

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Bakalářská práce

2010

Ondřej Moudrý

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Pracovní migrace cizinců do České republiky

Autor: Ondřej Moudrý

Vedoucí práce: Mgr. Jaroslava Sedláková Ph.D.

Studijní program: Sociální pedagogika, specializace veřejná správa

Datum odevzdání : červen 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma
» Pracovní migrace cizinců do České republiky«
jsem vypracoval samostatně.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č.111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se
zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve
veřejně přístupné části STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích
na jejich internetových stránkách.

Štěpánovice, 20. června 2010

.....

podpis

Anotace

Cílem práce je zmapování situace v pracovní migraci cizinců směřujících do České republiky. Potenciál využití cizí pracovní síly u zaměstnavatelů. Možnosti politiky zaměstnanosti, vzdělávání a rekvalifikací pracovních migrantů. Pohled veřejnosti na pracovní migranty.

Poděkování

Za cenné rady, náměty a inspiraci
děkuji

Mgr. Jaroslavě Sedlákové Ph.D.

vedoucí mé bakalářské práce.

Obsah

Úvod	1
I. TEORETICKÁ ČÁST	
1. Pracovní migrace.....	3
1. 1 Vymezení pojmu, hlavní příčiny pracovní migrace	3
1. 2 Potenciál využití pracovní síly u zaměstnavatelů	5
2. Státní orgány spravující zaměstnávání cizinců	7
3. Nestátní organizace zaštiťující jednotlivé národnosti.....	10
3.1 Nelegální zaměstnávání.....	12
4. Cizinci v ČR.....	14
5. Politika zaměstnanosti.....	15
5.1 Rekvalifikace a vzdělávání migrantů.....	15
5.2 Integrace cizinců na území ČR.....	18
6. Současná situace pracovní migrace do ČR.....	20
6.1 Statistika legálně a nelegálně zaměstnávaných cizinců.....	25
7. Pohled české veřejnosti na migranty.....	27
II. PRAKTICKÁ ČÁST	
8. Metodika ankety.....	29
8.1 Vyhodnocení výsledků a interpretace.....	30
9. Závěr.....	46

Seznam použité literatury

Přílohy

Úvod

Pracovní migrace cizinců je jevem, se kterým se od změny režimu v roce 1989 setkáváme stále častěji, a připadá nám více běžný než na počátku, kdy do republiky přijížděly hromady cizinců z východních zemí, zejména z Ukrajiny a z Vietnamu za prací, ať už legální či nikoliv. Samozřejmě imigrace do naší republiky existovala dávno před rokem 1989, ale byla nástupem socialismu v padesátých letech minulého století pozastavena. Výjimku tvořily pouze političtí uprchlíci, převážně z Vietnamské socialistické republiky a z některých afrických zemí. Hlubší popis historie pracovní migrace není pro účely této práce potřebný.

V dnešní době tak cizinci, v naprosté většině z východních rozvojových zemí, na trhu práce uspokojují poptávku po pracovní síle zejména nižší kvalifikace, jelikož tuzemci nejsou dostatečně motivováni tyto posty obsazovat. Tuzemci se často vyplatí dobrovolná nezaměstnanost, kdy ze sociálního systému dostává na dávkách a podpoře podobnou sumu peněz, jakou by si vydělal coby nekvalifikovaný pracovník.

Toto téma jsem si vybral i proto, že jedna z mých pracovních činností na Celním ředitelství České Budějovice, kde pracuji jako analytik, jsou právě výstupy z kontrolních činností zaměstnávání cizinců v České republice, tzn., počty zaměstnavatelů, cizinců, porušení, vývoj legální a nelegální zaměstnanosti v jednotlivých regionech, prognózy, apod. Toto téma je mi blízké, tedy aspoň z pohledu sledování situace, vývoje, kontrol, represí a nápravy.

V této bakalářské práci jsem se pokusil podívat na problém i z jiných úhlů než coby státní úředník víceméně represivního orgánu.

Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V části teoretické jsou vysvětleny základní pojmy týkající se migrace, důvody cizinců pro migraci, orgány zabývající se touto problematikou. Dále zde shrnuji možnosti politiky zaměstnanosti a vzdělávání cizinců. Součástí teoretické části je i zmapování situace ve výskytu nejčastěji se vyskytujících národností v ČR a jsou zde zmíněny výzkumy, týkající se postojů české veřejnosti na téma „cizinci“.

V praktické části jsem provedl anketu na téma „Pohled české veřejnosti na pracovní migranty“. Výsledky ankety, rozbor a interpretace výsledků jsou její součástí.

Metody použité v bakalářské práci jsou: v práci teoretické literární rešerše, v praktické části analýza dat. Nástrojem sběru dat byl dotazník, který byl distribuován pomocí elektronické pošty. Stanovil jsem si dílčí cíle, které jsem po sběru dat vyhodnotil a interpretoval.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. Pracovní migrace

1.1 Vymezení pojmu, hlavní příčiny pracovní migrace

Pojmem migrace se označuje proces přemísťování osob přes hranice jednotlivých států, většinou spojený se změnou trvalého bydliště, a to buď natrvalo či omezenou dobu. Pojmem migrant se označuje člověk, který zůstává v jiné než domovské zemi více než jeden rok. Vymezení tohoto pojmu plyne z definice OSN, která mezinárodní migraci definuje jako změnu místa původního pobytu za hranice daného státu na dobu taktéž delší než jeden rok.¹

Lidé migrují z nejrůznějších důvodů, nejčastěji se jedná o důvody *politické* (např. pronásledování z důvodu politického přesvědčení), *osobní* (např. z důvodu sloučení rodiny), *ekonomické* či přímo o migraci *pracovní*. Právě ekonomická, potažmo pracovní migrace v současnosti z hlediska intenzity výrazně převládá. S důvody migrace souvisí i rozdělení těchto příčin, a to na *push* a *pull faktory*. Na základě těchto faktorů lze migraci dělit do dvou základních proudů - na migraci politickou a ekonomickou. Push faktory se týkají domovských zemí, odkud migranti odcházejí. Pull faktory naopak představují souvislosti a důvody, proč migranti míří do konkrétních migračních destinací.²

Z pohledu jiného rozdělení migrací dle kritéria, z jaké strany přicházejí impulsy k migraci, dělíme migraci na *nabídkovou* a *poptávkovou*. V současné době lze pozorovat vzestupný trend nabídkové migrace, která spočívá v migraci většinou vysoce kvalifikovaných odborníků, kteří jsou do zahraničí lákáni na základě nabídky pracovního místa z důvodu nedostatku odborníků v určitých oborech.

¹ Demografie [online]. 2006 [cit. 2010-06-20]. Migrace. Dostupné z WWW: <http://www.demografie.info/?cz_migrace>. ISSN 1801-2914.

² Demografie [online]. 2006 [cit. 2010-06-20]. Migrace. Dostupné z WWW: <http://www.demografie.info/?cz_migrace>. ISSN 1801-2914.

Migrace, zvláště pak v mezinárodním měřítku, důležitým způsobem ovlivňuje prostředí jak výchozích, tak i cílových zemí migrantů. Důsledky migrací se projevují v ekonomické, sociální, politické, demografické i kulturní rovině.

Pracovního migranta lze úzce definovat jako osobu, která vstupuje do země jako cizí pracovní síla na pozvání vlády nebo budoucího zaměstnavatele, dále to může být osoba, která vstoupila do země samostatně za účelem nalezení práce v zahraničí. Pracovní migraci lze dělit na různé typy dle trvání - dlouhodobější úvazky, sezónní práce, příhraniční pracovní aktivity atd. Lze sem zařadit i fenomén "brain drain" (odliv mozků).

Problematickou oblastí zůstává i po našem vstupu do Evropské unie *nelegální* migrace. Zapojením České republiky do Schengenského systému, v jehož rámci se zachycení nelegální migranti vrací do první "bezpečné" země, do které vkročili, se ČR dostala do tzv. bezpečnostní zóny tzn. v chápání Schengenu je obklopena samými bezpečnými zeměmi a v případě zadržení nelegálních migrantů je vrací do první bezpečné země, tedy nejčastěji na Slovensko.³

Cizinec

Cizince můžeme definovat různými způsoby, avšak „zaměstnaného cizince“ můžeme rozpoznat pouze dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kde § 85 říká, že pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan zemí Evropské unie a EHP (Evropský hospodářský prostor) a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3.

Z těchto důvodů bude i pro účel této práce používán termín cizinec výhradně pro občany třetích zemí (tj. ležících mimo EU).⁴

³ Demografie [online]. 2006 [cit. 2010-06-20]. Migrace. Dostupné z WWW: <http://www.demografie.info/?cz_migrace>. ISSN 1801-2914

⁴ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbírka zákonů. 2004, 143, s. 8270-8316.

1.2 Potenciál využití pracovní síly u zaměstnavatelů

Česká republika se, podobně jako ostatní členské země Evropské Unie, potýká s relativním nedostatkem pracovních sil v mnoha segmentech trhu práce. Stárnutí populace tento problém ještě umocňuje. Otázkou je, kde budou členské země EU čerpat pracovní potenciál v budoucnu? Poslanci Evropské Unie odhlasovali koncem listopadu 2008 zavedení tzv. „modrých karet“. Modré karty mají umožnit zaměstnávání kvalifikované pracovní síly ze zemí mimo evropské společenství (tzv. „třetích zemí“) za výhodných podmínek pro pracovníky. Podobné programy existují již desítky let v USA, Kanadě, Austrálii. Kvalifikovaní zájemci o pracovní místa, včetně osob z členských zemí EU, dávají ale těmto bohatším zemím ve své volbě přednost. Modré karty mají být pro vysoce kvalifikované pracovníky. Diskuse v evropském parlamentu o tom, co jsou vysoce kvalifikovaní pracovníci, dospěla k následujícímu vymezení: základní podmínkou pro udělení modré karty je ukončené vyšší vzdělání (alespoň tříleté) nebo profesní způsobilost podepřená alespoň pěti lety praxe.⁵

Vláda České republiky usiluje o vytvoření migrační politiky, která by umožnila rychle a pružně reagovat na současné i budoucí potřeby trhu práce. V červenci 2003 zahájila pětiletý pilotní projekt „Legální migrace, otevřená šance“, jehož cílem je přilákat na trh práce vysoce kvalifikované odborníky ze třetích zemí. Mimoto zahajuje projekt, který má rychle saturovat potřeby trhu práce ve všech segmentech, kde se pracovní síla nedostává.⁶

Systém zelených karet odstartuje 1. ledna 2009. Podobně jako v jiných zemích OECD jsou i u nás najímání cizinci ze třetích zemí obvykle na pracovní místa s nízkými požadavky na kvalifikaci. V souvislosti se zavedením zelených karet se může počet těchto pracovníků zvýšit.

⁵ *Umíme využít pracovní potenciál cizinců? . In HORÁKOVÁ, Milada. Další vzdělávání ve světě migrujícího trhu práce [online]. Praha : Univerzita Jana Amose Komenského, 2009 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Do_1493.pdf>. ISBN 978-80-86723-70-9.*

⁶ *Umíme využít pracovní potenciál cizinců? . In HORÁKOVÁ, Milada. Další vzdělávání ve světě migrujícího trhu práce [online]. Praha : Univerzita Jana Amose Komenského, 2009 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Do_1493.pdf>. ISBN 978-80-86723-70-9.*

Počet cizinců na trhu práce v České republice se rapidně zvyšuje. Postupně se mění i kvalifikační struktura zaměstnávaných cizinců. V průběhu let se zvyšuje počet cizinců, kteří vykonávají na trhu práce kvalifikované práce. Občané EU bývají obvykle zaměstnáváni na kvalifikovaných pozicích a mění k lepšímu profesní skladbu zahraniční pracovní síly. Jejich počet se průběžně zvyšuje, ale současně se ještě rychleji zvyšuje počet cizinců ze třetích zemí, kteří bývají naopak zaměstnáváni především na málo kvalifikovaných pozicích. Bohužel, údaje o výši dosaženého vzdělání a kvalifikaci cizinců, které máme k dispozici, jsou neúplné a málo spolehlivé. Týkají se pouze cizinců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy a evidovaných na úřadech práce v České republice. Údaje o vzdělání a kvalifikaci cizinců pracujících na základě platného živnostenského oprávnění nejsou k dispozici. Dále nemáme data o těch, kteří působí v šedé ekonomice. Lze ale předpokládat, že se jedná většinou o nejméně kvalifikované pracovníky.⁷

⁷ *Umíme využít pracovní potenciál cizinců? . In HORÁKOVÁ, Milada. Další vzdělávání ve světě migrujícího trhu práce [online]. Praha : Univerzita Jana Amose Komenského, 2009 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Do_1493.pdf>. ISBN 978-80-86723-70-9.*

2. Státní orgány spravující zaměstnávání cizinců

Státní orgány ČR mají v oblasti zaměstnávání cizinců spíše kontrolní a represivní funkce, výjimku tvoří MPSV.

Policie České republiky – Služba cizinecké policie PČR provádí kontroly platných povolení k pobytu, zpravidla na ubytovnách či v hlášených místech bydliště.

Celní správa provádí kontroly pracovních povolení cizinců ze třetích zemí. Tyto kontroly zpravidla probíhají v namátkově zvolených pracovištích, kde existuje podezření z nelegálního zaměstnávání cizinců. Oproti pracovníkům MPSV mají pracovníci celní správy výhodu, že jsou členy uniformované ozbrojené složky, což snižuje úspěšnost případného odporu či, pokusu podezřelých o útěk. V dnešní době fyzické kontroly cizinců s ohledem na platnost pracovního povolení provádí zejména Celní správa.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)

Úřady práce vydávají místně příslušné povolení k zaměstnávání, a to jak pro zaměstnavatele, tak i pro cizince.

MPSV nemá jen povolovací a represivní funkci. Např. poskytuje dotace na vzdělávací projekty pro pracovní migranty a jejich integraci, dále spravuje aplikaci www.praceprocizince.cz, kde je nabídka volných pracovních míst vhodných pro cizince s ohledem na vzdělání, profesi, směnnost...

Také provozuje projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ který lze nalézt na adrese <http://www.imigracecz.org/>, a který se zaměřuje na cizince z vybraných zemí s vyšším vzděláním (středoškolské a vysokoškolské vybraných zaměření).

Ke dni 31. 12. 2008 bylo v projektu 1 281 účastníků. I s rodinnými příslušníky tak může v budoucnu získat trvalý pobyt na základě účasti v projektu celkem 2 595 osob. Vysokoškolské vzdělání má 1 014 účastníků projektu, 267 jsou středoškoláci, nejvíce účastníků pochází z Ukrajiny, Ruska, Bulharska a Běloruska. Nejčastěji v České republice pracují v oboru IT, technických profesích nebo administrativě. V roce 2008 pokračoval trend nárůstu počtu cizinců přihlášených do projektu. Pozitivní je, že většina z nich má vysokoškolské vzdělání a pracují u nás v oborech odpovídajících jejich

kvalifikaci. Ke dni 31. 12. 2008 získalo trvalý pobyt ve zkrácené lhůtě již 303 účastníků.⁸

Tolik k projektu uvádí MPSV, nicméně 303 účastníků je velmi málo, a je opět zřejmý problém komunikační a jazykové bariéry mezi úřady, coby správci projektu a vyhledávanými cizinci.

Podobný projekt zřídilo **Ministerstvo vnitra** pod názvem **Zelené karty**, který má usnadnit tzv. „přiliv mozků“. To znamená, že je určen zejména jako pracovní povolení pro cizince z vybraných třetích zemí, (**Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko, Ukrajina**) s vysokým či specifickým vzděláním, a zároveň slouží jako povolení k pobytu.

Zelená karta se vydává:

typ A: pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál

typ B: pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen

typ C: pro ostatní pracovníky

Platnost zelené karty je 2-3 roky. U zelené karty typu A a B je možné její platnost za určitých okolností prodlužovat vždy až o 3 roky.

Bohužel Zelená karta existuje pouze oficiálně, avšak její funkčnost je velmi malá.

