

Socioekonomické aspekty pracovní migrace ve vybrané firmě

Martin Hrbáč

Bakalářská práce
2022



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Martin Hrbáč**
Osobní číslo: **M19656**
Studijní program: **B0413A050024 Ekonomika a management**
Specializace: **Ekonomika a management podniku**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Socioekonomické aspekty pracovní migrace ve vybrané firmě**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky vztahující se k oblastem trhu práce, pracovní migrace a firemní kultury.

II. Praktická část

- Provedte analýzu současného stavu vybraných aspektů pracovní migrace ve vybrané firmě.
- Na základě zjištěných skutečností formulujte doporučení vedoucí ke zlepšení stavu firmy s ohledem na firemní kulturu a pracovní migraci.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- COLLIER, Paul. *Exodus: How Migration is Changing our World*. 1. Oxford: Oxford University Press, 2013, 324 s. ISBN 978-0190231484
- DRBOHLAV, Dušan. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010, 207 s. ISBN 978-80-7419-039-1.
- URBAN, Jan. *Firemní kultura a identita*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014, 110 s. ISBN 978-80-87974-05-6.
- PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 2014, 203 s. ISBN 978-80-7400-270-0.
- UHEREK, Zdeněk, Věra HONUSKOVÁ, Šárka OŠTÁDALOVÁ a Vladislav GÜNTER. *Migrace: historie a současnost*. Ostrava: Občanské sdružení PANT, 2016, 143 s. ISBN 978-80-905942-9-6.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Lukáš Zlámal**
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: **11. února 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **20. května 2022**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 11. února 2022

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se věnuje socioekonomickým aspektům pracovní migrace ve vybrané společnosti. Teoretická část přináší vhled do témat firmy, migrace a trhu práce. Praktická část obsahuje analýzu nezaměstnanosti a migrace na území České republiky a Olomouckého kraje, polostrukturované rozhovory s majitelem stavební firmy a zahraničním zaměstnancem firmy. V závěru práce jsou návrhy a doporučení pro firmu.

Klíčová slova: migrace, firma, firemní kultura, trh práce, nezaměstnanost

ABSTRACT

The bachelor thesis is about socioeconomic aspects of labor migration in chosen company. Theoretical part of the work talks about firm, migration and labor market. Practical part of the work includes analysis of unemployment and migration in Czech republic and Olomouc region, semi-structured interviews with owner of construction company and with foreign worker who works for a company. In the end of the work are proposals and recommendations for the company.

Keywords: migration, firm, corporate culture, labor market, unemployment

Ze srdce děkuji vedoucímu mé práce panu Ing. Lukáši Zlámalovi, jednatelem společnosti GECON MORAVIA s.r.o. panu Ing. Jiřímu Vánskému a jeho zahraničnímu zaměstnanci panu Andrejovi za trpělivost a spolupráci na mé bakalářské práci.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

OBSAH	7
ÚVOD	9
I.	10
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 FIRMA A FIREMNÍ KULTURA	11
1.1 PRVKY FIREMNÍ KULTURY	11
1.2 ZNAKY SILNÉ FIREMNÍ KULTURY	12
1.3 TYPOLOGIE FIREMNÍCH KULTUR	12
1.3.1 Riziková typologie	12
1.3.2 Typologie Charlese Handyho	13
1.3.3 Typologie dle ekonomických charakteristik	13
1.4 STRATEGICKÉ PLÁNOVÁNÍ	14
1.4.1 Strategie	14
1.4.2 Tvorba strategického plánu	15
1.4.3 Strategické myšlení	16
2 TRH PRÁCE	18
2.1 ČLENĚNÍ TRHU PRÁCE	18
2.2 NEZAMĚSTNANOST	19
2.2.1 Příčiny nezaměstnanosti	19
2.2.2 Dělení nezaměstnanosti	19
2.2.3 Dopady nezaměstnanosti	20
2.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	21
2.3.1 Poptávka po práci	21
2.3.2 Nabídka práce	22
3 ÚVOD DO PROBLEMATIKY MIGRACE	24
3.1 MIGRACE	24
3.1.1 Typologie migrace	24
3.1.2 Motivy k migraci	25
3.2 PRACOVNÍ MIGRACE	26
3.2.1 Členění pracovní migrace	26
3.2.2 Pozitivní dopady pracovní migrace	26
3.2.3 Negativní dopady pracovní migrace	27
3.3 MIGRACE V ČESKÉ REPUBLICE	28
3.3.1 Migranti v českém právu	28
3.3.2 Historie migrace České republiky před Sametovou revolucí	28
3.3.3 Historie migrace České republiky po Sametové revoluci	28
4 SHRNUÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	29
II.	31
PRAKTICKÁ ČÁST	31
5 ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE	32
5.1.1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice	32
5.1.2 Nezaměstnanost v krajích České republiky	32
5.1.3 Srovnání nezaměstnanosti České republiky	33
6 ANALÝZA MIGRACE NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY	35
6.1 MEZIROČNÍ PŘÍRŮSTKY A ÚBYTKY OBYVATEL	35
6.2 POČET V CIZINCŮ V ČESKÉ REPUBLICE	36
6.3 CIZINCI V ČESKÉ REPUBLICE DLE NÁRODNOSTI	37

6.4	SROVNÁNÍ ČESKÉ REPUBLIKY S EVROPOU.....	38
6.5	POČET CIZINCŮ POBÝVAJÍCÍCH VE OLOMOUCKÉM KRAJI	39
6.6	MEZIROČNÍ PŘÍRŮSTKY A ÚBYTKY OBYVATEL V OLOMOUCKÉM KRAJI	39
7	PŘEDSTAVENÍ FIRMY GECON MORAVIA S.R.O.....	42
7.1	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA FIRMY.....	42
7.2	EKONOMICKÁ SITUACE FIRMY.....	42
8	POLO-STRUKTUROVANÉ ROZHOVORY	43
8.1	ROZHOVOR S JEDNATELEM SPOLEČNOSTI	43
8.2	SWOT ANALÝZA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ	47
8.3	ROZHOVOR SE ZAMĚSTNANCEM FIRMY PŮVODEM Z UKRAJINY.....	48
8.4	SHRNUTÍ POLO-STRUKTUROVANÝCH ROZHOVORŮ	52
9	NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....	54
	ZÁVĚR.....	57
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	59
	SEZNAM OBRÁZKŮ	62
	SEZNAM TABULEK	63
	SEZNAM PŘÍLOH	64

ÚVOD

Jako téma bakalářské práce jsem si zvolil Socioekonomické aspekty migrace ve vybrané společnosti. Migrace jako taková je nedílnou součástí dnešní společnosti a všude na světě se o ní píše, diskutuje, a dokonce se na ní staví i volební kampaně politických subjektů. Téma rezonuje širokou veřejností a má vliv nejen na ekonomiku firem, ale i na ekonomiku státu a ovlivňuje životy všech občanů. Jako student ekonomické fakulty, je pro mne téma velice zajímavé a přínosné, jelikož si díky němu mohu rozšířit ekonomické znalosti zejména z oblasti Mikroekonomie a Makroekonomie. Práce obsahuje teoretickou a praktickou část a je členěna celkem do devíti kapitol a několika podkapitol. Celá práce je postavena na teoretickém základu týkajícím se migrace, trhu práce a firemní kultury. Zjišťuji členění migrace a motivy, kvůli kterým lidé migrují, ale také to, jaké má migrace dopady, ať už sociální nebo ekonomické. V této kapitole také nastiňuji historii migrace na území České republiky. Věnuji se firmě a firemní kultuře, která je nedílnou součástí každé společnosti, zároveň se však zabírám strategií a strategickým plánováním. Odhaluji fungování trhu práce jako takového, nabídky, poptávky, či rovnovážného stavu na trhu práce a v neposlední řadě se zabírám nezaměstnaností. Ve všech těchto kapitolách objasňuji základní ekonomické pojmy, typologie i dělení. Celá teoretická část čerpá ze zdrojů odborné literatury. Na konci teoretické části přichází shrnutí teoretické části obsahující nejdůležitější informace ze všech kapitol.

Praktická část práce je rozdělena do několika kapitol. Nejdříve analyzuji trh práce v České republice a srovnávám nezaměstnanost České republiky s Evropou. V další kapitole se věnuji migraci, a to v celé české republice, ale také přímo v Olomouckém kraji, odkud pochází mnou zvolená firma. Zjišťuji, jaké národnosti migrují do České republiky nejvíce a přináším srovnání s Evropou. V 7. kapitole mé bakalářské práce představuji firmu, s kterou budu spolupracovat, následující kapitola obsahuje polo-strukturované rozhovory. První rozhovor je s majitelem stavení společnosti a snaží se podrobně nastínit situaci tohoto odvětví ve vztahu s migrací. Tato část také obsahuje SWOT analýzu zaměstnávání cizinců, která vznikla ve spolupráci s majitelem firmy. Druhým polo-strukturovaným rozhovorem je rozhovor se zahraničním zaměstnancem firmy, který mi odhaluje opačný pohled na celou problematiku ze strany zaměstnance, který se do České republiky vypravil za prací, poté přichází shrnutí polo-strukturovaných rozhovorů. Poslední kapitola se poté věnuje mým návrhům a doporučením pro společnost, zejména vzhledem k problémům, které vyplývají z polostrukturovaných rozhovorů o zaměstnávání cizinců.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 FIRMA A FIREMNÍ KULTURA

Firma je brána jako jistý název, který podnikatel užívá k nabízení svého zboží nebo služeb a zároveň je pod tímto názvem zapsán v obchodním rejstříku. Úspěšná firma nabízí služby, nebo zboží, které jsou zákazníkem akceptovány a žádány. Klíčem úspěchu je využívání nejvíce efektivních metod a procesů, které vedou k dosažení hlavního cíle, kterým je udržitelný růst výkonnosti a hodnoty firmy. (Marinič, 2008)

Firemní kulturu můžeme chápat jako jisté užívané standardy. Jsou to způsoby, jakými firma vykonává pracovní, řídicí i společenské úkony. Těmito standardy se řídí zaměstnanci, ale i vedení. Tyto standardy se týkají pracovních postupů, dodržování určitých pravidel, rozhodování a dalších činností firmy. Do firemní kultury patří také vztahy mezi pracovníky, vztahy mezi pracovníky a vedením, nebo dokonce vztahy a způsoby, jak firma jedná se zákazníky. (Urban, 2014)

Jak zmiňují Armstrong a Taylor (2015), firma nemusí mít pouze jednu firemní kulturu, ale může mít také více subkultur. Je pravděpodobné, že účetní oddělení ve firmě, bude mít jinou firemní kulturu než řemeslníci na dílně. Za nejefektivnější se však považuje, je-li firemní kultura sdílena všemi členy organizace.

1.1 Prvky firemní kultury

Prvky firemní kultury uvádí různí autoři rozdílně. Mezi tyto prvky se však často řadí základní strukturální procesy, které jsou základem kultury firmy.

Lukášová (2010) řadí mezi tyto prvky:

- Základní přesvědčení – Jsou to základní prvky firemní kultury. Jsou to stanovené postupy, které se ve firmě těžko mění. Nabouraly by se tím základní, zafixované principy firmy.
- Hodnoty – Hodnoty firmy vycházejí z cílů firmy. Jsou to věci, o které firma usiluje a jsou pro ni základní hodnotou. Může to být například dokonalý servis pro zákazníka, nebo rychlá a bezpečná doprava.
- Postoje – Postoje firmy jsou způsoby, jakými se chce firma prezentovat, nebo jak se staví k určitým problematikám. V dnešní době je tento prvek firemní kultury velice populární, firmy mají různé postoje k ekologii, rovnosti pohlaví, ke zvířatům, což jim přináší popularitu u zákazníků.

- Normy – Jsou to určité normy a pravidla pro různé úkony, situace, jednání. Nejsou to neformální normy a pravidla, nikoliv o formální stanovené smlouvou. Příkladem je například oděv na jednání s vedením, není nikde psáno, že je povinnost se obléci formálně, nicméně je tato norma i tak dodržována v rámci slušnosti.
- Organizační mluva – mluva užívána ve firmě, vyjadřují se jí vztahy v organizaci, hodnoty organizace
- Jako další prvky firemní kultury autorka například jmenuje zvyky, rituály, historky, nebo že firma musí mít své hrdiny jako motivační faktor zaměstnanců. (Lukášová, 2010)

1.2 Znaky silné firemní kultury

Šigut (2004) zařazuje mezi znaky, které charakterizují silnou firemní kulturu:

1. Jasnost a zřetelnost – Je důležité, aby všechny stanovené normy, hodnoty, postoje, nebo základní předpoklady byli jasně a zřetelně podávány. Musí být stanoveno co je přijatelné a co přijatelné není.
2. Rozšířenost – Každá osoba ve firmě musí být s prvky firemní kultury obeznámena. Nový pracovník se s nimi musí setkávat při každé činnosti.
3. Zakotvenost – Firemní kultura musí být jasně zakotvena, musí být nedílnou součástí firmy a každý pracovník jí musí vnímat. Teprve pevně zakotvenou firemní kulturu můžeme považovat za silnou.

1.3 Typologie firemních kultur

Typologií firemních kultur je různými autory tvořeno několik. V mé práci se věnuji třem známým typologiím.

1.3.1 Riziková typologie

Tato typologie člení firemní kulturu, dle míry orientace na výkon a na konzervatismus, tedy dle sklonu k riziku.

1. Soutěživá firemní kultura – Soutěživá firemní kultura má kladeny vysoké cíle, chce porážet svou konkurenci, je orientována na zisk, díky čemuž je zde vysoká rizikovitost.

2. Podnikatelská firemní kultura – U této kultury je kladen důraz na inovace, rychlé rozhodování a s tím plynoucí riziko.
3. Byrokratická firemní kultura – Tato firemní kultura má pevně stanovené normy a pravidla, výrobní i pracovní postupy, které se musí dodržovat, tyto pravidla mají za následek, že je zde nižší riziko.
4. Konsensuální firemní kultura – Je charakteristická blízkými vztahy mezi pracovníky, týmovou prací a spolehlivostí. Tento typ firemní kultury funguje spíše v menších firmách. (Urban, 2014)

1.3.2 Typologie Charlese Handyho

Handy (1993) rozdělil typologie firemní kultury na kulturu mocenskou, kulturu rolí, kulturu úkolů a kulturu osob.

1. Mocenská kultura – Rozhodovací práva má ve firmě jedna, nebo nemnoho osob, je typická pro malé firmy.
2. Kultura rolí – V této kultuře jsou zaměstnanci rozděleni do rolích, podle práce, kterou vykonávají, každá role má své pravidla a normy. Je typická pro větší firmy, nebo státní sektor.
3. Úkolová kultura – Základem je dosahování cílů, či plnění projektů a úkolů. Pravomoci jsou individuální dle úkolu, projektu, co daná osoba vykonává. Firma je rozdělena do několika týmů, které se mohou měnit. Je zde prostor pro vyšší kreativitu a seberealizaci.
4. Kultura osob – Nejvíce individuální firemní kultura, každý zaměstnanec má rozhodovací pravomoc, vztahy jsou partnerské. Například organizace zaměřená na prodej, kdy jednotliví prodejci působí samostatně.

1.3.3 Typologie dle ekonomických charakteristik

Dle ekonomických charakteristik trhů rozdělil Urban (2014) firemní kultury na kulturu tvrdé práce a zábavy, kulturu drsných chlapíků, kulturu procesů a kulturu gamblerů.

1. Kultura tvrdé práce a zábavy – Při této kultuře je hlavním zdrojem stresu množství práce, je zde však nízké míro rizika. Získává se zde rychlá zpětná vazba. Příkladem může být programátorská firma.

