosti shodnou s dobou platnosti průkazu vydaného občanu EU. **(30, 39)**

## 2. Občané zemí mimo EU (zkráceně „občané třetích zemí“)

Občané třetích zemí pobývající v České republice krátkodobě (obecně do 90 dnů) bez víz (týká se občanů těch zemí, se kterými má Česká republika uzavřenou dohodu o bezvízovém styku). Cizinec může na území pobývat bez víza nejen na základě mezinárodní smlouvy, ale též na základě nařízení vlády (a v některých dalších případech vymezených v § 18 zákona č. 326/1999 Sb.). **(39, 46)**

Občané třetích zemí pobývající v České republice na základě krátkodobých víz do 90 dní (týká se občanů těch zemí, se kterými nemá Česká republika uzavřenou dohodu o bezvízovém styku) **(39, 46)**

Občané třetích zemí pobývající v České republice na základě víz nad 90 dní (vízum tohoto typu nově nelze prodloužit; maximální platnost tohoto víza je jeden rok; navazuje na něj povolení k dlouhodobému pobytu. **(39, 46)**

Občané třetích zemí s povolením k dlouhodobému pobytu (povolení navazující na víza nad devadesát dní; vydává se na dobu jednoho roku a po uplynutí této lhůty je lze prodloužit) **(39, 46)**

Občané třetích zemí pobývající v České republice na základě povolení k trvalému pobytu. O trvalý pobyt lze požádat:

- obecně za 5 let nepřetržitého pobytu na vízum nad 90 dní nebo povolení k dlouhodobému pobytu v České republice bez dalších podmínek,
- po 4 letech nepřetržitého pobytu, a to cizinci, který na území pobývá v rámci přechodného pobytu po ukončení řízení o udělení mezinárodní ochrany,
- po 2,5 letech, pokud jde o úspěšné absolventy pilotního projektu MPSV „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“,
- bez ohledu na délku předchozího pobytu, pokud cizinec žádá o trvalý pobyt za účelem společného soužití se svým rodinným příslušníkem, který je občanem České republiky s trvalým pobytem v České republice nebo v případě humanitárních nebo jiných důvodů hodných zvláštního zřetele. **(39, 46)**

Cizinci s platným azylem (úspěšní žadatelé o azyl pobývající v České republice; platný azyl rozsahem práv a povinností odpovídá trvalému pobyt (39, 46)

### 3. Cizinci bez ohledu na hranice EU

Cizinci pobývající v České republice v rámci dočasné ochrany (na základě zákona č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců a na základě nařízení vlády nebo rozhodnutím Rady Evropské unie); jedná se o opatření při hromadném exodu v důsledku ozbrojeného konfliktu, živelné pohromy nebo soustavného porušování lidských práv v zemi původu, které by mělo chránit exulanty a poskytnout jim dočasné útočiště do doby odeznění kritické situace. Cizinci podléhající dočasné ochraně a strpění jsou Cizineckou policií vedeni a vykazováni v rámci povolení k dlouhodobému pobytu. (39, 46)

Registrovaní žadatelé o azyl (není možné zakázat občanu EU, aby o azyl požádal). (39, 46)

Nelegálně pobývající cizinci v české republice (např. cizinci pobývající v České republice po vypršení platnosti víz a povolení k pobytu nebo bez potřebných víz nebo povolení apod.). (39, 46)

#### *1.3.2 Počet cizinců na území České republiky*

Ředitelství služby cizinecké a pohraniční policie Ministerstva vnitra České republiky evidovalo k 31.5.2008 v České republice 410 094 cizinců, z toho 165 165 cizinců s trvalým pobytem, 244 929 cizinců s některým z typů dlouhodobých pobytů nad 90 dnů (tj. přechodné pobyty občanů EU a jejich rodinných příslušníků, dále víza nad 90 dnů a povolení k dlouhodobému pobytu občanů zemí mimo-EU). (32) (Příloha č. 1)

Složení cizinců z hlediska státního občanství se již od roku 1996 na prvních pěti místech nemění. V jednotlivých letech se pouze střídají na prvních dvou pozicích Slovensko a Ukrajina a na pozici třetí a čtvrté Vietnam a Polsko K 31. 5. 2008 byli

v ČR nejsilněji zastoupeni občané Ukrajiny (126 613 osob, 31 %) a Slovenska (71 591 osob, 17 %). Dále následovala státní občanství: Vietnam (55 991 osob, 14 %), Rusko (24 549 osob, 6 %) a Polsko (21 092 osob, 5 %). **(32, 33)** (Příloha č. 2)

#### *1.3.2.1 Vývoj počtu cizinců na území České republiky*

V České republice v devadesátých letech počet legálně usazených cizinců postupně vzrůstal. Mezi lety 1994 a 1999 se více než zdvojnásobil ze zhruba 100 000 na počty kolem 200 000 pobývajících cizinců. **(33)**

V roce 2000 počet cizinců v České republice poklesl o 30 000 osob, přičemž tento vývoj se všeobecně přičítá změnám legislativy. 1.1.2000 vstoupil v platnost zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, v původní podobě, který podstatně zpřísnil vstupní a pobytový režim většiny cizinců v České republice. Některá ustanovení tohoto zákona byla zmírněna až novelou platnou od 1. července 2001, která měla za následek opětovný mírný nárůst počtu usazených cizinců. Ten pokračuje dodnes. **(33)**

Registrovanou zahraniční migrací přibylo za rok 2007 v České republice 83 900 osob, téměř tolik, co v předcházejících třech letech dohromady. Významně se přitom změnil jak počet přistěhovalých, tak i vystěhovalých. **(34)**

Do zahraničí se v roce 2007 vystěhovalo 20 500 osob (o 13 000 méně než v roce 2006), naopak do České republiky imigrovalo 104,4 tisíce obyvatel (o 36 000 více než v roce 2006). Největší měrou k početnímu růstu obyvatel České republiky opět přispělo kladné saldo stěhování s Ukrajinou (30 900), následovaly Slovensko (13 100) a Vietnam (11 300). Podle údajů Ředitelství služby cizinecké a pohraniční policie Ministerstva vnitra České republiky žilo legálně v České republice k 31. 12. 2007 celkem 392 087 cizinců, kteří tak tvořili 3,8 % populace ČR. **(34)**

### **1.3.3 Ekonomická aktivita cizinců v ČR**

Údaje týkající se ekonomicky aktivních cizinců pocházejí ze dvou zdrojů:

1. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (Správa služeb zaměstnanosti), které shromažďuje údaje o vydaných platných povoleních k zaměstnání cizinců, jakož i údaje o počtu informací o nástupu k výkonu práce cizinců s trvalým pobytem z ostatních zemí (zmíněné údaje vycházejí z registrů úřadů práce). Cizinci evidovaní úřady práce:
  - cizinci v postavení zaměstnanců
  - cizinci – společníci, členové a statutáři obchodních společností a družstev, kteří se kromě účasti na řízení společnosti věnují plnění tzv. běžných úkolů (tyto osoby jsou nově, na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti povinny požádat úřad práce o povolení k zaměstnání)
2. Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky, jež poskytuje data za cizince, kteří v České republice získali živnostenská oprávnění. **(40, 41, 45)**

Zahraniční zaměstnanost je součtem zaměstnanosti občanů EU/EHP a Švýcarska v postavení zaměstnanců, občanů třetích zemí v postavení zaměstnanců a cizinců s živnostenským oprávněním. **(35)**

Celková zaměstnanost cizinců k 31. 12. 2007 činila 309 027 osob. 240 242 (78 %) těchto cizinců bylo evidováno úřady práce. Mezi tyto cizince jsou řazeni cizinci v postavení zaměstnanců a nově podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti rovněž cizinci, kteří pracovali jako společníci obchodních společností, členové družstev či jako členové statutárních orgánů obchodních společností a družstev, a přitom se kromě účasti na řízení společnosti věnovali plnění tzv. běžných úkolů. Zbýlých 68 785 cizinců (tj. 22 % všech zaměstnaných cizinců) mělo platné živnostenské oprávnění. **(8)** (Příloha č. 3)

### *1.3.3.1 Ekonomická aktivita cizinců v okrese České Budějovice*

Celkový počet cizinců (včetně příslušníků EU/EHP a Švýcarska) v okrese České Budějovice činil 3 691 osob. Počet cizinců evidovaných Úřadem práce v Českých Budějovicích v roce 2007 dosáhl počtu 2 727 osob, to představovalo k celkovému počtu pracujících osob 2,9 %. Zbýlých 964 osob jsou osoby s platným živnostenským oprávněním. (2)

Z celkového počtu cizinců evidovaných Úřadem práce v Českých Budějovicích bylo 818 osob s platným pracovním povolením a 1 909 osob evidovaných prostřednictvím informačních karet. Z uvedeného počtu bylo ze států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska registrováno 1 644 osob – v rámci tohoto čísla bylo nejvíce evidováno občanů Slovenské republiky – 1 132 osob tj. 59,3 %. Skupinu zbylých 265 osob tvořili státní příslušníci tzv. třetích zemí s přiznaným trvalým pobytem na území ČR. (2)

Prvenství mezi nejpočetněji zastoupenými cizinci evidovanými Úřadem práce v Českých Budějovicích z hlediska státního občanství získalo Slovensko (1 132 osob). Mezi další země patří Ukrajina (761 osob), Polsko (241 osob), Německo (95 osob) s Moldavsko (59 osob). (2)

### *1.3.4 Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí*

Podmínky zaměstnávání cizinců na území České republiky jsou stanoveny zejména v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie a jeho rodinný příslušník k výkonu zaměstnání na území České republiky nepotřebuje povolení k zaměstnání. Cizinci z třetích zemí mohou být přijati do zaměstnání a zaměstnávání za předpokladu, že:

- *cizinec má platné povolení k zaměstnání a platné vízum k pobytu vydané a účelem zaměstnání či povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání,*
- *zaměstnavatel předtím, než vydal cizinci tzv. „příslib zaměstnání“, získal povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí. (43, 47)*

#### *1.3.4.1 Povolení k zaměstnání cizince*

Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání, pokud tento zákon nestanoví jinak, a platné povolení k pobytu na území České republiky; za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo. **(40, 43, 47)**

O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně úřad práce zpravidla před svým příchodem na území České republiky sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán nebo ke kterému bude vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce. **(40, 43, 47)**

Žádost o vydání povolení k zaměstnání obsahuje identifikační údaje cizince, adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal, identifikační údaje budoucího zaměstnavatele, druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání. **(40, 43, 47)**

K žádosti o vydání povolení je nutno přiložit vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná, doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání, lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší jednoho měsíce, další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána. **(40, 43, 47)**

Povolení k zaměstnání může vydat úřad práce za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Při vydávání povolení k zaměstnání úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce. **(40, 43, 47)**

O povolení k zaměstnání vydává úřad práce rozhodnutí. Povolení se vydává nejdéle na dobu jednoho roku. **(40, 43, 47)**

Povolení k zaměstnání může úřad práce s přihlédnutím k situaci na trhu práce cizinci na jeho žádost prodloužit, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu jednoho roku. Podmínkou prodloužení povolení k zaměstnání je, že zaměstnání bude vykonáváno u téhož zaměstnavatele. **(40, 43, 47)**

Žádost o prodloužení povolení k zaměstnání obsahuje stejné náležitosti jako žádost o povolení k zaměstnání. K žádosti je nutno přiložit vyjádření zaměstnavatele, že cizince i nadále zaměstná. **(40, 43, 47)**

Povolení k zaměstnání se nevyžaduje např. k zaměstnání cizince:

- s povoleným trvalým pobytem,
- který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky, pokud je vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, zaručena vzájemnost,
- kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,
- jehož výkon práce na území České republiky 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 a osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce,
- o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,
- který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, a v případech humanitární pomoci,



- který vykonává práci v rámci přípravy na budoucí povolání ve školách a školských zařízeních zařazených do sítě škol, předškolních a školských zařízení,
- který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem. **(40, 43, 47)**

Povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci, který:

- v České republice požádal o udělení mezinárodní ochrany, a to po dobu 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany, nebo
- nesplňuje některou z podmínek stanovených tímto zákonem pro vydání povolení k zaměstnání. **(40, 43, 47)**

Platnost povolení k zaměstnání zaniká

- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
- skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
- uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt, nebo
- zánikem oprávnění k pobytu z jiného důvodu. **(40, 43, 47)**

Povolení k zaměstnání může úřad práce rozhodnutím odejmout, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, nebo jestliže bylo vydáno na základě nepravdivých údajů. **(40, 43, 47)**

Cizinec, který je zaměstnán bez povolení k zaměstnání nebo vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, se dopouští přestupku, za který lze udělit pokutu do výše 10 000 Kč. Zaměstnavatel (může jít o právnickou i fyzickou osobu), který umožní cizinci výkon nelegální práce, může být pokutován až do výše 2 000 000 Kč. **(40, 43, 47)**

#### *1.3.4.2 Povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí*

Zaměstnavatelé mohou na základě povolení příslušného úřadu práce získávat zaměstnance ze zahraničí na volná pracovní místa, která s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak. **(37, 47)**

Za zaměstnance ze zahraničí (dále jen "cizinec") se pro účely zaměstnávání podle tohoto zákona považuje fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem. **(37, 47)**

Rozhodnutí o povolení k získávání cizinců vydává příslušný úřad práce na základě žádosti zaměstnavatele. Příslušným úřadem pro vydání tohoto povolení je vždy ÚP, v jehož obvodu bude cizinec zaměstnán. Povolení zaměstnavateli získávat zaměstnance ze zahraničí vydává ÚP na dobu určitou a toto povolení opravňuje zaměstnavatele provádět nábor cizinců na konkrétní místo, které uvedl v žádosti. **(37, 47)**

Žádost obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele a údaje o pracovním místě a jeho charakteristice. **(37, 47)**

Pokud zaměstnavatel obdržel od úřadu práce povolení získávat zaměstnance ze zahraničí, může cizince zaměstnávat pouze tehdy, že tento cizinec má:

- platné povolení k zaměstnání od úřadu práce podle místa výkonu práce,
- platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání,
- písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, která je v souladu s dobou uvedenou ÚP na rozhodnutí o povolení k zaměstnání cizince

a za předpokladu, že zaměstnavatel ho přihlásil k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění. **(16, 37, 47)**

#### *1.3.4.3 Pilotní projekt MPSV a MV "Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků"*

Česká republika nabízí v rámci pilotního projektu vybraným kvalifikovaným pracovníkům možnost požádat o povolení k trvalému pobytu ve zkrácené lhůtě 1,5 roku (kategorie vysoce kvalifikovaných pracovníků) nebo 2,5 let (standardní kategorie

kvalifikovaných pracovníků). Trvalý pobyt mohou získat společně s účastníky projektu i jejich nejbližší rodinní příslušníci. **(28, 29)**

Do kategorie vysoce kvalifikovaných pracovníků jsou od 1.7.2007 zařazeni nově vybraní vysokoškolsky vzdělaní účastníci pilotního projektu zaměstnaní v České republice na pozici, která vyžaduje vysokoškolské vzdělání a odpovídá jejich kvalifikaci (vzdělání nebo praxi). **(29)**

Účastníci projektu získají v ČR 45denní ochrannou lhůtu na nalezení nového pracovního místa, pokud během prvního roku účasti v projektu předchozí místo neztratili vlastní vinou. V průběhu dalších let účasti v pilotním projektu se jeho účastníkům poskytuje ochranná lhůta i v případech ztráty zaměstnání z dalších důvodů. V této lhůtě nepřijdou o vízum a pobyt v ČR se jim nepřerušuje. **(29)**

Projekt je v současnosti otevřen pro občany Běloruska, Bosny a Hercegoviny, Černé Hory, Chorvatska, Indie, Kanady, Kazachstánu, Makedonie, Moldavska, Ruské federace, Srbska a Ukrajiny a také pro absolventy českých středních a vysokých škol pocházející z kteréhokoli státu světa. **(28)**

Zájemce o vstup do projektu musí být v České republice legálně zaměstnán, mít minimálně střední vzdělání s maturitní zkouškou a dosáhnout minimálního počtu 25 bodů v počítačové výběrové proceduře, která zohledňuje souhrn kritérií (vzdělání, praxe, znalost jazyků, rodina, předchozí pobyt v České republice). **(28)**

#### *1.3.4.4 „Zelená karta“*

Návrh novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a novely zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, který je v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky projednáván jako sněmovní tisk č. 486, významně zjednoduší pobyt pracujících cizinců v České republice. Novela navrhuje vložit do zákona o pobytu cizinců tzv. povolení k dlouhodobému pobytu v režimu „zelená karta“. Ustanovením o povolení k pobytu v režimu „zelená karta“ se usnadní vstup na území České republiky cizincům, kteří splňují specifické požadavky pro pracovní pozici uvedenou v centrální evidenci volných pracovních míst. **(36)**

Návrh vychází z potřeb podnikatelských subjektů a reaguje na zvyšování počtu volných pracovních míst v souladu s potřebou zaměstnavatelů. Toto povolení bude mít duální charakter, tzn. bude se současně jednat o povolení k zaměstnání i o povolení k pobytu cizince na území České republiky. Zelenou kartou bude cizinec prokazovat současně oprávnění k pobytu a k výkonu zaměstnání na území České republiky. **(36)**

Zelenou kartu mohou získat cizinci ze zemí mimo Evropskou unii, je-li účelem jejich pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty a splňují-li požadované vzdělání a popřípadě odbornou způsobilost k výkonu povolání. **(36)**

Zelená karta opravňuje cizince k pobytu na území a k výkonu zaměstnání po dobu v ní uvedenou. Cizinec, kterému byla vydána zelená karta, je oprávněn po 1 roce pobytu na území požádat o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem. **(36)**

Karta, kterou by bylo možné získat na zastupitelských úřadech ČR, by spojovala povolení k pobytu a pracovní povolení. **(48)**

Zelená karta je vydávána

- a) pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál – typ „A“;
- b) pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen – typ „B“;
- c) pro ostatní pracovníky – typ „C“. **(36)**

Zelená karta se vydává s platností na dobu výkonu zaměstnání, nejdéle však

- a) na 3 roky, jde-li o typ „A“;
- b) na 2 roky, jde-li o typ „B“;
- c) na 2 roky, jde-li o typ „C“. **(36)**

Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas uvedl: „Nejde jen o to, že stát chce pomocí zelených karet přilákat do země pracovní síly ze zahraničí do oborů, které se

potýkají s nedostatkem pracovníků. Současně by zelené karty byly i velmi efektivním prostředkem proti zaměstnávání cizinců načerno. Systém by totiž znemožnil, aby v Česku pracovali lidé bez zdravotního a sociálního pojištění.“ (48)

## **2. Cíl práce**

### ***2.1 Cíl práce***

Cílem diplomové práce je analyzovat situaci cizinců na trhu práce v okrese České Budějovice.

Dílnými cíli je zjištění hlavního motivačního impulzu k odchodu ze země původu do České republiky a srovnání dosaženého vzdělání a kvalifikace cizinců s prací vykonávanou na území České republiky. K dalším cílům patří zjištění spokojenosti cizinců jak se zaměstnáním, tak i s životem v České republice.

### ***2.2 Hypotézy práce***

1. Hlavním motivačním impulzem k příchodu cizinců do České republiky je vidina lukrativnějšího zaměstnání.
2. Více než polovina respondentů vykonává v České republice profesi, při níž je vyžadováno nižší vzdělání či kvalifikace než dosáhli.
3. Více než polovina respondentů se během výkonu zaměstnání setkala s některou z forem diskriminace.

### ***2.3 Charakteristika cílové skupiny***

Cílovou skupinou jsou pro tuto práci cizinci – občané zemí mimo EU (zkráceně „občané třetích zemí“). Jedná se o cizince, kteří nejsou občany zemí EU, Norska, Švýcarska, Islandu a Lichtenštejnska.

Tito cizinci musí být zároveň také vedeni v evidenci úřadu práce v Českých Budějovicích.

Za cizince jsou v České republice považovány osoby s jiným než českým státním občanstvím, osoby bez státního občanství a rovněž osoby s více občanstvími, z nichž žádné není státním občanstvím ČR.

### **3. Metodika**

Po hlubším seznámení se s problematikou jsem se rozhodla pro kvantitativní sociologický výzkum.

Kvantitativní metody nám umožňují získávat údaje o rozložení, výskytu a podobách určitého jevu a dále též zjišťovat vlastnosti, názory a postoje lidí ve zkoumaném vzorku osob. Takovéto údaje slouží buď jen k prostému popisu, nebo jsou využívány k ověřování hypotéz o sociálních jevech a jejich vzájemných vztazích vyvozených z teorie. V kvantitativních výzkumech jsou získávány informace od velkého počtu jedinců. Výhodou kvantitativního výzkumu bezesporu je, že získaná zjištění lze zobecnit na celou populaci, kterou zkoumaný vzorek reprezentuje. **(11)**

#### ***3.1 Metoda dotazování, technika dotazník***

Pro získání dat potřebných k dosažení stanoveného cíle byla použita metoda dotazování, technikou sběru dat byl dotazník.

Dotazník začínal úvodním slovem, kde byli respondenti informováni a obeznámeni s účelem tohoto dotazníkového šetření. Dotazník byl anonymní, s čímž byli respondenti srozuměni stejně tak, jako s použitím získaných informací. Dotazník obsahoval celkem 19 otázek. První část dotazníku byla zaměřena na získání identifikačních údajů, druhá část dotazníku byla zaměřena na získání informací týkajících se zaměstnání respondentů, spokojenosti s životem v České republice, jejich zkušeností s diskriminací v průběhu pobytu v České republice a jejich rozhodnutí usadit či neusadit se v České republice. (Příloha č. 4) V dotazníku byly použity otázky jak uzavřené, tak i polootevřené s možností vyjádření respondenta. Respondenti na uzavřené otázky odpovídali formou označení odpovědí, které nejvíce odpovídaly skutečnosti. Byla jim zde také poskytnuta možnost doplnit údaje či varianty, které nebyly uvedeny v dotazníku. Sběr dat probíhal v období od listopadu 2007 do dubna 2008.

### ***3.2 Metoda analýzy dokumentů, technika sekundární analýzy dat***

Využití sekundární analýzy dat spočívalo ve studiu nejnovějších literárních pramenů úzce se dotýkajících dané problematiky, odborných článků a dále též využití elektronických zdrojů, statistických údajů a výzkumu týkajících se této problematiky.

### ***3.3 Charakteristika výzkumného souboru***

Výzkumný soubor tvořilo 60 respondentů. Podmínkou pro výběr respondentů byla státní příslušnost tzv. třetí země, tzn. není občanem zemí EU, Norska, Švýcarska, Islandu a Lichtenštejnska. Další podmínkou byla evidence respondentů úřadem práce v Českých Budějovicích.

Celkem bylo distribuováno 150 dotazníků, navraceno bylo 84. Návratnost tedy činila 56 %. Z celkového množství 84 dotazníků mohlo být pro výzkum použito 60.

Dotazníky byly distribuovány prostřednictvím pana Radima Matoulka, pracovníka Úřadu práce v Českých Budějovicích, který má na starosti povolování práce cizincům.

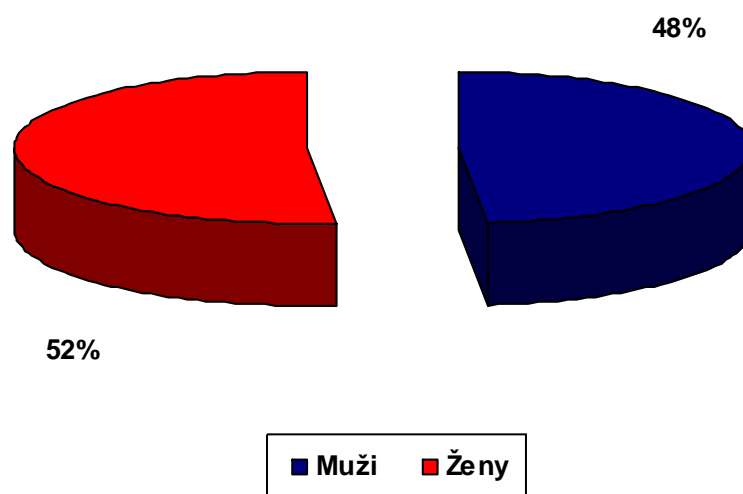
Získaná data byla zpracována pomocí programu SPSS Modul Base 13.0. Odpovědi na otevřené otázky byly zpracovány postupy kvalitativní obsahové analýzy.



#### 4. Výsledky

##### Graf č. 1: Pohlaví respondentů

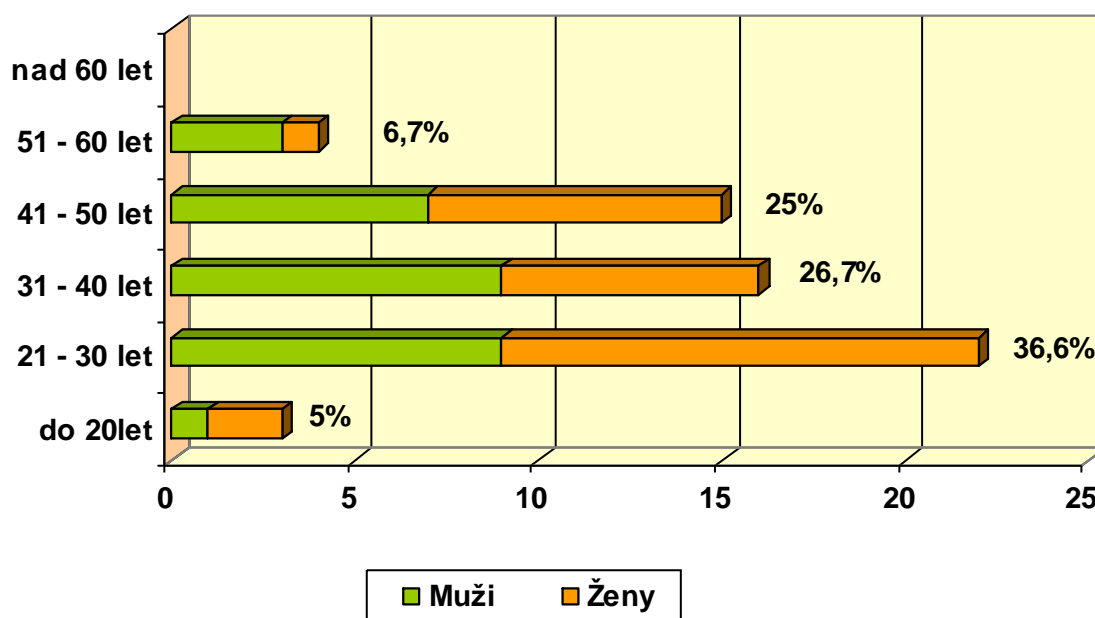
Graf č. 1 zobrazuje pohlaví respondentů. Z celkového počtu 60 respondentů (100 %) činil počet žen 52 % (31 osob) a dotazovaných mužů 48 % (29 osob).