Zahraniční pracovníci zelené karty nechtějí. Na vině není pouze ekonomická krize, ale především špatně připravený zákon.

Statistika ministerstva zahraničí a ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) přitom dokládá, že cizinci mají o práci v České republice stále zájem. Od počátku roku podalo žádost o běžné pracovní vízum do ČR 7944 osob, přičemž žádostí o zelenou kartu bylo jen 58.

"Dosud bylo vyhověno šesti žadatelům, z nichž jednomu byla již zelená karta vydána," uvedl pro týdeník EURO mluvčí MPSV Jiří Sezemský. Neoptimističtější plány

⁸ Zpráva o situaci v oblasti migrace na území České republiky v roce 2008 [online]. Praha : Ministerstvo vnitra České republiky, 2009 [cit. 2010-06-13]. Dostupné z WWW: <www.mvcr.cz/soubor/migrace-zprava-o-migraci-za-rok-2008.aspx>.

exministra Petra Nečase (ODS) - nalákat na zelenou kartu deset tisíc cizinců za rok - se tak rozhodně naplnit nepodaří.

Důvod nezájmu je jednoduchý. Zelené karty sice na papíře slibují cizincům oproti běžným pracovním povolením jisté výhody (například rychlejší vyřízení žádosti), současně ale přinášejí nová omezení a rizika. Karta je totiž vázána pouze na jednoho zaměstnavatele, kterého si cizinec musí najít ještě před svým příjezdem do Česka. Je na něm tedy vlastně ještě více závislý než jako držitel pracovního víza.⁹

Jak je vidět, zelená karta trpí stejnými neduhy jako projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“, navíc je pro žadatele omezující a byrokraticky náročnější, přičemž je v tomto případě žádoucí pravý opak. Pokud cizinec musí prokázat své vzdělání, najít konkrétního zaměstnavatele a prokázat dosavadní dlouhodobý příjem ve výši 1,7 násobku životního minima, je pochopitelné, proč projekt typu Zelená karta nefunguje.

Pokud má Česká republika zájem o vysoce kvalifikované pracovníky, považuji za účinné využití tzv. „pull faktoru“, tedy jejich selekci oslovením již v jejich rodné zemi, např. reklamou, případně zřízenými centry, na kterém se potenciální zájemci mohou hlásit a informovat.

⁹ HRUŠKA, Blahoslav. *Fiasko zvané zelená karta*. Ekonom [online]. 16.7.2009, 48, [cit. 2010-06-13]. Dostupný z WWW: <http://m.ihned.cz/c4-10005590-37796370-700000_ekodetail-fiasko-zvane-zelena-karta>.

3. Nestátní organizace zaštiťující jednotlivé národnosti

Cizinci, jejichž státní příslušnost má u nás velké zastoupení, např. Ukrajinci (dále UA) či Vietnamci (dále VN), se při výběru pracovního zařazení a vyřízení potřebných povolení mohou obrátit na společnosti, které komunity u nás zastupují, např. Ukrajinská iniciativa v České republice (UIČR) nebo Česko-vietnamská společnost. Ryze české, a přitom funkční, je Centrum pro integraci cizinců o.s. Tyto společnosti mohou cizincům (krajanům) pomoci zejména jejich aktivním vyhledáním a navázáním kontaktu, rovněž právní, morální či materiální podporou, překonáním jazykových bariér a orientací v novém sociálním prostředí. Zdá se, že tento způsob pomoci a komunikace se jeví jako účinný. Patrně proto, že v těchto organizacích hojně pracují lidé stejné (či aspoň nečeské) národnosti, a často formou dobrovolnictví, mají u cizinců mnohem větší důvěru než orgány české státní správy a české humanitární a charitativní organizace.

Několik rad pro pracovní migranty od pražské Charity

1. Jednoznačně se domluvte na práci, kterou budete vykonávat, a na výplatách.
2. Do prvního zaměstnání není příliš žádoucí jít samostatně, ale v doprovodu osoby, které důvěřujete.
3. Snažte se neakceptovat vše okamžitě. Berte si čas na rozmyšlení.
4. Nikdy a nikomu nenechávejte své doklady! Pokud je zaměstnavatel vyžaduje, dejte mu kopii, původní doklad ať zůstává u vás.
5. Přesvědčte zaměstnavatele, aby vám dal „pravidla“ pro práci a podmínky písemně (pod záminkou své vlastní zapomnětlivosti atd.), se jménem, kontaktní adresou. Vždy mějte tuto dohodu u sebe.
6. Snažte se získat informace o práci od lidí, kterým věříte.¹⁰

„Zarobitčan“, neboli novodobý pracovní migrant z Ukrajiny, nemá své postavení jednoduché nejen v zemi, kde pracuje, ale ani v zemi mateřské. Zatímco v České

¹⁰ PATYKIVSKYJ, Jurij. *Ukrajinský sen o práci v české kotlině*. Ukrajina Moloda [online]. 18.3.2009, 049, [cit. 2010-06-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.migration4media.net/book/export/html/62>>.

republike jsou pracovní migranti z ruský mluvících zemí bráni jako levná pracovní síla, často vykořisťovaná svými klienty či zaměstnavateli, na Ukrajině se na ně spíše pohlíží jako na lidi, kteří utrácení velkou část vydělaných peněz: nakupují zboží, nemovitosti, platí dětem školné, zakládají vlastní firmy a předávají zkušenosti získané v zahraničí. I pro ukrajinské úřady je práce Ukrajinců v zahraničí přínosem, neboť emigrací se snižuje nezaměstnanost a tím i sociální napětí v zemi. Pracovní migranti však mnohdy musí po svém návratu čelit závisti a jsou i terčem kriminálních činů svých krajanů. Podle odhadů se mimo území Ukrajiny nachází 5 až 7 milionů jejích občanů – převážně ze Zakarpatské oblasti, která patří k nejhudším v zemi. Ti si ročně vydělají asi 5,5 mld. dolarů, což je polovina ukrajinského státního rozpočtu.¹¹

Příčiny nelegální ukrajinské migrace

K hlavním příčinám patří náročnost a časová délka zařizování příslušných povolení, byrokracie, vízová povinnost, nedostatek srozumitelných informací, velká poptávka po levné pracovní síle ve stavebnictví a nedostatek sankcí proti zaměstnavatelům nelegálních pracovníků. Na nelegálních migrantech parazituje hierarchicky vybudovaná síť zprostředkovatelů a různých "podnikatelů", která nelegálně pracující Ukrajince tímto způsobem zneužívá a okrádá. Takto působí jak ukrajinské, tak i české zprostředkovatelské firmy.

Faktem je, že velká část ukrajinských pracovníků s povolením k zaměstnání a pobytu v ČR nenašla svou práci samostatně, nýbrž jsou zapojeni do tzv. "klientského" systému. Pod "klientským" systémem se v této souvislosti rozumí systém zprostředkovacích firem, které organizují práci, obstarávají povolení k pobytu, zařizují ubytování a občas i stravování. Běžnou odměnou za takovéto služby je polovina vydělaného platu buď po celou dobu zaměstnání, anebo na určitou dobu. Vystoupení z takto nevýhodného poměru je pro zaměstnance spojeno s téměř okamžitou ztrátou práce a oprávněním k pobytu v ČR. Jsou známé případy zneužívání pracovníků ve formě porušování pracovně-právních předpisů, jako je nevyplacení nemocenské, zapírání zdravotního pojištění anebo nedodržení sjednaných pracovních podmínek. Častou formou komunikace jsou výhrůžky. „Klientský“ systém již natolik prorostl do českého

¹¹ JANSKÁ, Eva . *Ukrajinec – symbol levné pracovní síly v Česku, nebo zdroj investic na Ukrajině?*. Geografické rozhledy [online]. 2005, 06-07, [cit. 2010-06-13]. Dostupný z WWW: <<http://web.natur.cuni.cz/~ejanska/Rozhledy.pdf>>.

pracovního trhu, že jednotlivec často nemůže bez podpory "klientů" získat jinou práci. Přístup části českých podnikatelů napomáhá tomuto systému. Podle výpovědí několika ukrajinských pracovníků, kteří se různě úspěšně pokoušeli zařídit si samostatně práci v ČR, preferují někteří podnikatelé především levnou nelegální pracovní sílu. Důvěřují proto více zprostředkovatelským agenturám než jednotlivým uchazečům o zaměstnání. Je to ovlivněno jazykovou bariérou a byrokracií, která zaměstnavatele neúměrně zatěžuje. Roli hraje také poměrně nízká obeznámenost ukrajinských dělníků s českým pracovním právem.¹²

3. 1 Nelegální zaměstnávání

Lze říci, že „nelegálové“ se na trhu práce vyskytují z několika důvodů.

- Může jít jen o naprostou neznalost místních poměrů, jazyka (písma), a tedy neschopnosti vyřídit potřebné formality.
- Složitá a zdlouhavá byrokracie při vyřizování potřebných povolení.
- Často nízké právní povědomí, nízké vzdělání a neznalost místních poměrů, kdy cizinec často využije služeb zprostředkovatele již v rodné zemi, v dobré víře, že zprostředkovatel zařídí vše potřebné. Často pro ně otázka legálnosti zaměstnání není důležitá.
- Cizinec může být „lapan“ členy mafie, pro kterou je zaměstnávání nelegálů zdrojem obživy.
- Cizinec si je plně vědom svého jednání a nelegálně pracuje z důvodu dosažení vyššího (nezdaněného) zisku nebo nemožnosti pracovat legálně.
- Další možností je z různých důvodů zamítnutá žádost o pracovní povolení (trestná činnost žadatele, naplnění kvóty pro daný region, či pracovní odvětví, nebo žadatel nemá v pořádku doklady). V těchto případech se cizinec většinou uchýlí k předchozím dvěma bodům, případně se z něho stane jakýsi pololegální zaměstnanec – tzn. nějaké doklady a povolení má, ale ne v pořádku (propadlé, pro jiný druh práce, jiný region...).

¹² Mighealth [online]. 2007 [cit. 2010-06-13]. Ukrajinci. Dostupné z WWW: <<http://mighealth.net/cz/index.php/Ukrajinci>>.

- A samozřejmě k věci přispívá i poptávka ze strany zaměstnavatelů i pracovních agentur.

Co přináší nelegální zaměstnávání pro zaměstnavatele či pracovní agentury?

Jsou to úspory na daních, poplatcích a pojištění, školení, ochranných pomůckách. Velmi levná pracovní síla je plně odkázaná na svého zaměstnavatele či zprostředkovatele. Neexistují žádné smluvní závazky či zodpovědnost vůči nelegálům. Nelegální pracovník je hrozbou ztráty zaměstnání či oznámení úřadům snadno vydíratelný. Říká se, že nelegálové jsou novodobí otroci, což sice neplatí bez výjimky, ale na pomyslné stupnici zneužitelnosti stojí nejvýše.

4. Cizinci v ČR

V dnešní době, kdy je v zemích Evropské unie celkem vysoká a relativně vyrovnaná životní úroveň, je na trhu práce poptávka zejména po málo kvalifikované či sezónní pracovní síle, a to za odměnu, o kterou tuzemský pracovník často nestojí. Na druhou stranu některé asijské či africké, a některé okolní nečlenské evropské státy mají velmi nízkou životní úroveň a rozvinutost pracovního trhu, což tamní obyvatele motivuje k pracovní migraci i k nám do České Republiky, která ještě před několika lety sloužila migrantům pouze jako tranzitní země do vyspělejších států EU.

Díky tomu dochází k nasycenosti trhu práce a udržování nízké ceny služeb nebo zboží, ale také se zvyšuje nezaměstnanost, a mzda za odvedenou práci se blíží hranici mzdy minimální. Takže tuzemští pracovníci jsou nuceni soupeřit o zaměstnání se zahraničními pracovníky, kteří jsou často zvyklí na mnohem nižší životní úroveň, mají často vyšší kvalifikaci a větší motivaci (uživit sebe, rodinu, a to bez možnosti sociálního zabezpečení). Cizinci si nechají od zaměstnavatele „více líbit“ - neznají místní legislativu, nejsou nijak začleněni v sociálním systému, a v případě ztráty zaměstnání jsou odkázáni převážně sami na sebe.

Pracovněprávní vztahy mezi cizincem a zaměstnavatelem se řídí především zákoníkem práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) a předpisy souvisejícími obdobně, jak je tomu i u zaměstnanců - občanů ČR. Zákoník práce však v těchto případech umožňuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravit odchylně podle právních předpisů o mezinárodním právu soukromém. Cizinci mohou být zaměstnáni na území ČR za předpokladu, že jejich budoucí zaměstnavatel obdržel povolení získávat zaměstnance ze zahraničí a cizincům bylo uděleno individuální povolení k zaměstnání (§5, písmeno e) odst. 2 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), pokud jsou tato povolení podle zákona o zaměstnanosti potřebná, a povolení k pobytu. Podle ustanovení § 3 odst. 2 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti mají občané členských zemí EU v oblasti upravené tímto zákonem stejné právní postavení jako občané České republiky. Z toho pak vyplývá, že občané členských zemí Evropské unie nepotřebují k zaměstnání na území České republiky pracovní povolení.¹³

¹³ PINTEROVÁ, Dagmar. Výkon správního dozoru - kontrola nelegální zaměstnanosti celní správou. *Cheb, 2009. 67 s. Bakalářská práce. ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI.*

5. Politika zaměstnanosti

„Politikou zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.“¹⁴

Je úsilím státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů a usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce. Politika zaměstnanosti sama nezasahuje do působnosti trhu práce, je to spíše v kompetenci trhu. Rozhodující vliv na rovnováhu trhu práce má hospodářská politika a její opatření.

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

- a) **Rozvoj infrastruktury trhu práce** = prostřednictvím specializovaných institucí (úřady práce, pracovní agentury) zabezpečuje informace o volných pracovních místech a uchazečích o práci.
- b) **Podpora vytváření nových pracovních míst a činností** = poskytování podpory pro nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům.
- c) **Zaměření se na zvýšení adaptability pracovní síly** = organizování a podpora rekvalifikačních programů.
- d) **Zabezpečení životních podmínek nezaměstnaných** = pomoc formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.¹⁵

5.1 Rekvalifikace a vzdělávání migrantů

Rekvalifikací se rozumí získání nové, nebo rozšíření stávající kvalifikace. Je důležitou součástí aktivní politiky zaměstnanosti a vytváří žadatelům a uchazečům o zaměstnání lepší vyhlídky a podmínky pro její získání. Problematiku rekvalifikací řeší Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, konkrétně hlava II § 108.

¹⁴ WINKLER, Jiří; WILDMANNOVÁ, Mirka. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. Praha : Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9. s.49

¹⁵ WINKLER, Jiří; WILDMANNOVÁ, Mirka. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. Praha : Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9. s.50

V tomto zákoně je mimo jiné uvedeno, kdo má na rekvalifikaci nárok, co je, a co naopak není rekvalifikace, kdo a jak ji hradí, nároky žadatele po dobu rekvalifikace, možnosti předčasného ukončení rekvalifikace atd. V minulosti bylo nutné, aby byl žadatel po určitou dobu v evidenci ÚP. Od této praxe se již upustilo. Je potřeba zdůraznit, že na rekvalifikaci není právní nárok. O podpoře v době rekvalifikace rozhoduje úřad práce, poskytuje se po celou dobu rekvalifikace a činí 60 procent průměrného měsíčního výdělku. Rekvalifikaci lze předčasně ukončit, zejména z důvodu nástupu do zaměstnání nebo zahájení denního studia. Rekvalifikační kurzy se mohou konat ve školských zařízeních, což jsou prakticky učiliště, střední, ale i vyšší a vysoké školy. Dále to mohou být soukromá vzdělávací zařízení nebo instituty v rámci velkých podniků. Oba druhy zařízení musí mít ovšem platnou akreditaci. Koho obecně by se tedy rekvalifikace mohla týkat?