2. Kultura drsných chlapíků – V této kultuře je stres způsobován jak množstvím práce, tak vysokou mírou rizika. Základem jsou kontrolní mechanismy. Příkladem může být hasičský sbor.
3. Procesní kultura – Tato kultura zahrnuje firmy s nízkou zpětnou vazbou zákazníků a nízkým rizikem. Zaměstnanci mají životní a pracovní jistoty. Příkladem je bankovní sektor.
4. Kultura gamblerů – Zpětná vazba od zákazníka přichází po delší době, je zde však zároveň i vysoká míra rizika, stres je způsoben dobou mezi provedením práce a zjištěním její správnosti. Příkladem mohou být makléři investičních fondů, nebo firmy z oblasti leteckého průmyslu. (Urban, 2014)

1.4 Strategické plánování

Strategické plánování je proces, který je zaměřen na budoucí vývoj podniku. Stanovuje cíle a způsoby dosažení cílů. Snažíme se co nejefektivněji řídit organizaci. Je jedním ze základních požadavků na vedoucí pracovníky organizace. Strategický plán nestačí pouze navrhnout, ale je zapotřebí jej také v průběhu procesu řídit a následně také vyhodnotit. (Jiří Fotr a Ivan Souček, 2015)

1.4.1 Strategie

Strategie sjednocuje priority a cíle firmy. Firma se pomocí strategií přizpůsobuje změnám a uspokojuje očekávání vlastníků. (Bláha, 2003)

Bartoňková (2010) vymezuje význam strategie do těchto bodů:

- Ovlivnění dlouhodobé strategie firmy
- Strategickým rozhodováním dosahuje firma potřebného prospěchu, nebo výhody na trhu
- Pomocí strategie se firma dokáže přizpůsobit tržním podmínkám
- Pomocí strategie firma mobilizuje zdroje
- Strategie nám definuje cíle, kterých chceme dosáhnout, ale také způsoby, pomocí kterých těchto cílů dosáhneme.

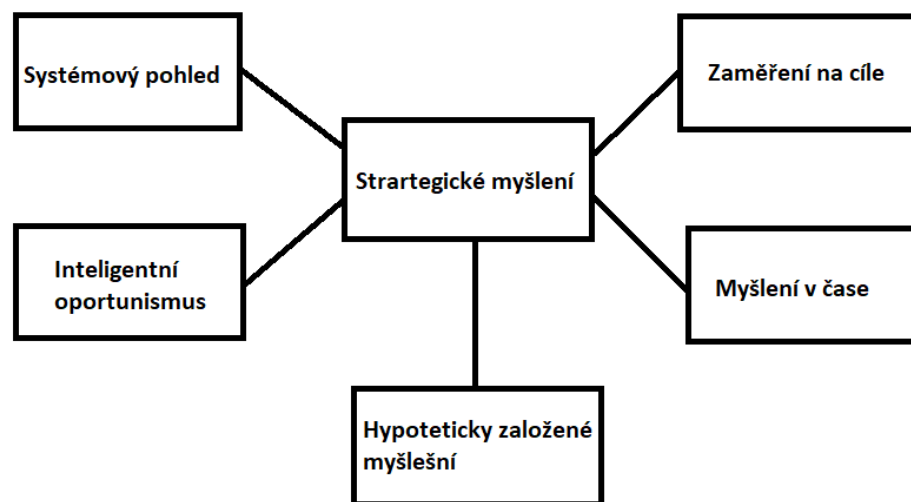
1.4.2 Tvorba strategického plánu

Strategický plán se skládá z několika kroků, Jiří Fotr a Ivan Souček (2015) uvádí tyto nezbytné kroky:

- Definice mise – mise má firmě odpovědět na otázku: Kdo jsem a proč existuji? Touto otázkou si firma ujasňuje podstatu svého podnikání. Zaměstnanci musí chápat misi podniku.
- Návrh vize – vize firmě odpovídá na otázku: Kde chci být za určitou dobu? Odpovídáním na tuto otázku firma vyjadřuje, kde se chce nacházet v určitém čase. Pomocí vize firma stanovuje strategické cíle.
- Stanovení strategických cílů – Strategické cíle firmy vyjadřují, jakých hodnot chce firma dosáhnout v daném čase v rámci své stanovené vize. Strategické cíle se stanovují například pro růst podniku, pozici na trhu, investice, finanční výkonnost a pro další veličiny.
- Určení a prioritizace dílčích strategických cílů a kritérií hodnocení – Strategických cílů si firma stanovuje několik. Mohou být například ekonomické, majetkové, ekologické, marketingové, etické a další. Prioritizace jednotlivých cílů závisí na segmentu, ve kterém organizace působí a na preferenci vedení. Následně organizace stanoví kritéria, podle kterých bude jednotlivé cíle vyhodnocovat a přejde k celkovému zpracování firemní strategie.
- Zpracování firemní strategie – Strategii firma tvoří pomocí externích a interních analýz. Strategií má organizace vždy několik, ať už defenzivní, stabilizační, ofenzivní, nebo krizové. Organizace musí počítat s nepřízní trhu a mít tak připravené i krizové strategie. Strategii firma volí podle míry rizika, flexibility, robustnosti a pomocí mnoha dalších faktorů
- Rozpracování strategie do strategického plánu – Po zpracování firemní strategie nastává proces vytvoření strategického plánu. Tento proces se skládá z několika kroků, organizace nejdříve musí vyhodnotit stanovenou strategii zvažit dostupnost zdrojů, poté může organizace přeměnit strategii do strategického plánu. Tento plán musí organizace správně formulovat, sestavit k němu rozpočet, schválit jej, poté implementovat a průběžně kontrolovat. (Jiří Fotr a Ivan Souček, 2015)

1.4.3 Strategické myšlení

Strategické plánování, spolu se strategickým myšlením jsou fenoménem dnešní doby. Strategické myšlení je základní vybaveností dnešního manažera. Existují lidé, co mají strategické myšlení vrozené a sestavování strategického plánu, jeho řízení a hodnocení jsou pro ně naprosto přirozené. Pravdou však je, že většina lidí se strategickému plánování musí učit během života. (Půček Milan a Koppitz David, 2012)



Obrázek 1 Elementy strategického myšlení (vlastní zpracování)

Mallya (2007) zmiňuje ve své knize 5 Liedtkových elementů strategického myšlení. Do těchto elementů patří systémový pohled, inteligentní oportunismus, hypoteticky založené myšlení, myšlení v čase a zaměření na cíle.

1. Systémový pohled – Manažer musí mít mentální model hodnot společnosti. Musí mít nejen profesionální přístup, ale také odpovědný přístup na lidské úrovni.
2. Inteligentní oportunismus – Manažer musí být otevřen novým zkušenostem a procesům, to je důležité pro změny v podnikatelském prostředí, či získání výhody nad konkurencí

3. Hypoteticky založené myšlení – Manažer musí umět dobře pracovat s hypotézami, zejména potom v prostředí, kde je velké množství informací, o kterých není čas přemýšlet.
4. Myšlení v čase – Manažer musí umět propojovat minulé, budoucí i přítomné události. Minulé myšlení užívá k analýze a poučení se z chyb, budoucí pro plánování procesů a přítomné myšlenky pro analýzu současného stavu.
5. Zaměření na cíle – Manažer motivuje nejen sebe, ale i pracovníky. Snaží se, aby celá firma vynaložila svou energii a úsilí, pro dosažení dlouhodobých i krátkodobých cílů společnosti. (Mallya, 2007)

2 TRH PRÁCE

Borjas (2020) definuje trh práce jako běžný ekonomický model. Setkává se zde křivka nabídky a křivka poptávky v bodě rovnováhy. Tyto křivky jsou ovlivňovány trhem, tedy nabídkou a poptávkou.

Palíšková (2014) uvádí, že nabídku tvoří domácnosti, tedy lidé nabízející svou pracovní sílu. Poptávku tvoří firmy, které poptávají pracovní sílu. Pracovníkům je za uskutečněnou práci vyplácena mzda.

Dvořáková (2012) zmiňuje, že trh práce může být označen za asymetrický, zejména z hlediska dostupnosti informací účastníků na pracovním trhu. Strana poptávky má často daleko více informací než strana nabídky.

2.1 Členění trhu práce

Základním členěním trhu práce je členění na interní sektor a externí sektor, často také nazýváno jako primární a sekundární sektor. Pracovní pozice v interním sektoru jsou chráněny před vnější soutěží. Odměna je založena na pracovní pozici, nikoliv na odvedeném výkonu. Jedná se často o vysoce kvalifikované pozice. Naopak pracovní pozice v externím sektoru jsou plně podřízeny zákonu nabídky a poptávky. O pracovní pozice nastává soutěž, přičemž rozhodujícím faktorem je výkonnost. Pracovní výkonnost je lépe kontrolovatelná, jedná se i o sezonní a příležitostné zaměstnání. Přejít mezi oběma sektory je možný, častěji však nastává případ, kdy se jedná o přechod z interního sektoru, do externího, například vlivem ztráty pracovní pozice. (Pavel Kuchař, 2007)

Tuleja (2007) uvádí další členění trhu práce, a to na formální pracovní trh a neformální pracovní trh. Formální trh práce je oficiální pracovní trh, kde se vyskytují legální pracovní příležitosti, tento trh je kontrolován a regulován příslušnými úřady a orgány, jako jsou například ministerstvo práce a sociálních věcí, pracovní úřad, finanční úřad a podobně. Neformální trh práce je často spojován s nelegální prací ať už z šedé nebo černé ekonomiky, tento trh není kontrolován úřady ani orgány. Práce na tomto trhu však může být trestána dle zákonů dané země.

2.2 Nezaměstnanost

Šmajsová Buchtová (2013) definuje nezaměstnanost jako stav, kdy osoba usilovně hledá práci, ale není schopna jí najít. Tato osoba zároveň musí být aktivní pracovní silou.

Lidé hledají práci, která pro ně bude zdrojem obživy, ale nemohou ji najít. V tomto stavu není dosahována rovnováha na trhu práce, protože není dostatečná poptávka po pracovní síle. Důvodů tohoto stavu je několik, mohou se týkat, světa, státu, regionu, odvětví a podobně. (Jandourek, 2013)

2.2.1 Příčiny nezaměstnanosti

Vokoun (2017) udává, že je známých mnoho příčin vzniku nezaměstnanosti, mezi hlavní patří například:

- Střídání hospodářských cyklů
- Demografické vlivy
- Vysoká inflace
- Mzdová politika
- Dynamika ekonomiky
- Nepružnost mezd

V současné světové situaci můžeme pozorovat vysokou nezaměstnanost mnoha zemí světa, a to vlivem pandemie COVID-19.

2.2.2 Dělení nezaměstnanosti

Mezi základní formy nezaměstnanosti patří nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklická.

1. Nezaměstnanost frikční – tato forma nezaměstnanosti vzniká z pohybu osob mezi různými pracovními pozicemi. Důvodů pro vznik frikční nezaměstnanosti je několik, zaměstnanec se může rozhodnout pro změnu pracovní pozice kvůli bezpečnosti práce, nízké mzdě, posunu v kariéře, dopravě a podobně. Frikční nezaměstnaní jsou nezaměstnaní dobrovolně, za účelem změny pracovní pozice.
2. Nezaměstnanost strukturální – tato nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, čímž dojde k nesouladu nabídky a poptávky. Lidé přicházejí o svá pracovní místa, nicméně vznikají i místa nová. Problémem však je

nekvalifikovanost pracovníků pro místa nová, musí tak dojít k rekvalifikaci, což je i řešením.

3. Cyklická nezaměstnanost – tato forma nezaměstnanosti se týká ekonomické recese. Při ekonomické recesi firmy snižují objemy produkce, což má také za následek, že musí snižovat mzdy, nebo dokonce propouštět. Poptávka po pracovní síle tak klesá. Nabídka pracovní síly však roste a tím roste i celková nezaměstnanost. (Josef Vlček, 2009)

Buchtová (2010) dělí nezaměstnanost z hlediska dobrovolnosti, můžeme tak rozdělit nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou.

Dobrovolná nezaměstnanost je způsobena volbou, jak už z názvu vyplývá, je dobrovolná, osoba upřednostňuje volný čas před prací. Na rovnovážném trhu by byla pouze dobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost zahrnuje osoby, které se najít práci snaží a byli by ochotni pracovat za nabízenou mzdu, ale nemohou práci najít. Důvody nedobrovolné nezaměstnanosti mohou být různé, může to být ekonomická situace v regionu, nízká kvalifikace pracovníka, válečný konflikt a další.

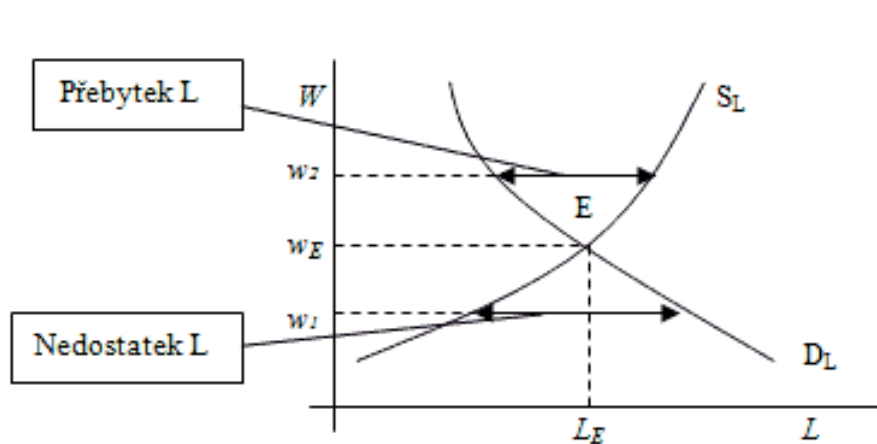
2.2.3 Dopady nezaměstnanosti

Mareš (2002) člení dopady nezaměstnanosti na ekonomické, sociální a psychické.

1. Ekonomické dopady – čím déle je člověk nezaměstnaný, tím větší finanční problémy má. Dlouhodobou nezaměstnaností člověk neuspokojuje své ekonomické potřeby a klesá jeho spotřeba zboží na trhu.
2. Sociální dopady – ztráta zaměstnání je spojována se snížením sociálního statusu. Sociální izolaci, kterou může dlouhodobá nezaměstnanost způsobit zvládají nejlépe osoby mladého věku, větší problémy se sociální izolací pocítují osoby pokročilého věku.
3. Psychické dopady – psychické dopady nezaměstnanosti se mohou u každé osoby lišit, může se dostavit jemné psychické napětí, nebo v horším případě i strach, úzkost, deprese, či jiné psychické nemoci.

2.3 Rovnováha na trhu práce

Brožová (2003) udává, že rovnováha na trhu je pouze teoretickým ideálním stavem, v reálném trhu práce se s ní nesetkáváme. Teoreticky by tento stav mohl nastat, kdy svou pracovní sílu nabídne přesně stejný počet lidí, který poptávají firmy za určitou mzdu vyplacenou za odvedenou práci.

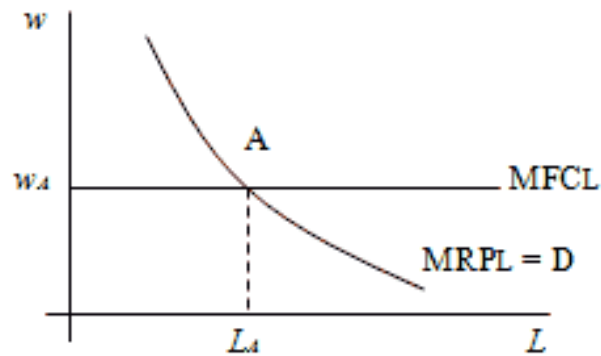


Obrázek 2 Rovnováha na trhu práce (miras.cz)

Bod E vyjadřuje bod rovnováhy na trhu práce. Písmeno L vyjadřuje práci jako takovou, od anglického slova labour, křivka S vyjadřuje nabídku po práci, křivka D vyjadřuje poptávku po práci.