*Zdroj: Vlastní výzkum*

## Graf č. 2: Věk respondentů

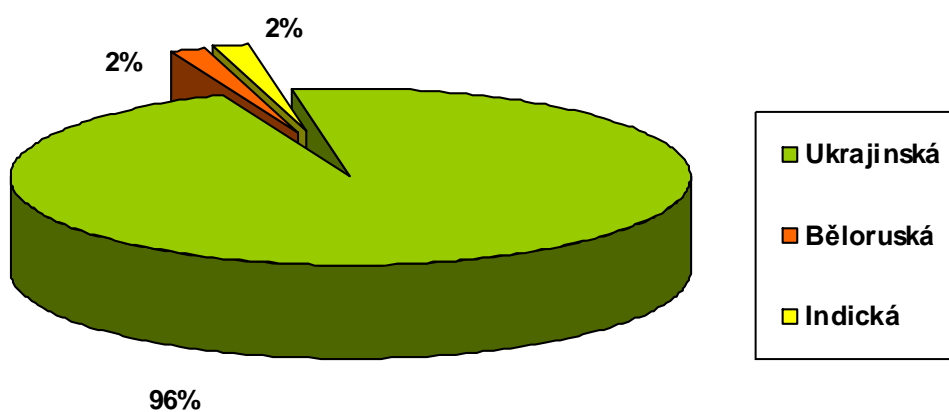
Graf č. 2 zobrazuje věkové rozvržení respondentů. Z celkového počtu 60 respondentů (100 %) tvoří věkovou kategorii do 20 let 5 % respondentů (3 osoby, z toho 1 muž a 2 ženy). Do věkové kategorie 21 – 30 let spadá 36,6 % respondentů (22 osob, 9 mužů, 13 žen). Věkovou kategorii 31 – 40 let tvoří 26,7 % respondentů (16 osob, 9 mužů, 7 žen). V kategorii 41 – 50 let je 25 % respondentů (15 osob, 7 mužů, 8 žen). Ve věkové kategorii 51 – 60 let je 6,7 % respondentů (4 osoby, 3 muži, 1 žena). Do věkové kategorie nad 60 let nespadal žádný respondent.



*Zdroj: Vlastní výzkum*

### Graf č. 3: Státní příslušnost

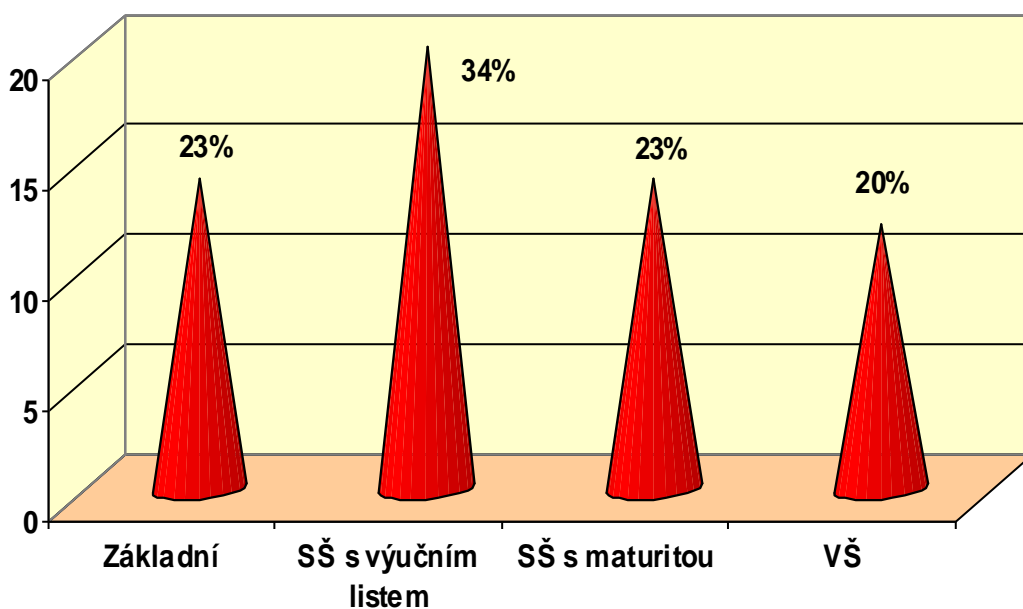
Graf č. 3 zobrazuje státní příslušnost respondentů. Ukrajinští státní příslušníci tvoří 96 % (58 osob) všech respondentů. Jeden respondent (2 %) má běloruskou státní příslušnost a jeden respondent (2 %) indickou.



*Zdroj: Vlastní výzkum*

#### Graf č. 4: Nejvyšší dosažené vzdělání

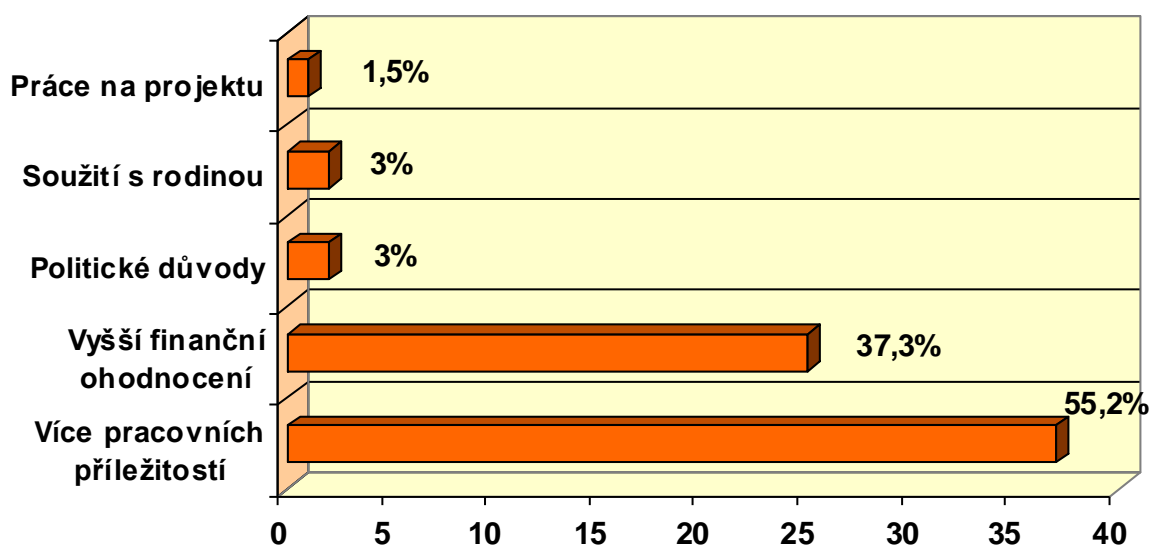
Graf č. 4 zobrazuje nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Z celkového počtu 60 respondentů (100 %) tvoří 23 % respondenti s ukončeným základním vzděláním (tj. 14 respondentů, 6 mužů a 8 žen). 34 % respondentů tvoří osoby s dokončeným středoškolským vzděláním s výučním listem (20 osob, 9 mužů, 11 žen). Středoškolského vzdělání zakončeného maturitou dosáhlo 23 % respondentů (14 osob, 6 mužů, 8 žen). Vysokoškolského vzdělání dosáhlo 20 % respondentů (12 osob, 8 mužů, 4 ženy).



*Zdroj: Vlastní výzkum*

### Graf č. 5: Důvod příchodu do české republiky

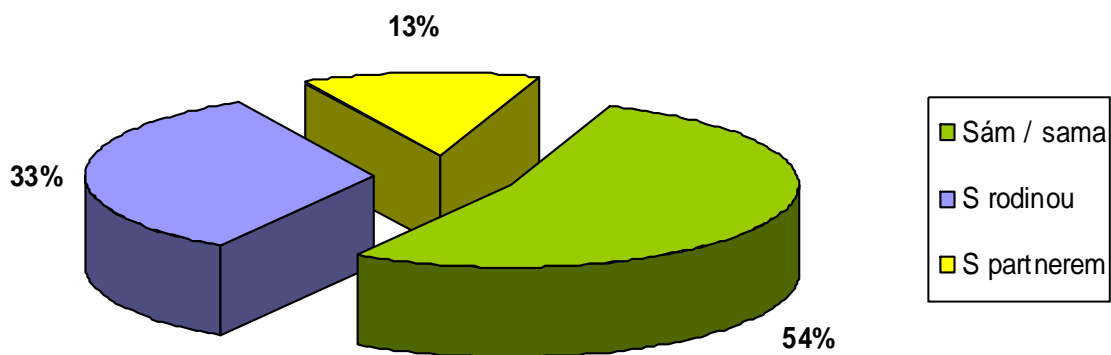
Graf č. 5 znázorňuje nejčastější důvody příchodu cizinců – respondentů do České republiky. Více než polovina respondentů – 55,2 % (37 osob) udává jako hlavní impulz pro příchod do České republiky více pracovních příležitostí v České republice. 37,3 % respondentů (25 osob) uvádí vyšší finanční ohodnocení v České republice ve srovnání se zemí původu. 3 % respondentů (2 osoby) označují jako hlavní důvod příchodu do České republiky soužití s rodinou a stejně tak 3 % respondentů (2 osoby) uvádí politické důvody, jež respondenty přiměly k příchodu do České republiky. Jeden respondent přišel do České republiky z důvodu práce na projektu.



*Zdroj: Vlastní výzkum*

### Graf č. 6 : Příchod do České republiky

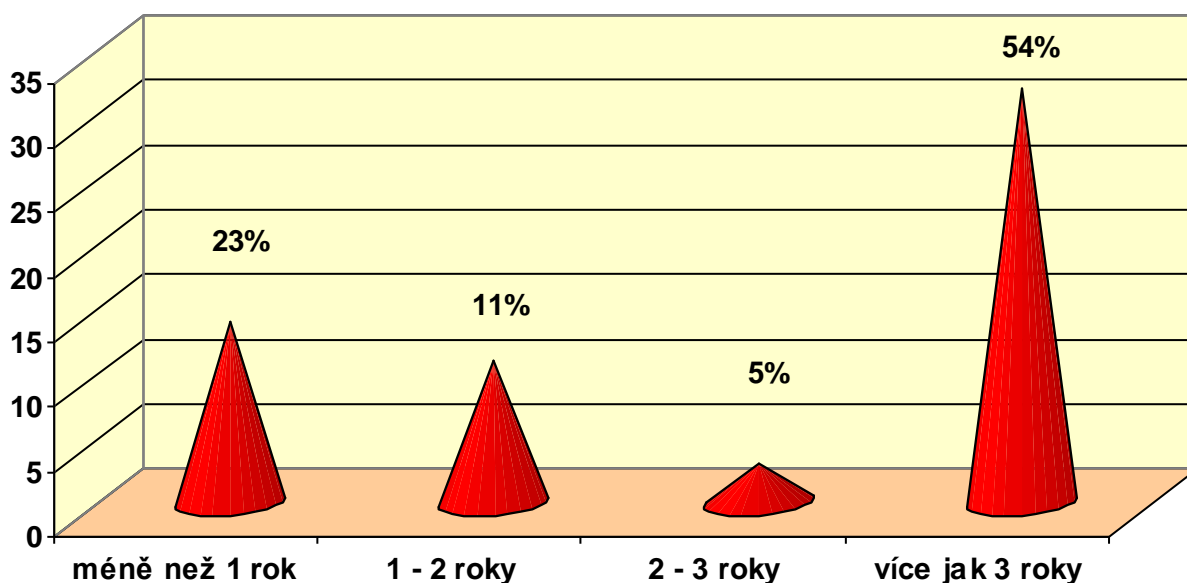
Graf č. 6 zobrazuje s kým respondenti do České republiky přišli. Více jak polovina respondentů, tj. 54 % (32 osob) uvedla, že do České republiky přišli samotní. 33 % respondentů (20 osob) do České republiky přicestovalo s rodinou (zahrnující manžela/manželku a děti). S partnerem přišlo do České republiky 13 % respondentů (8 osob).



*Zdroj: Vlastní výzkum*

### Graf č. 7: Délka zaměstnání v České republice

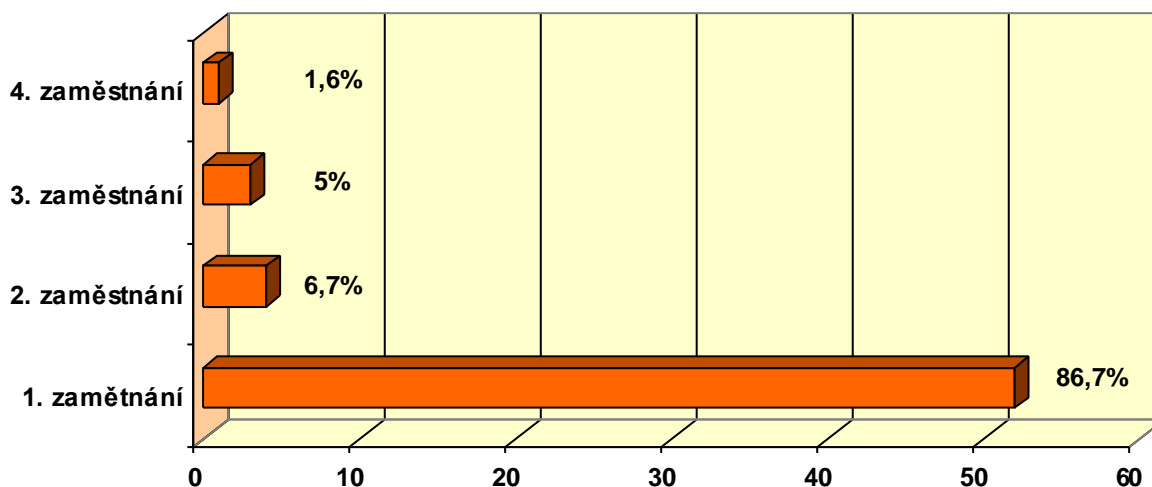
Graf č. 7 zobrazuje délku zaměstnání v České republice. 54 % respondentů (32 osob) uvádí, že je v České republice zaměstnáno déle jak 3 roky. 23 % respondentů (14 osob) uvádí délku zaměstnání kratší než 1 rok. 11 % respondentů (11 osob) pracuje v České republice déle jak 1 rok, avšak ne déle jak 2 roky. 5 % respondentů (3) uvádí, že v České republice pracuje déle jak 2 roky, ale kratší dobu než 3 roky.



*Zdroj: Vlastní výzkum*

### Graf č. 8: Pořadí zaměstnání

Graf č. 8 znázorňuje pořadí zaměstnání, které respondenti v České republice vykonávají. 86,7 % respondentů (52 osob) vykonává v České republice první zaměstnání. Druhé zaměstnání má 6,7 % respondentů (4 osoby). 5 % respondentů (3 osoby) navštěvují třetí zaměstnání v České republice a jeden respondent (1,6 %) má již čtvrté zaměstnání.