- uchazeče o zaměstnání který je evidován na místně příslušném úřadu práce
- uchazeče, pro kterého je rekvalifikace nezbytná, tzn. že uchazeč má kvalifikaci, o kterou není na trhu práce dlouhodobě zájem, nebo ji nemůže, např. ze zdravotních důvodů, vykonávat.
- uchazeče, pro něhož je rekvalifikace účelná, tzn. že kvalifikace je žádaná na pracovním trhu a je pro ni dostatek volných míst (i výhledově)
- uchazeče, který musí splňovat vstupní kvalifikační předpoklady pro daný typ rekvalifikace, popřípadě další předpoklady jako je např. dobrý zdravotní stav, trestní bezúhonnost atp. ¹⁶

Rekvalifikace cizinců je poměrně problematická věc. Přestože v oficiálních statistikách Ministerstva práce a sociálních věcí figurují jak azylanti, tak cizinci, speciální programy zaměřené jenom na ně neexistují. V oblasti zaměstnanosti je to hlavně podpora aktivní politiky na trhu práce, rovný přístup pro všechny občany (zdravotně postižení, etnické menšiny, mladí lidé), podpora a zlepšování vzdělávání, školení a celoživotního vzdělávání. Dále finančně podporují inovace, rozvoj a podnikání při tvorbě nových míst a konkrétní opatření na zlepšení zaměstnanosti žen. O cizincích se zde nehovoří.

Rekvalifikace cizinců funguje tedy na stejných principech, jako rekvalifikace občanů ČR. Musí u nás mít samozřejmě zlegalizovaný pobyt. Pokud má žadatel maturitu, může

¹⁶ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbírká zákonů. 2004, 143, s. 8270-8316

si zažádat v podstatě o jakýkoliv kurz. U cizinců ovšem vyžadují určitou úroveň jazyka, aby nezdržovali ostatní účastníky kurzu.

Centrum pro integraci cizinců v minulosti zaštiťovalo projekt „Individuální podpora zaměstnávání cizinců v ČR“. Tento projekt probíhal od července 2006 – června 2008, a jeho součástí byly kurzy češtiny, odpovídající jazykové úrovni každého klienta. Klienti dále mohli využít další kurzy, zacílené na jejich individuální potřeby (např. kurs PC) a měli možnost uhrazení nákladů na potřebné nostrifikace a specifické zkoušky dle vlastních potřeb. Nejdůležitější část projektu tvořila individuální práce s klientem a asistence při hledání zaměstnání. Proběhl za podpory Evropského sociálního fondu.¹⁷ V současné době probíhají např. projekty „Nízkoprahové kurzy češtiny pro cizince“, a projekt „PERSPEKTIVA - cizincům rovné šance, trhu práce kvalifikovanější pracovní sílu“. Nízkoprahové kurzy češtiny probíhají v závislosti na dostupných finančních zdrojích a poptávce ze strany klientů, kteří na kurz přispívají ve výši 50,- Kč/lekce. Kurzy probíhají v Praze, Středočeském a Karlovarském kraji. Program byl v minulých letech podpořen Evropskou komisí, Evropským integračním fondem, Evropským sociálním fondem, Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvem práce a sociálních věcí, Magistrátem hlavního města Prahy, Městskou knihovnou a Multikulturním centrem Praha.

Projekt „PERSPEKTIVA - cizincům rovné šance, trhu práce kvalifikovanější pracovní sílu“ je primárně určen cizincům žijícím trvale v Praze.¹⁸

Ostatní organizace, zabývající se otázkou migrantů, nabízejí zejména kurzy českého jazyka pro cizince a počítačové kurzy. Kromě výše uvedeného Centra pro integraci cizinců v ČR funguje například sdružení „Meta“, které nabízí jak kurzy českého jazyka

¹⁷ *Centrum pro integraci cizinců*. CIC : Centrum pro integraci cizinců [online]. 2009 [cit. 2010-06-20]. Individuální podpora zaměstnávání cizinců v ČR . Dostupné z WWW: <http://www.cicpraha.org/index.php?option=com_content&view=article&id=254%3Aindividuální-podpora-zamstnavani-cizinc-v-r&catid=80%3Aprojekty&Itemid=338> =cs>.

¹⁸ *Centrum pro integraci cizinců*. CIC : Centrum pro integraci cizinců [online]. 2009 [cit. 2010-06-20]. Individuální podpora zaměstnávání cizinců v ČR . Dostupné z WWW: <http://www.cicpraha.org/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=13&Itemid=232> =cs>.

pro cizince, tak přípravné a doučovací kurzy matematiky na SŠ a VŠ úrovni. V kurzu pro studenty SŠ procvičují studenti látku probíranou na hodinách matematiky, kurz pro studenty VŠ je určen všem cizincům, kteří studují na SŠ a chystají se na přijímací pohovor z matematiky na VŠ.¹⁹ Sdružení Meta je primárně určeno pro mladé migranty ve věku 6-39 let.

Další sdružení zabývající se otázkou vzdělávání migrantů jsou například „Most pro lidská práva“, nebo křesťanské sdružení „Žebřík“.

Je patrné, že rekvalifikační kurzy určené přímo pro cizince, až na pár výjimek, téměř neexistují. Občanská sdružení nabízí vzdělávání v oblasti výuky českého jazyka, který by měl být základem pro úspěšné absolvování dalšího kurzu a dále počítačové kurzy. Výhodu mají cizinci žijící v hlavním městě, nebo jeho okolí, neboť nabídka je v tomto regionu největší.

5.2 Integrace cizinců na území ČR

Na vládní úrovni existuje několik projektů na podporu vzdělávání a začlenění se cizinců do české společnosti. Otázkou nadále zůstává, nakolik jsou tyto programy efektivní a zda se skutečně dostanou ke všem „potřebným“. Níže je představen program „Koncepce integrace cizinců“ pod záštitou Ministerstva vnitra ČR.

Koncepce integrace cizinců byla přijata usnesením vlády ČR ze dne 11. prosince 2000 č. 1266, a od svého vzniku počítá se zapojením řady resortů (MV, MPSV, MŠMT, MPO, MZD, MMR a MK) a dalších partnerů (kraje, NNO vč. organizací cizinců, sociální partneři atd.). Reaguje tak na skutečnost, že integrace cizinců je komplexní problematikou, která se dotýká mnoha oblastí. Zpráva o realizaci „Koncepce integrace cizinců“ je každoročně předkládána vládě.

¹⁹ Meta : sdružení pro příležitosti mladých migrantů [online]. 2010 [cit. 2010-06-20]. *Vzdělávací aktivity*. Dostupné z WWW: <<http://www.meta-os.cz/pic/25-sluzby-pro-cizince-vzdelavaci-aktivity.aspx>>.

Cílová skupina

Základní cílovou skupinou integrace cizinců jsou občané třetích zemí pobývající legálně na území ČR. Do cílové skupiny nepatří státní občané členských států Evropské unie, ani žadatelé o mezinárodní ochranu. Pro integraci azylantů jsou určena specifická opatření Státního integračního programu.

Koordinace politiky integrace v gesci MV

Politika integrace cizinců je vnímána jako nedílná součást legální migrační politiky a musí na vývoj migrace reagovat. Politika integrace cizinců bude nadále zaměřena nejen na podporu začlenění legálně pobývajících cizinců do společnosti, ale zejména na prevenci případných problémů v oblasti imigračních komunit a jejich vztahu s majoritou. Cílem všech aktivit integrační politiky je předcházet vytváření uzavřených komunit imigrantů, společenské izolaci a sociálnímu vyloučení cizinců.

Politika integrace cizinců bude nadále spočívat především na principech:

- praktické spolupráce všech, kdo mohou přispět k úspěšnému průběhu integrace,
- efektivity integračních opatření,
- zvyšování informovanosti všech aktérů v procesu integrace,
- jasných a uchopitelných výsledků všech integračních aktivit,
- nových nástrojů (přímá spolupráce s obcemi),
- podpory rozvoje občanské společnosti – zejména pak v regionech v souvislosti s vytvářením regionálních integračních center.

Priority integrace cizinců

Cílená specifická opatření, která mají sloužit jako klíčové předpoklady úspěšné integrace cizinců v ČR, jsou:

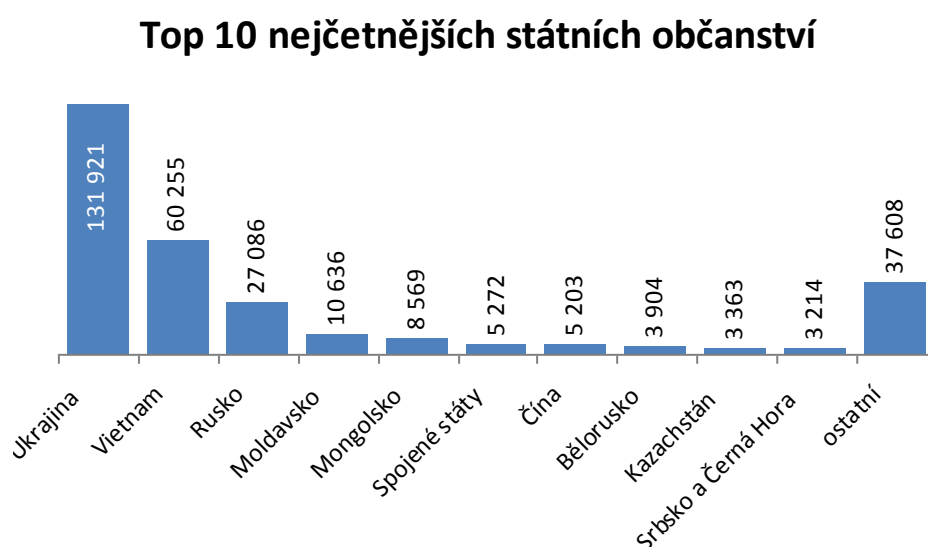
- znalost českého jazyka cizinci
- ekonomická soběstačnost cizince
- orientace cizince ve společnosti
- vzájemné vztahy cizinců a majoritní společnosti.²⁰

²⁰ Ministerstvo vnitra Č.R. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 2009 [cit. 2010-06-13]. Integrace. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/integrace.aspx>>.

6. Současná situace pracovní migrace do ČR

Podle Českého statistického úřadu bylo v České republice k 31.12.2008 celkem 297 031 cizinců ze třetích zemí.²¹ V grafu č. 1 je uvedeno 10 nejčtetnějších státních občanství cizinců ze třetích zemí. Jak je zřejmé, nejvíce zde bylo Ukrajinců (131 921 osob), poté Vietnamců (60 255 osob) a jako třetí nejčtetnější u nás je občanství Ruské (27 086 osob).

Graf č. 1 Top 10 nejčtetnějších státních občanství



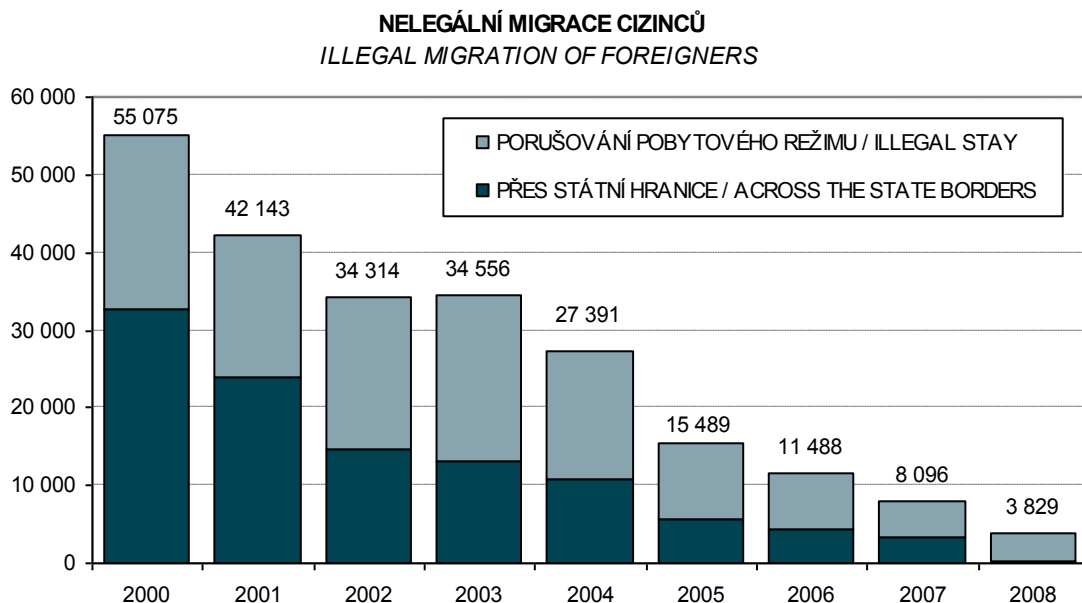
Zdroj: vlastní

Vedle těchto zde oficiálně žijících cizinců jsou u nás i cizinci, kteří pobývají v České republice nelegálně. V následujícím Grafu č. 2 Nelegální migrace cizinců je zobrazen vývoj nelegální migrace cizinců od roku 2000 do 2008. Můžeme říci, že tato migrace má klesající tendenci, a vstupem České republiky do Evropské unie byl logicky zaznamenán prudký pokles, jelikož občané členských zemí EU mají dle naší legislativy stejné či podobné postavení jako tuzemci. Dalším poznatkem z tohoto grafu je, že již od roku 2002 převažuje porušování pobytového režimu nad překročením státní hranice. To

²¹ Český statistický úřad [online]. 2009 [cit. 2010-05-10]. Počet cizinců v ČR. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tabulky/ciz_pocet_cizincu-001>.

je dáno zejména tím, že po vstupu ČR do Schengenského prostoru tvoří naši vnější hranici pouze mezinárodní letiště a přístavy.

Graf. č. 2 Nelegální migrace cizinců



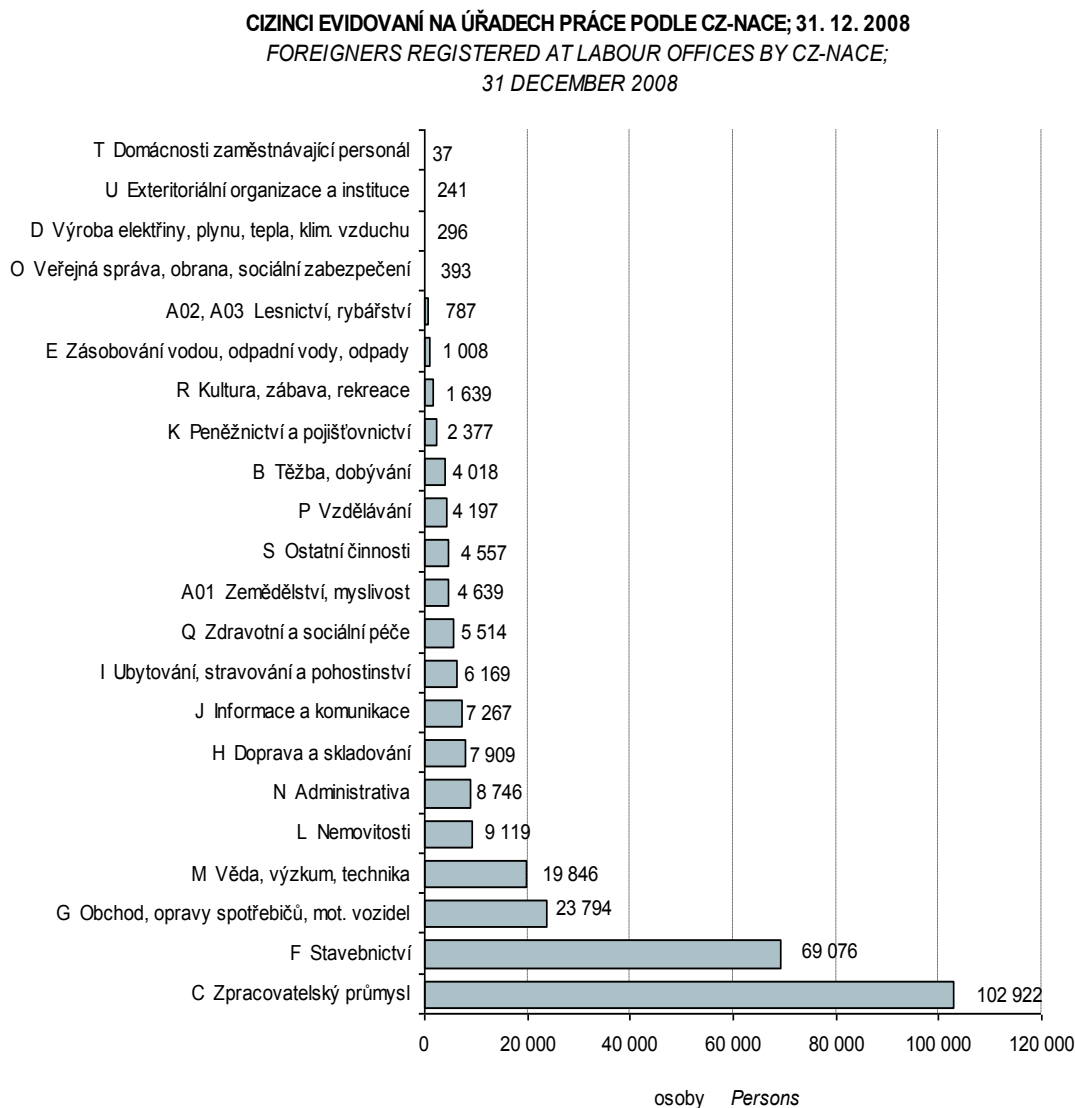
Zdroj: ČSÚ²²

Další graf (č. 3) uvádí rozdělení cizinců ze třetích zemí podle odvětvové klasifikace činností, tzn., ve které oblasti ekonomiky pracují. Největší počet cizinců u nás našel uplatnění ve zpracovatelském průmyslu, kam podle CZ-NACE (statistická klasifikace ekonomických činností, kterou používá Evropská unie) spadá např. Výroba potravinářských výrobků, Výroba textilií, Zpracování dřeva, Výroba plastových výrobků, Výroba nábytku, Opravy a instalace strojů a zařízení. Jak je vidět, pojem „C Zpracovatelský průmysl“ je velmi obecný, a není z něho zřejmé o které odvětví se konkrétně jedná.