2.3.1 Poptávka po práci

Poptávka po práci se odvíjí od poptávky po zbožím a službách. Například poptávka po práci v automobilové společnosti Škoda, se odvíjí od poptávky po samotných automobilech. Jestliže se sníží poptávka po automobilech, sníží se i počet zaměstnanců ve firmě, protože dojde ke snížení objemu výroby. (Jurečka, 2018)



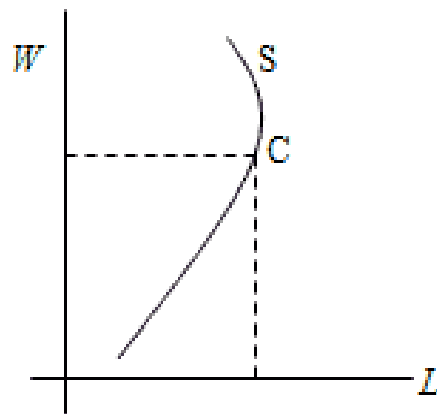
Obrázek 3 Poptávka po práci (miras.cz)

Stejně jako u předchozího obrázku, písmeno L značí práci, podle anglického slova labour. Osa X je pojmenována L, což vyznačuje množství poptávané práce. Osa Y je pojmenována W a vyznačuje mzdovou sazbu poptávanou za práci. MRPL znamená mezní produkt práce a je roven poptávce. MFCL značí mezní náklady na práci a jsou rovny mzdové sazbě. Poptávka jako taková je opět značena písmenem D.

2.3.2 Nabídka práce

Nabídku práce tvoří domácnosti, které mohou, ale nemusí nabízet svou pracovní sílu firmám. Člověk se může rozhodnout, zdali svůj čas využije k práci, či k jiným aktivitám. (Soukup, Pošta, Neset, & Pavelka, 2018)

Jírová (1999) vnímá nabídku práce jako počet pracovníků, kteří jsou firmám k dispozici, nebo také jako počet možných hodin odpracovaných ve firmách, továrnách a ostatních podnicích.



Obrázek 4 Nabídka práce (miras.cz)

Osa X je pojmenována L , značí, kolik práce je nabízeno. Osa Y je pojmenována W a značí mzdové sazby, které jsou za práci vypláceny. Vzrostou-li mzdy nad bod C , sníží se poptávka firem po pracovní síle. Písmeno S opět vyznačuje nabídku po práci.

3 ÚVOD DO PROBLEMATIKY MIGRACE

V této kapitole se věnuji migraci. Z počátku její definicí, typologií a motivy. Poté přímo migraci pracovní, kde sleduji zejména jaké má pracovní migrace dopady a následně i historii na území České republiky.

3.1 Migrace

Migraci můžeme definovat jako pohyb osob, nebo skupin obyvatel v geografickém prostoru, ať už přechodně, nebo trvale. (Jandourek, 2012)

Matoušek (2003) definoval migraci jako stěhování obyvatel z jednoho regionu, nebo země do jiné.

Pod pojmem migrant, si tedy můžeme představit člověka, který se stěhuje z jednoho regionu, či země do druhého.

3.1.1 Typologie migrace

Jedním ze základních druhů členění migrace je členění na migraci dobrovolnou a nucenou. Dobrovolná migrace nastává, jestliže se migrant rozhodne sám svůj region opustit, není k tomu přinucen. Dobrovolná migrace se dále člení na. Nucenou migrací se pak rozumí migrace, kdy situace nedovoluje migrantovi dále setrvat v jeho regionu, ať už z důvodů válek, politických režimů, nebo například přírodních katastrof. (Palát, 2014)

Baštecká (2013) dále člení migraci na vnitřní a mezinárodní. Vnitřní znamená změnu trvalého pobytu mezi administrativními jednotkami, například okresy, kraje a podobně. Mezinárodní migrace je změna trvalého pobytu za hranice státu.

Kunešová (2014), člení migraci na ekonomickou a neekonomickou. Důvodem Ekonomické migrace je často rozdílná mzda regionů, ekonomický stav zemí, životní úroveň obyvatelstva. Neekonomická migrace je migrací způsobenou válkou, přírodními jevy nebo díky sociálním vazbám.

Z hlediska legálnosti, rozdělil Palát (2013) migraci na legální a ilegální. Legální migranti jsou osoby, které splňují veškeré zákonné podmínky. Ilegální migranti jsou osoby, které nesplňují všechny zákonné podmínky. Takový migrant mohl do země například neoprávněně vstoupit, nebo nedodržel lhůtu povoleného pobytu v dané zemi.

Kategorizace migrantů dle Rabušice a Burjanka (2003) hovoří o sedmi skupinách. Těmito skupinami jsou:

1. uprchlíci – osoby které uprchly z politických, často náboženských nebo válečných důvodů,
2. žadatelé o azyl – osoby žádající o azyl, splní-li podmínky Ženevské úmluvy, stávají se uprchlíky
3. ilegální migranti – osoby pobývajících v cílové zemi nelegálně
4. dočasní pracovní migranti – osoby vykonávající v cílové zemi terminovaný pracovní poměr,
5. vysoce kvalifikovaní migranti – osoby pobývajících v cílové zemi pouze z důvodu práce
6. rodinní příslušníci – rodinní příslušníci, kteří migrují za zbytkem své rodiny
7. navrátilci – migranti vracějící se do své země původu.

3.1.2 Motivy k migraci

Motivy k migraci můžeme rozčlenit do dvou skupin, a to na finanční a nefinanční motivy. Finanční motivy jsou takové motivy, kdy migranti porovnávají ekonomické aspekty migrace. Očekávají tak zvýšenou mzdu, zlepšení životní úrovně, nebo rychlejší dosažení svých cílů. (Collier, 2013)

Nefinanční motivy jsou faktory, které se netýkají ekonomických aspektů, ale mohou to být například bezpečnostní motivy, klimatické motivy, dostupnější a kvalitnější vzdělání, nebo například náboženské motivy. (Palát, 2013)

Neoklasická ekonomie se dívá na migraci z makroekonomického a mikroekonomického pohledu. Dle makroekonomického pohledu je podle neoklasické ekonomie motivem k migraci rozdílná výše mezd a příležitostí mezi zeměmi. Z mikroekonomického pohledu hovoří neoklasická ekonomie o jednotlivcích, racionálně uvažujících o nákladech a výnosech spojených s migrací. (Massey, 2003)

Uherek (2016) rozděluje motivy migrace na push a pull faktory. Push faktory jsou faktory, které migranta lákají do cílové země. Mezi tyto faktory patří například vyšší mzdy, lepší životní úroveň, lepší vzdělání, svobodný režim a podobně. Pull faktory jsou naopak faktory, které migranta motivují k opuštění své vlasti. Mezi tyto faktory patří například válka, klimatická situace, náboženská diktatura, nedostatek pracovních míst, nedostatek příležitostí.

3.2 Pracovní migrace

Pracovní migrace je jedním z fenoménů současné Evropské Unie, vytváří diskuse jak mezi širokou, tak odbornou veřejností. Evropská Unie je častým cílem migrantů z důvodu, že nabízí významně vyšší mzdy, než mají občané třetích zemí. (Čížinský Pavel, 2014)

3.2.1 Členění pracovní migrace

Pracovní migraci členíme na migraci nabídkovou a migraci poptávkovou. Nabídková migrace je vyvolána impulsy států, v této souvislosti se setkáváme s takzvaným odlivem mozků, který hovoří o odlivu vysoce kvalifikovaných pracovníků z rozvojových zemí. Příkladem mohou být lékaři, kteří opouštějí rozvojové země a vykonávají své profese v ekonomicky bohatých zemích. Poptávková migrace je pak migrace vyvolána samotným migrantem, tato migrace se často týká méně kvalifikovaných pracovníků. (Čížinský Pavel, 2014)

Dalším členěním pracovní migrace je členění dle délky jejího trvání, a to na migraci dojížděkovou, dočasnou a trvalou. Dojížděková migrace je prováděna formou dojíždění, ať už denního, nebo týdenního. Dočasná migrace je migrací na určenou dobu s předpokladem návratu do země původu. Trvalá migrace pak hovoří o migrantech, kteří v zemi žijí do konce pracovního, nebo celého života. (Bastýř Ivo, 2005)

3.2.2 Pozitivní dopady pracovní migrace

Kunešová (2014) zmiňuje, že mezi pozitiva pracovní migrace pro hostitelskou zemi patří například tyto faktory:

- Růst agregátní poptávky po zboží a s tím související růst HDP.
- Možnost předání znalostí, umu, rozšíření obzorů.
- Využití nových technologií.

- Zaplnění volných pracovních míst na trhu práce. Tyto místa bývají často neatraktivní pro obyvatele daného státu.
- Příliv peněz do státního rozpočtu, a to zejména vlivem placení daní, placení pojištění a podobně.
- Vznikají nové firmy (migranti přináší do zemí i svou kulturu, nejčastěji vznikají například restaurace zaměřené na stravu ze země původu migranta, nebo dováží zboží, které je populární v dané zemi)

Obecně se dá říci, že přijímání migrantů je pro Českou republiku velice výhodné. Z pohledu na delší časový horizont lze vyčíst, že migrace zvyšuje vybrané roční daně až o 90 miliard korun. Krátkodobě však migrace pomáhá i k růstu HDP České republiky.

3.2.3 Negativní dopady pracovní migrace

Mezi negativa pracovní migrace pro hostitelskou zemi řadí Kunešová (2014) například:

- Sociální problémy mezi obyvatelstvem.
- Možný rasismus, xenofobie, protesty.
- Možná je také diskriminace ze strany zaměstnavatelů, kteří mohou dávat migrantům nižší mzdy než domácím pracovníkům, nebo tvořit pro domácí pracovníky lepší pracovní podmínky.
- Zaplňování míst snižuje tlak na zaměstnavatele, kteří nemusí zvyšovat mzdy pro zaplnění pozic.
- Nárůst nelegální pracovní činnosti
- Možné konflikty, násilí pramenící z odlišných kultur, názorů, náboženství a dalších odlišností.
- Finance vynaložené na integraci, jazykovou bariéru, podporu, které se nemusí nikdy vrátit, nebude-li integrace úspěšná

Například na sousedním Německu, lze jasně vidět, že má migrace své pozitiva, i negativa. Německo v posledních letech zažívá silný příliv migrantů, a to zejména z Asijských zemí. Největším přínosem pro Německo se stalo otočení klesajícího trendu zaměstnaných osob vlivem stárnutí populace. Na jednoho důchodce již připadá 2,13 pracujících občanů, z původních 2,05. Negativa jsou však zejména sociální, vzrostlá kriminalita, nepokoje a rozdělení společnosti, podle názorové rozlišenosti ve vztahu k migraci.

3.3 Migrace v České republice

3.3.1 Migranti v českém právu

Palát (2014) udává, že v českém právu neexistuje pojem imigrant – přistěhovalec, české právo zná pouze pojem cizinec, autorem je pojem cizinec označován za nevhodný, protože vyjadřuje odlišnost osoby od domácích obyvatel, pojem imigrant označuje za více neutrální.

Dle zákona o pobytu cizinců se cizinci dělí na dvě skupiny, cizince z Evropské unie a cizince z třetích zemí. Občané Evropské unie podléhají právům evropské unie, cizinci z třetích zemí se dále dělí na s vízy a bezvízové. Cizinci s vízy musí před každou cestou požádat o speciální vízum, a to ať už se jedná o studium, práci, či podnikání.

3.3.2 Historie migrace České republiky před Sametovou revolucí

Po 2. světové válce, která probíhala v letech 1939-1945 se začali do České republiky vracet občané, kteří kvůli válce emigrovali. Počet navrátilivších se osob přesáhl 100 000. Zeměmi návratu byly například Velká Británie, USA, Rakousko, Švýcarsko, nebo Kanada.

V 80. letech žilo v České republice přibližně 28 000 cizinců, vlivem komunismu zde byla většina těchto cizinců pouze na pracovní vízum, a to zejména z Polska, Sovětského Vietnamu. (Baršová Andrea, Barša Pavel, 2005)

3.3.3 Historie migrace České republiky po Sametové revoluci

Vlivem sametové revoluce v roce 1989 nabírá migrace v české republice na obrátkách. Mezi lety 1990-2000 se do České republiky přistěhovalo více než 100 000 osob. Tyto osoby zde byly jak pracovní, tak na trvalý pobyt. Začíná období zvýšené migrace ze zemí východní Evropy, pro které je Česká republika finančně zajímavou destinací. S tím se ovšem zvýšila i kriminalita, zejména na území Prahy. (Drbohlav Dušan, 2010)

4 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

V teoretické části jsem se seznámil a pochopil základní principy migrace, trhu práce a firemní kultury. Každé z těchto částí byla věnována samostatná kapitola dále rozdělená do několika podkapitol. U každé kapitoly proběhla rešerše z několika knižních zdrojů, bylo-li to vhodné, byl text doplněn o obrázky.

První kapitola se věnuje firmě, firemní kultuře a strategickému plánování, které je nedílnou součástí současných trendů vedení firmy. Na začátku kapitoly byla firemní kultura stručně vysvětlena, poté byly určeny prvky firemní kultury, které se u různých autorů mohou lišit, mezi mnou uvedené patří například hodnoty, normy, nebo postoje firmy. Došlo i k vypsání znaků silné firemní kultury a uvedení různých typologií, ať už dle Charlese Handyho, Ekonomických charakteristik, nebo dle rizikovosti. Další část této kapitoly se věnuje strategickému plánování. Na začátku této podkapitoly definuji strategické plánování a strategii samotnou. Popisuji zde také jednotlivé kroky tvorby strategického plánu, která začíná tvorbou mise a stanovení vize a končí přeměnou strategie ve strategický plán. V úplném závěru této kapitoly se věnuji strategickému myšlení pěti Liedtkovým elementům strategického myšlení, mezi které patří například systémový pohled nebo inteligentní oportunismus. Tyto elementy jsem také doplnil vhodným obrázkem.

Druhá kapitola patřila trhu práce a nezaměstnanosti jako takové. Trh práce byl definován a rozdělen dle typologií trhu práce. Poté přišla na řadu nezaměstnanost, kterou jsem opět definoval, rozdělil dle typologií a v neposlední řadě určil ekonomické příčiny nezaměstnanosti a dopady nezaměstnanosti jednotlivce. Na řadu přišly základní pojmy jako rovnováha na trhu práce, nabídka práce a poptávka práce. Všechny tyto pojmy byly popsány a doplněny vhodnými obrázky. Práci poté zakončila nezaměstnanost na území České republiky. Jádrem této podkapitoly byly statistické údaje ze Statistického úřadu České republiky. Celá podkapitola obsahuje graficky vyjádřenou procentuální nezaměstnanost České republiky, graficky vyjádřenou nezaměstnanost jednotlivých krajů na našem území, kde nejvyšší nezaměstnanost v roce 2019 vykazuje kraj Karlovarský a graficky vyjádřené srovnání nezaměstnanosti České republiky, Evropy a Evropské unie. Z tohoto vyjádření vyplývá, že má Česká republika nižší nezaměstnanost, než je Evropský průměr, nebo i dokonce průměr Evropské unie.