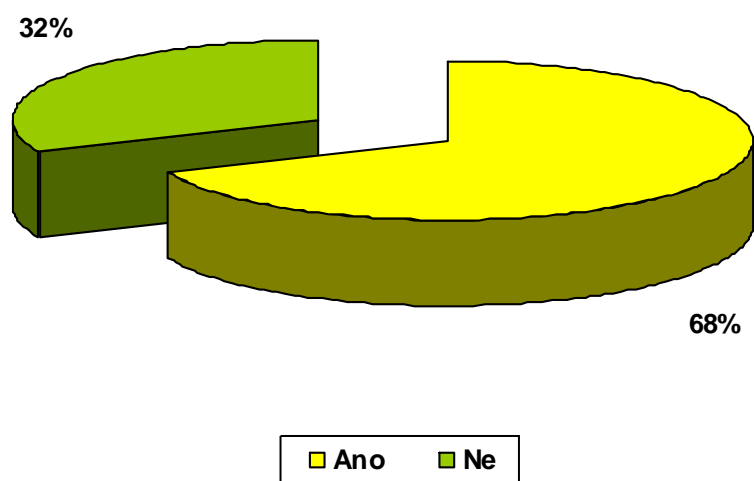


*Zdroj: Vlastní výzkum*



### Graf č. 9: Zaměstnání odpovídají vzdělání / kvalifikaci

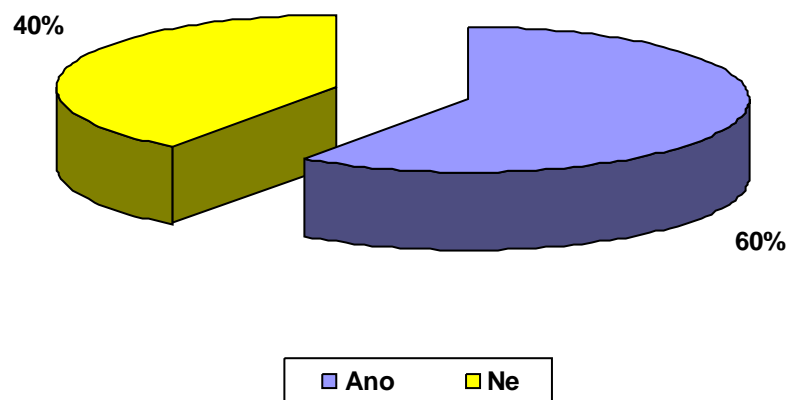
Graf č. 9 uvádí množství respondentů, u nichž zaměstnání v České republice odpovídá vzdělání či profesní kvalifikaci získané v zemi původu. 68 % respondentů (41 osob) uvádí, že jejich vzdělání/profesní kvalifikace odpovídá zaměstnávání, které vykonávají v České republice. U 32 % respondentů (19 osob) neodpovídá vykonávané zaměstnání jejich vzdělání či kvalifikaci.



*Zdroj: Vlastní výzkum*

### Graf č. 10: Zvyšování kvalifikace v České republice

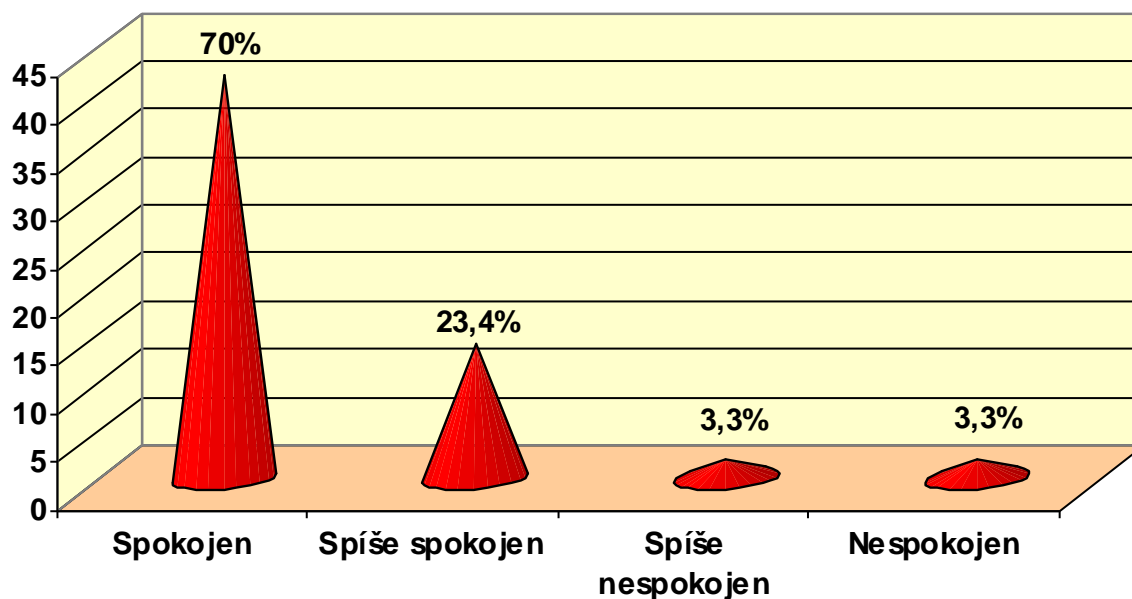
Graf č. 10 znázorňuje, kolik respondentů si během zaměstnání v České republice zvyšuje svoji kvalifikaci. 60 % respondentů (36 osob) uvádí, že si svoji kvalifikaci zvyšuje a 40 % respondentů (24 osob) si svoji kvalifikaci nezvyšuje.



*Zdroj: Vlastní výzkum*

### Graf č. 11: Spokojenost v zaměstnání

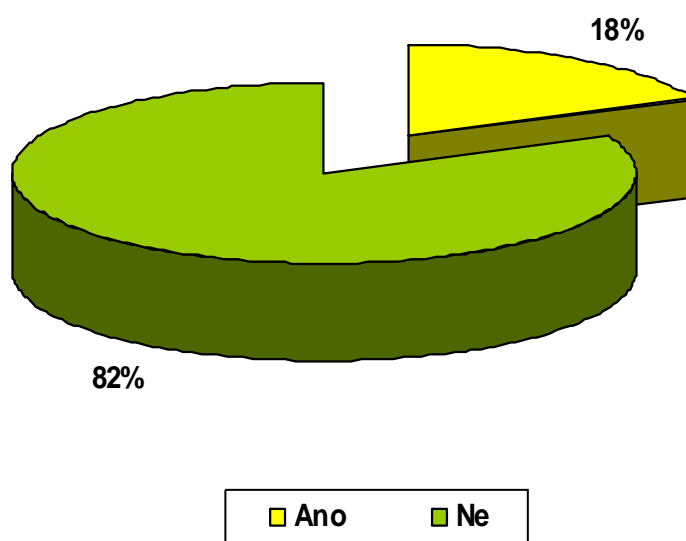
Graf č. 11 uvádí spokojenost/nespokojenost respondentů v zaměstnání v České republice. 70 % respondentů (42 osob) uvádí, že jsou v zaměstnání spokojeni. 23,4 % respondentů (14 osob) je v zaměstnání spíše spokojeno. 3,3 % respondentů (2 osoby) jsou v zaměstnání spíše nespokojeni a rovněž 3,3 % respondentů (2 osoby) jsou v práci nespokojeni.



*Zdroj: Vlastní výzkum*

### Graf č. 12: Setkání s některou z forem diskriminace

Graf č. 12 zobrazuje četnost výskytu diskriminace vůči cizincům (respondentům) na pracovišti. 82 % (49 osob) respondentů uvádí, že se s žádnou z forem diskriminace vůči vlastní osobě neseťalo. 18 % respondentů (11 osob) se v průběhu výkonu zaměstnání s některou z forem diskriminace setkalo.



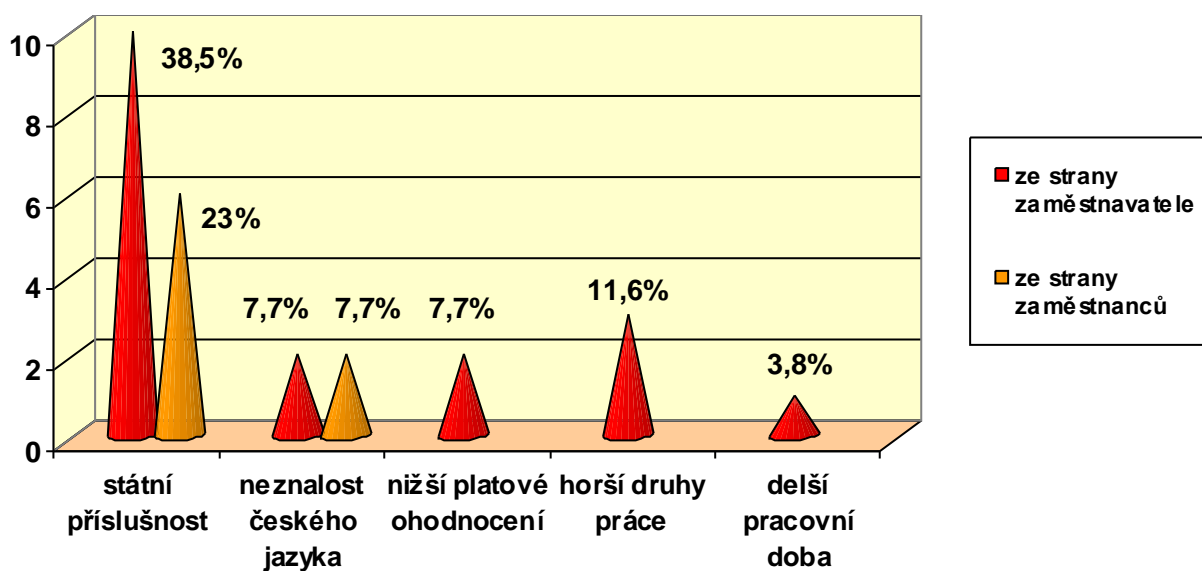
*Zdroj: Vlastní výzkum*

### Graf č. 13: Formy diskriminace

Graf č. 13 uvádí formy diskriminace, s nimiž se respondenti nejčastěji na pracovišti setkali.

U diskriminace ze strany zaměstnavatele nejvíce respondentů (38,5 %) uvádí, že se setkala s diskriminací z důvodu státní příslušnosti. 7,7 % respondentů uvedlo jako důvod diskriminace neznalost českého jazyka. Stejné procento respondentů (7,7 %) respondentů se setkala s diskriminací v souvislosti s nižším platovým ohodnocením. Jako důvod diskriminace označilo 11,6 % respondentů přidělování horších druhů práce. 3,8 % respondentů spatřuje diskriminaci v delší pracovní době.

V souvislosti s diskriminací ze strany zaměstnanců uvedlo 23 % respondentů diskriminaci z důvodu státní příslušnosti a 7,7 % z důvodu neznalosti českého jazyka.

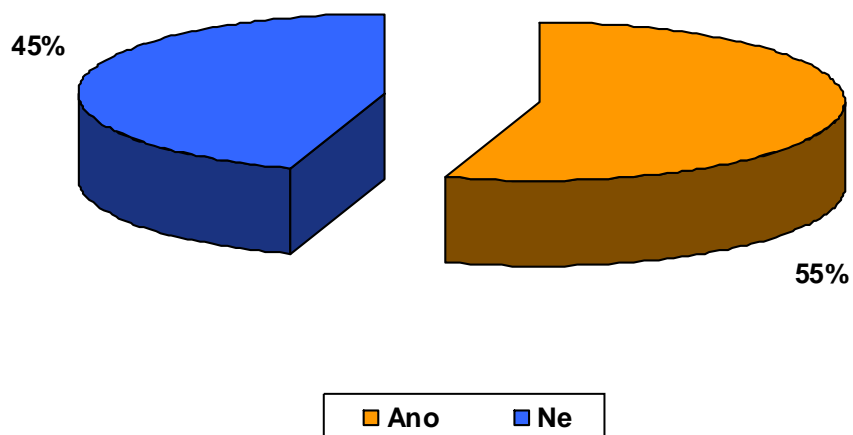


Zdroj: Vlastní výzkum

### Graf č. 14a: Povědomí o místě, kam se obrátit v případě diskriminace

Graf č. 14a znázorňuje povědomí respondentů o tom, kam se mohou v případě diskriminace vůči jejich osobě obrátit.

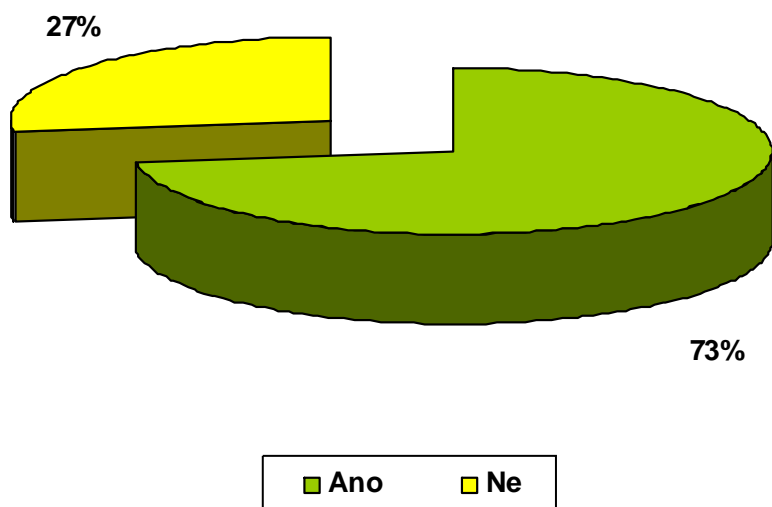
55 % všech respondentů (33 osob) uvedlo, že ví, kam se mohou obrátit v případě diskriminace. 45 % (27 osob) respondentů uvedlo, že toto nevědí.