Podle údajů z ministerstva práce a sociálních věcí v České republice legálně pracuje 284 551 cizinců, z toho 141 101 jsou občané EU/EHP + Švýcarska a 128 934 jsou občané z třetích zemí.

²² Český statistický úřad [online]. 2009, 31.3.2010 [cit. 2010-05-10]. *Nelegální migrace*. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_nelegalni_migrace>.

Graf č. 3 Cizinci evidovaní na úřadech práce podle CZ-NACE

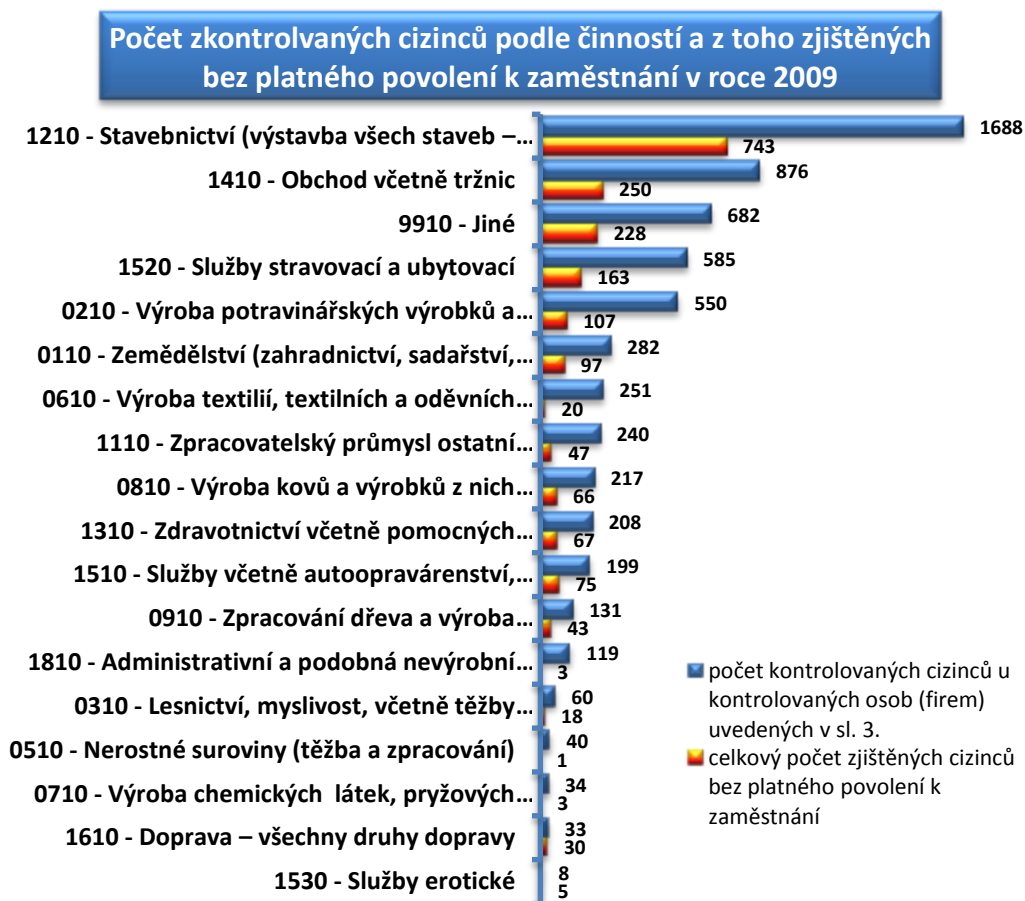


Zdroj: ČSÚ²³

Namísto CZ-NACE používá celní správa ČR zastaralejší členění OKEČ – odvětvová klasifikace ekonomické činnosti, u které je podrobněji rozdělen zpracovatelský průmysl. Díky tomuto dělení je vidět, že největší koncentrace zaměstnávaných cizinců, včetně nelegálně zaměstnávaných, je v oboru 1210 Stavebnictví.

²³ Český statistický úřad [online]. 2010 [cit. 2010-05-10]. Cizinci evidovaní na úřadech práce podle CZ-NACE. Dostupné z WWW: <<http://www.plzen.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/tab/B60046F87F>>.

Graf č. 4 Počet Zkontrolovaných cizinců podle činností a z toho zjištěných bez platného povolení k zaměstnání v roce 2009



Zdroj: vnitřní dokument CS

V následující Tabulce č. 1 Počty zjištění podle odvětvové klasifikace ekonomické činnosti za rok 2009 můžeme vidět počty kontrolovaných cizinců s ohledem na jejich státní příslušnost a pracovní odvětví. Z této tabulky vychází i Graf č. 4.

Kromě nejvíce zkontrolovaných cizinců v oboru stavebnictví vidíme i nejvíce zjištěných cizinců (tj. počet cizinců, u nichž bylo zjištěno porušení zákona o zaměstnávání). Na druhém místě v počtu zkontrolovaných cizinců, i v počtu zjištěných bez platného povolení k zaměstnávání jsou obchody včetně tržnic.

Tabulka č. 1 Počty zjištění podle odvětvové klasifikace ekonomické činnosti za rok 2009

druh činnosti	počet kontrol celkem	počet kontrolovaných cizinců u kontrolovaných osob (firem)	počet zjištěných cizinců bez platného povolení k pobytu	celkový počet zjištěných cizinců bez platného povolení k zaměstnání	procenta pozitivních kontrol	procenta pozitivních cizinců
1210 - Stavebnictví (výstavba všech staveb – včetně dopravních, energetických)	424	1688	13	743	35,38%	44,02%
1410 - Obchod včetně tržnic	387	876	6	250	34,37%	28,54%
9910 - Jiné	151	682	14	228	43,05%	33,43%
1520 - Služby stravovací a ubytovací	200	585	7	163	37,50%	27,86%
0210 - Výroba potravinářských výrobků a nápojů, tabákových výrobků	46	550	2	107	39,13%	19,45%
0110 - Zemědělství (zahradnictví, sadařství, vinohradnictví) včetně zakládání sadů a vinohradů	36	282	1	97	33,33%	34,40%
0610 - Výroba textilií, textilních a oděvních výrobků (včetně výroby usní a výrobků z nich) a výroba obuvi	14	251	0	20	28,57%	7,97%
1110 - Zpracovatelský průmysl ostatní (včetně automobilového průmyslu)	46	240	3	47	28,26%	19,58%
0810 - Výroba kovů a výrobků z nich (kovovýroba)	58	217	2	66	31,03%	30,41%
1310 - Zdravotnictví včetně pomocných činností (pomocný zdravotnický i nezdravotnický personál, úklid)	83	208	0	67	16,87%	32,21%
1510 - Služby včetně autoopravárenství, s výjimkou služeb stravovacích, ubytovacích a erotických	71	199	3	75	42,25%	37,69%
0910 - Zpracování dřeva a výroba dřevařských výrobků, včetně nábytku (mimo těžby dřeva a školkařství)	53	131	2	43	26,42%	32,82%
1810 - Administrativní a podobná nevýrobní činnost	7	119	0	3	28,57%	2,52%
0310 - Lesnictví, myslivost, včetně těžby dřeva a školkařství	10	60	0	18	40,00%	30,00%
0510 - Nerostné suroviny (těžba a zpracování)	9	40	0	1	11,11%	2,50%
0710 - Výroba chemických látek, pryžových a plastových výrobků	14	34	1	3	14,29%	8,82%
1610 - Doprava – všechny druhy dopravy	21	33	0	30	14,29%	90,91%
1530 - Služby erotické	2	8	0	5	100,00%	62,50%
Celkem	1632	6203	54	1966		

Zdroj: vnitřní dokument CS

6.1 Statistika legálně a nelegálně zaměstnávaných cizinců

Z následující tabulky je patrné, že podíl legálně zaměstnávaných cizinců v průběhu let roste.

Tabulka č. 2 Počty legálně zaměstnaných cizinců v průběhu let 2004 – 2008

Ukazatel	2005	2006	2007	2008
Pracovníci v civilním sektoru celkem	4 929 000	5 038 000	5 187 700	5 348 000
z toho: zahraniční pracovníci	242 400	298 100	356 100	438 800
Zaměstnanci	4 104 100	4 195 700	4 307 900	4 459 000
z toho: zahraniční zaměstnanci ^{*)}	155 200	202 100	259 400	335 500
platná povolení k zaměstnávání cizinců	131 300	167 600	209 800	275,2
dopočet (podhodnocení - nelegálové)	23 900	34 400	49 600	60 300
Sebezaměstnaní	824 900	842 500	879 900	889 000
z toho zahraniční sebezaměstnaní	87 200	96 000	96 700	103 300
osoby s živnostenským oprávněním	64 000	68 100	66 300	74 300
dopočet (podhodnocení - nelegálové)	23 200	27 900	30 400	29 000
dopočet (podhodnocení) nelegálně zaměstnaní cizinci	47 100	62 300	80 000	89 300

^{*)} od 1. 10. 2004 mají společníci obchodních společností, členové družstev, členové statutárních orgánů obchodních společností a družstev povinnost zažádat úřad práce o povolení k zaměstnání, pokud se kromě účasti na řízení společnosti věnují plnění tzv. běžných úkolů (viz § 13 a § 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Zdroj: ČSÚ ²⁴

Odhadovaný počet nelegálně zaměstnaných osob se mění v závislosti na použité metodice. Odhad dle ČSÚ je 30 400 až 80 600 nelegálně pracujících cizinců v roce 2007. **Údaje za rok 2008 vydává ČSÚ až v průběhu roku 2009.**

Odhady počtů objevující se v médiích a v politických vyjádřeních se provádějí na základě hrubých odhadů vhodných pro politickou objednávku, a tak se můžeme dočíst, že v ČR pracuje nelegálně až 250 000 cizinců.

²⁴ Český statistický úřad [online]. 2009 [cit. 2010-06-13]. Cizinci v ČR 2009. Dostupné z WWW: < <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1414-09-2009-0900> >.

Tabulka č. 3 Počet zjištěných cizinců bez platného povolení k zaměstnávání za rok 2008.

Počet cizinců bez povolení k zaměstnání podle státní příslušnosti					
národnost	počet	v procentech	národnost	počet	v procentech
AM	3	0,13%	MA	7	0,30%
BA	17	0,73%	MD	149	6,37%
BD	1	0,04%	MK	5	0,21%
BY	9	0,38%	MN	72	3,08%
CG	1	0,04%	NG	1	0,04%
CN	56	2,39%	PK	8	0,34%
GE	2	0,09%	RS	2	0,09%
HR	6	0,26%	RU	11	0,47%
ID	13	0,56%	TM	1	0,04%
IL	1	0,04%	UA	1214	51,88%
IN	13	0,56%	UZ	62	2,65%
KG	5	0,21%	VN	678	28,97%
KR	1	0,04%	XS	2	0,09%

Zdroj: vnitřní dokument CS

V tabulce č. 2 je procentní rozložení Celní správou zjištěných cizinců bez platného povolení k zaměstnání podle státní příslušnosti za celou ČR za rok 2008.

Počet procent byl určen podílem daného počtu cizinců určité státní příslušnosti k celkovému počtu zjištěných cizinců bez platného povolení k zaměstnávání.

Jak můžeme v tabulce č. 2 vidět, polovinu zjištěných nelegálů tvoří Ukrajinci, skoro třetinu Vietnamci. Společně tedy 80 %. Na zbylých 26 národností připadá pouhých 20 % zjištění. Z ostatních zemí je zajímavý nárůst zjištěných nelegálů z Mongolska na 149 (v roce 2007 to bylo pouze 16).

7. Pohled české veřejnosti na migranty

Postojům české veřejnosti vůči cizincům se věnovala řada výzkumů. Jedním z nich bylo i šetření Centra pro výzkum veřejného mínění (dále jen CVVM), který je výzkumným oddělením Sociologického ústavu Akademie věd ČR. Šetření probíhalo v rámci výzkumu „Naše společnost 2003“ a byla zde položena řada otázek ohledně postojů vůči cizincům. Výsledky dotazování 1048 respondentů starších 15 let ukázaly, že skoro pětina respondentů má celkem radikální názor na migranty a domnívá se, že cizinci by vůbec neměli mít možnost dlouhodobě pobývat na území ČR. Pouze malý zlomek dotázaných byl proti jakémukoliv omezení vůči cizincům. Zbýlých 75% dotazovaných s možností dlouhodobého pobytu cizinců na našem území souhlasí, ale pouze za určitých podmínek.²⁵

Podobné výsledky byly dosaženy v šetření agentury „Opinion Window – Research International“, realizovaném na zakázku Úřadu vlády ČR na začátku roku 2000 v rámci projektu „Tolerance“. Většina dotázaných neviděla v imigraci žádný přínos a patřila k zastáncům přísnějších kontrol. Zajímavým zjištěním projektu „Tolerance“ bylo také to, že příznivci omezování imigračních toků byly významně zastoupeni i mezi vysokoškolsky vzdělanými lidmi, kteří často trvali na svém postoji i za předpokladu, že by snížení míry imigrace nepříznivě ovlivnilo tempo ekonomického růstu ČR.²⁶ Na druhou stranu s ohledem na jiná šetření CVVM můžeme konstatovat, že vyšší vzdělání předpokládá vyšší míru tolerance vůči cizincům.

Postoje české populace k cizincům různých národností se výrazně liší. Mezi faktory ovlivňující vztah k jednotlivým národnostem jsou obeznámenost se zemí, ze které daný cizinec pochází, geografická a kulturní vzdálenost, a dokonce podobnost politického či ekonomického systému České republiky a země původu cizince. Tak například

²⁵ LEONTIYEVA, Yana. Centrum pro výzkum veřejného mínění [online]. 2003 [cit. 2010-06-19]. Cizinci v ČR: „my“ a „oni“?. Dostupné z WWW: <http://www.cvvm.cas.cz/index.php?lang=0&disp=nase_spolecnost&r=1&offset=115&shw=100018>.