Třetí kapitola byla věnována migraci. Nejdříve jsem migraci definoval a poté rozčlenil dle známých typologií například na dobrovolnou a nucenou. Další část této kapitoly se věnovala

pracovní migraci, která je jedním ze základních stavebních kamenů této bakalářské práce. Pracovní migraci jsem rozčlenil, základním dělením je dělení na pracovní migraci nabídkovou a poptávkovou a poté vypsali její pozitivní a negativní dopady na společnost. Závěr této kapitoly věnuje se migrantům v podmínkách České republiky, kde vyšlo najevo, že české právo ani slovo migrant nezná a historii migrace na našem území. V praktické části mé bakalářské práce poté proběhne analýza současného stavu migrace v České republice ať už celkového, nebo dle krajů.

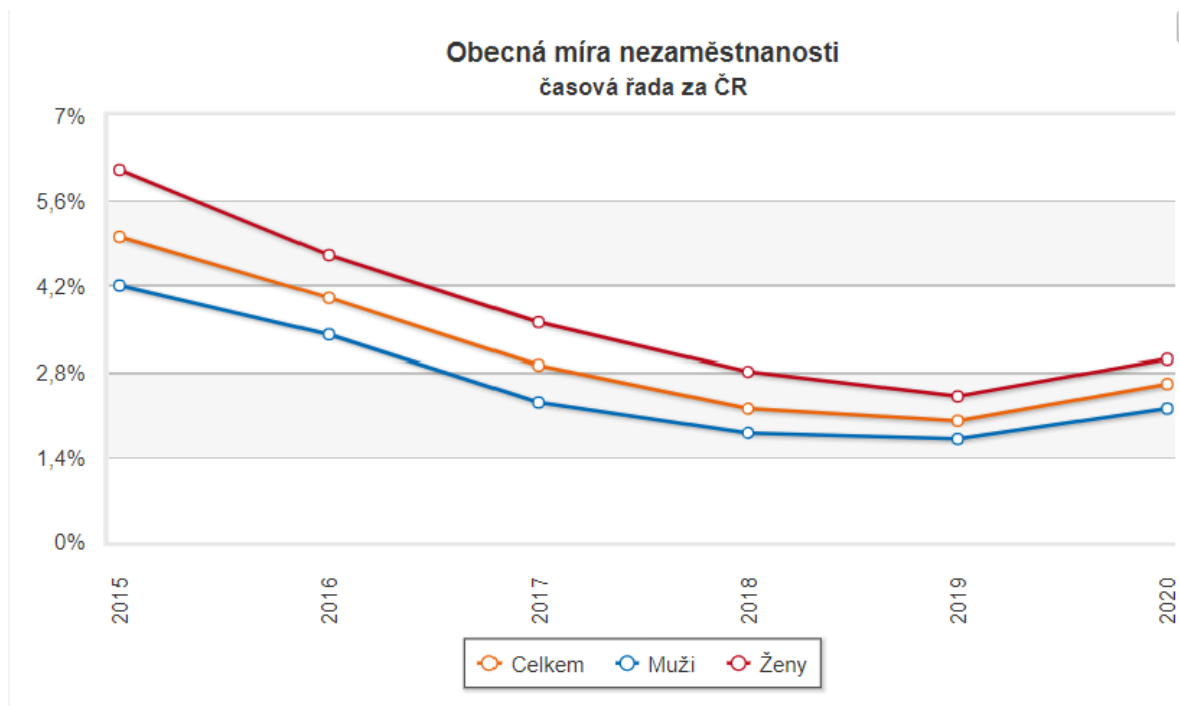
Celá teoretická část mě obohatila o nové znalosti a jsem si jist, že mi pomůže pro vypracování praktické části. Ve zvolené firmě mohu zjistit, zda firma má přebytek nebo nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trhu práce, nebo zda firma vyvolává poptávku po zahraničních pracovnících, nebo se jí pracovníci nabízejí sami. Podstatné bude také analyzování, jaký mají zahraniční pracovníci ekonomický a sociální dopad na firmu.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICCE

Údaje týkající se nezaměstnanosti poskytuje na měsíční, kvartální i roční bázi Český statistický úřad. Některé statistiky uvádí s nízkou prodlevou, některé statistiky s odstupem několika let, proto nelze všechny údaje nalézt pro rok 2020, nebo 2021.

5.1.1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

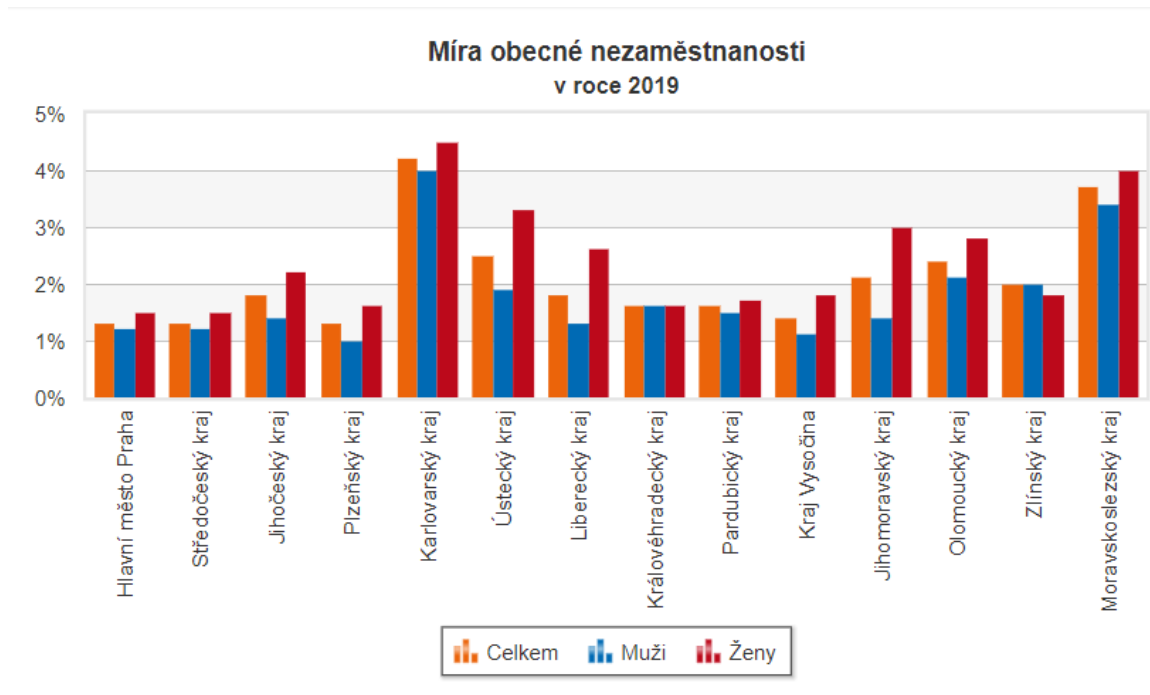


Obrázek 5 Vývoj nezaměstnanosti v ČR 2015-2020 (czso.cz)

Z grafu můžeme vyčíst, že nezaměstnanost měla v České republice do roku 2019 klesající trend, od roku 2020 začíná trend opět stoupat, nicméně se mohlo jednat pouze o jednorázovou záležitost. V Roce 2015 byla v daném období nezaměstnanost nejvyšší a to na 6 %, nejnížší byla naopak roku 2019 a to 2 %. Obecně platí trend, že nezaměstnanost žen je vyšší než nezaměstnanost mužů.

5.1.2 Nezaměstnanost v krajích České republiky

Nezaměstnanost napříč kraji České republiky udává Český statistický úřad nejpozději z roku 2019.

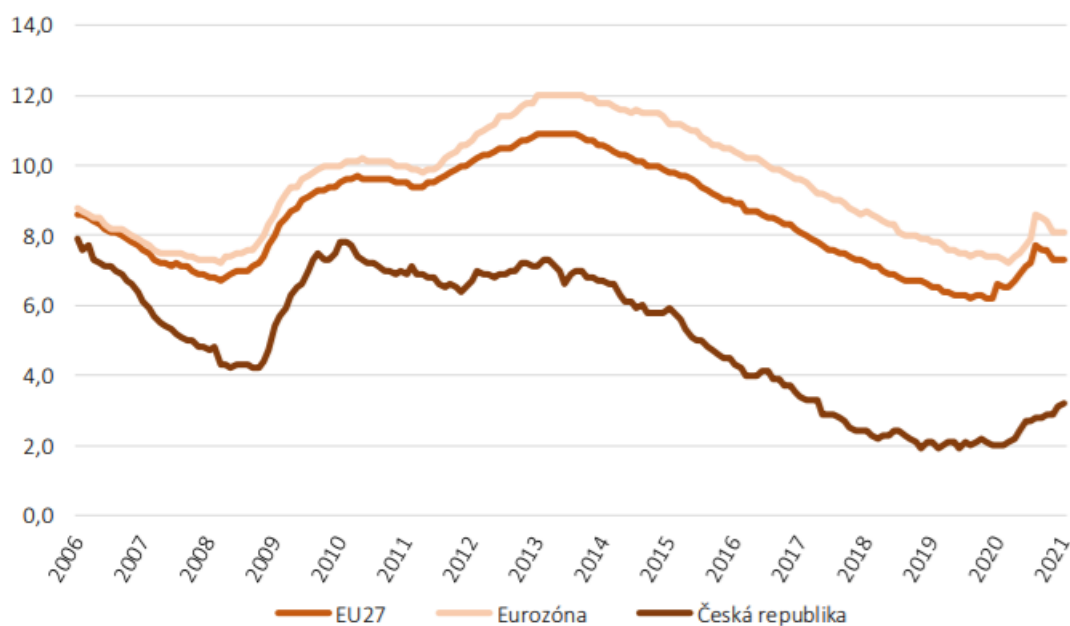


Obrázek 6 Krajská nezaměstnanost v roce 2019 (czso.cz)

Z grafu můžeme vyčíst, že nejvyšší krajskou nezaměstnanost má Karlovarský kraj a to přibližně 4.2 %. Vysokou nezaměstnanost udává i kraj Moravskoslezský a to 3.8 %. Nejnížší nezaměstnanost naopak udávají kraje Středočeský a Hlavní město Praha a to přibližně 1.5 %. Ve srovnání s minulým grafem, který udává v roce 2019 nezaměstnanost přibližně 2.7 % vidíme, že se krajské hodnoty odchyľují na obě strany a nezaměstnanost napříč kraji se tak výrazně liší. Z hlediska pohlaví lze vyčíst, že téměř ve všech krajích je nezaměstnanost žen vyšší než nezaměstnanost mužů, jedinou výjimkou je kraj Královohradecký, kde je nezaměstnanost obou pohlaví stejná.

5.1.3 Srovnání nezaměstnanosti České republiky

Pro srovnání jsem zvolil Evropu a Evropskou unii, což považuji za nejvíce vypovídající srovnání, jelikož srovnání například s Afrikou by bylo dle mého názoru nevypovídající.



Obrázek 7 Srovnání nezaměstnanosti ČR s Evropou (psp.cz)

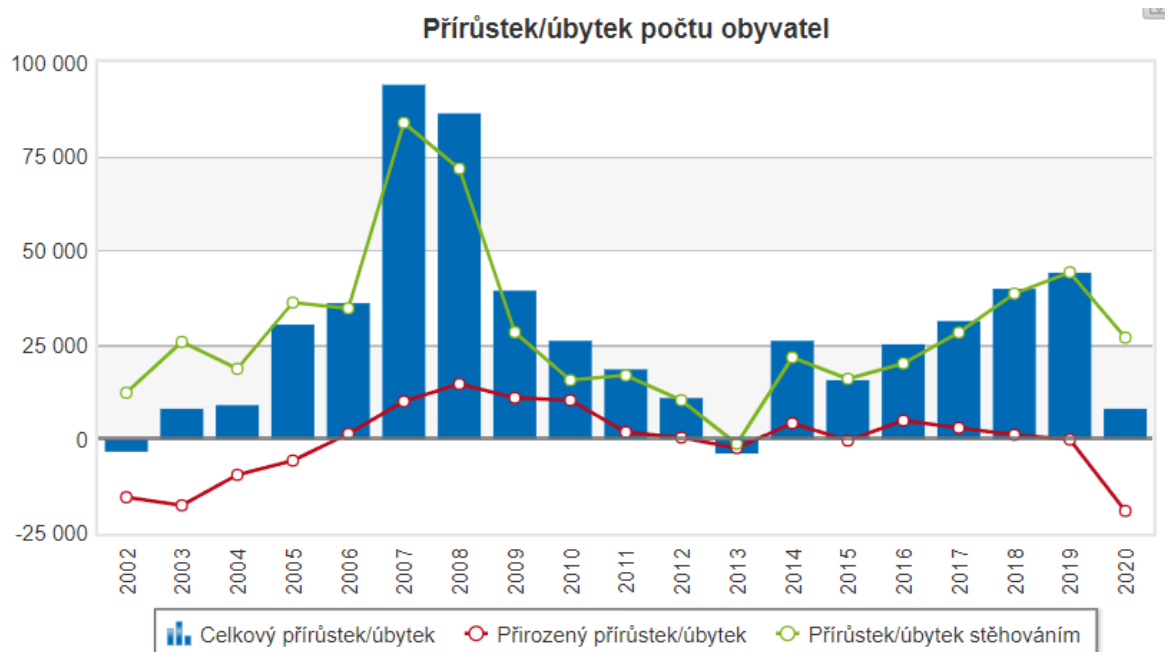
Z grafu vyplývá, že Česká republika má výrazně nižší nezaměstnanost nežli Evropský Unie, nebo celá Evropa. Tento stav je také často zmiňován médii a dlouhá léta platí, že má Česká republika jednu z nejnižších nezaměstnaností na světě. Křivky Nezaměstnanosti ČR, Evropské Unie i Evropy si jsou navzájem velmi podobné, rozdílem jsou však hodnoty, které vyjadřují. Obecně se dá říci, že nejvyšší nezaměstnanost zaznamenává Evropa jako celek, méně pak Evropská Unie a nejméně Česká republika jako samostatná země. Nejvyšší nárůst nezaměstnanosti zapříčinila finanční krize v roce 2008 který zvedla Evropskou nezaměstnanost až na 12 %, nezaměstnanost Evropské unie na 11 % a v České republice pak na 7.9 %. Nejnižší nezaměstnanost zaznamenávali všechny celky v letech 2019-2020, kdy se v České republice nezaměstnanost dostala až pod 2 %, v Evropě až na 7.5 % a v Evropské Unii pod 7 %. Aktuální hodnoty jsou pro Evropu 8 %, pro Evropskou unii 7.5 % a pro Českou republiku 3 %.

6 ANALÝZA MIGRACE NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY

V této části mé bakalářské práce analyzuji stav migrace na území České republiky potažmo ve městě Zlín, a to pomocí nejaktuálnějších možných informací zejména z Českého statistického úřadu.

6.1 Meziroční přírůstky a úbytky obyvatel

Z počátku je vhodné zmínit, v jakém stavu je Česká republika z hlediska růstu, nebo poklesu počtu obyvatel. Západní země často zmiňují problém zpomalení růstu, či dokonce úbytku počtu obyvatel, je tomu tak i v České republice?