*Zdroj: Vlastní výzkum*

### Graf č. 14b: Povědomí o místě, kam se obrátit v případě diskriminace

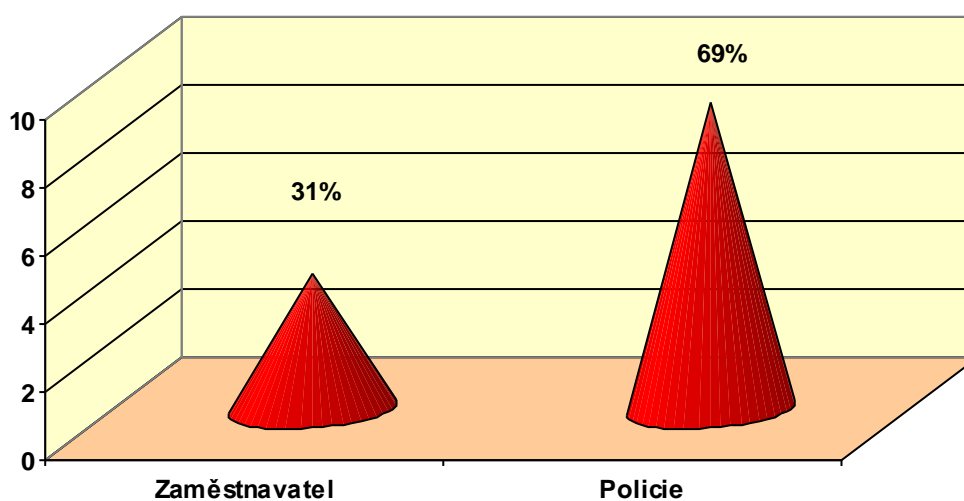
Graf č. 14b zobrazuje povědomí respondentů, jež se v zaměstnání s diskriminací setkali či stále setkávají o tom, kam se mohou v případě diskriminace obrátit. Z celkového počtu respondentů, jež se s diskriminací setkali (11 osob), 73 % (8 osob) uvedlo, že nevědí, kam se mohou v případě diskriminace obrátit, 27 % respondentů (3 osoby) uvedlo, že vědí, kam se obrátit.



*Zdroj: Vlastní výzkum*

### Graf č. 15: Místo, kam se obrátit v případě diskriminace

Graf č. 15 zobrazuje nejčastější místa, která respondenti uváděli jako místa, kam se mohou v případě diskriminace obrátit. 69 % respondentů (41 osob) uvedlo Policii České republiky jako místo, na které by se obrátili v případě diskriminace. 31 % respondentů (19 osob) uvedlo zaměstnavatele.

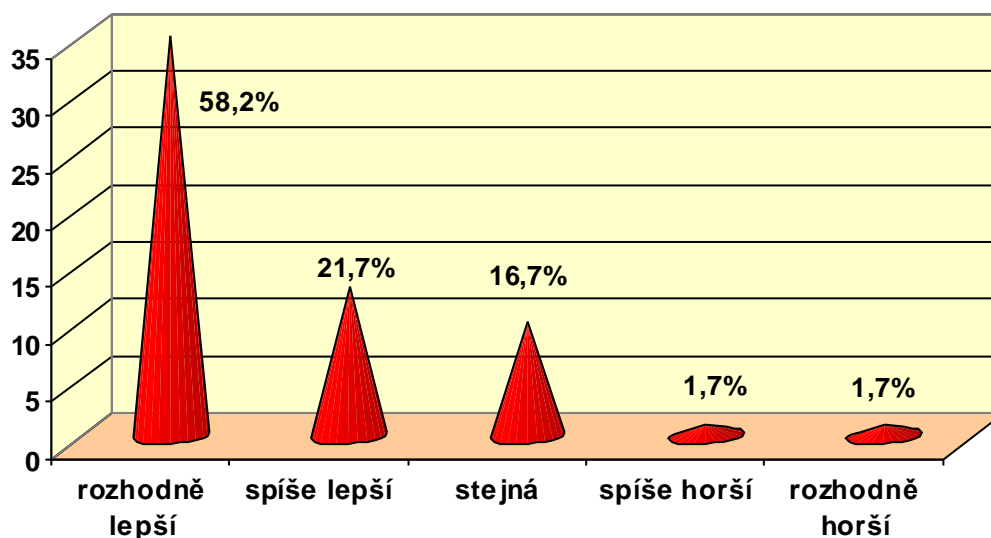


*Zdroj: Vlastní výzkum*



### Graf č. 16: Situace po příchodu do České republiky

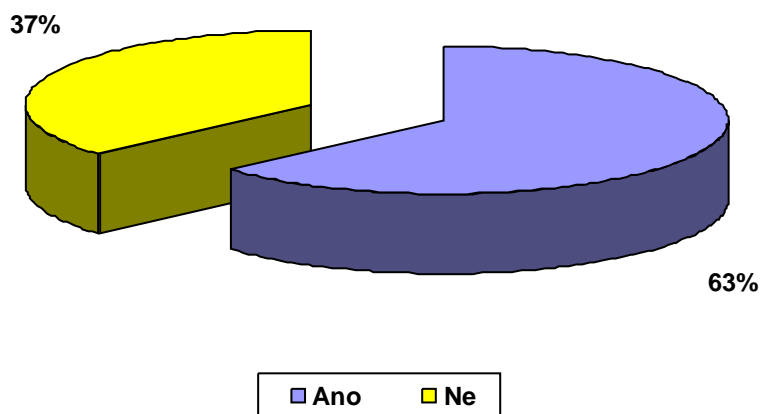
Graf č. 16 znázorňuje životní situaci respondentů po příchodu do České republiky ve srovnání se životní situací respondentů v zemi původu. Více jak polovina respondentů – 58,2 % (35 osob) uvádí, že jejich životní situace je po příchodu do České republiky rozhodně lepší. 21,7 % respondentů (13 osob) označuje svoji životní situaci spíše lepší. 16,7 % respondentů (10 osob) uvádí, že je jejich životní situace stejná jako v zemi původu. 1,7 % respondentů (1 osoba) popisuje svoji životní situaci v České republice spíše horší než v zemi původu a 1,7 % respondentů (1 osoba) ji popisuje jako rozhodně horší.



Zdroj: Vlastní výzkum

### Graf č. 17: Plánování trvalého usazení v České republice

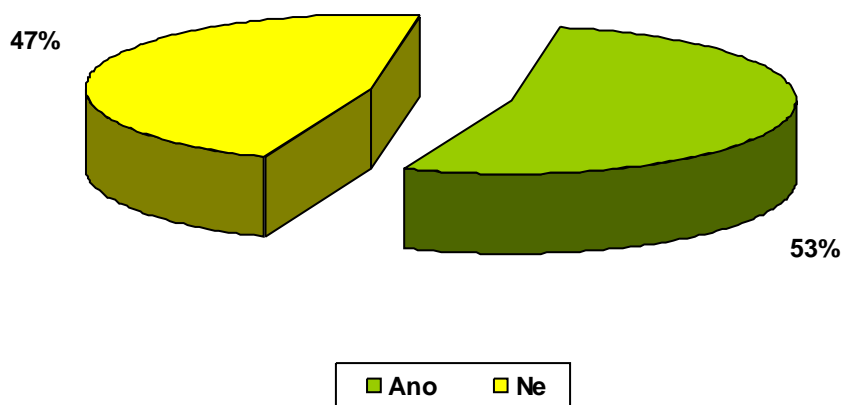
Graf č. 17 zobrazuje plány respondentů ohledně trvalého se usazení v České republice. 63 % respondentů (38 osob) uvádí, že v současné době uvažuje o trvalém usazení se v České republice. 37 % respondentů (22 osob) o trvalém usazení v České republice neuvažuje.



*Zdroj: Vlastní výzkum*

### Graf č. 18: Plánování usazení se v České republice rodinnými příslušníky

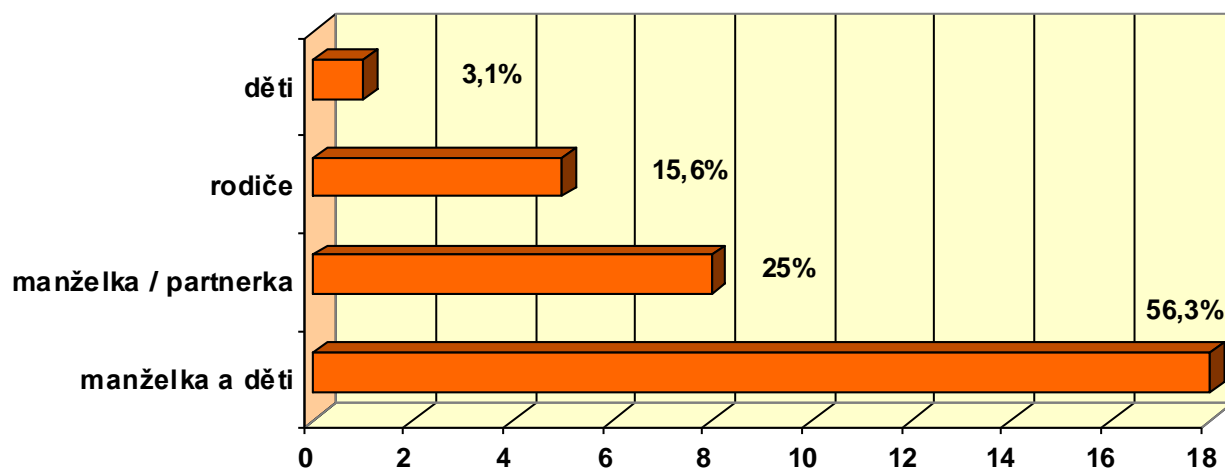
Graf č. 18 znázorňuje, v jakém množství uvažují rodinní příslušníci (partneři, děti) respondentů o trvalém usazení v České republice. 53 % respondentů uvádí, že jejich příbuzní (partnerky, ...) uvažují o trvalém usazení v České republice s nimi. 47 % respondentů uvádí, že jejich příbuzní o trvalém usazení v České republice neuvažují.



*Zdroj: Vlastní výzkum*

### Graf č 19. Příbuzní, jež uvažují o trvalém usazení v České republice

Graf č. 19 zobrazuje, kdo nejčastěji uvažuje o trvalém usazení v České republice společně s respondentem. U 56,3 % respondentů se jedná o manželky a děti, 25 % respondentů uvádí manžela/manželku či partnera/partnerku. 15,6 % respondentů zůstává v České republice s rodiči a 3,1 % respondentů s dětmi.



*Zdroj: Vlastní výzkum*

## 5. Diskuse

Cílem diplomové práce na téma „Cizinci na trhu práce v České republice a jejich integrace“ bylo zmapovat podmínky pracovní integrace cizinců na trhu práce v okrese České Budějovice.

Cílovou skupinou byli pro tuto diplomovou práci občané zemí mimo EU (zkráceně „občané třetích zemí“), kteří jsou zároveň vedeni v evidenci úřadu práce v Českých Budějovicích.

Pro získání dat potřebných k dosažení stanoveného cíle byla použita metoda dotazování, technikou sběru dat byl dotazník.

Ve výzkumu byly stanoveny tři hypotézy. Platnost těchto hypotéz ověřoval zadaný dotazník.

První hypotéza zněla: Hlavním motivačním impulzem k příchodu cizinců do České republiky je vidina lukrativnějšího zaměstnání. Druhá hypotéza zněla: Více než polovina respondentů vykonává v České republice profesi, při níž je vyžadováno nižší vzdělání či kvalifikace, než dosáhli. Třetí hypotéza zněla: Více než polovina respondentů se během výkonu zaměstnání setkala s některou z forem diskriminace.

Pro výše uvedený výzkum bylo distribuováno 150 dotazníků, návratnost byla 56 %, tedy 84 dotazníků, z nichž bylo správně vyplněno a také vyhodnoceno 60 dotazníků.

Nízká návratnost dotazníků byla dle mého názoru z velké části způsobena stylem jejich distribuce – dotazníky byly rozdávány prostřednictvím zaměstnavatelů. V návratnosti se promítla ochota/neochota zaměstnavatelů dotazníky zaměstnancům předat, popř. jim podat základní informace, které by jim vyplnění dotazníku usnadnily. Dalším faktorem, který mohl ovlivnit návratnost dotazníků byla u respondentů znalost, resp. neznalost českého jazyka. A v neposlední řadě také obava respondentů (tedy zaměstnanců) z negativních důsledků vyplnění tohoto dotazníku.

Kvantitativního výzkumu se tedy zúčastnilo 60 respondentů, z čehož 52 % (31 osob) bylo žen a 48 % (29 osob) bylo mužů.

Jednou z identifikačních otázek pro respondenty byla otázka týkající se jejich věku. Z celkového počtu 60 respondentů (100 %) tvořilo věkovou kategorii do 20 let 5 % respondentů. Do věkové kategorie 21 – 30 let spadalo 36,6 % respondentů. Věkovou kategorii 31 – 40 let tvořilo 26,7 % respondentů. V kategorii 41 – 50 let bylo 25 % respondentů. Ve věkové kategorii 51 – 60 let bylo 6,7 % respondentů. Do věkové kategorie nad 60 let nespadal žádný respondent. Více než polovina respondentů tak spadá do mladší a střední věkové kategorie.

Zaměstnanost cizinců podle věku se velmi liší od zaměstnanosti v národním hospodářství. Cizinci na trhu práce jsou mladší ve srovnání se zaměstnaným v národním hospodářství. **(17)**

Z rozložení všech cizinců na území ČR a celé populace ČR podle věku je tedy zřejmé, že mezi cizinci je výrazněji více zastoupena věková kategorie 15 - 54 let a naopak, ve věkových kategoriích do 14 let věku včetně a především nad 55 let včetně byly zjištěny nižší podíly než je tomu mezi osobami v celkové populaci ČR. **(41)**

Na vyšší zahraniční zaměstnanosti mladších věkových kategorií se podílí několik faktorů. Patří mezi ně například rodinný stav cizinců, jelikož svobodní lidé migrují za prací mnohem častěji než lidé žijící v manželském svazku. Stejně tak lidé bezdětní, zejména muži. **(35)**

Otázka č 4 zjišťovala nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání dominuje skupina respondentů s dokončeným středoškolským vzděláním s výučním listem (34 % respondentů). 23 % respondentů tvořili lidé s ukončeným základním vzděláním. Středoškolského vzdělání zakončeného maturitou dosáhlo rovněž 23 % respondentů. Vysokoškolského vzdělání dosáhlo 20 % respondentů. Celkově tvoří cizinci se vzděláním nižším než středoškolským s maturitou více jak polovinu z výběrového souboru.