²⁶ LEONTIYEVA, Yana. Centrum pro výzkum veřejného mínění [online]. 2003 [cit. 2010-06-19]. Cizinci v ČR: „my“ a „oni“?. Dostupné z WWW: <http://www.cvvm.cas.cz/index.php?lang=0&disp=nase_spolecnost&r=1&offset=115&shw=100018>.

historickou minulostí podmíněný vztah české společnosti k migrantům z východu, a zvláště z bývalého sovětského bloku, je výrazně jiný než k migrantům ze západních zemí. Únorové šetření výzkumu „Naše společnost 2003“ ukázalo, že nejsympatičtější pro většinovou českou populaci jsou západoevropské národy a také Slováci a naopak, nejméně sympatičtí jsou národnosti bývalého Sovětského svazu a Asiaté.²⁷

Další organizace, zabývající se mimo jiné pohledem české veřejnosti na migranty je Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (dále jen VÚPS). Ve studii „Imigrace a imigrační politika jako prvek řešení české demografické situace?“ se autoři zabývali postoji české veřejnosti k problematice imigrantů. Na základě výsledků tohoto výzkumu lze konstatovat, že:

- v české mentalitě je imigrace asociována s negativní konotací,
- česká veřejnost je přesvědčena, že imigrace znamená především náklady (ekonomické, sociální a kulturní), ale jen minimální výnosy,
- myšlenka imigrace není příliš nakloněna.²⁸

Můžeme konstatovat, že postoje české veřejnosti byly svým způsobem ovlivněny mimo jiné i historickým podtextem. Jeden z mezníků byl rok 1989 a s ním otevření hranic, kdy se očekávalo, že česká veřejnost, pod vlivem „revoluční euforie“ bude vnímat imigranty víceméně pozitivně, což nebylo potvrzeno.

Jako další významný mezník byl vstup do EU a přistoupení ČR k Schengenské dohodě, kdy de facto přestala existovat kontrola pohybu osob, přecházející státní hranici.

Nemalou roli při utváření postojů české veřejnosti hrají i média, která nám mnohdy, ač nechtěně, předkládají negativní obraz pracovních migrantů.

²⁷ LEONTIYEVA, Yana. Centrum pro výzkum veřejného mínění [online]. 2003 [cit. 2010-06-19]. Cizinci v ČR: „my“ a „oni“?. Dostupné z WWW:

http://www.cvvm.cas.cz/index.php?lang=0&disp=nase_spolecnost&r=1&offset=115&shw=100018

²⁸ RABUŠIC, Ladislav ; BURJANEK, Aleš. Imigrace a imigrační politika jako prvek řešení české demografické situace? [online]. Brno : VÚPSV - výzkumné centrum , 2003 [cit. 2010-06-19]. Dostupné z WWW: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/imigr.pdf>>.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části se zaměřím na pohled české veřejnosti na pracovní migranty v ČR.

Po sestavení dotazníku ankety byl proveden předvýzkum s patnácti tazateli, kde bylo zjištěno, že některé otázky byly pro tazatele nelogické, příliš složité či podrobné, případně, že vypovídací hodnota odpovědí byla malá či žádná. Proto byly některé otázky vyřazeny, a některé upraveny tak, aby dotazník nebyl příliš dlouhý, a aby byl více srozumitelný.

8. Metodika ankety

Záměrem ankety je zjistit postoje české veřejnosti na pracovní migranty v ČR. Jako nástroj sběru dat byl zvolen dotazník, který jsem distribuoval pomocí emailu. Základní soubor se skládal z mých známých různého věku, pohlaví a pracovního zařazení. Zvolil jsem přibližně 60 dotazovaných, aby byla dodržena určitá vypovídatelnost následně získaných dat. Před samotným provedením ankety jsem sestavil projekt ankety, ve kterém jsem vytyčil dílčí cíle, které budou vodítkem při vyhodnocení ankety, stanovil jsem časový harmonogram a přibližný rozpočet.

Projekt ankety, spolu s formulářem dotazníku je přílohou bakalářské práce.

Při formulování otázek v dotazníku jsem se snažil dodržovat tato pravidla:

- používat jednoduchý jazyk
- vyloučit dlouhé otázky
- vyloučit sugestivní (zavádějící) otázky
- vyloučit pro respondenta příliš osobní otázky
- identifikační otázky položit až na závěr dotazníku

První část dotazníku je zaměřena na uzavřené a polootevřené otázky, kde nabízím vícebodovou škálu odpovědí, pomocí kterých chci zjistit, jaký zaujímá respondent postoj k pracovním migrantům, jaké má s nimi osobní zkušenosti, za jakých podmínek se respondenti domnívají, že jsou migranti nuceni pracovat a jaké nejčastější důvody vedou migranty k práci v ČR.

Druhá část dotazníku je zaměřena na identifikační otázky: ke zjištění pohlaví, věku a pracovního zařazení. Vyloučena byla otázka zjišťující dosažené vzdělání, protože jednak vyvolávala negativní emoce, a navíc, zjištění pracovního zařazení pro dané účely dostatečně vypovídá o společenském statutu respondentů.

Po dokončení sběru dat následovala fáze vyhodnocení dat. V této fázi jsem se soustředil na utřídění a zpracování získaných dat.

Získané informace jsem dále podrobil analýze a interpretoval.²⁹

Před zahájením vyplňování dotazníku byl pro respondenty upřesněn pojem „cizinec“, tedy občan rozvojových zemí neležících v Evropské unii a zemích EHP.

8.1 Vyhodnocení výsledků a interpretace

Dotazníky jsem získal od 62 respondentů z řad z mých známých. Výsledky výzkumu jsou rozděleny tak, jak byly definovány jednotlivé dílčí cíle, a zpracovány pro přehlednost orientace do grafů. K nim je pak připojen komentář.

Jelikož se jedná o analýzu dat ankety, není cílem složitá analýza a interpretace, a pro dosažení nastolených cílů považuji proto mnou zvolený způsob interpretace získaných výsledků za postačující a potřebám vyhovující.

Tabulka č. 4 Definované dílčí cíle

Cíl	Název cíle	Čísla otázek
DC1	Zjistit povědomí respondentů ohledně pracovních migrantů v ČR	1 - 3
DC2	Zjistit zkušenosti respondentů s pracovními migranty v ČR	4 – 11, 17
DC3	Zjistit názor respondentů ohledně nelegálního zaměstnávání cizinců	12 - 14
DC4	Zjistit mínění respondentů ohledně pracovních podmínek cizinců pracujících v ČR	15 - 16
DC5	Zjistit mínění respondentů na roli cizinců na tuzemském trhu práce	18
	Identifikační údaje	19 - 21

Zdroj: vlastní

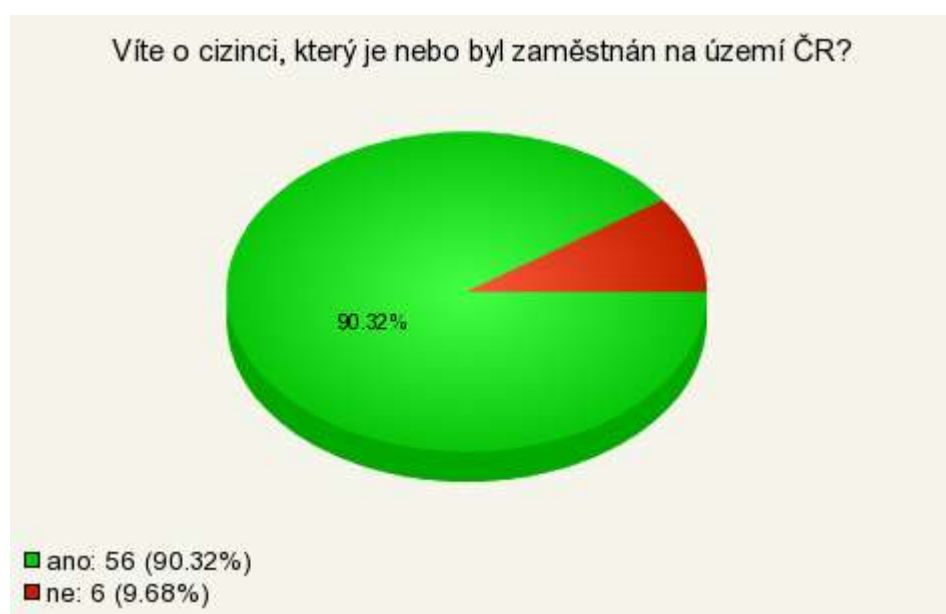
²⁹ NOVOTNÁ, Eliška. Lokální ankety. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, nakladatelství Oeconomica, 2004. 55 s. ISBN 80-245-0829-X

Vyhodnocení a interpretace dle dílčího cíle 1:

Zjistit povědomí respondentů ohledně pracovních migrantů v ČR

Dílčí cíl č. 1 v sobě zahrnoval otázky 1–3. Respondenti měli k dispozici dvou a tříbodovou škálu hodnocení. Oblast mého šetření se týkala povědomí dotazovaných ohledně cizinců zaměstnaných v ČR, a s tím spojené otázky znalosti tohoto cizince ze svého zaměstnání.

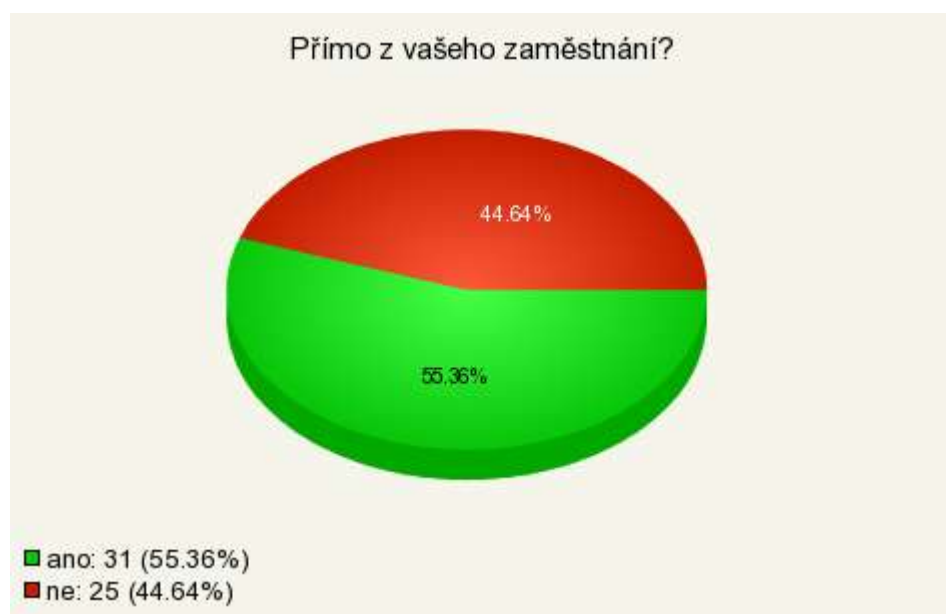
Graf č. 5, otázka č. 1 Víte o cizinci, který je nebo byl zaměstnán na území ČR?



Zdroj: vlastní

Z výše uvedeného grafu je patrné, že většina mnou oslovených, tedy celých 90,32 %, ví o cizinci, zaměstnaném na území ČR. Pouhých 6 respondentů uvedlo odpověď „ne“.

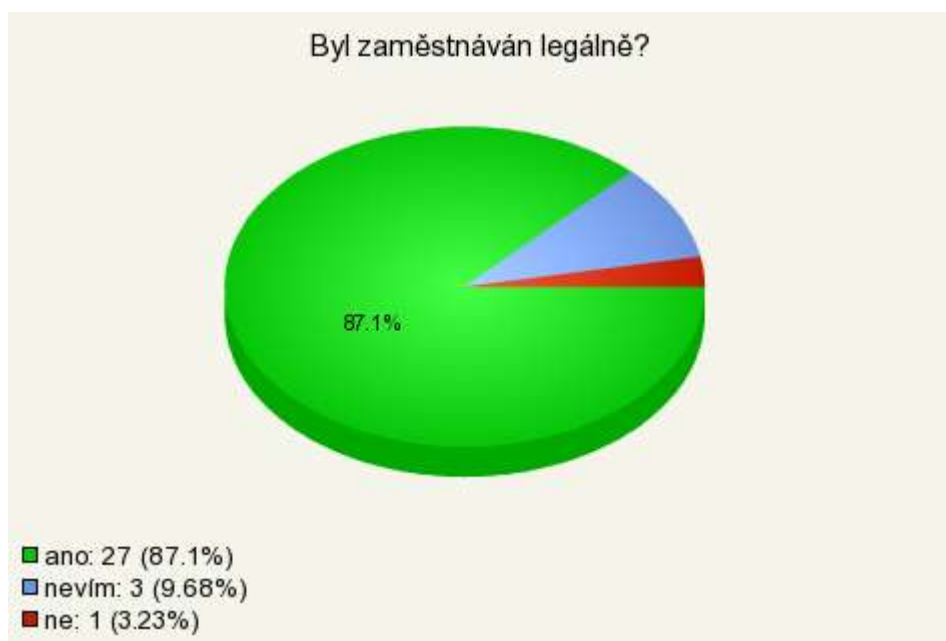
Graf č. 6, otázka č. 2 Přímo z vašeho zaměstnání?



Zdroj: vlastní

Otázka č.2., konkretizující povědomí respondentů o zaměstnaném cizinci, ukazuje, že nadpoloviční většina dotazovaných zná cizince přímo ze svého zaměstnání. Možnost zodpovězení této otázky byla podmíněna kladnou odpovědí na otázku první.

Graf č. 7, otázka č. 3 Byl zaměstnáván legálně?



Zdroj: vlastní

Graf č. 7 přináší výsledek k dotazu, zda byl daný cizinec zaměstnán legálně. Celých 87 % respondentů zvolilo odpověď ano, pouze 1 uvedl, že ne.

Možnost zodpovězení této otázky byla rovněž podmíněna kladnou odpovědí na otázku první.

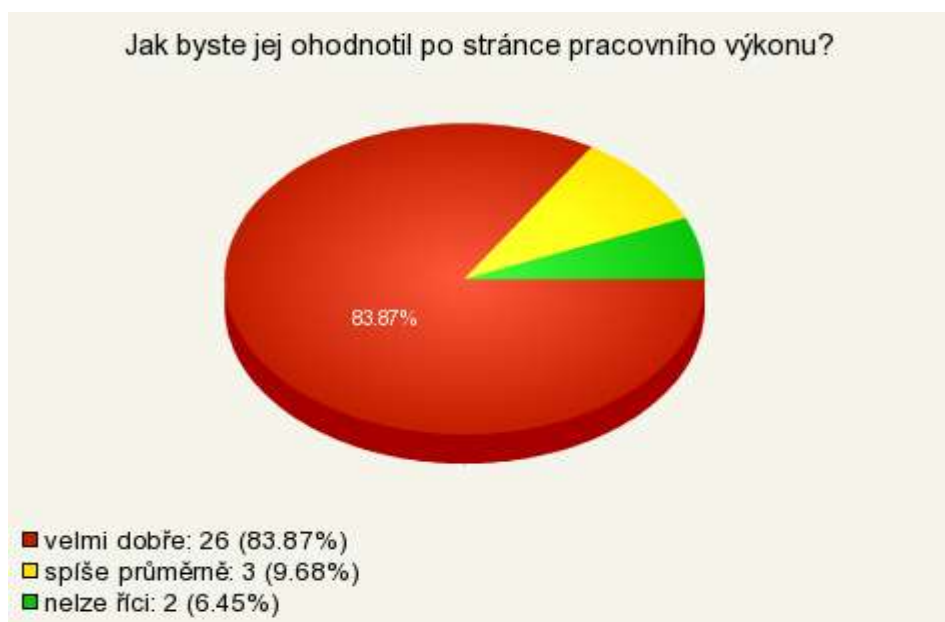
Interpretace a shrnutí k dílčímu cíli č. 1

Povědomí respondentů ohledně pracovních migrantů v ČR je dle výsledků ankety rozsáhlé. Většina dotazovaných má dokonce přímou zkušenost s cizincem ze svého zaměstnání. Odpovědi na otázku legálního či nelegálního zaměstnání jsou v tomto případě poněkud diskutabilní, zde hraje velkou roli okolnost, zda dotazovaní o této skutečnosti mohli vědět.