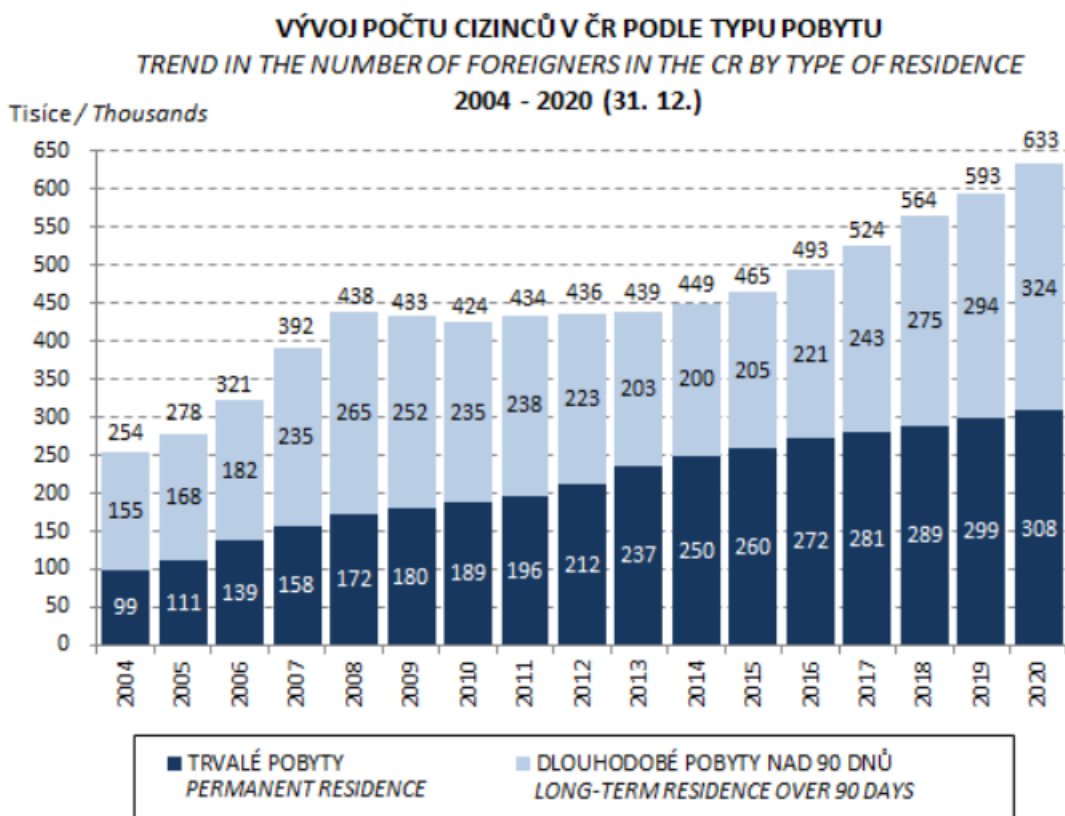
Obrázek 8 Meziroční přírůstky a úbytky obyvatel (cszo.cz)

Na následujícím grafu vidíme modrými sloupci vyznačené celkové přírůstky/úbytky počtu obyvatel, červenými body vyznačené přirozené přírůstky/úbytky a zelenými body vyznačené přírůstky/úbytky vlivem migrace. Změna počtu obyvatel vyvolaná přirozenou cestou je v posledních letech těsně nad hranicí nuly. Výjimkou je rok 2020 kdy obyvatel přirozenou cestou ubylo přibližně o 22tisíc, dle mého názoru byl tento rok ovlivněn úmrtností pandemie Covid-19. Roční změna počtu obyvatel vyvolaná migrací je v České republice až na rok 2013 vždy pozitivní, a to v jednotkách desítek tisíc, od roku 2015 je trend pozitivní, v roce 2020 však přišel pokles, který opět považuji za jeden z dopadů pandemie Covid-19. O

celkové změně se dá říci, že v České republice zpravidla obyvatel přibývá, a to přibližně o 5 až 90 tisíc obyvatel ročně, výjimkou je pouze rok 2002 a 2013 kdy obyvatel ubylo, a to pouze v jednotkách tisíc. Růst počtu obyvatel je vyvolán zejména migrací, bez tohoto jevu by se dalo říci, že by byl počet obyvatel ve stavu stagnace.

6.2 Počet v cizinců v České republice

Následující graf ukazuje počet cizinců v České republice (v tisících), dále rozlišuje tmavě modrou barvou cizince s trvalým pobytem a světle modrou barvou cizince pobývající na našem území dlouhodobě, nikoliv však trvale.

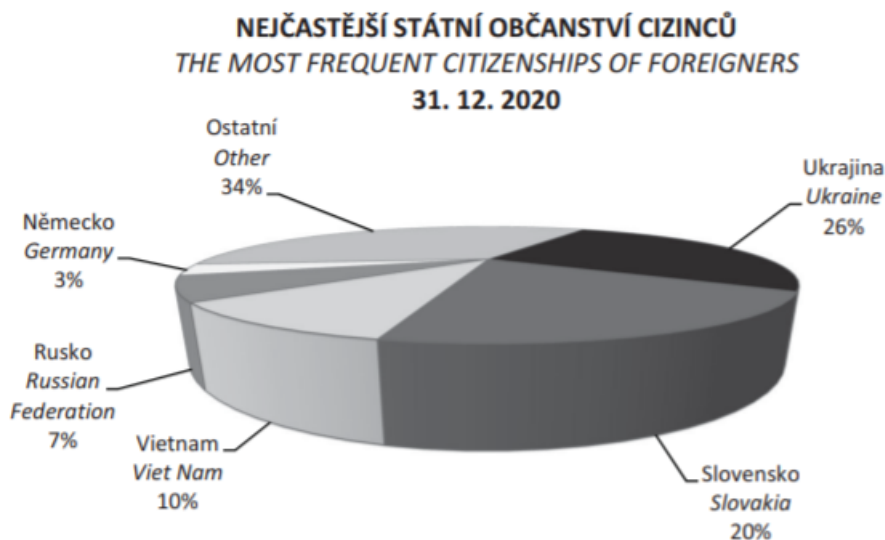


Obrázek 9 Vývoj počtu cizinců v České republice (cszo.cz)

Počet trvale pobývajících cizinců v České republice neustále roste v roce 2020 dokonce překonal hranici 300 tisíc osob, přesněji pak 308 tisíc osob. Počet dlouhodobě pobývajících cizinců na našem území má taktéž rostoucí charakter, kdy v roce 2020 tento počet také přesáhl 300 tisíc, osob přesněji 324 tisíc osob. Dlouhodobě pobývajících cizinců je tedy více než trvale pobývajících. Celkový počet cizinců na našem území byl v roce 2020 633 tisíc osob, což je taktéž státní maximum.

6.3 Cizinci v České republice dle národnosti

Nejaktuálnější informace o státních občanstvích cizinců pobývajících v České republice jsou informace vydané Českým statistickým úřadem a to z 31.12.2020 vztahující se právě k roku 2020.

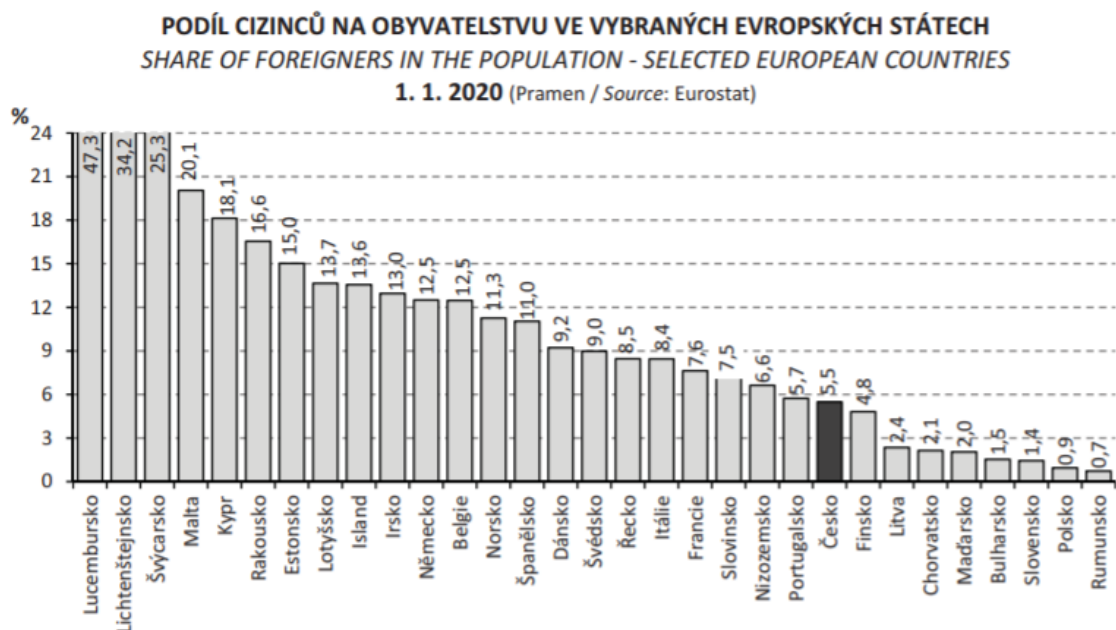


Obrázek 10 Státní příslušnost cizinců v ČR (cszo.cz)

V roce 2020 byli nejčastěji na našem území cizinci s Ukrajinským státním občanstvím, kteří zaobírali hned čtvrtinu celkového počtu cizinců na našem území. Druhou nejčastější skupinou jsou cizinci se Slovenskou státní příslušností, která tvoří 20 % celkového počtu cizinců. Třetí největší pak činí velice aktivní vietnamská komunita. Čtvrtou skupinou jsou Rusové a pátou Němci. Zbýlých 34 procent cizinců tvoří cizinci s ostatním cizím občanstvím, jako například Mongolským, Polským a podobně.

6.4 Srovnání České republiky s Evropou

Za podstatné považují i srovnání České republiky se zbytkem Evropy. Toto srovnání může podhalit, o kterou zemi je cizinci zájem, ale také politiku, kterou jednotlivé státy vzhledem k migraci zastávají. Následující graf vyjadřuje, kolik procent z celkového počtu obyvatel státu tvoří právě cizinci. Tento údaj je dostupný z data 1.1. 2020, vyjadřuje tedy podíly cizinců z roku 2019.

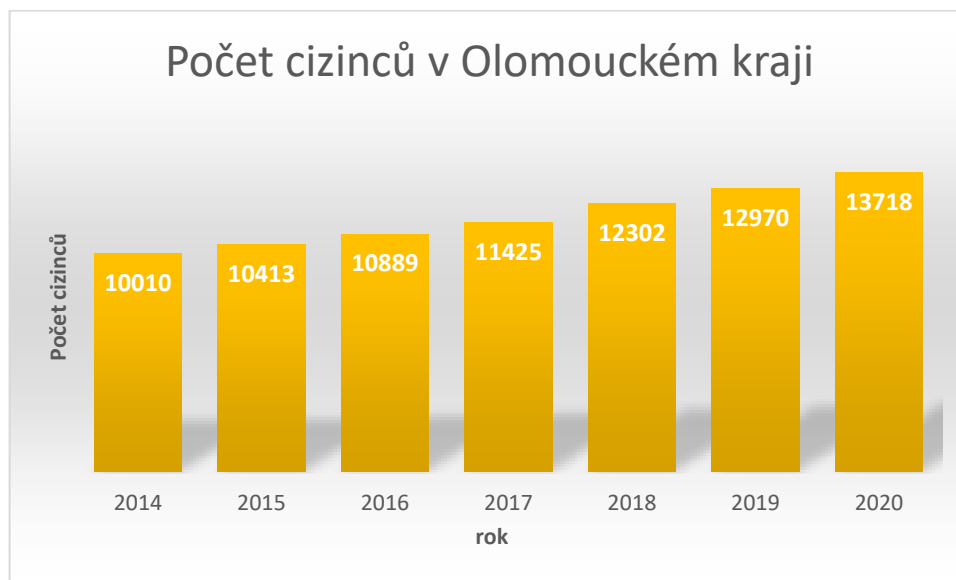


Obrázek 11 Srovnání České republiky s Evropou (cszo.cz)

Na prvním místě v tomto grafu se umístilo Lucembursko, kde tvoří cizinci téměř 50 procent obyvatelstva. Další země s velkým podílem jsou například Lichtenštejsko, Švýcarsko, nebo Malta. Myslím si, že tyto země jsou vysoko zejména kvůli svým vysokým mzdám, které jsou významným lákadlem pracovní migrace. Česko na tomto seznamu figuruje spíše níže s 5,5 procenty cizinců, překonává však země, kde je mzda nižší, jako jsou například Bulharsko, Slovensko, Polsko, nebo Rumunsko. Tyto země jsou pak pro migranty zejména z tohoto důvodu nezajímavé. Překvapující je pro mě vysoký podíl cizinců na Kypru, jako možné důvody mě napadají daňově přívětivé prostředí, nebo fakt, že jedna z částí Kypru je Turecká. Právě tato část pak může být lákadlem pro zejména Turecké migranty.

6.5 Počet cizinců pobývajících ve Olomouckém kraji

Následující graf se věnuje Olomouckému kraji, který je také domovským krajem mnou zvolené firmy.

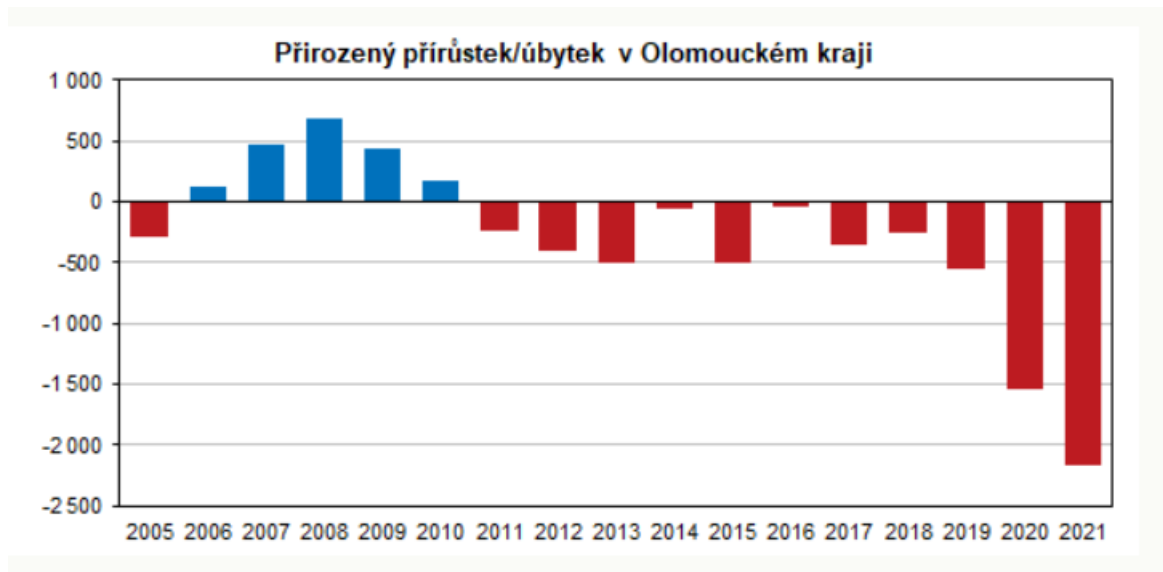


Obrázek 12 Počet cizinců v Olomouckém kraji (vlastní zpracování)

Z grafu lze vyčíst, že počet cizinců v Olomouckém kraji má stoupající trend, za posledních 6 let se počet zvýšil z 10010 na téměř 1400, což je téměř 40% nárůst během posledních 6 let. Z dříve zjištěných informací mohu i konstatovat, že tyto čísla netvoří významnou část celkového počtu cizinců, v porovnání s celou českou republikou, ve které je přes 600 000 cizinců netvoří Olomoucký ani 3 % celkového počtu cizinců na našem území. Významný podíl na tomto faktu má hlavní město Praha, které je cílem téměř 250 tisíc cizinců pobývajících na našem území.