Výsledky dotazníkového šetření korespondují s údaji Českého statistického úřadu, dle kterého bylo na konci roku 2006 na úradech práce v České republice evidováno 185 075 cizinců (tedy zaměstnanců), přičemž největší podíl tvořili právě cizinci s nižším než středoškolským vzděláním s maturitou (63,5 %). **(38)**

Poslední identifikační otázkou byla otázka na státní příslušnost respondentů. Většinu (96 %) tvořili respondenti s ukrajinskou státní příslušností. Stejně tak z celkového množství cizinců legálně pobývajících na území České republiky bylo dle Českého statistického úřadu k 31. 12. 2007 nejvíce migrantů právě z Ukrajiny. Dále byl ve výzkumném souboru zastoupen respondent (2 %) s běloruskou státní příslušností a jeden respondent (2 %) se státní příslušností indickou.

Za hypotézu č. 1 byla zvolena domněnka, že hlavním motivačním impulzem k příchodu cizinců do České republiky je vidina lukrativnějšího zaměstnání. Výzkumným šetřením bylo zjištěno, že více než polovina respondentů – 55,2 % uvádí jako hlavní impulz pro příchod do České republiky (otázka č. 7) více pracovních příležitostí v České republice. 37,3 % respondentů uvedlo vyšší finanční ohodnocení v České republice ve srovnání se zemí původu. 3 % respondentů označilo jako hlavní důvod příchodu do České republiky soužití s rodinou a stejně tak 3 % respondentů uvedlo politické důvody, jež respondenty přiměly k odchodu ze země původu. U jednoho z respondentů byla jako důvod pro příchod do České republiky uvedena práce na projektu.

Důvody, které byly uváděny nejvíce, tedy více pracovních příležitostí a vyšší finanční ohodnocení v České republice můžeme zahrnout pod důvody ekonomické, související se získáním lepšího zaměstnání. Na základě těchto výsledků byla hypotéza č. 1 potvrzena.

Dle Výzkumu: Trh práce a cizinci **(42)** jsou důvody příchodu cizinců na území České republiky v první řadě rovněž ekonomické. Z hlediska absolutní četnosti dále následuje povolení k pobytu pro rodinné příslušníky a za účelem sloučení rodin.

Také podle publikace Gender a cizinci **(41)** je jako důvod příchodu do České republiky cizinci nejčastěji uváděn pobyt za účelem ekonomické aktivity, dále pak také pobyt za účelem sloučení rodiny a na třetím místě byl zjištěn pobyt za účelem usídlení.

Hlavním účelem pobytu imigrantů bývá tedy zaměstnání či podnikání. V posledních letech se tento trend mění a mírně se zvyšuje počet cizinců, účelem jejichž pobytu je především sjednocení rodiny či usídlení. **(17)**

Proces sjednocování rodin novodobých imigrantů je v České republice teprve v počátcích, ale lze očekávat, že se dočasné pracovní pobyty budou stále častěji transformovat v dlouhodobé či trvalé migrace, které vyústí ve sjednocování rodin. Pro přistěhovalé ženy bude sjednocení rodiny častějším účelem pobytu nežli ekonomické aktivity. (17)

Na otázku týkající se důvodu příchodu cizinců do České republiky navazovala otázka zjišťující, s kým respondenti do České republiky přišli. Více jak polovina respondentů, tj. 54 % (32 osob) uvedla, že do České republiky přišli sami. 33 % respondentů (20 osob) do České republiky přicestovalo s rodinou (zahrnující manžela/manželku a děti). S partnerem přišlo do České republiky 13 % respondentů (8 osob).

Otázka č. 12 se zabývala délkou zaměstnání respondentů v České republice. 54 % respondentů uvedlo, že je v České republice zaměstnáno déle jak 3 roky. 23 % respondentů uvedlo délku zaměstnání kratší než 1 rok. 11 % respondentů pracuje v České republice déle jak 1 rok, avšak ne déle jak 2 roky. 5 % respondentů uvedlo, že v České republice pracuje déle jak 2 roky, ale kratší dobu než 3 roky.

Výsledek šetření je shodný s poznatkami Zprávy o vývoji pracovních migrací 1993 – 2006 (17), dle které pracuje většina cizinců evidovaných na úřadech práce (73 %) v České republice déle než jeden rok a 23 % méně než jeden rok. Krátkodobá zaměstnání jsou tedy spíše výjimkou.

Dotazníkovým šetřením se také zjišťovalo pořadí zaměstnání vykonávaného v České republice. 86,7 % respondentů (52 osob) vykonává v České republice první zaměstnání. Druhé zaměstnání má 6,7 % respondentů (4 osoby). 5% respondentů (3 osoby) navštěvují třetí zaměstnání v České republice a jeden respondent (1,6 %) má již čtvrté zaměstnání. Všichni respondenti pracující na území České republiky po dobu maximálně 3 let uvedli, že vykonávají v České republice první zaměstnání. Pouze respondenti pobývající v České republice déle jak 3 roky vykonávají již několikáté zaměstnání. Z toho lze vyvodit spojitost mezi délkou pobytu v České republice a pořadím vykonávaného zaměstnání.



Stupeň dosaženého vzdělání a s tím související kvalifikace pracovníka je jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících jeho šance na trhu práce. Dotazníkového šetření zjišťovalo, zda u respondentů odpovídá jejich vzdělání, profesní kvalifikace a praxe získaná v zemi původu zaměstnání vykonávanému v České republice. Z výzkumu vyplynulo, že u 68 % respondentů (41 osob) odpovídá jejich vzdělání/profesní kvalifikace zaměstnání, které vykonávají v České republice. U 32 % respondentů (19 osob) neodpovídá vykonávané zaměstnání jejich vzdělání či kvalifikaci. Na základě výše uvedených výsledků nebyla potvrzena hypotéza č. 2: „Více než polovina respondentů vykonává v České republice profesi, při níž je vyžadováno nižší vzdělání či kvalifikace než dosáhli“.

Hodnocení využití kvalifikace cizinců vychází ze srovnání dosaženého vzdělání a vzdělání požadovaného na pracovním místě. Data o dosaženém vzdělání byla shromážděna na úřadech práce a byla poskytnuta Správou služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Podle jejich údajů měla na konci roku 2006 téměř třetina cizinců evidovaných úřady práce střední odborné vzdělání s výučním listem (32 %); 29 % z nich pracovalo na pracovním místě s touto výší požadovaného vzdělání. Čtvrtina cizinců měla základní vzdělání (případně doplněné praktickou školou anebo nedokončené základní vzdělání), ale 40 % cizinců pracovalo na pracovních místech, kde nebylo požadováno vyšší nežli základní vzdělání. To znamená, že 15 % cizinců nevyužilo dosažené vzdělání, které bylo vyšší nežli základní. 6 % cizinců mělo nižší střední, nižší střední odborné či střední odborné vzdělání bez maturity a výučního listu a 5 % pracovalo na pracovních místech s touto požadovanou kvalifikací. Úplné střední odborné vzdělání s vyučením a maturitou dosáhlo 2,7 % cizinců, ale pouze 1,4 % dosažené vzdělání využilo. Úplné střední všeobecné vzdělání s maturitou dosáhlo 3,5 % cizinců, pouze 1,3 % tuto kvalifikaci využilo. Úplné střední odborné vzdělání s maturitou mělo 8 % cizinců, ale pouze necelých 6 % pracovalo na místech s tímto stupněm požadovaného vzdělání. 10 % cizinců dosáhlo úrovně vysokoškolského vzdělání a 9 % pracovalo na místech s požadovaným vysokoškolským vzděláním. Zjištěné rozdíly v dosaženém a požadovaném vzdělání cizinců

registrovaných na úřadech práce byly statisticky významné u všech sledovaných stupňů vzdělání. (17)

Také Čaněk, Černík a Grygar ve své Zprávě (6) o vlivu kvalifikace na uplatnění cizinců ze třetích zemí na trhu práce v České republice uvedli, že „v zemi původu získaná a doložitelná kvalifikace se uplatňuje jen velmi vzácně“.

Cizinci z tzv. třetích zemí obsazují především méně kvalifikovaná a hůře placená místa, o která čeští uchazeči o zaměstnání často nemají zájem. Svou kvalifikaci z nich nejvíce využívají vyučení v technických oborech. (1)

S touto otázkou souvisí také otázka č. 6, která zjišťovala, zda si respondenti svoji kvalifikaci v České republice zvyšují. 60 % respondentů (36 osob) uvedlo, že si svoji kvalifikaci zvyšuje a 40 % respondentů (24 osob) že nikoliv.

Výběrem ze škály „spokojen - spíše spokojen - spíše nespokojen – nespokojen“ (otázka č. 14) vyjadřovali respondenti spokojenost/nespokojenost se svou současnou prací. Rozložení bylo nakloněno k celkově pozitivní reakci, kdy jednotlivé škály byly voleny následovně: 70 % respondentů (42 osob) uvedlo, že jsou v zaměstnání spokojeni. 23,4 % respondentů (14 osob) je v zaměstnání spíše spokojeno. 3,3 % respondentů (2 osoby) jsou v zaměstnání spíše nespokojeni a stejně tak 3,3 % respondentů (2 osoby) jsou v práci nespokojeni.

Výzkum provedený Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí (16) předkládá podobná zjištění. Uvádí, že 87 % dotazovaných je spokojeno se svým zaměstnáním v České republice (což v dotazníkovém šetření (otázka č. 14) odpovídá škálám „spokojen“ a „spíše spokojen“), 12 % nikoli. Příčinou nespokojenosti byl nejčastěji uváděn příjem ze zaměstnání, méně často pak charakter vykonávané práce.

Otázka č. 15 zjišťovala zkušenosti respondentů s diskriminací na pracovišti vůči vlastní osobě (ze strany zaměstnavatele i zaměstnanců). Tato otázka souvisí s hypotézou č. 3, která zní: Více než polovina respondentů se během výkonu zaměstnání setkala s některou z forem diskriminace. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 82 % respondentů (49 osob) se s žádnou z forem diskriminace vůči vlastní osobě neseetkalo. 18 % respondentů (11 osob) uvedlo, že se v průběhu výkonu zaměstnání s některou

z forem diskriminace setkala. Na základě výzkumného šetření však nebyla hypotéza č. 3 potvrzena.

Přítom výzkumy dokládají, že odlišné zacházení ze strany úřadů či zaměstnavatelů nebo jiných institucí a situace, které byly a jsou pro cizince nevýhodné nebo limitující, jsou v České republice běžnou praxí. Cizinci se podle svých výpovědí setkávají s mnoha negativními reakcemi okolí právě na to, že nepocházejí z České republiky. Mnoho cizinců již zakusilo diskriminaci pokud šlo o povýšení, možnost získat vedoucí pozici, výhodu, bonus či nějakou odměnu. (42)

Domnívám se tedy, že vzhledem k citlivosti otázky a celé problematice diskriminace, mohou být výsledky tohoto dotazníkové šetření mírně zkresleny, neboť respondenti mohli pociťovat jisté obavy vyjádřit své zkušenosti. Obavy především z toho, že zodpovězení otázek týkajících se diskriminace mohlo vyvolat negativní reakce ze strany zaměstnavatele či spolupracovníků.

Respondenti, jež se setkali s diskriminací na pracovišti, uváděli častěji diskriminaci ze strany zaměstnavatele než ze stranu zaměstnanců, tedy spolupracovníků. U diskriminace ze strany zaměstnavatele nejvíce respondentů (38,5 %) uvedlo, že se setkala s diskriminací z důvodu státní příslušnosti. 7,7 % respondentů uvedlo jako důvod diskriminace neznalost českého jazyka. Stejně procento respondentů (7,7 %) respondentů se setkala s diskriminací v souvislosti s nižším platovým ohodnocením. Jako formu diskriminace označilo 11,6 % respondentů přidělování horších druhů práce. 3,8 % respondentů spatřuje diskriminaci v delší pracovní době. V souvislosti s diskriminací ze strany zaměstnanců uvedlo 23 % respondentů diskriminaci především z důvodu státní příslušnosti a 7,7 % z důvodu neznalosti českého jazyka.

Výsledky empirického šetření provedeného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí (16) potvrzují, že případy diskriminace cizinců v zaměstnání existují a nelze je brát na lehkou váhu proto, že se nejedná o vysoký počet případů. Diskriminace v zaměstnání, ať již jakéhokoli druhu, brání totiž integraci cizinců.

Otázkou č. 16 byla zjišťována znalost respondentů týkající se místa, instituce apod., kam se mohou v případě diskriminace obrátit. 55 % respondentů (33 osob) uvedlo, že vědí, kam se mohou obrátit v případě diskriminace. 45 % (27 osob) respondentů uvedlo, že tuto informaci nemají.

Tyto výsledky jsou téměř shodné s výsledky výzkumu: „Zaměstnávání cizinců v České republice, II. část“ (16). Dle toho šetření více než polovina dotazovaných (54 %) uvedla, že vědí kam se obrátit v případě, že by se setkali na pracovišti s nějakou formou diskriminace, ostatní odpověděli záporně.

Z respondentů, jež se při výkonu povolání setkali s diskriminací (11 osob), jich 73 % (8 osob) uvedlo, že nevědí, kam (na jakou instituci) se mohou v případě diskriminace obrátit, 27 % respondentů (3 osoby) uvedlo, že vědí, kam se obrátit. Nejčastěji (69 % respondentů, tj. 41 osob) jako místo, na které by se v případě diskriminace obrátili, uváděli respondenti Policii České republiky. 31 % respondentů (19 osob) pak uvedlo zaměstnavatele.

Na základě výsledků dotazníkového šetření je patrné, že znalost respondentů je v této oblasti nedostatečná. Téměř polovina respondentů nevěděla, kam se v případě diskriminace obrátit a u osob, které se v zaměstnání již s diskriminací setkali nebo stále setkávají, to bylo více jak 70 % respondentů. Proto je dle mého názoru nezbytné, aby byly cizincům pobývajícím a pracujícím na území České republiky podávány také informace týkající se této problematiky.