Vyhodnocení a interpretace dle dílčího cíle 2: Zjistit zkušenosti respondentů s pracovními migranty v ČR

Dílčí cíl č. 2 směřoval k otázkám č. 4 – č. 11 a otázce č. 17. Dotýkal se již bližší přímé zkušenosti s pracovními migranty v ČR, hodnocení jejich pracovního výkonu a mezilidských vztahů. Respondenti se dále měli vyjádřit k tomu, zda by cizince zaměstnali, a z jakých důvodů, a proč by případně dali přednost zaměstnanci z ČR. Otázka č.17 se týkala cizince na postu vyžadujícím vysokoškolské vzdělání.

Graf č. 8, otázka č. 4 Jak byste jej ohodnotil po stránce pracovního výkonu?

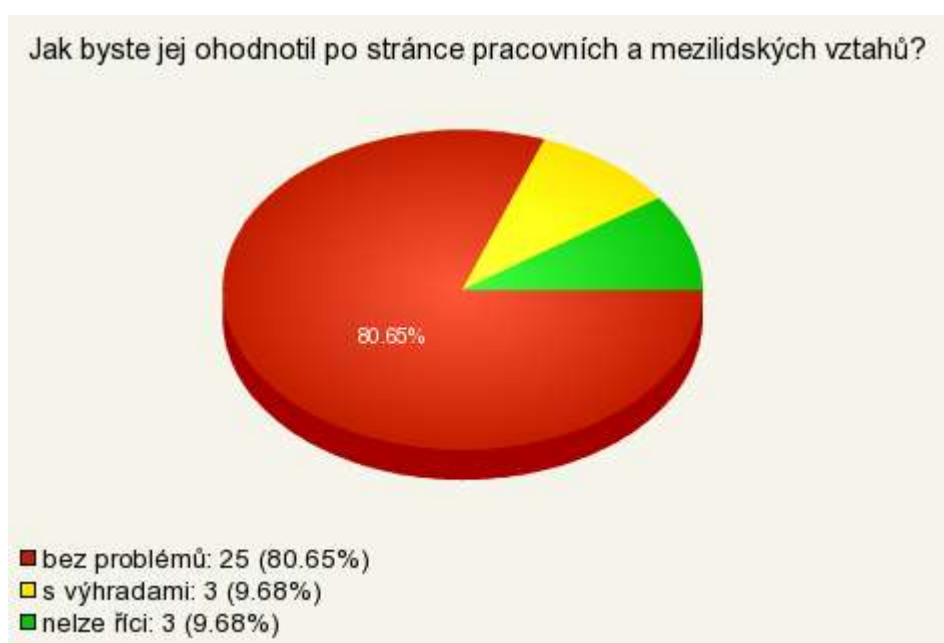


Zdroj: vlastní

Přestože byla škála odpovědí k otázce č. 4: spíše dobře / spíše průměrně / spíše špatně / nelze říci, je z výsledků je patrné, že většina respondentů, tedy celých 83,87 %, hodnotila cizince – kolegu ze zaměstnání - po pracovní stránce velmi dobře, pouze malá část zvolila neutrální hodnocení. Žádný z respondentů neuvedl špatnou zkušenost s pracovním výkonem zaměstnaných cizinců, což může svědčit o jejich nadprůměrném pracovním výkonu.

Možnost zodpovězení této otázky byla podmíněna kladnou odpovědí na otázku č. 2.

Graf č. 9, otázka č. 5 Jak byste jej ohodnotil po stránce pracovních a mezilidských vztahů?



Zdroj: vlastní

Podobně jako u otázky č. 4 byla většina dotazovaných spokojena s pracovními a mezilidskými vztahy u cizinců na svém pracovišti. Pouze 9,68 % hodnotilo tyto vztahy s výhradami. Možnost hodnocení „spíše špatně“ opět nezvolil ani jeden z respondentů.

Možnost zodpovězení této otázky byla rovněž podmíněna kladnou odpovědí na otázku č. 2.

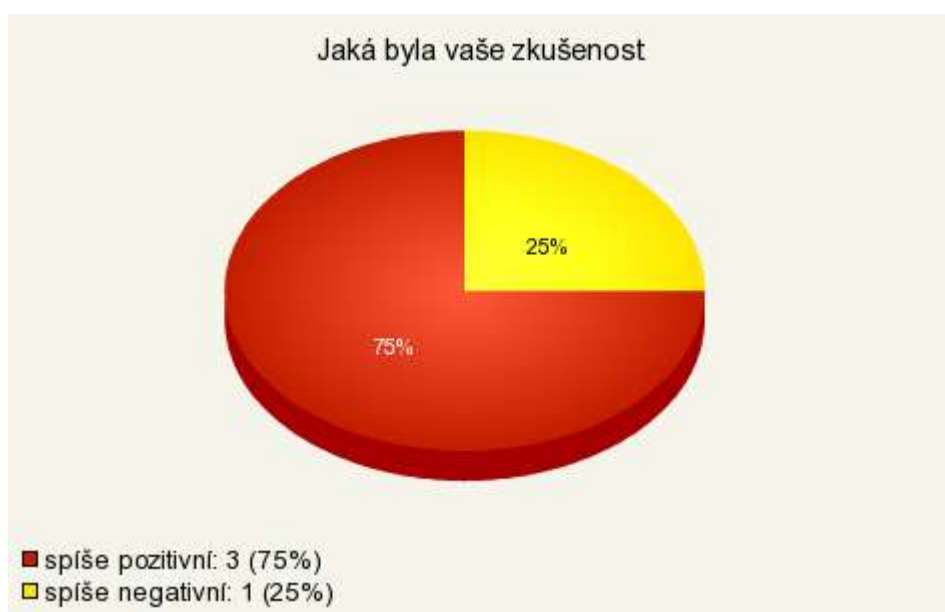
Graf č. 10, otázka č. 6 Zaměstnal jste již někdy cizince?



Zdroj: vlastní

Otázka č. 6 byla, jak je již z jejího názvu patrné, směřována k zaměstnavatelům. Z 16 respondentů, kteří uvedli, že jsou zaměstnavatelé, jich pouze 4 uvedli, že cizince již někdy zaměstnali. Zbýlých 12 zaměstnavatelů zatím ne.

Graf č. 11, otázka č. 7 Jaká byla vaše zkušenost?



Zdroj: vlastní

Zkušenost s těmito cizinci se dala získat pouze od 4 dotazovaných – tedy zaměstnavatelů. Pouze 1 uvedl zkušenost negativní.

Možnost zodpovězení této otázky byla podmíněna kladnou odpovědí na otázku č. 6

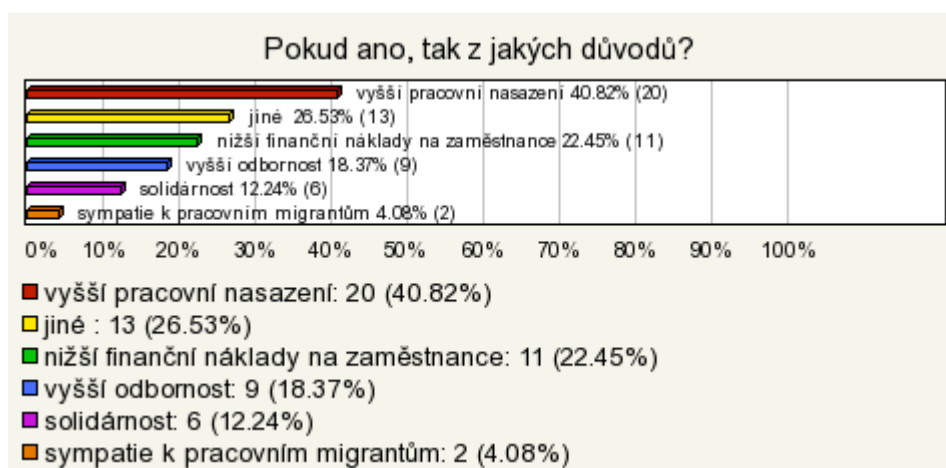
Graf č. 12, otázka č. 8 Kdybyste byl zaměstnavatel (nebo pokud jím jste), zaměstnal byste cizince?



Zdroj: vlastní

Otázka č. 8 nabízela možnost pro všechny respondenty, 79 % z nich by cizince zaměstnalo, zbylých cca 21 % zvolilo odpověď ne.

Graf č. 13, otázka č. 9 Pokud ano, tak z jakých důvodů?



Zdroj: vlastní

Následující otázka zjišťovala důvody, jaké by vedly respondenty k zaměstnávání cizinců. Největší část z nich, tedy 40,82 % dotazovaných, zvolilo možnost „vyšší pracovní nasazení“. Na druhém místě figurovaly jiné důvody (26,53 %), a hned za nimi nižší náklady na zaměstnance (22,45 %). Vyšší odbornost označilo 18,37 % respondentů, 12,24 % zvolilo solidárnost, a pouze 4,08 % dotazovaných by cizince zaměstnalo díky sympatiím k pracovním migrantům. Na tuto otázku bylo možno odpovědět alespoň jednou z nabízených možností.

Možnost zodpovězení této otázky byla podmíněna kladnou odpovědí na otázku č. 8.

Graf č. 14, otázka č. 10 Zaměstnal byste jej legálně či nelegálně?

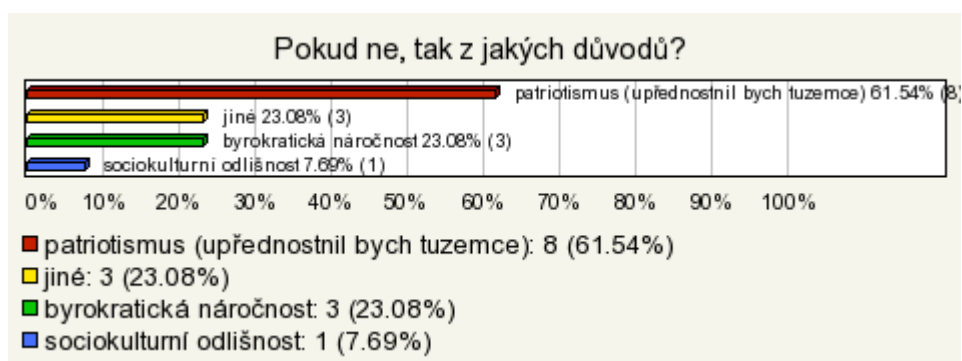


Zdroj: vlastní

Cílem otázky č. 10 bylo zjistit, zda by případný zaměstnavatel cizince volil cestu legální či nelegální. Celých 93,88 % respondentů zvolilo možnost legálního zaměstnání, pouze 1 by cizince zaměstnal nelegálně. Lze říci, že téměř všichni respondenti mají k legálnímu zaměstnávání cizinců jasný – pozitivní postoj.

Možnost zodpovězení této otázky byla rovněž podmíněna kladnou odpovědí na otázku č. 8

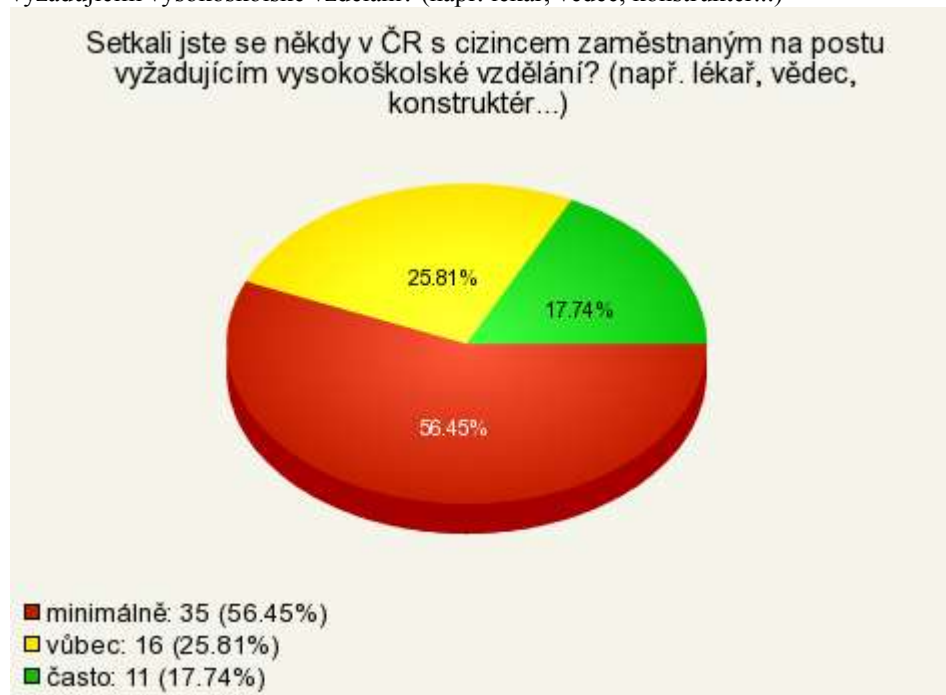
Graf č. 15, otázka č. 11 Pokud ne, tak z jakých důvodů?



Zdroj: vlastní

Otázka č. 11 zjišťovala, z jakých důvodu by respondenti cizince nezaměstnali. Z 15 respondentů by většina upřednostnila z vlasteneckých důvodů tuzemce před cizincem, ostatní zvolili jiné nabízené důvody, z nichž stojí za zmínku byrokratická náročnost s 23,08 %. Na tuto otázku bylo možno odpovědět alespoň jednou z nabízených možností. Možnost zodpovězení této otázky byla podmíněna zápornou odpovědí na otázku č. 8.

Graf č. 21, otázka č. 17 Setkali jste se někdy v ČR s cizincem zaměstnaným na postu vyžadujícím vysokoškolské vzdělání? (např. lékař, vědec, konstruktér...)



Zdroj: vlastní

V otázce č. 17 měli respondenti odpovědět, zda se někdy setkali s cizincem na vysokém postu, vyžadujícím vysokoškolské vzdělání. Většina (56,45 %) dotazovaných má tuto zkušenost minimální, 11 účastníků ankety uvedlo jako svou odpověď „často“. Zbýlých 16 respondentů, tedy 25,81 %, se vůbec s takovýmto cizincem nesetkalo.

Interpretace a shrnutí k dílčímu cíli č. 2

Zkušenosti respondentů s cizinci pracujícími v jejich blízkosti jsou dle výsledků ankety převážně pozitivní. Dotazovaní hodnotili kladně jejich pracovní nasazení i mezilidské vztahy. Většina by se nezdřáhala cizince zaměstnat a nejčastěji uváděným důvodem bylo „větší pracovní nasazení“. Toto může být vnímáno na jedné straně jako kladný vztah k občanům z ciziny, na druhé straně určitá sebekritika vlastních řad. Až na pár výjimek by tito respondenti zaměstnali cizince legálně. Oproti tomu, ti dotazovaní, kteří by zaměstnance z ciziny nezaměstnali, zvolili odpověď „upřednostnění tuzemce“.

Co se týká zkušenosti respondentů s cizinci na vysokých postech, vyžadující vysokoškolský titul, má tuto zkušenost, ať už minimální, nebo častou, 74,19 % respondentů, což je relativně vysoké procento.

Můžeme tedy konstatovat, že valná většina respondentů má zkušenost s pracovními migranty, tato je převážně pozitivní a tito dotazovaní by neváhali cizince zaměstnat, pokud by tuto možnost měli. Lze říci, že se větší část respondentů setkala i s cizinci na vysokých postech.

Vyhodnocení a interpretace dle dílčího cíle 3: Zjistit názor respondentů ohledně nelegálního zaměstnávání cizinců

Dílčí cíl č. 3 v sobě zahrnoval otázky 12 – 14. Respondenti se měli vyjádřit, zda jim vadí nelegální zaměstnávání cizinců z hlediska zaměstnavatele a přímo nelegálně pracujícího cizince, a jaké důvody tyto migranty k nelegálnímu zaměstnávání vedou.