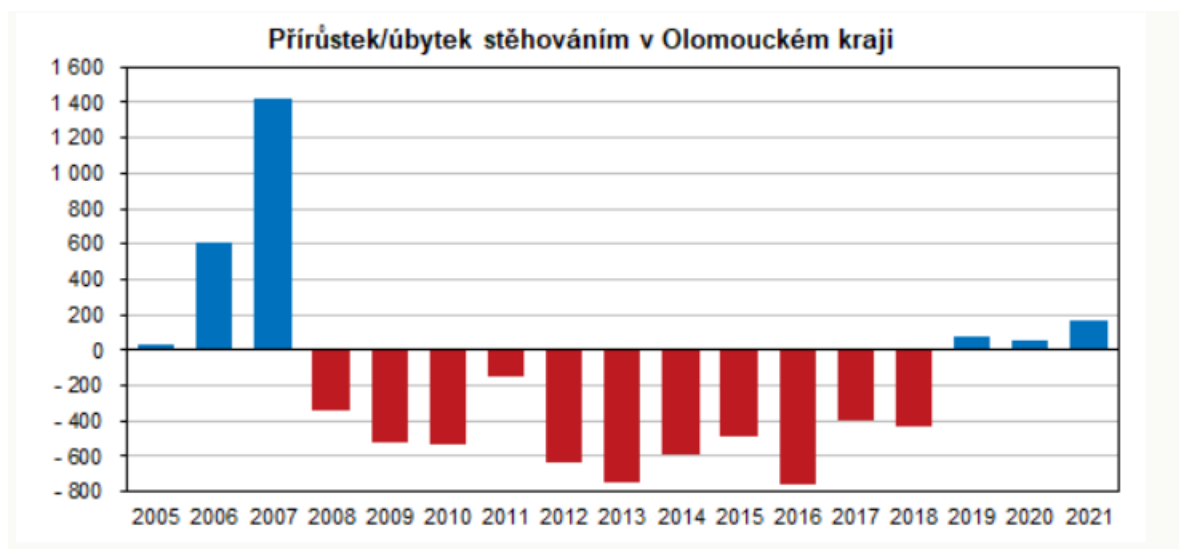
6.6 Meziroční přírůstky a úbytky obyvatel v Olomouckém kraji

Má však růst počtu cizinců v Olomouckém kraji za následek i nárůst celkového počtu obyvatel v kraji?



Obrázek 13 Přirozený přírůstek/úbytek v Olomouckém kraji (czso.cz)

Tento graf nám vyjadřuje přirozenou změnu počtu obyvatel Olomouckého kraje, Z grafu je patrné že v posledních 10 let obyvatel v Olomouckém kraji přirozenou cestou ubývá. Z počátku byly tyto úbytky v řádech stovek obyvatel, nicméně v roce 2021 překonal tento jev hranici úbytku 2000 obyvatel.



Obrázek 14 Přírůstek/úbytek v Olomouckém kraji vlivem stěhování (czso.cz)

Tento graf znázorňuje přírůstky/úbytky obyvatel v Olomouckém kraji vlivem stěhování. Od roku 2008 do roku 2018 se vždy více lidí odstěhovalo, než přistěhovalo. V roce 2019 se tato

statistika mění a obyvatel se více přestěhovává. Jsou to však pouze desítky až stovky obyvatel, přesněji to nejvíce bylo přibližně 190 obyvatel. Z této statistiky je tedy patrné, že v celkovém součtu obyvatel v Olomouckém kraji jednoznačně ubývá. V roce 2021 ubylo dokonce 2000 obyvatel.

7 PŘEDSTAVENÍ FIRMY GECON MORAVIA S.R.O

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybral společnost GECON MORAVIA S.R.O., která byla založena v roce 2020 a působí v oblasti střední Moravy ve stavebnictví a inženýrství. Firma se věnuje zejména realizaci projektů bydlení, podnikání, obchodu, nebo například služeb. Firma má 8 stálých zaměstnanců a desítky externích zaměstnanců, ať už zahraničních, nebo domácích. Jednatel společnosti je Ing. Jiří Vánský, který ve firmě vykonává manažerskou pozici, při které kromě mnoha dalších činností například jedná s investory, řídí ekonomiku stavby a cash flow.

7.1 Organizační struktura firmy

Organizační struktura firmy se od založení v roce 2020 neustále rozrůstá. Firma je rozdělena do tří základních úseků a to obchodního, výrobního a ekonomického. Do Obchodního úseku spadá rozpočtář, který připravuje nabídky klientům a vyjednává o cenách, tento člověk je stálým zaměstnancem firmy. Výrobní úsek je tvořen nejvíce zaměstnanci patří sem přípravář, který je taktéž stálým zaměstnancem firmy, tento člověk obstarává materiál, rozhoduje o směnách, personálním obsazením na stavbách. Dále sem patří stavbyvedoucí, který je často zaměstnán externě a samotní pracovníci na stavbě. Počet pracovníků je různorodý, podle počtu zakázek a fáze ve které se zakázky nacházejí. V některých období jsou to až desítky pracovníků celkem, z toho část externích ať už přímo, nebo i přes agenturu a část stále zaměstnaných. Do ekonomického úseku pak spadá mzdový účetní a celkový účetní firmy. Oba tito zaměstnanci jsou zaměstnáni externě a nejsou tak smluvně vázanými pracovníky firmy.

7.2 Ekonomická situace firmy

Firma je i přes svoji krátkou existenci zisková. Tržby i zisk společnosti neustále rostou. Roční obrat se pohybuje v desítkách milionů korun. Jak jsem již zmínil, počet zaměstnanců má taktéž rostoucí charakter a firma očekává další budoucí ekonomický růst. Určitou brzdou v růstu firmy je rostoucí konkurence ve stavebním sektoru na střední Moravě, tu se však snaží porážet svou spolehlivostí a kvalitou odváděné práce.

8 POLO-STRUKTUROVANÉ ROZHOVORY

Rozhovor mi pro mou bakalářskou práci poskytl sám jednatel společnosti GECON MORAVIA s.r.o. Ing. Jiří Vánský a jeho zaměstnanec původem z Ukrajiny, který si přeje zůstat v anonymitě.

8.1 ROZHOVOR S JEDNATELEM SPOLEČNOSTI

Pana Ing. Jiřího Vánského jsem pro rozhovor zvolil hned z několika důvodů. Je to nejvýše postavená osoba v celé firmě a má přehled o stránce ekonomické i sociální a je také osobou, která zajišťuje zaměstnávání cizinců přes agenturu. Cílem rozhovoru je přinést vhled do prostředí stavební firmy, zejména pak do problematiky zaměstnávání zahraničních zaměstnanců. Celý rozhovor je rozdělen do tří částí, a to na část obecnou, která podhaluje základní informace o společnosti, část sociální, která obsahuje otázky týkající se sociálního začlenění cizinců a možných problémů s tím spjatých, poslední částí je část ekonomická, která zjišťuje pozitiva a negativa zaměstnávání cizinců.

Rozhovor s panem Ing. Jiřím Vánským proběhl 2.4.2022 v 09:00 v Olomouci a trval dvě hodiny

1. OKRUH OBECNÝ

Kolik zaměstnává vaše firma zaměstnanců? Zvyšuje, nebo snižuje se tento počet?

Jednatel společnosti uvádí že firma má aktuálně 8 stálých zaměstnanců, zdůrazňuje však, že **tento počet se však neustále zvyšuje**. Kromě stálých zaměstnanců zaměstnává i desítky externích zaměstnanců, ať už sám, nebo přes agenturu, tento počet se odvíjí od počtu zakázek, které aktuálně firma má a od fází ve kterých se stavba nachází. Stálí zaměstnanci jsou pro něj základním stavebním kamenem fungování celé firmy a považuju je za lidi, na které se mohou 100 % v každém případě spolehnout.

Potýká se vaše firma s nějakými problémy? (Například nedostatečná kvalifikace, nedostatek pracovní síly, finanční problémy, legislativa a podobně)

Pan Vánský se domnívá, že: „*Jednoznačně největším problémem nejen mé firmě, ale obecně ve stavebnictví je nedostatek kvalifikované pracovní síly*“. S tímto problémem se firma potýká již od začátku fungování a nelze jej jednoduše vyřešit. Pomocnou sílu dokáže dle vlastních slov pan Vánský sehnat vždy, s tím mu pomůže i agentura, ale opravdu

kvalifikovaného a spolehlivého pracovníka je vážně těžké najít a je vděčný za každého v týmu. O tyto pracovníky se v oboru vede neustálý boj, protože chybí každé firmě.

Jaký je počet zahraničních zaměstnanců, které vaše firma zaměstnává?

Jak bylo již zmíněno v předchozí otázce, počet zahraničních pracovníků se velice liší podle situace, ve které se firma aktuálně nachází. Aktuálně má firma pouze dva zahraniční pracovníky, a to na rekonstrukci bytových domů v Olomouci. Až bude firma mít další zakázku, kde budou potřeba ze začátku hrubé práce, může to být až 10 zahraničních pracovníků.

Jakým způsobem získáváte zahraniční pracovní sílu? Poptáváte ji, nebo se vám zahraniční pracovníci sami nabízejí?

Zahraníční pracovní sílu poptává firma přes agenturu. Je to dle slov jednatele jednodušší, ale poměrně hodně nákladné. Agentura si bere velkou provizi a určuje si podmínky. Například má podmínku, že zahraniční pracovníci musí dělat 12 hodin denně soboty i neděle. Aktuálně si agentura vyžádala u obou zahraničních pracovníků, co aktuálně firma má zajištění ubytování a dopravy na stavbu. Tím se pro ni zahraniční pracovní síla stává téměř dražší než domácí, ale taková je situace a firma je i tak vděčná za zahraniční pracovní sílu.

2. OKRUH SOCIÁLNÍ

Čelíte problémům s jazykovou bariérou, jak ji případně řešíte?

„Problém s jazykovou bariérou je dle mého názoru zásadní,“ uvedl pan Ing. Vánský. On osobně se dle jeho slov domluví Rusky, takže nemá problém. Ale jeho zaměstnanci bohužel ne, zahraniční pracovníci občas umí anglicky, stejně tak někteří jeho zaměstnanci umí základy angličtiny, ale není to tak vždy a s domluvou je to tak velice složité. Pokud se stane chyba na stavbě, které jsou samozřejmě pro firmu velkým nákladem navíc nastává situace, kdy zahraniční i domácí pracovníci svádí chybu na problémy s jazykovou bariérou a omlouvají ji tím. Pan Vánský se však domnívá, že je to obvykle pouze výmluva.

Setkáváte se se sociálními problémy začlenění pracovníků do kolektivu? Například vlivem xenofobie, rasismu a podobně?

„Budu upřímný, bohužel se s tímto jevem setkávám často,“ zmiňuje pan Ing. Vánský. Rozhodně to však není vlivem národnosti, ale pracovníci mají často problém si

k zahraničním pracovníkům vybudovat důvěru, za což může za to již zmiňovaná jazyková bariéra, ale i to, že na zahraniční pracovní sílu často není spoleh. Nejsou vůbec výjimečné situace, kdy lžou o době kdy byli v práci, nebo že se kvůli alkoholu do práce v sobotu vůbec nedostaví, a to dokonce bez omluvy. Tento jev se prý vyskytuje dle informací jednatele napříč firmami v odvětví. Zahraniční pracovníci mají až na výjimky opravdu nízkou kvalifikaci. Jsou to často lidé, co na stavbě nikdy v životě nepracovali a do firmy přišli dokonce kuchaři, zemědělci, nebo například nedávno v ní pracoval i veterinář, nejhorší na tom je však fakt, že tyto pracovníky vydává agentura za zedníky.

Máte pocit, že zahraniční si dokáží s firmou vytvořit osobní vztah a vnímat její postoje, hodnoty a strategie?

S tímto jevem se jednatel firmy zatím neseťkal, a proto také žádného zahraničního pracovníka zatím nezaměstnává na stálo. Většina zahraničních pracovníků si do firmy jede pouze vydělat peníze, které ve své zemi mohou jen těžko, nechtějí toho v pracovní době udělat co nejvíce, často spíše chtějí co nejdělsí pracovní dobu a pokud možno toho udělat co nejméně, vyskytla se již několikrát dokonce situace, kdy tvrdili že v práci byli 12 hodin, přitom v ní byli jen 9 hodin.

3. OKRUH EKONOMICKÝ

Pozorujete jisté ekonomické výhody, či nevýhody zaměstnávání zahraničních pracovníků?

Jedinou ekonomickou výhodou je zaplnění pracovních pozic, které se velmi těžko plní domácí pracovní silou. Dříve to bylo dle pana Ing. Vánského výhodné i z hlediska mezd, ale agentury si dnes účtují čím dál vyšší provize a tím se mzdy domácích a zahraničních pracovníků vyrovnávají. Když jsou k tomu připočteny i další požadavky agentury a výkonnost zahraničních pracovníků, vychází často možná levněji i domácí pracovní síla.

Pozorujete rozdíly mezi výkonností domácích a zahraničních pracovníků?

„Ano rozdíly pozoruji, často i výrazné, a to v tom smyslu, že domácí pracovníci jsou výkonnější,“ uvádí pan Ing. Vánský. Označuje to za logické, když domácí pracovníci pracují 5 dní v týdnu 8 až 9 hodin denně a zahraniční musí kvůli nařízení agentury zaměstnávat 12

hodin denně 7 dní v týdnu. To prostě nemůže člověk zvládat pracovat naplno bez odpočinku tímto stylem. Kvůli tomu také jistě dochází k tomu, že se snaží zahraniční pracovníci práci obejít a ulévat se, nedá se to jinak vydržet. To je velký problém týkající se této problematiky.

Liší se mzdy zahraničních a domácích pracovníků?

Mzdy u zahraničních pracovníků určuje agentura, firma zaplatí agentuře a ta zaplatí pracovníkům částku, kterou mají domluvenou. Agentuře však firma platí podobné částky jako domácím pracovníkům. Nejvíce se však liší mzdy podle kvalifikace, kvalifikovaný stavbyvedoucí, nebo pracovník dostává výrazně více než nekvalifikovaný pracovník, jelikož je těchto lidí opravdu nedostatek a odvedou daleko větší množství práce, a hlavně kvalitně a efektivně. Zároveň dělají daleko méně chyb, a to jsou další ušetřené peníze pro firmu, a hlavně méně nepřijemností a starostí.

Přináší vám zaměstnávání zahraničních pracovníků jisté rozšíření znalostí, obzorů, nápady na možné inovace a podobně?

„Byl bych velice rád, ale bohužel se mi to zatím nestalo,“ odpovídá jednatel společnosti. Je to z důvodů, které byly již zmíněny, s jazykovou bariérou to nelze. Navíc pokud nejsou pracovníci dostatečně kvalifikovaní, není pak ani co předávat a pokud k tomu ještě připočteme, že si často přijeli jen rychle vydělat peníze za co nejméně práce, vychází z toho, že tento efekt zahraniční pracovní síla ve stavebnictví nepřináší.

Je pro vás zaměstnání zahraniční pracovní síly jistým nákladem navíc? (Například vlivem začlenění, jazykových kurzů, hrazením ubytování a podobně.)

Nákladů navíc je čím dál tím více, aktuálně, když agentura požaduje i ubytování a dopravu pro cizince, je situace o to horší. Jsou to významné náklady navíc ať už ekonomicky, ale i časově. Vše se musí zajistit a domluvit, každý den se musí domlouvat doprava. *„Jazykové kurzy pro mne nemá smysl platit, protože vím, jak to funguje a že se pravděpodobně zaměstnanci dlouho nezdrží, kdyby se jednalo o pracovníky, co mají opravdu velký zájem pracovat v mé firmě, rozvíjet sebe i mou firmu, rád bych jim poskytl možnost se naučit základy češtiny, aby byla práce efektivnější,“* uvádí Ing. Vánský.