Pomocí grafické škály „rozhodně lepší – spíše lepší – stejná – spíše horší – rozhodně horší“ respondenti hodnotili svoji nynější životní situaci, tedy situaci po příchodu do České republiky ve srovnání s životní situací před opuštěním země původu. Více jak polovina respondentů – 58,2 % (35 osob) uvedla, že jejich životní situace je po příchodu do České republiky rozhodně lepší. 21,7 % respondentů (13 osob) označilo svoji životní situaci jako spíše lepší. 16,7 % respondentů (10 osob) uvedlo, že je jejich životní situace stejná jako v zemi původu. Pouze jeden respondent popsal svoji životní situaci v České republice spíše horší než v zemi původu a jeden respondent jako rozhodně horší. Spokojenost respondentů se životem v České republice

se dle mého názoru významným způsobem odráží také v odpovědích na následující otázku, tedy otázku č. 18.

Otázka č. 18 se týkala plánů respondentů ohledně trvalého usazení se v České republice. 63 % respondentů (38 osob) uvedlo, že v současné době uvažuje o trvalém usazení se v České republice. 37 % respondentů (22 osob) o trvalém usazení v České republice neuvažuje.

Výsledek téměř koresponduje s výsledky Výzkumné studie Mezinárodní organizace pro migraci IOM (7), v nichž 62 % respondentů uvažuje nad trvalým usazením v české republice, 20 % plánuje jezdit mezi cílovou a mateřskou zemí a 18 % neví.

Analýza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice (1) zase podává tyto informace: 40 % cizinců podmiňuje svůj pobyt v České republice ekonomickými podmínkami a podmínkami k práci, více než čtvrtina chce zůstat v České republice trvale, 11 % chce dokonce získat občanství, naopak 24 % cizinců se chce dříve či později vrátit do země původu či odejít do jiné země.

Úmysl dlouhodobě pobývat, respektive trvale se usídlit v České republice, je ovlivňován řadou faktorů. Jedním z nejdůležitějších je přítomnost partnera, případně rodiny nebo rodiny s dětmi v České republice. Vůli zůstat ovlivňuje i vzdálenost země původu. (1)

S touto otázkou souvisela otázka následující (otázka č. 19), jež se týkala rodinných příslušníků respondentů a jejich rozhodnutí usadit se v České republice trvale. 53 % respondentů uvedlo, že jejich příbuzní (partnerky, ...) uvažují o trvalém usazení v České republice s nimi. 47 % respondentů uvádí, že jejich příbuzní o trvalém usazení v České republice neuvažují. Z rodinných příslušníků uvažujících o trvalém usazení tvořily 56,3 % manželky a děti, 25 % byl/a manžel/manželka či partner/partnerka. U 15,6 % respondentů s nimi v České republice zůstávají rodiče a u 3,1 % respondentů děti.

Česká republika se stává zemí, v níž cizinci nehledají pouze příležitostný výdělek, ale přivádějí sem stále častěji své rodiny a směřují k usídlení. Tento vývoj je

zcela v intencích migrační politiky České republiky, která usiluje o stabilizaci a integraci cizinců, kteří přicházejí v rámci pracovních migrací. **(14)**

## 6. Závěr

Diplomová práce je věnována zaměstnanosti cizinců z tzv. třetích zemí v České republice, podrobněji se zabývá postavením cizinců na trhu práce a jejich integrací. Vzhledem ke stále narůstajícímu počtu zahraničních zaměstnanců pracujících na území České republiky, zůstává problematika migrace a integrace stále středem zájmu. Zahraniční pracovní síla je důležitou součástí trhu práce v České republice (ovlivňuje národní důchod), proto je integraci na trhu práce věnována zvýšená pozornost. Úlohou státu je především vytvoření legislativního rámce migrační politiky. V současné době můžeme pozorovat snahu státu o usnadnění přístupu cizinců na český trh práce (např. připravovaná novela zákona o zaměstnanosti a zákona o pobytu cizinců). Situaci přicházejícím cizincům by mohlo jistě ulehčit také zjednodušení a urychlení jednotlivých administrativních procedur. Již proces získávání povolení může totiž zásadním způsobem ovlivnit integraci zahraničních pracovníků do majoritní společnosti.

Cílem diplomové práce bylo zanalyzovat situaci cizinců na trhu práce v okrese České Budějovice. Dílčími cíli pak bylo zjištění hlavního motivačního impulsu k odchodu ze země původu do České republiky a srovnání dosaženého vzdělání a kvalifikace cizinců s prací vykonávanou na území České republiky. K dalším cílům patřilo zjištění spokojenosti cizinců jak se zaměstnáním, tak i s životem v České republice.

V souladu se stanovenými cíli byly vytvořeny tři hypotézy. Hypotéza č. 1: „Hlavním motivačním impulzem k příchodu cizinců do České republiky je vidina lukrativnějšího zaměstnání“, byla na základě výsledků dotazníkového šetření potvrzena. Hypotéza č. 2: „Více než polovina respondentů vykonává v České republice profesi, při níž je vyžadováno nižší vzdělání či kvalifikace než dosáhli“ a hypotéza č. 3: „Více než polovina respondentů se během výkonu zaměstnání setkala s některou z forem diskriminace“, potvrzeny nebyly.

Mezi ukazatele míry integrace patří například také právě využití dosaženého vzdělání a profesní kvalifikace (hypotéza č. 2) a zákaz diskriminace (hypotéza č. 3).

Nepotvrzená hypotéza č. 2 může tedy naznačovat správný začínající trend při obsazování pracovních pozic zahraničními pracovníky. Dle různých výzkumů a publikací vykonávají cizinci na území České republiky zejména nekvalifikované manuální práce nízké kvality jež neodpovídají jejich odborné kvalifikaci, což se však daným výzkumem nepotvrdilo.

Nepotvrzení hypotézy č. 3 může být způsobeno citlivostí dané oblasti a obavami respondentů se zodpovězení otázek týkajících se této problematiky. Pokud však tomu tak není, je nepotvrzení této hypotézy pozitivním výsledkem tohoto výzkumu.

Dle průzkumu Indexu integrační politiky (MIPEX) zaostává Česká republika v integraci cizinců za evropským průměrem. Podle této zprávy Česká republika neumožňuje cizincům se plně začlenit do společnosti. Česká republika měla dobrý výsledek v kategorii získání trvalého pobytu, avšak v oblastech jako je přístup na trh práce, sjednocování rodin, možnost získání občanství a zapojení do politického života skončila podle autorů na půli cesty. Nejslabší oblastí byla ochrana před diskriminací. **(49)** Proto je nezbytné se této oblasti neustále věnovat. Stát musí usilovat o prosazování integrace ve všech oblastech a úrovních. Měl by vytvářet takové podmínky, které by do České republiky přilákaly nové zahraniční pracovníky a hlavně podmínky, které by jim umožnily zapojit se do běžného života v České republice.



## 7. Seznam použitých zdrojů

1. *Analýza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice* [online]. [citováno 12.7.2008]. Dostupné z: <[http://cizinci.mpsv.cz/files/clanky/484/Analyza\\_imigranti.pdf](http://cizinci.mpsv.cz/files/clanky/484/Analyza_imigranti.pdf)>.
2. BERAN, J. *Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2007* [online]. [citováno 2.4.2008]. Dostupné z: <[https://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/dokstah](https://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/dokstah)>.
3. Centrum pro otázky migrace. *Průvodce cizince po České republice* [online]. [citováno 21.3.2008]. Dostupné z: <[http://www.uprchlici.cz/ppu/docs/pruvodce-cizince-po-ceskerepublice\\_20070209101236.pdf](http://www.uprchlici.cz/ppu/docs/pruvodce-cizince-po-ceskerepublice_20070209101236.pdf)>.
4. *Cizinci v České republice za rok 2006* [online]. [citováno 12.3.2008]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/p/1414-06>>.
5. COUSSEYOVÁ, MARY. *Rámec integrační politiky* [online]. [citováno 21.3.2008]. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/azyl/integrace2/zasady/prirucka2.pdf>>.
6. ČANEK, MAREK, ČERNÍK, JAN, GRAYGAR, JAKUB. *Vliv kvalifikace na uplatnění a mobilitu na českém trhu práce u migrantů ze třetích zemích* [online]. [citováno 13.7.2008]. Dostupné z: <[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/9e9f2072be82f3d69e3265f41fe9f28e/Zaverecna\\_zprava\\_2.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/9e9f2072be82f3d69e3265f41fe9f28e/Zaverecna_zprava_2.pdf)>.
7. DRBOHLAV, DUŠAN, EZZEDDINE-LUKŠÍKOVÁ, PETRA. *Výzkumná zpráva: Integrace cizinců v ČR* [online]. [citováno 23.3.2008]. Dostupné z: <<http://www.iom.cz>>.

8. *Ekonomická aktivita* [online]. [citováno 18.3.2008]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz\\_ekonomicka\\_aktivita](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_ekonomicka_aktivita)>.
9. FILIPOVÁ, PAVLÍNA. *Pobyt cizinců na území České republiky* [online]. Poslední revize 20.2.2006, [citováno 12.3.2008]. Dostupné z: <<http://www.domavcr.cz/rady-pro-zivot-v-ceske-republice/pobyt-v-cr/121>>.
10. GABAL, IVAN. *Analýza postavení cizinců dlouhodobě žijících v ČR a návrh optimalizačních kroků* [online]. [citováno 23.7.2008]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/511/postaveni\\_cizincu.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/511/postaveni_cizincu.pdf)>.
11. HEJZLAROVÁ, MIROSLAVA. *Názory občanů k problematice zdravotnictví v České republice*. České Budějovice, 2008. 127 s. Diplomová práce na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské Univerzity v Českých Budějovicích, na katedře právních oborů, řízení a ekonomiky. Vedoucí diplomové práce JUDr. Božena Kučerová.
12. HORÁKOVÁ, MILADA. *Mezinárodní migrace a migrace cizí pracovní síly* [online]. [citováno 4.4.2008]. Dostupné z: <<http://www.migrace.cz/>>.
13. HORÁKOVÁ, MILADA. *Srovnávací analýza migračních politik* [online]. [citováno 4.4.2008]. Dostupné z: <<http://cizinci.mpsv.cz/files/clanky/110/SrovAn.pdf>>.
14. HORÁKOVÁ, MILADA. *Zahraniční pracovní migrace v České republice dva roky po vstupu ČR do EU* . 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 88 s. ISBN 80-87007-34-4

15. HORÁKOVÁ, MILADA. *Zaměstnávání cizinců v České republice, Část I.* [online]. [citováno 25.3.2008]. Dostupné z: < [http://www.vupsv.cz/Integrace\\_cizincu-cast\\_I.pdf](http://www.vupsv.cz/Integrace_cizincu-cast_I.pdf)>.
16. HORÁKOVÁ, MILADA. *Zaměstnávání cizinců v České republice, Část II.* [online]. [citováno 25.3.2008]. Dostupné z: < [http://www.vupsv.cz/Integrace\\_cizincu-cast\\_II.pdf](http://www.vupsv.cz/Integrace_cizincu-cast_II.pdf)>.
17. HORÁKOVÁ, MILADA. *Zpráva o vývoji pracovních migrací 1993 – 2006.* 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. 97 s. ISBN 978-80-87007-67-9.
18. HOŠKOVÁ, S., OTČENÁŠEK, J., UHEREK, Z. *Úspěšné a neúspěšné strategie integrace cizinců* [online]. [citováno 13.7.2008]. Dostupné z: <[http://www.cizinci.cz/files/clanky/108/strategie\\_integrace.pdf](http://www.cizinci.cz/files/clanky/108/strategie_integrace.pdf)>.
19. *Integrace* [online]. [citováno 25.3.2008]. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/azyl/integrace2.html>>.
20. *Integrace azylantů, výzkumná práce pro UNHCR* [online]. [citováno 20.3.2008]. Dostupné z: <<http://www.unhcr.cz/vyzkumy/?cid=265>>.
21. *Koncepce integrace cizinců* [online]. [citováno 25.3.2008]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/ciz/cizinci.nsf/i/koncepce\\_integrace\\_cizincu](http://www.czso.cz/ciz/cizinci.nsf/i/koncepce_integrace_cizincu)>.
22. *Koncepce integrace cizinců* [online]. [citováno 25.3.2008]. Dostupné z: <[http://www.cizinci.cz/files/clanky/324/KIC\\_aktualizovana.pdf](http://www.cizinci.cz/files/clanky/324/KIC_aktualizovana.pdf)>.

23. *Koncepce integrace cizinců a situace v jednotlivých oblastech.* [online]. [citováno 1.8.2008]. Dostupné z: <[soze.cz/workinczech/file.php?id=5\\_1195225832\\_integrace](http://soze.cz/workinczech/file.php?id=5_1195225832_integrace)>.
24. *Migrace* [online]. [citováno 1.4.2008]. Dostupné z: <[http://www.demografie.info/?cz\\_migrace](http://www.demografie.info/?cz_migrace)>.
25. *Migrace* [online]. [citováno 4.4.2008]. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/azyl/migrace.html>>.
26. Ministerstvo práce a sociální věcí. *Informační publikace pro cizince Česká republika.* 2.vyd. Praha: Vydavatelství KUFR s.r.o., 2007. 88 s. ISBN 978-80-86878-06-5
27. NEŠPOROVÁ, OLGA. *Rodiny přistěhovalců I.* 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2007. 62 s. ISBN 978-80-87007-55-6
28. *Pilotní projekt MPSV "Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků"* [online]. Poslední revize 5.9.2007, [citováno 15.3.2008]. Dostupné z: <<http://www.cizinci.cz/clanek.php?lg=1&id=15>>.
29. *Pilotní projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků* [online]. [citováno 15.3.2008]. Dostupné z: <<http://www.imigracecz.org/>>.
30. *Pobyt cizinců na území ČR* [online]. [citováno 12.3.2008]. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/rady/cizinci/info.html>>.
31. *Pobyt cizinců na území ČR po vstupu ČR do Evropské unie* [online]. Poslední revize 16.4.2004, [citováno 12.3.2008]. Dostupné z:

<<http://www.mzv.cz/www/mzv/default.asp?ido=13676&idj=1&amb=1&trid=1&prsl=False&poccl=5>>.