Graf č. 16, otázka č. 12 Zaměstnavatel umožňující nelegální zaměstnávání cizinců:



Zdroj: vlastní

Z grafu vyplývá, že valné většině dotazovaných, tedy 80,65 % vadí zaměstnavatel umožňující nelegální zaměstnávání cizinců, z důvodů blíže specifikovaných v otázce. Pouhých 9 respondentů uvedlo, že jim takovýto zaměstnavatel nevadí, po jednom zvolili dotazovaní zbylé odpovědi. Tato otázka byla položena jako polootevřená.

Graf č. 17, otázka č. 13 Nelegálně zaměstnaný cizinec:



Zdroj: vlastní

Otázka č. 13 se týkala přímo nelegálně zaměstnaného cizince. V souvislosti s předchozí otázkou zde vzrostl počet respondentů, kterým tento cizinec nevadí, na 13, přesto většina (74,19 %) dotazovaných uvedla jako svou odpověď „nelegálně zaměstnaný cizinec mi vadí“. Zbytek účastníků ankety po jednom zvolil zbylé varianty odpovědí. Tato otázka byla položena jako polootevřená.

Graf č. 18, otázka č. 14 Jaký je, dle vašeho mínění, nejčastější důvod cizinců k poptávce po nelegální práci?



Zdroj: vlastní

V této otázce se respondenti měli zamyslet nad tím, jaké důvody, dle jejich názoru, vedou pracovní migranty k poptávce po nelegální práci. Nejvíce dotazovaných (35,48 %) zvolilo odpověď „nemožnost volby (i zdánlivá)“. Podobné četnosti se vyskytují u možností „vyšší šance uspět na trhu práce“, „složitost byrokracie“ a „platové ohodnocení zvýšení o neodvedené daně a pojištění“. Pouze 4 respondenti se domnívají, že cizince k zájmu o nelegální práci vede neznalost místní legislativy, či jiné důvody, a jen 3 dotazovaní zvolili odpověď „nízká pravděpodobnost postihu“.

Interpretace k dílčímu cíli č. 3

Výsledky k tomuto dílčímu cíli ukazují, že většina respondentů hodnotí nelegální zaměstnávání cizinců negativně. Z odpovědí lze usuzovat, že zároveň s tímto vnímají, že cizinci mnohdy nemají jinou šanci, jak uspět při hledání práce. Mimo jiné jsou si respondenti vědomi i složitosti byrokracie při zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Lze tedy konstatovat, že dotazovaní přisuzují odpovědnost nelegálního zaměstnávání spíše zaměstnavateli než samotnému cizinci.

Vyhodnocení a interpretace dle dílčího cíle 4: Zjistit mínění respondentů ohledně pracovních podmínek cizinců pracujících v ČR

Dílčí cíl 4 se zaměřil v otázkách č. 15 a č. 16 na mínění respondentů ohledně pracovních podmínek cizinců pracujících v ČR.

Graf č. 19, otázka č. 15 Myslíte si, že jsou nelegálně pracující cizinci nuceni pracovat za nedůstojných pracovních i finančních podmínek (tzn., kdy jsou porušována základní lidská práva)?



Zdroj: vlastní

V otázce č. 15, která se týkala podmínek nelegálně pracujících cizinců, většina respondentů (56,45 %) vyjádřila mínění, že tito cizinci jsou nuceni pracovat

za nedůstojných pracovních i finančních podmínek. 20 dotazovaných zvolilo jako svou odpověď „nevím“, pouze 7 si myslí, že nelegálně pracující cizinci pracují za podmínek, které neporušují základní lidská práva.

Graf č. 20, otázka č. 16 Setkali jste se někdy s pracovním zneužíváním cizinců ve svém okolí?



Zdroj: vlastní

Otázka č. 20 byla zaměřena přímo na osobní zkušenost s pracovním zneužíváním cizinců v okolí respondentů. Pouhých 22, 58 % dotazovaných zvolilo odpověď „ano“, zbylá většina (77, 42 %) tuto zkušenost nemá.

Interpretace k dílčímu cíli č. 4

Přestože valná většina respondentů se domnívá, že nelegálně zaměstnávání cizinci pracují za nevhodných podmínek, lze konstatovat, že osobní zkušenost se zneužíváním, ať už legálně pracujících cizinců, má méně dotazovaných. Z toho můžeme usuzovat, že v tomto případě může docházet ke zkreslenému obrázku o zaměstnaných cizincích.

Vyhodnocení a interpretace k dílčímu cíli č. 5: Zjistit mínění respondentů na roli cizinců na tuzemském trhu práce

Poslední dílčí cíl směřoval k zjištění mínění respondentů ohledně role cizinců na tuzemském trhu práce. Respondenti se měli v otázce č. 18 vyjádřit k tomu, zda cizinci obsazují na tuzemském trhu práce zejména pracovní místa, o která tuzemci nestojí.

Graf č. 22, otázka č. 18 Myslíte si, že cizinci obsazují zejména pracovní místa o která tuzemci nestojí?



Zdroj: vlastní

Většina respondentů, tedy 75,81 % se domnívá nebo má zkušenost s tím, že cizinci obsazují ta místa, o která tuzemci nestojí. 10 dotazovaných zvolilo odpověď ne, pouze 5 účastníků ankety „neví“.

Interpretace k dílčímu cíli č. 5

Výsledky nám ukazují, že většina respondentů má za to, že cizinci primárně obsazují ta místa, o která naši nestojí. Lze z toho usuzovat, že tuzemci se nemusí cítit příliš ohroženi konkurencí ze strany cizinců na tuzemském pracovním trhu.

Identifikace základního souboru

Ankety se zúčastnilo 62 respondentů, z toho 33 mužů a 29 žen. Převažovala věková skupina od 27 – do 40 let (35 respondentů), druhá nejpočetnější byla do 59 let.

Nejvíce respondentů označilo jako své pracovní zařazení „administrativní pracovník“, či „jiné“(dohromady 42), 11 dotazovaných působí na postech vedoucích nebo manažerů, 5 jsou dělníci a 4 podnikatelé či zaměstnavatelé.

Grafy s počtem a procentuálním zastoupením respondentů, z hlediska pohlaví, věkové skupiny a pracovního zaměření jsou součástí přílohy bakalářské práce.

Níže uvedená tabulka shrnuje celkové rozložení respondentů z otázek č. 19-21.

Tabulka č. 5 Rozložení respondentů dle pohlaví, věku a pracovního zařazení

Pohlaví	počet	%
muž	33	53,23
žena	29	46,77
Věková skupina	počet	%
19 - 26	7	11,29
27 - 40	35	56,45
41 - 59	14	22,58
60 a více	6	9,68
Pracovní zařazení	počet	%
dělník, řemeslník	5	8,06
administrativní zaměstnanec	21	33,87
vedoucí, manager	11	17,74
zaměstnavatel, podnikatel	4	6,45
jiné	21	33,87

Zdroj: vlastní

9. Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se pokusil zmapovat situaci v pracovní migraci cizinců směřující do České republiky. Mezi hlavní důvody tohoto jevu patří ekonomické či politické pohnutky. Touto problematikou se zabývá mnoho státních i nestátních organizací, přesto je patrné, že stále chybí jednotná koncepce migrační politiky, podpůrné aktivity v oblasti lákání vysoce kvalifikované pracovní síly a naopak příprava na možnou hrozbu odlivu mozků do zahraničí.

Nastínil jsem nejčtenější národnosti pracujících cizinců i pracovní odvětví, ve kterých se nejčastěji vyskytují a věnoval jsem se i problematice nelegálního zaměstnávání. Z dostupných zdrojů jsem se pokusil najít možnosti politiky zaměstnanosti, zejména v oblasti vzdělávání a rekvalifikace pracovních migrantů. Na základě mnou zjištěných dat mohu konstatovat, že tato otázka je velmi složitá. Na poli vzdělávání cizinců funguje poměrně široká nabídka, ale zejména v oblasti rekvalifikací a snahy o integraci máme u nás ještě velké mezery. Velké úskalí politiky zaměstnanosti vnímám v absenci prvního kroku ze strany státních orgánů, či jejich snahu komunikovat v jiném než úředním jazyce. V tomto směru se jako účinné jeví používání dobrovolníků, coby terénních pracovníků, kteří aktivně vyhledávají cizince a vysvětlují jim jejich možnosti a výhody vzdělávání. Tímto způsobem funguje např. Centrum pro integraci cizinců o.s., které navíc nabízí jazykové kurzy včetně nízkoprahových, sociální poradenství, a snaží se cizince směřovat k integraci.

Lze říci, že zaměstnávání a snaha o integraci cizinců je složitý proces mající řadu protichůdných aspektů. Z prohlášení různých organizací mívám pocit, že primárním úkolem České republiky je přijmout, zaměstnat a zaopatřit všechny potřebné světa. Na straně druhé, když už zaměstnávání cizinců nějakým způsobem funguje, bývá namítáno, že cizinci ze třetích zemí jsou často využíváni, a po té, co o ně není zájem, odejiti. „Využívání“ cizinců bych do jisté míry nepovažoval za špatné, ale za konkrétních podmínek, kdy bude jasné, o které profese, v jakém počtu a za jakých podmínek má Česká republika zájem, a co je ochotna udělat, aby na tyto pozice přilákala pracovníky z třetích zemí.

Momentálně neexistuje databáze dosaženého vzdělání cizinců a jeho uznávání, jasně řečená nabídka konkrétních pracovních pozic, motivace k přilákání integraci cizinců,

zejména těch s požadovaným vysokým a specifickým vzděláním pro posty, na kterých u nás, zejména díky „odlivu mozků“, chybí kvalifikovaní a vzdělaní tuzemci.

Výzkumy veřejného mínění na téma „cizinci“ nám ukazují, že stále hodně Čechů nejsou imigrantům příliš nakloněny a nevidí v nich takřka žádný přínos. Nermalou roli v této oblasti hrají i média, podávající zpravidla negativně zkreslený obrázek o pracovních migrantech v ČR.

Naproti tomu z výsledků mnou provedené ankety můžeme usuzovat, že oslovení respondenti mají zkušenosti s cizinci, kteří přišli do naší republiky za prací, a dále, že se jedná o zkušenosti spíše kladné. Účastníci ankety vyjádřili mimo jiné i nesouhlas s nelegálním zaměstnáváním cizinců, a nepovažují je za morální. Přiklonili se k tomu názoru, že tuto cestu si cizinci vybírají proto, že jim často nic jiného nezbývá. Mezi respondenty se dále ve velké míře projevila domněnka, že nelegálně zaměstnávání cizinci u nás pracují za nedůstojných podmínek. Přesto osobní zkušenost se zneužíváním cizinců v pracovním prostředí vyjádřila jen malá část z nich.

Myslím, že jsem cíl práce splnil. Nové informace a pohledy patrně využiji i ve svém zaměstnání. Kromě pohnutek pracovních migrantů mě zajímá i prevence, a také možnosti, jak co nejvíce eliminovat nelegální zaměstnávání cizinců, jelikož pouhé pokutování a případné vyhoštění cizince považuji za kontraproduktivní – ten, kdo přijde o práci i povolení k pobytu je o to více motivován k nelegálnímu pobytu i k nelegální práci.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Odborná literatura a zákony

1. Analytické informace a výroční zprávy z ČR České Budějovice z oblasti zaměstnávání cizinců
2. Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů*. 2004, 143, s. 8270-8316.
3. Český statistický úřad, Samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva. *Cizinci v České republice 2008*. Praha : ČSÚ, 2008. 251 s. ISBN 978-80-250-1836-1.
4. NOVOTNÁ, Eliška. Lokální ankety. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, nakladatelství Oeconomica, 2004. 55 s. ISBN 80-245-0829-X.
5. PINTEROVÁ, Dagmar. *Výkon správního dozoru - kontrola nelegální zaměstnanosti celní správou*. Cheb, 2009. 67 s. Bakalářská práce. ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI.
6. WINKLER, Jiří; WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha : Computer Press, 1999. 139 s. ISBN 80-7226-195-9.

Elektronické zdroje

7. Centrum pro integraci cizinců. *CIC : Centrum pro integraci cizinců* [online]. 2009 [cit. 2010-06-20]. Individuální podpora zaměstnávání cizinců v ČR . Dostupné z WWW:<http://www.cicpraha.org/index.php?option=com_content&view=article&id=254%3Aindividualni-podpora-zamstnavani-cizinc-v-r&catid=80%3Aprojekty&Itemid=338< =cs>.

8. *Český statistický úřad* [online]. 2009 [cit. 2010-05-10]. Počet cizinců v ČR. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tabulky/ciz_pocet_cizincu-001>.
9. *Český statistický úřad* [online]. 2009, 31.3.2010 [cit. 2010-05-10]. Nelegální migrace. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_nelegalni_migrace>.
10. *Český statistický úřad* [online]. 2010 [cit. 2010-05-10]. Cizinci evidovaní na úřadech práce podle CZ-NACE. Dostupné z WWW: <<http://www.plzen.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/tab/B60046F87F>>.
11. *Český statistický úřad* [online]. 2009 [cit. 2010-06-13]. Cizinci v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1414-09-2009-0900>>.
12. *Demografie* [online]. 2006 [cit. 2010-06-20]. Migrace. Dostupné z WWW: <http://www.demografie.info/?cz_migrace>. ISSN 1801-2914
13. HRUŠKA, Blahoslav. Fiasko zvané zelená karta. *Ekonom* [online]. 16.7.2009, 48, [cit. 2010-06-13]. Dostupný z WWW: <http://m.ihned.cz/c4-10005590-37796370-700000_ekodetail-fiasko-zvane-zelena-karta>.
14. JANSKÁ, Eva. Ukrajinec – symbol levné pracovní síly v Česku, nebo zdroj investic na Ukrajině?. *Geografické rozhledy* [online]. 2005, 06-07, [cit. 2010-06-13]. Dostupný z WWW: <<http://web.natur.cuni.cz/~ejanska/Rozhledy.pdf>>.
15. LEONTIYEVA, Yana. *Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. 2003 [cit. 2010-06-19]. Cizinci v ČR: „my“ „a“, „oni“?. Dostupné z WWW: <http://www.cvvm.cas.cz/index.php?lang=0&disp=nase_spolecnost&r=1&offset=115&shw=100018>.
16. *Meta : sdružení pro příležitosti mladých migrantů* [online]. 2010 [cit. 2010-06-20]. Vzdělávací aktivity. Dostupné z WWW: <<http://www.meta-os.cz/pic/25-sluzby-pro-cizince-vzdelavaci-aktivity.aspx>>.

17. Mighealth [online]. 2007 [cit. 2010-06-13]. Ukrajinci. Dostupné z WWW: <<http://mighealth.net/cz/index.php/Ukrajinci>>.
18. Ministerstvo vnitra Č.R. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2009 [cit. 2010-06-13]. Integrace. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/integrace.aspx>>.
19. PATYKIVSKYJ, Jurij. Ukrajinský sen o práci v české kotlině. *Ukrajina Moloda* [online]. 18.3.2009, 049, [cit. 2010-06-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.migration4media.net/book/export/html/62>>.
20. RABUŠIC, Ladislav ; BURJANEK, Aleš. *Imigrace a imigrační politika jako prvek řešení české demografické situace?* [online]. Brno : VÚPSV - výzkumné centrum , 2003 [cit. 2010-06-19]. Dostupné z WWW: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/imigr.pdf>>.
21. Umíme využít pracovní potenciál cizinců? . In HORÁKOVÁ, Milada. *Další vzdělávání ve světě migrujícího trhu práce* [online]. Praha : Univerzita Jana Amose Komenského, 2009 [cit. 2010-06-20]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Do_1493.pdf>. ISBN 978-80-86723-70-9.
22. *Zpráva o situaci v oblasti migrace na území České republiky v roce 2008* [online]. Praha : Ministerstvo vnitra České republiky, 2009 [cit. 2010-06-13]. Dostupné z WWW: <www.mvcr.cz/soubor/migrace-zprava-o-migraci-za-rok-2008.aspx>.