8.2 SWOT ANALÝZA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

SWOT analýza byla vypracována z informací z rozhovoru vedeným s panem Ing. Jiřím Vánským a následně byla doplněna panem Inženýrem po e-mailové komunikaci.

Tato analýza objasňuje silné stránky zaměstnávání cizinců, slabé stránky zaměstnávání cizinců, a také příležitosti a hrozby z toho plynoucí. Hrozby a příležitosti zmíněné v mé práci však nejsou pouze externí, jedná se tak o modifikovanou SWOT analýzu.

Tabulka 1 Modifikovaná SWOT analýza

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> • Obsazení pracovních míst těžko obsaditelných domácími pracovníky • Jednoduché získání pracovní síly přes agenturu na zakázku • Pracovní síla dostupná i o víkendech v případě potřeby 	<ul style="list-style-type: none"> • Nespolehlivost • Nedochovilnost • Jazyková bariéra • Nízká kvalifikace • Často nižší výkonost oproti domácím pracovníkům. • Vyšší chybovost vlivem nízké kvalifikace a nedbalosti.
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> • Možné rostoucí postavení na stavebním trhu • Možnost přijímat více zakázek a projektů vlivem okamžité pracovní síly • Část klientů může vnímat zaměstnávání cizinců jako velice pozitivní věc a pomáhá to tak PR firmy 	<ul style="list-style-type: none"> • V případě problémů a nepřesností na pracovišti mohou zahraniční pracovníci poškodit dobré jméno firmy • Část klientů může vnímat zaměstnávání cizinců jako negativní věc a může být poškozeno PR firmy • Možné regulační zpřísnění ze strany státu, které mohou firmě

	<p>vytvořit problémy se současnými zakázkami</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rostoucí nároky agentur
--	--

Ze zpracované modifikované SWOT analýzy můžeme vyčíst, že zaměstnávání zahraničních pracovníků má své pozitiva i negativa. Inženýr Jiří Vánský vidí jako hlavní silné stránky obsazení pracovních míst, které se obsazují těžce domácími pracovníky, jednoduchost, kterou pracovní sílu získá přes agenturu a fakt, že je pracovní síla dostupná i o víkendech. Slabé stránky pak mohou být nespolehlivost, nedochvilnost, jazyková bariéra, nízká kvalifikace pracovníků, nižší výkonnost, nebo vyšší chybovost. Jako příležitosti zaměstnávání zahraniční pracovní síly vnímá Ing. Jiří Vánský možné rostoucí postavení na trhu stavebnictví, možnost přijímat více zakázek a projektů a jev, že může určitá část klientů vnímat zaměstnávání zahraničních pracovníků jako pozitivní krok firmy, což může zlepšovat PR. Hrozbou může být případné poškození PR vlivem problémů a nepřesností zahraničních pracovníků. Část klientů může vnímat zaměstnávání cizinců jako negativní věc a může zvolit konkurenci. Možná změna regulace ze strany státu, což může způsobit problémy s přijatými zakázkami. Neustále se zvyšující nároky agentur, které zahraniční pracovníky dodávají.

8.3 ROZHOVOR SE ZAMĚSTNANCEM FIRMY PŮVODEM Z UKRAJINY

Pro tento rozhovor jsem si zvolil zahraničního pracovníka firmy GECON MORAVIA s.r.o. původem z Ukrajiny. Tento rozhovor přináší vzhled z opačného pohledu, než přinesl jednatel společnosti. Cílem rozhovoru je srovnat informace z obou stran – jednatele i zahraničního zaměstnance a následně výsledky shrnout ve shrnutí rozhovorů. Celý rozhovor je rozdělen

do tří částí, a to na část obecnou, která poodhaluje základní informace o zahraničním pracovníkovi, část sociální, která obsahuje otázky týkající se sociálního začlenění cizince a možných problémů s tím spjatých, poslední částí je část ekonomická, která zjišťuje pozitiva a negativa zaměstnání v České republice.

Rozhovor se zahraničním zaměstnancem firmy proběhl 2.4.2022 v 10:30 v Olomouci a trval přibližně hodinu.

1. OKRUH OBECNÝ

Poprosím vás o krátké představení, odkud pocházíte, kolik vám je let a jaké je vaše vzdělání?

„Dobrý den, jmenuji se Andrej a je mi 28 let. Pocházím z jižní Ukrajiny, kde je i má rodina,“ uvádí Andrej. Absolvoval základní školu a poté se vyučil číšníkem, čemuž se i po škole krátce věnoval.

Jak dlouho pobýváte v České republice, proč jste si vybral právě firmu GECON MORAVIA s.r.o. a jak dlouho v ní působíte?

V České republice pobývá aktuálně 7 měsíců, ale byl zde již dříve. Do České republiky se dostal přes agenturu, která mu i hledá práci. Do firmy GECON MORAVIA s.r.o. se dostal přes ni, neměl firmu nijak vybranou, vše je v rukou agentury. Ta za něj řeší papíry, hledá mu práci, domlouvá mu ubytování i dopravu do práce, je to pro něj obrovské ulehčení, ale uvědomuje si, že na tom velice vydělává i agentura. Ve firmě působí zhruba 3 měsíce. Nejdříve pracoval v jiné firmě, taktéž přes agenturu a uvádí že tato práce mu vyhovuje určitě více, celý kolektiv je více příjemný a práce ho více baví. Minulá práce byla náročnější a nebyly dodrženy všechny podmínky, co jsou agenturou předem stanoveny.

Plánujete v České republice zůstat trvale, nebo se jedná pouze o sezónní migraci?

Andrej zmiňuje, že je Česká republika je skvělé místo pro život, je poměrně bohatá společnost, obrovské bezpečí a velká nabídka všech služeb. Nicméně na Ukrajině má svou rodinu a nikdy by ji neopustil, je tu pouze dočasně a snaží se našetřit na bydlení pro něj a jeho rodinu. Jedná se tedy pouze o sezónní migraci, spoří si zde nějaké peníze a vrátí se na Ukrajinu. Je možné že tento proces bude několikrát opakovat, ale zůstat tu zatím určitě neplánuje.

Jaká byla vaše motivace k migraci a proč právě Česká republika?

„*Motivace byla čistě ekonomická,*“ prozrazuje Andrej. V České republice má stále práci, navíc za daleko lepší peníze než na Ukrajině. Žije tu skromně a měsíčně ušetří poměrně hodně peněz. Česká republika pro něj byla jasná volba. Vydělá si tu více peněz než na Slovensku, nebo v Polsku a zároveň je to pořád velice blízko. Navíc zde působí mnoho agentur, díky kterým tu může být.

2. OKRUH SOCIÁLNÍ

Setkal jste se ve firmě s formou nenávisti, xenofobie nebo rasismu?

S rasismem se Andrej neseťkal. On osobně umí trochu anglicky, ale z ostatních zaměstnanců jen někteří, takže si bohužel nemají moc co říct. Občas se pohádají a nadávají si, ale nikdy to nemá nic společného s národností, vždy je to kvůli odvedené práci, chybě, problémům na stavbě a podobně. „*Je to život a stejné je to i na Ukrajině, s někým si člověk sedí a smějete se na sebe a na někoho se téměř nepodíváte,*“ uvádí Andrej. Nebere si to nijak osobně, kdyby se setkával s posměšky nikoliv kvůli práci, ale kvůli národnosti, firmu by opustil.

Čelíte problémům s jazykovou bariérou? Jestliže ano, jak ji firma řeší?

Problémům s jazykovou bariérou čelí Andrej velice často. Jednatel umí poměrně dobře Rusky, ale ostatní zaměstnanci bohužel ne. Organizační věci dopředu tedy vyřeší s jednatelem, ale na stavbě moc nerozumí a nemůže jednatelem kvůli všemu volat. Firma ji nijak neřeší, což Andrej chápe, bylo by to příliš drahé na to, jak dlouho bude pro firmu pracovat.

Máte pocit, že jste plně zapadl/a do kolektivu zaměstnanců?

„*To se mi těžko posuzuje, myslím si, že tomu rozhodně není tak, že by se mi ostatní vyhýbali, nebo se semnou vůbec nebavili. Zároveň však nejsme nějakí velcí přátelé i mimo práci. Problémem je již zmiňovaná jazyková bariéra, která zajisté brání tomu, budovat si zde nějaké přátelství,*“ uvádí Andrej.

Vnímáte, že jste si s firmou utvořil osobní vztah a chápete její postoje, hodnoty a strategie?

Práci se Andrej snaží odvádět na maximum, na prosperitě firmy mu záleží, nicméně zde je jen dočasně a zároveň zatím i krátce, takže si zatím nedokáže vybudovat takový vztah, jako stálí zaměstnanci firmy. Za ty 3 měsíce co je ve firmě však ale může říct, že firma funguje skvěle a vždy má práci, takže o zakázky není nouze. Uvádí, že je to štěstí takovou firmu najít, už se mu stalo, že mu jiná firma sdělila, že není práce a týden neměl co dělat.

3. OKRUH EKONOMICKÝ

Jaké ekonomické výhody vám přináší zaměstnaní v České republice?

Kromě toho, že má pořád práci, což na Ukrajině rozhodně není samozřejmostí, tak je to rozhodně vyšší mzda. Ta je v České republice i přesto, že dělá přes agenturu téměř dvojnásobná. Dělá 12 hodin denně, často 7 dní v týdnu, neplatí si ubytování ani dopravu z a do práce. Tím dokáže vydělat vážně pěkné peníze, které mu pomáhají do budoucího života na Ukrajině. *„Pracovní podmínky jsou zde také lepší, je tu daleko více dodržována hlavně bezpečnost práce, za což jsem vděčný, to vše jsou důvody, proč je práce v České republice tak výhodná,“* zmiňuje Andrej.

Máte pocit, že pro vás jako zahraničního pracovníka je obtížné se uplatnit na trhu práce v České republice?

Tím, že si zvolil cestu přes agenturu, tak vůbec ne. Je o něj obrovský zájem a kdyby dnes skončil v práci, ví, že mu agentura najde znovu další. To je naprostý opak toho, co je běžný scénář na Ukrajině.

Máte pocit, že je rozdíl mezi výkonností vaší a domácích pracovníků? (Například vlivem jazykové bariéry)

Je to rozdíl pracovník od pracovníka, oproti některým je výkonnější a oproti jiným je nevýkonný. Zejména vedoucí stavby a zkušení řemeslníci zaměřující se na určité úkony jsou vysoce výkonní. Brigádníci jsou často dle jeho názoru méně výkonní než on. Jazyková bariéra si myslí, že hraje menší roli, může to spíše způsobit chyby a omyly, ale pokud dobře pochopí zadání práce, myslí si, že s výkonností není problém.

8.4 SHRNU TÍ POLO-STRUKTUROVANÝCH ROZHovorŮ

Polo-strukturované rozhovory mi poskytly praktický v hled do problematiky migrace a zaměstnávání cizinců. Pochopil jsem, jak probíhá zaměstnávání cizinců ve stavebních firmách v České republice a jaké z toho plynou pro firmu pozitiva a negativa. Zároveň jsem však nahlédl i na druhou stranu mince, kdy jsem měl možnost si otevřeně promluvit s člověkem, který do České republiky přicestoval za prací z Ukrajiny. Tento rozhovor mi nastínil pohled a pocity zaměstnance, který přijel do cizí země a pracuje stovky hodin měsíčně, aby zabezpečil svou rodinu. To vše úplně mimo svůj vystudovaný obor při těžké práci na stavbě. Jako hlavní **ekonomický aspekt** vychází z rozhovoru zaplnění volných pracovních pozic, o které není zájem od domácích pracovníků. **Sociálním aspektem** jsou spory na pracovišti, problémy s jazykovou bariérou, problémy s důvěrou, dopady na kolektiv.

První rozhovor proběhl s panem inženýrem Jiřím Vánským, který je jednatelem společnosti GECON MORAVIA s.r.o. Z rozhovoru vyplývá, že firma zaměstnává zahraniční pracovní sílu pravidelně, protože ji pomáhá zaplnit volná pracovní místa, které není možné zaplnit domácími pracovníky. Využívá k tomu agenturu, která zaměstnance shání a bere si za to každým rokem vyšší provize, agentury navíc mají každým rokem vyšší a vyšší nároky na firmu, poslední rok požadují po firmách i zajištění ubytování pro zahraniční pracovníky a dopravy z a do práce. Zaměstnávání tedy není pro firmu výhodné z hlediska mezd a nákladů, ale pouze z hlediska volné pracovní síly. Zahraniční pracovníci však často bývají méně výkonní než domácí, a to díky jazykové bariéře na kterou firma neustále trpí a jejich přepracovanosti, jelikož jsou s agenturou domluvení, že musí pracovat 12 hodin denně, 7 dní v týdnu. Dalším problémem je začlenění pracovníku do kolektivu, ať už díky již zmíněné jazykové bariéře, nebo časté nespolehlivosti zahraničních pracovníků. I přes tyto nevýhody, je však stále pro firmu výhodné zahraniční pracovní sílu mít, bez ní by nemohla přijímat takový počet zakázek, který přijímá aktuálně, agentury navíc mají těchto pracovníků dostatek a firma tak může díky této možnosti neustále růst. Rizikem je však regulace státu, který může kdykoliv změnit podmínky pro zaměstnávání zahraničních pracovníků, nebo poškození dobrého jména firmy vlivem špatně odvedené práce nekvalifikovaných pracovníků, o kterých agentura tvrdí, že však kvalifikovaní jsou.

Druhý rozhovor proběhl s Ukrajinským pracovníkem firmy GECON MORAVIA s.r.o. zpovídána osoba byl 28. letý Andrej, původem z jihu Ukrajiny. V České republice je již 7 měsíců a dostal se sem přes agenturu. Agentura mu vyhledává firmu, kde pracuje, zajišťuje

potřebné papíry, ubytování a dopravu z a do práce. Firma GECON MORAVIA s.r.o. je již druhou firmou kde Andrej působí, 4 měsíce působil v jiné, nejmenované firmě, která však neplnila všechny podmínky agentury a neměla pro něj dostatečně práce, což se mu nelíbilo. V nové firmě je dle jeho názoru i lepší kolektiv. Netvoří si úplně osobní vazby, zejména kvůli jazykové bariéře, ale zároveň se necítí nijak utlačován. Českou republiku si zvolil hned z několika důvodů. Je zde výrazně vyšší mzda, i když si bere jistá procenta agentura, tak je pořád mzda téměř dvojnásobná. Práce je zde navíc spousta a nepocítuje žádný problém se uplatnit na trhu práce, protože všechny stavební firmy zaměstnance potřebují. Andrej zmiňuje i vyšší úroveň bezpečnosti práce v České republice. Z hlediska výkonnosti si přijde výkonný průměrně, tvrdí že jsou ve firmě opravdu zkušenější pracovníci, ale i brigádníci, kteří takový výkon nemají, základem je dle jeho názoru překonat jazykovou bariéru a pochopit celé zadání požadované práce. I když je s prací v České republice spokojen, je si jist, že se vrátí do své vlasti. Je zde pouze dočasně, aby našetřil peníze pro svou rodinu.

Respondenti z obou prostředí jsou se zaměstnáním ekonomicky spokojeni. Pro jednatele společnosti je to doplnění nedostatku pracovní síly a pro zahraničního pracovníka kvalitně placená práce. Oba respondenti pocítují výraznou jazykovou bariéru a jisté nezačlenění zahraničních pracovníků do kolektivu. Pro jednatele společnosti jsou zahraniční pracovníci méně výkonní, zahraniční pracovník si však připadá výkonný průměrně. Oba respondenti se shodují, že nedochází ke propojení zahraničního zaměstnance se strategií a vizí firmy.