32. *Počet cizinců v ČR* [online]. [citováno 21.3.2008]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz\\_pocet\\_cizincu](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu)>.
33. *Počet cizinců v ČR - Popis aktuálního vývoje*. [online]. [citováno 18.3.2008]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz\\_pocet\\_cizincu-popis\\_aktualniho\\_vyvoje](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_pocet_cizincu-popis_aktualniho_vyvoje)>.
34. *Pohyb obyvatelstva – rok 2007* [online]. [citováno 18.3.2008]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/coby032008.doc>>.
35. POŘÍZKOVÁ, HANA. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2008. 76 s. ISBN 978-80-87007-83-9
36. *Povolení k dlouhodobému pobytu v režimu „ZELENÁ KARTA“* [online]. [citováno 8.8.2008]. Dostupné z: <<http://www.workingtogether.cz/workingtogether/3/6>>.
37. *Povolení k zaměstnání* [online]. [citováno 5.4.2008]. Dostupné z: <[http://www.imigracecz.org/?lang=cz&article=hiring\\_permission](http://www.imigracecz.org/?lang=cz&article=hiring_permission)>.
38. RÁKOCZYOVÁ, MIROSLAVA, TRBOLA, ROBERT, VYHLIDAL, JIŘÍ. *Zaměstnavatelé zahraničních pracovníků v České republice a jejich role v procesu sociální integrace*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2007. 156 s. ISBN 978-80-87007-92-1.

39. Samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva. *Cizinci v České republice 2007*. 1. vyd. Praha: Český statistický úřad, 2007. 238 s. ISBN 978-80-250-1544-5
40. Samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva. *Život cizinců v ČR 2007*. 1. vyd. Praha: Český statistický úřad, 2007. 238 s. ISBN 978-80-250-1548-3
41. Samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva. *Gender a cizinci*. 1. vyd. Praha: Český statistický úřad, 2006. 85 s. ISBN 80-250-1188-7
42. STEHLÍKOVÁ, E., TOLLAROVÁ, B., VODOCHODSKÝ, I. *Trh práce a cizinci* [online]. [citováno 12.7.2008]. Dostupné z: <[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/79a33131c9c4293e0fcefb50bfa263ef/zaverecna\\_zprava\\_trh\\_prace\\_a\\_cizinci.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/79a33131c9c4293e0fcefb50bfa263ef/zaverecna_zprava_trh_prace_a_cizinci.pdf)>.
43. *Vstup cizinců na trh práce v ČR* [online]. [citováno 14.4.2008]. Dostupné z: <<http://www.domavcr.cz/rady-pro-zivot-v-ceske-republice/zamestnani/111>>.
44. Samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva. *Život cizinců v ČR v letech 2000 – 2004*. 1. vyd. Praha: Český statistický úřad, 2005. 78 s. ISBN 80-250-0986-6.
45. Samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva. *Život cizinců v ČR*. 1. vyd. Praha: Český statistický úřad, 2007. 81 s. ISBN 978-80-250-1395-3
46. *Zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů* [online]. [citováno 13.3.2008]. Dostupné z: <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb99326&cd=76&typ=r>>.

47. *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů* [online]. [citováno 13.3.2008]. Dostupné z: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>.
48. *Zelené karty* [online]. [citováno 8.8.2008]. Dostupné z: <<http://www.domavcr.cz/zelene-karty/>>.
49. *Zpráva: Česká republiky stále pokulhává v integraci cizinců* [online]. Poslední revize 25.3.2008 [citováno 8.8.2008]. Dostupné z: <<http://www.clovekvtisni.cz/index2.php?id=143&idArt=734>>.

## **8. Klíčová slova**

Cizinci

Integrace

Migrace

Trh práce

Zahraniční zaměstnanost



## **9. Přílohy**

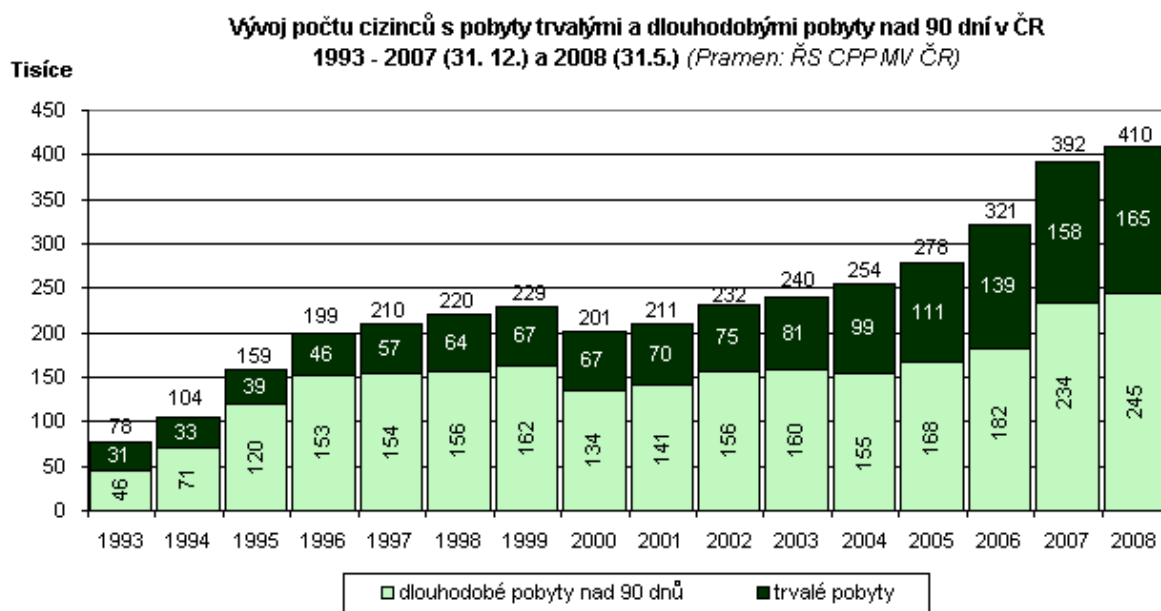
Příloha č. 1: Vývoj počtu cizinců v České republice

Příloha č. 2: Nejčtenější státní občanství k 31.5.2008

Příloha č. 3: Zahraniční zaměstnanost k 31.12.2007

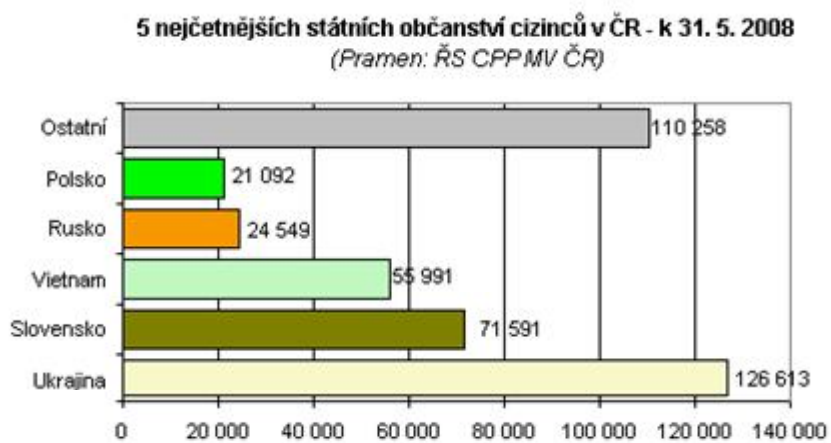
Příloha č. 4: Dotazník

Příloha č. 1: Vývoj počtu cizinců v České republice



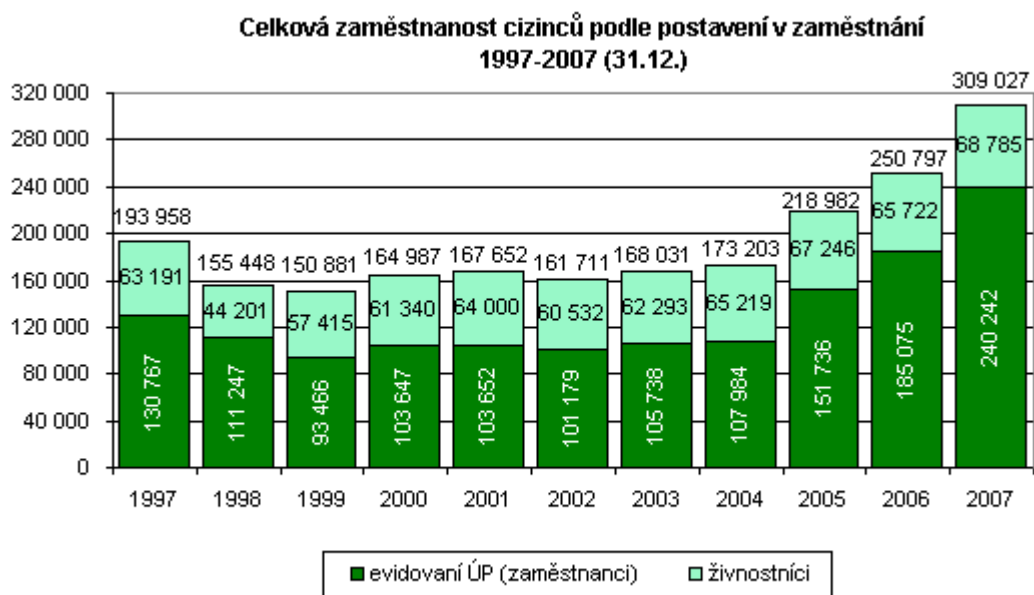
*Zdroj: Český statistický úřad*

Příloha č. 2: Nejčetnější státní občanství k 31.5.2008



*Zdroj: Český statistický úřad*

Příloha č. 3: Zahraniční zaměstnanost k 31.12.2007



*Zdroj: Český statistický úřad*

## Příloha č. 4: Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Olga Weigelová a studuji 2. ročník oboru Rehabilitační – psychosociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

V rámci zpracování diplomové práce na téma Cizinci na trhu práce v České republice a jejich integrace si Vás dovoluji požádat o vyplnění tohoto dotazníku.

Dotazník je zcela anonymní a údaje z něj získané budou použity pouze jako podklad pro zpracování výzkumné části práce.

Děkuji za Vaši spolupráci a čas, který věnujete dotazníku.

### 1. Pohlaví

- muž
- žena

### 2. Věk

- do 20 let
- 21 – 30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 51 – 60 let
- nad 60 let

### 3. Státní příslušnost



- Ukrajina
- Moldavsko
- Rusko
- Bělorusko
- Vietnam
- jiná, uveďte ...

### 4. Dosažené vzdělání

- základní
- středoškolské s výučním listem, uveďte obor ...
- středoškolské s maturitou, uveďte obor ...
- vysokoškolské, uveďte obor ...

5. V jaké profesi máte nejdelší praxi?
6. Zvyšujete si ČR svoji pracovní kvalifikaci?
- ne
  - ano, uveďte jak ...
7. Důvod příchodu do ČR
- více pracovních příležitostí v ČR
  - vyšší finanční ohodnocení v ČR
  - politické důvody
  - zisk praxe / zkušeností v ČR
  - jiný, uveďte jaký ...
8. Do ČR jste přišel/a
- sám / sama
  - s rodinou
  - s partnerem / partnerkou
  - s kamarádem / kamarády
  - jiné, uveďte s kým ...
9. Poslední vykonávané zaměstnání v zemi, odkud jste do ČR přišel/a
- uveďte jaké ...
10. Vykonávané zaměstnání v ČR (v současné době)
- uveďte jaké ...
11. Kolikáté zaměstnání v ČR vykonáváte
- uveďte ...
12. Délka zaměstnání nebo podnikání v ČR
- méně jak 1 rok
  - 1 – 2 roky
  - 2 – 3 roky
  - více jak 3 roky
13. Odpovídá Vaše zaměstnání dosažené kvalifikaci a praxi?
- ano
  - ne

14. V zaměstnání jste:

spokojen	spíše spokojen	spíše nespokojen	nespokojen
			

uveďte důvody ...

15. Setkal/a jste se při práci s některou z forem diskriminace (s nevhodným zacházením vůči Vaší osobě)?

ne

ano

ze strany zaměstnavatele z důvodu:

- pohlaví
- státní příslušnosti
- sociální původu
- neznalosti českého jazyka
- náboženství
- barvy pleti
- nižší platové ohodnocení
- horší druhy práce
- delší pracovní doba
- jiného důvodu, uveďte ...

ze strany zaměstnanců

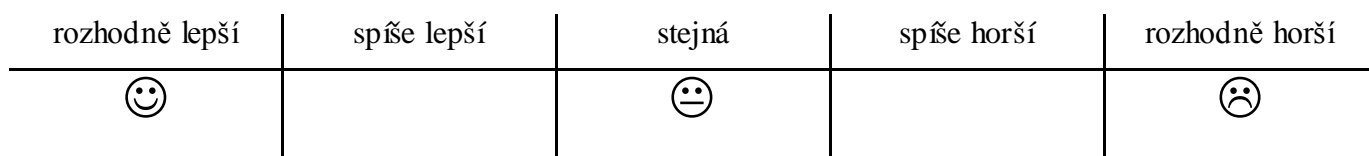
- pohlaví
- státní příslušnosti
- sociální původu
- neznalosti českého jazyka
- náboženství
- barvy pleti
- jiného důvodu, uveďte ...

16. Víte, kam se obrátit v případě diskriminace (nevhodného chování vůči Vaší osobě)?

ne

ano, uveďte kam ...

17. Po příchodu do ČR je Vaše životní situace:



18. Plánujete se trvale usadit v ČR?

- ano
- ne

19. Uvažují členové Vaší rodiny, popř. přítel / přítelkyně o trvalém usazení v ČR ?

- ne
- ano, kteří členové rodiny? Uved'te ...