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Projekt ankety + formulář dotazníku

Příloha č. 2 – Grafy – identifikace základního souboru

Příloha č. 3 – Zdrojová data pro vyhodnocení

Příloha č. 1 – Projekt ankety + formulář dotazníku

	Otázka	Výběr odpovědí
1.	Víte o cizinci, který je nebo byl zaměstnán na území ČR?	ano/ ne
2.	Pokud ano (1), přímo z vašeho zaměstnání?	ano/ ne
3.	Pokud ano (1), byl zaměstnáván legálně?	ano/ ne
4.	Pokud ano (2), jak byste jej ohodnotil po stránce pracovního výkonu?	spíše dobře/ spíše průměrně/ spíše špatně/ nelze říci
5.	Pokud ano (2), jak byste jej ohodnotil po stránce pracovních a mezilidských vztahů?	bez problémů/ s výhradami, špatně/ nelze říci
6.	Zaměstnal jste již někdy cizince?	ano/ ne/ nejsem zaměstnavatel
7.	Pokud ano (6), jaká byla vaše zkušenost?	pozitivní/ spíše negativní
8.	Kdybyste byl zaměstnavatel (nebo pokud jím jste), zaměstnal byste cizince?	ano/ ne
9.	Pokud ano (8), tak z jakých důvodů?	solidárnost/ sympatie k pracovním migrantům/ nižší finanční náklady na zaměstnance/ vyšší odbornost/ vyšší pracovní nasazení/ jiné
10.	Pokud ano (8), zaměstnal byste jej legálně či nelegálně?	legálně/ nelegálně/ nevím
11.	Pokud ne (8), tak z jakých důvodů?	sociokulturní odlišnost/ obava o nízké pracovní nasazení či nízkou kvalitu práce/ patriotismus (upřednostnil bych tuzemce) / byrokratická náročnost/ jiné
12.	Zaměstnavatel umožňující nelegální zaměstnávání cizinců:	nevadí mi/ vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí/ jiné: písemně
13.	Nelegálně zaměstnaný cizinec:	nevadí mi/ vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce/ jiné: písemně
14.	Jaký je, dle vašeho mínění, nejčastější důvod cizinců k poptávce po nelegální práci?	vyšší šance uspět na trhu práce/ platové ohodnocení zvýšené o neodvedené daně a pojištění/ neznalost místní legislativy/ složitost byrokracie, nemožnost jiné volby (i zdánlivá)/ nízká pravděpodobnost postihu/ jiný důvod
15.	Myslíte si, že jsou nelegálně pracující cizinci nuceni pracovat za nedůstojných pracovních i finančních podmínek (tzn., kdy jsou porušována základní lidská práva)?	ano/ ne/ nevím
16.	Setkali jste se někdy s pracovním zneužíváním cizinců ve svém okolí?	ano/ne
17.	Setkali jste se někdy v ČR s cizincem zaměstnaným na postu vyžadujícím vysokoškolské vzdělání? (např. lékař, vědec, konstruktér...)	často/ minimálně/ vůbec
18.	Myslíte si, že cizinci obsazují zejména pracovní místa o která tuzemci nestojí?	ano/ ne, berou práci tuzemským pracovníkům/ nevím
19.	Jste:	muž/ žena
20.	Vyberte vaši věkovou kategorii:	18/ 19-26/ 27-40/ 41-59/ 60 a více
21.	Vaše pracovní zařazení:	dělník, řemeslník/ administrativní zaměstnanec/ vedoucí, manager/ zaměstnavatel, podnikatel/ jiné

Příloha č. 2 Grafy – identifikace základního souboru

Graf č. 23, otázka č. 19 Jste:



Zdroj: vlastní

Graf č. 24, otázka č. 20 Vyberte vaši věkovou kategorii:



Zdroj: vlastní

Graf č. 25, otázka č. 21 Vaše pracovní zařazení:



Zdroj: vlastní

Příloha č. 3 – Zdrojová data pro vyhodnocení

ID	Víte o cizinci, který je nebo byl zaměstnán na území ČR?	Přímo z vašeho zaměstnání?	Byl zaměstnáván legálně?	Jak byste jej ohodnotil po stránce pracovního výkonu?	Jak byste jej ohodnotil po stránce pracovních a mezilidských vztahů?	Zaměstnal jste již někdy cizince?	Jaká byla vaše zkušenost	Kdybyste byl zaměstnavatel (nebo pokud jím jste), zaměstnal byste cizince?
1	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ne
2	ano	ano	nevím	spíše průměrně	bez problémů	ne		ano
3	ano	ne				ano	spíše pozitivní	ano
4	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
5	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ne
6	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
7	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ano
8	ano	ano	nevím	velmi dobře	s výhradami	nejsem zaměstnavatel		ne
9	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
10	ano	ano	nevím	velmi dobře	nelze říci	ne		ano
11	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ano
12	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ano
13	ne					nejsem zaměstnavatel		ano
14	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
15	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ne
16	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ne
17	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
18	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ne
19	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ne
20	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ano
21	ne					ne		ne
22	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	ne		ano
23	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ano
24	ne					nejsem zaměstnavatel		ano
25	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ano
26	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	ano	spíše pozitivní	ano
27	ano	ne				ne		ano
28	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
29	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ano
30	ano	ano	ne	spíše průměrně	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
31	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	ne		ano
32	ano	ne				ne		ano
33	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ano
34	ano	ano	ano	nelze říci	nelze říci	ano	spíše negativní	ne
35	ano	ano	ano	velmi dobře	s výhradami	nejsem zaměstnavatel		ano
36	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ano
37	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
38	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ano
39	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ano
40	ano	ne				ne		ano
41	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ano
42	ano	ano	ano	nelze říci	nelze říci	nejsem zaměstnavatel		ano
43	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ano
44	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
45	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
46	ano	ano	ano	velmi dobře	s výhradami	nejsem zaměstnavatel		ano
47	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
48	ne					ne		ne
49	ne					ne		ne
50	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ne
51	ne					nejsem zaměstnavatel		ano
52	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
53	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
54	ano	ano	ano	spíše průměrně	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
55	ano	ne				nejsem zaměstnavatel		ano
56	ano	ne				ne		ano
57	ano	ne				ne		ne
58	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
59	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
60	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano
61	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	ano	spíše pozitivní	ano
62	ano	ano	ano	velmi dobře	bez problémů	nejsem zaměstnavatel		ano

Zaměstnal byste jej legálně či nelegálně?	Pokud ano, tak z jakých důvodů?	Pokud ne, tak z jakých důvodů?
		patriotismus (upřednostnil bych tuzemce)
nevím	nižší finanční náklady na zaměstnance	
nelegálně	nižší finanční náklady na zaměstnance	
legálně	jiné	
		patriotismus (upřednostnil bych tuzemce)
legálně	jiné	
legálně	solidárnost	
		patriotismus (upřednostnil bych tuzemce)
legálně	vyšší pracovní nasazení	
legálně	vyšší pracovní nasazení	
legálně	jiné	
legálně	jiné	
nevím	nižší finanční náklady na zaměstnance, vyšší pracovní nasazení	
legálně	jiné	
		patriotismus (upřednostnil bych tuzemce)
		jiné
legálně	jiné	
		sociokulturní odlišnost, patriotismus (upřednostnil bych tuzemce), byrokratická náročnost
		byrokratická náročnost
legálně	vyšší pracovní nasazení	
		patriotismus (upřednostnil bych tuzemce)
legálně	nižší finanční náklady na zaměstnance, vyšší pracovní nasazení	
legálně	nižší finanční náklady na zaměstnance, vyšší pracovní nasazení	
legálně	nižší finanční náklady na zaměstnance	
legálně	vyšší odbornost	
legálně	vyšší pracovní nasazení	
legálně	solidárnost	
legálně	sympatie k pracovním migrantům	
legálně	jiné	
legálně	vyšší odbornost	
legálně	vyšší pracovní nasazení	
legálně	jiné	
legálně	vyšší odbornost	
		jiné
legálně	jiné	
legálně	vyšší pracovní nasazení	
legálně	solidárnost	
legálně	solidárnost	
legálně	solidárnost	
legálně	nižší finanční náklady na zaměstnance, vyšší pracovní nasazení	
legálně	vyšší pracovní nasazení	
legálně	vyšší odbornost	
legálně	vyšší pracovní nasazení	
legálně	vyšší pracovní nasazení	
legálně	vyšší odbornost	
legálně	sympatie k pracovním migrantům	
legálně	nižší finanční náklady na zaměstnance, vyšší pracovní nasazení	
		byrokratická náročnost
		patriotismus (upřednostnil bych tuzemce)
		patriotismus (upřednostnil bych tuzemce)
Žuýč.h	vyšší odbornost, vyšší pracovní nasazení	
#NÁZEV?	nižší finanční náklady na zaměstnance, vyšší pracovní nasazení	
legálně	jiné	
legálně	nižší finanční náklady na zaměstnance, vyšší pracovní nasazení	
legálně	vyšší odbornost, vyšší pracovní nasazení	
legálně	nižší finanční náklady na zaměstnance, vyšší pracovní nasazení	
		jiné
legálně	jiné	
legálně	jiné	
legálně	jiné	
legálně	vyšší odbornost, vyšší pracovní nasazení	
legálně	solidárnost, vyšší odbornost	

[illegible]

vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	nemožnost jiné volby (i zdánlivá)
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	vyšší šance uspět na trhu práce
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	platové ohodnocení zvýšené o neodvedené daně a pojištění
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	nemožnost jiné volby (i zdánlivá)
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	vyšší šance uspět na trhu práce
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	platové ohodnocení zvýšené o neodvedené daně a pojištění
nevadí mi	nevadí mi	
vadí mi, že cizinec má pak malou možnost obrany	vznik subkultury, v níž neplatí zákony	nemožnost jiné volby (i zdánlivá)
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	vyšší šance uspět na trhu práce
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	nemožnost jiné volby (i zdánlivá)
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	nemožnost jiné volby (i zdánlivá)
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	vyšší šance uspět na trhu práce
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	platové ohodnocení zvýšené o neodvedené daně a pojištění
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	nemožnost jiné volby (i zdánlivá)
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	nemožnost jiné volby (i zdánlivá)
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	nemožnost jiné volby (i zdánlivá)
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	vyšší šance uspět na trhu práce
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	vyšší šance uspět na trhu práce
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	složitost byrokracie
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	složitost byrokracie
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	nevadí mi	nemožnost jiné volby (i zdánlivá)
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	platové ohodnocení zvýšené o neodvedené daně a pojištění
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	zakony se mají dodržovat	vyšší šance uspět na trhu práce
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	nevadí mi	složitost byrokracie
vadí, zaměstnavatel zaměstnávající nelegálně pracující cizince, neplatí daně a pojištění a porušuje konkurenční prostředí	vadí, negativně ovlivňuje nabídku a cenu na trhu práce	složitost byrokracie

Setkali jste se někdy v ČR s cizincem zaměstnaným na postu vyžadujícím vysokoškolské vzdělání? (např. lékař, vědec, konstruktér...)	Myslíte si, že jsou nelegálně pracující cizinci nuceni pracovat za nedůstojných pracovních i finančních podmínek (tzn., kdy jsou porušována základní lidská práva)?	Setkali jste se někdy s pracovním zneužíváním cizinců ve svém okolí?	Myslíte si, že cizinci obsazují zejména pracovní místa, o která tuzemci nestojí?	Jste muž, žena?	Vyberte vaši věkovou kategorii	Vaše pracovní zařazení:
minimálně	ano	ne	ano	žena	27-40	administrativní zaměstnanec
vůbec	ano	ne	ano	muž	60 a více	zaměstnavatel, podnikatel
minimálně	ne	ne	ano	muž	41-59	zaměstnavatel, podnikatel
vůbec	nevím	ne	ano	muž	27-40	dělník, řemeslník
minimálně	ano	ano	ano	žena	41-59	jiné
minimálně	nevím	ne	ano	žena	27-40	administrativní zaměstnanec
minimálně	ano	ne	ano	žena	19-26	jiné
vůbec	ano	ne	ano	muž	27-40	vedoucí, manager
minimálně	ano	ano	ano	muž	27-40	vedoucí, manager
vůbec	nevím	ne	ne	muž	27-40	administrativní zaměstnanec
minimálně	nevím	ne	ano	muž	27-40	administrativní zaměstnanec
minimálně	ano	ne	ano	žena	41-59	jiné
často	ne	ne	ano	muž	27-40	jiné
minimálně	ano	ano	ne	muž	60 a více	jiné
minimálně	ano	ne	ano	žena	27-40	administrativní zaměstnanec
minimálně	ano	ne	ano	muž	27-40	dělník, řemeslník

minimálně	nevím	ne	ano	žena	27-40	vedoucí, manager
minimálně	ano	ano	ano	muž	41-59	jiné
vůbec	nevím	ne	nevím	žena	41-59	administrativní zaměstnanec
vůbec	ne	ne	ano	muž	60 a více	jiné
vůbec	ne	ne	nevím	žena	60 a více	dělník, řemeslník
často	ano	ano	ano	muž	27-40	zaměstnavatel, podnikatel
minimálně	ano	ne	ano	žena	27-40	jiné
minimálně	ano	ne	ano	muž	27-40	administrativní zaměstnanec
minimálně	nevím	ano	ano	žena	19-26	administrativní zaměstnanec
vůbec	nevím	ne	ano	muž	27-40	vedoucí, manager
minimálně	ano	ne	ano	muž	27-40	vedoucí, manager
často	ne	ne	ne	žena	41-59	administrativní zaměstnanec
minimálně	nevím	ne	ne	žena	19-26	jiné
minimálně	ano	ne	ano	muž	27-40	vedoucí, manager
minimálně	ano	ne	ano	žena	27-40	jiné
vůbec	ano	ne	ano	muž	41-59	vedoucí, manager
minimálně	ano	ano	ano	žena	19-26	administrativní zaměstnanec
minimálně	ne	ne	ano	muž	19-26	administrativní zaměstnanec
minimálně	nevím	ano	ano	žena	27-40	jiné
minimálně	ano	ano	ano	žena	19-26	jiné
často	nevím	ano	ne	žena	27-40	vedoucí, manager
minimálně	ano	ano	ano	muž	27-40	administrativní zaměstnanec
minimálně	ano	ne	ano	žena	27-40	administrativní zaměstnanec
minimálně	ano	ano	ano	muž	27-40	jiné
často	nevím	ne	ano	muž	41-59	jiné
minimálně	ano	ne	ano	žena	41-59	administrativní zaměstnanec
minimálně	ano	ne	ano	žena	27-40	jiné
vůbec	nevím	ne	ne	žena	19-26	jiné
často	ano	ne	ano	žena	27-40	jiné
minimálně	nevím	ne	ne	muž	60 a více	dělník, řemeslník
často	nevím	ne	ne	muž	27-40	administrativní zaměstnanec
vůbec	ne	ne	ano	žena	27-40	administrativní zaměstnanec
vůbec	nevím	ne	nevím	žena	27-40	vedoucí, manager
minimálně	ano	ne	ano	muž	27-40	administrativní zaměstnanec
minimálně	ano	ne	nevím	žena	41-59	administrativní zaměstnanec
vůbec	ano	ne	ano	muž	41-59	vedoucí, manager
minimálně	nevím	ne	ne	žena	41-59	administrativní zaměstnanec
minimálně	ano	ano	ano	muž	27-40	administrativní zaměstnanec
vůbec	ano	ne	ano	žena	41-59	administrativní zaměstnanec
minimálně	ano	ne	ano	muž	41-59	zaměstnavatel, podnikatel
vůbec	nevím	ne	ano	žena	60 a více	jiné
často	ano	ne	ano	muž	27-40	jiné
často	nevím	ne	ne	muž	27-40	dělník, řemeslník
často	ano	ne	nevím	muž	27-40	jiné
vůbec	nevím	ne	ano	muž	27-40	vedoucí, manager
často	ano	ano	ano	muž	27-40	jiné