9 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Z rozhovoru vyplývá, že firma má se zaměstnáváním cizinců hned několik problémů, kromě těchto problémů má však i některé problémy obecné. Problémy mohou ovlivňovat jak sociální, tak ekonomickou stránku firmy. Mezi tyto problémy řadím nedostatek pracovní síly, rostoucí požadavky a cena agentur, motivace zahraničních zaměstnanců k výkonu, jazyková bariéra, přepracovanost zahraničních pracovníků nebo nedostatečná internetová propagace.

Problém obecný, nikoliv týkající se pouze cizinců ke ve stavebnictví **nedostatek pracovní síly**. Tento problém firma řeší zaměstnáním zahraniční pracovní síly přes agentury. Možným řešením může být zaměstnání více domácích pracovníků na trvalý poměr, nikoliv pouze brigádně, kdy firma musí stále hledat a hledat další brigádníky. Toto řešení by poskytlo firmě více prověřených výkonných zaměstnanců, nicméně model který preferuje firma, kdy hledá domácí pracovníky brigádně a zahraniční přes agenturu „just in time“ podle počtu zakázek je zajisté konzervativnější a nevystaví firmu mzdovým nákladům navíc v případě nedostatku zakázek.

Dalším problémem se stává, že ekonomicky **již není zaměstnávání zahraničních pracovníků výhodné, agentury si berou stále vyšší a vyšší provize** a mají vyšší nároky. Tento problém se dá vyřešit odstraněním agentur z celého řetězce. Majitel firmy Ing. Jiří Vánský umí Ruský jazyk, dokázal by zahraniční pracovní sílu poptávat pomocí internetu přímo na Ukrajině, nebo přes Ukrajinské zaměstnance, které sám zaměstnává. Toto řešení by výrazně snížilo mzdové náklady, jelikož si agentura bere velká procenta. Nevýhodou však může být časová náročnost a složitá koordinace toho, kolik zaměstnanců je zrovna potřeba, jelikož zakázky mohou přicházet ze dne na den.

Motivace zahraničních pracovníků vysoce ovlivňuje jejich výkon. Majitel společnosti zmínil, že zahraniční pracovníci často práci flákají a snaží si z ní ulevit, to má za následek nekvalitně a pomalu odvedenou práci. Řešením může být zavedení systému odměňování, jestliže jediná věc, na kterou zahraniční pracovníci slyší jsou peníze, a proto také chtějí pracovat 12 hodin každý den, systém odměn jim může zvýšit mzdu, což může být motivací k odvádění kvalitních výkonů.

Nejčastěji zmiňovaným problémem však byla **jazyková bariéra mezi domácími a zahraničními pracovníky**. Tento problém trápí obě strany rozhovoru. Řešením může být poskytnutí jazykových kurzů zahraničním pracovníkům, nicméně si uvědomuji, že jestliže

nejdou zahraniční pracovníci ve firmě na stálý pracovní poměr, stává se tohle řešení poměrně vysokým nákladem navíc, který není jistý, že se firmě vůbec navrátí. Řešení tedy musí být méně nákladné, vhodné by bylo například poskytnout oběma stranám dokument se základními frázemi a slovy, které se týkají práce na stavbě, nebo požádat zahraniční pracovníky, aby se naučili alespoň pracovní základy Českého jazyka, nicméně zde samozřejmě může být problém, že ne každý zaměstnanec je ochotný na sobě takto pracovat ve volném čase a učit se cizí jazyk, ještě za předpokladu, že je v České republice pouze na sezonní zaměstnání. Dalším řešením může být investice do stálých zaměstnanců firmy, kteří by pak mohli řídit zahraniční pracovní sílu pomocí Ruského jazyka. Toto řešení je stejně nákladné jako výuka zahraničních pracovníků, nicméně zde je pravděpodobná návratnost investice, jelikož jsou zaměstnanci na stálý pracovní poměr. Vhodná by byla například skupinová lekce jednou až dvakrát týdně po dobu několika měsíců, cena za hodinovou výuku ruštiny se pohybuje od 300 do 1000 korun, dle ceníku lektora.

Firma také čelí problému **přepřacovanosti zahraničních pracovníků**, což vede k nižší výkonnosti. To se děje kvůli agenturám, které dávají firmě podmínku, že musí zahraniční pracovníci pracovat 12 hodin denně 7 dní v týdnu. Řešením může být domluva s agenturou o změnách podmínek, agentura má samozřejmě z každé odpracované hodiny určitou část mzdy, takže se jí nejvíce vyplatí, když zaměstnanci pracují neustále. Je však důležité myslet i na zdraví zaměstnanců, což může být jedním z argumentů pro zkrácení pracovní doby. Dalším možným řešením pak může být již zmíněné vynechání agentur z celkového řetězce a shánění si zahraničních pracovníků po vlastní ose, to však jak jsem již zmínil může být složité.

Při celé práci s firmou jsem si všimnul jednoho zajímavého faktu, a to že firma vůbec nevyužívá pro svou práci **sociální média a webové stránky**. Myslím si, že tento způsob marketingu by mohl firmě výrazně zvýšit zisky a počet nabídek na zakázku. Vhodný může být zejména Facebook, kde se může firma/ její zástupce přidat do různých skupin, zejména se zaměřením na dospělé uživatele, nebo přímo se zaměřením na řemeslníky, stavařinu, kutilství a podobně. Webové stránky by firmě mohli pomoci s rychlostí objednávek a finálním rozhodnutím klienta, zda zvolit právě firmu GECON MORAVIA s.r.o., firma zde může mít příklady úspěšných staveb, projektů a rekonstrukcí přímo s referencemi od zákazníků. Může zde mít také cenové odhady a ceny materiálů. Webové stránky je navíc možné vytvořit pomocí aplikace Word Press, dle již zadaných šablon, takže se nejedná o finančně náročnou investici. Dalším marketingovým nástrojem může poté být Instagram,

kde si firma může vést graficky přehledný profil, který poslouží jako výstavní skříň firmy s výsledky její práce, doplněné o kontakty na zástupce firmy, pro případný zájem sledujících o služby firmy.

ZÁVĚR

Má bakalářská práce se věnuje Socioekonomickým aspektům migrace ve společnosti GECON MORAVIA s.r.o. Teoretická část obsahuje 4 kapitoly a věnuji se v ní firemní kultuře, pracovnímu trhu nebo migraci jako takové. V první kapitole definuji, co je to firma firemní kultura, poznávám znaky silné firemní kultury a druhy firemních kultur. V neposlední řadě zde poznávám strategii a strategické plánování firmy. V další kapitole se věnuji trhu práce, definuji jej, uvádím členění trhu práce a hovořím o poptávce, nabídce a rovnovážném stavu. Druhá část této kapitoly se věnuje nezaměstnanosti. Ve třetí kapitole se věnuji migraci jako takové. Zjišťuji možné motivy k migraci, jak se migrace člení a jaké má migrace sociální a ekonomické dopady.

V praktické části analyzuji nezaměstnanost České republiky a srovnávám ji s Evropskou unií. Následně analyzuji samotnou migraci, a to jak na území celé České republiky, ale také Olomouckého kraje, který je sídlem mnou zvolené společnosti. Analyzuji zde, jaký má migrace vliv na celkový přírůstek, nebo úbytek obyvatel v České republice, ale i v Olomouckém kraji. V další části této kapitoly analyzuji, z jaké země původu migrují do České republiky cizinci nejčastěji a srovnávám naši zemi s Evropou. V sedmé kapitole poté představuji společnost GECON MORAVIA s.r.o., která byla založena roku 2020 a věnuje se projektům a stavebním pracím na střední Moravě. V této kapitole také nastiňuji organizační strukturu společnosti a udávám, jaké pozice jsou obsazeny přímo a jaké externě.

V osmé vedu polo-strukturované rozhovory. První polo-strukturovaný rozhovor proběhl s majitelem společnosti panem Ing. Jiřím Vánským. Z rozhovoru vyplývá, že počet zahraničních zaměstnanců se velice liší měsíc od měsíce. Všichni zahraniční pracovníci zde pracují přes agenturu. Pan Ing. Vánský v průběhu rozhovoru nastiňuje pozitiva zaměstnávání cizinců, jako například neustálá dostupnost zaměstnanců i o víkendy, nebo zaplnění pozic, které je obtížné zaplnit domácí pracovní silou. Na druhou stranu však uvádí mnoho negativ, jako například stále vyšší nároky agentur, jazyková bariéra, nebo častá nespolehlivost a nekvalifikovanost zahraniční pracovní síly. Následně s panem Ing. Vánským společně sestavujeme SWOT analýzu zaměstnávání cizinců. Druhý polo-strukturovaný rozhovor proběhl s Ukrajinským zaměstnancem společnosti Andrejem. Ten mi prozradil, že v České republice je již 7 měsíců a vybral si ji kvůli ekonomickým důvodům, blízké dojezdové vzdálenosti a vyšší péči o zaměstnance, například s ohledem na bezpečnost práce. Firmu GECON MORAVIA s.r.o. si sám ne zvolil, ale bylo mu přidělena agenturou. Z rozhovoru vyplývá, že je se zaměstnáním v České republice velice spokojený, zejména

díky počtu hodin, co odpracuje a mzdě kterou v České republice dostává. V České republice však zůstat neplánuje, poněvadž má na Ukrajině svou rodinu. Poslední kapitola se věnuje návrhům a doporučením. Firmě například doporučuji pokusit se odstranit z celého řetězce drahé agentury, nebo využití sociálních sítí a webových stránek pro svou propagaci.

Celá práce mne velice obohatila, získal jsem teoretický základ z oblasti migrace, firemní kultury a trhu práce, které jsem následně podpořil výživnou praktickou částí, kde jsem zanalyzoval situaci migrace i nezaměstnanosti a vedl rozhovory se společností i zahraničním pracovníkem působícím na našem území. Tématu migrace se pravděpodobně budu věnovat i v mé následné diplomové práci, kde půjdu více do hloubky a budu spolupracovat s více společnostmi, což mi dá možnost k možnému srovnání napříč problematikou.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

MARINIČ, Pavel. *Plánování a tvorba hodnoty firmy*. Praha: Grada, 2008. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2432-4.

URBAN, Jan. *Firemní kultura a identita*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014. Právo a management. ISBN 978-80-87974-05-6.

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

LUKÁŠOVÁ, Růžena. *Organizační kultura a její změna*. Praha: Grada, 2010. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2951-0.

ŠIGUT, Zdeněk. *Firemní kultura a lidské zdroje*. Praha: ASPI, 2004. Lidské zdroje. ISBN 80-7357-046-7.

HANDY, Charles. *Understanding organizations.*, Penguin Adult, 1993, ISBN:9780140156034

BLÁHA, Jiří a Zdeněk DYTRT. *Manažerská etika*. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-084-8.

BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

FOTR, Jiří a Ivan SOUČEK. *Tvorba a řízení portfolia projektů: jak optimalizovat, řídit a implementovat investiční a výzkumný program*. Praha: Grada Publishing, 2015. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5275-4.

MALLYA, Theaddeus. *Základy strategického řízení a plánování*, Praha: Grada publishing, 2007. ISBN:978-80-247-6716-1.

PŮČEK, Milan a David KOPPITZ. *Strategické plánování a řízení pro města, obce a regiony*. Praha: Národní síť Zdravých měst ČR, 2012. ISBN 978-80-260-2788-1.

BORJAS, George J, 2020. *Labor economics*. McGraw-Hill Education. ISBN 978-1-260-56552-2.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 9788074003479.

VOKOUN, Marek, Zdeněk CAHA, Sean Patrick SASSMANNSHAUSEN a František STELLNER. *Analýza současného trhu práce v Jihočeském kraji a Horní Falci*. Praha: Setoutbooks.cz, 2017. ISBN 978-80-86277-85-1.

PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 203 s. ISBN 978-80-7400-270-0.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. ISBN 978-80-7357-478-9.

JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0146-7.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN isbn978-80-247-4282-3.

JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3679-2.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN isbn80-247-9006-8.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

SOUKUP, Jindřich, Vít POŠTA, Pavel NESET a Tomáš PAVELKA. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2018. ISBN 9788072615377.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3679-2.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.

Petersen, W. (1970): A General Typology of Migration. ISBN: 9781483155128

PALÁT, Milan. *Determinanty vzniku migrace a statistiky cizinců v Evropské unii*. Ostrava: Key Publishing, 2014. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-228-0.

BAŠTECKÁ, Bohumila. *Psychosociální krizová spolupráce*. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4195-6.

PALÁT, Milan. *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii*. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-161-0.

COLLIER, Paul. *Exodus: How Migration is Changing our World*. 1. Oxford: Oxford University Press, 2013. ISBN 9780190231484

KUNEŠOVÁ, Hana. *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy*. 3., přeprac. a dopl. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-502-2.

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

BAŠTÝŘ, Ivo. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005. ISBN 80-210-3722-9.

Douglas S. Massey. *Principles of Operation: Theories of International Migration*. Oxford: Oxford University Press 2004. ISBN 9780203621028.

UHEREK, Zdeněk, Věra HONUSKOVÁ, Šárka OŠTÁDALOVÁ a Vladislav GÜNTNER. *Migrace: historie a současnost*. Ostrava: Občanské sdružení PANT, 2016. Moderní dějiny (Občanské sdružení Pant). ISBN isbn9788090594296.

BARŠOVÁ, Andrea a Pavel BARŠA. *Přistěhovalectví a liberální stát: imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2005. ISBN isbn:80-210-3875-6.

SEZNAM OBRÁZKŮ

OBRÁZEK 1 ELEMENTY STRATEGICKÉHO MYŠLENÍ (VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)	16
OBRÁZEK 1 ELEMENTY STRATEGICKÉHO MYŠLENÍ (VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)	16
OBRÁZEK 2 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE (MIRAS.CZ)	21
OBRÁZEK 3 POPTÁVKA PO PRÁCI (MIRAS.CZ)	22
OBRÁZEK 4 NABÍDKA PRÁCE (MIRAS.CZ)	23
OBRÁZEK 5 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V ČR 2015-2020 (CZSO.CZ)	32
OBRÁZEK 6 KRAJSKÁ NEZAMĚSTNANOST V ROCE 2019 (CZSO.CZ)	33
OBRÁZEK 7 SROVNÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI ČR S EVROPOU (PSP.CZ)	34
OBRÁZEK 8 MEZIROČNÍ PŘÍRŮSTKY A ÚBYTKY OBYVATEL (CZSO.CZ)	35
OBRÁZEK 9 VÝVOJ POČTU CIZINCŮ V ČESKÉ REPUBLICE (CZSO.CZ)	36
OBRÁZEK 10 STÁTNÍ PŘÍSLUŠNOST CIZINCŮ V ČR (CZSO.CZ)	37
OBRÁZEK 11 SROVNÁNÍ ČESKÉ REPUBLIKY S EVROPOU (CZSO.CZ)	38
OBRÁZEK 12 POČET CIZINCŮ V OLOMOUCKÉM KRAJI (VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ)	39
OBRÁZEK 13 PŘIROZENÝ PŘÍRŮSTEK/ÚBYTEK V OLOMOUCKÉM KRAJI (CZSO.CZ)	40
OBRÁZEK 14 PŘÍRŮSTEK/ÚBYTEK V OLOMOUCKÉM KRAJI VLIVEM STĚHOVÁNÍ (CZSO.CZ)	40

SEZNAM TABULEK

TABULKA 1 SWOT ANALÝZA	47
------------------------------	----

SEZNAM PŘÍLOH