

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno

**Zaměstnávání cizinců ze zemí mimo Evropskou unii
v České republice**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:
PhDr. Mgr. Zdeňka Vaňková

Vypracovala:
Eva Hronová

Brno 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Zaměstnávání cizinců ze zemí mimo Evropskou unii v České republice“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce. Elektronická i tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

V Brně 14. 11. 2012

Eva Hronová

Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce paní PhDr. Mgr. Zdeňce Vaňkové za velmi užitečnou metodickou a odbornou pomoc a za cenné připomínky a rady, které mi pomohly při zpracování mé bakalářské práce.

Také bych chtěla poděkovat své rodině i kolegům za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytli při zpracování mé bakalářské práce, a které si velmi vážím.

Zvláštní poděkování patří mému kolegovi Ing. Bc. Brynzovi, který mi při psaní této práce poskytl cenné rady a podělil se se mnou o své zkušenosti s problematikou zaměstnávání cizinců.

Eva Hronová

OBSAH

ÚVOD.....	3
1 Historický vývoj zaměstnávání cizinců.....	4
1.1 Právní stav do účinnosti ZoZ	4
1.2 Nynější právní úprava zaměstnávání cizinců	5
1.3 „Legislativní znevýhodňování“ cizinců z „třetích zemí“	6
1.4 Sociální dopady spojené s nynější právní úpravou	6
2 Zaměstnávání cizinců v ČR z pohledu legislativy.....	8
2.1 Vymezení základních pojmů - názvosloví	8
2.2 Obecné údaje	10
2.3 Zelené a modré karty.....	10
2.3.1 Zelená karta.....	11
2.3.2 Modrá karta.....	11
2.4 Podmínky, za kterých je umožněn vstup občanům EU na pracovní trh ČR	12
2.4.1 Občané EU a KPÚP	12
2.4.2 Povinnosti zaměstnavatele dané legislativou.....	13
2.5 Podmínky, umožňující vstup občanům mimo EU na pracovní trh ČR.....	14
2.5.1 Volné pracovní místo	14
2.5.2 Postup zaměstnavatele, vedoucí k získání zaměstnance ze zahraničí.....	15
2.5.3 Oznamovací povinnost.....	15
2.5.4 Postup cizince, vedoucí k získání zaměstnání v ČR.....	15
3 Kontroly zaměstnávání cizinců z pohledu Celní správy ČR	18
3.1 Přípravná fáze kontroly	18
3.2 Vlastní kontrola	18
3.3 Závěrečná fáze kontroly	20
3.4 Předání zjištění ÚP k dalšímu řízení	20

4	Komunikace s cizinci a její význam během kontroly zaměstnávání cizinců	21
4.1	Pojem komunikace a obecné zásady komunikace s cizinci	21
4.1.1	Hlavní zásady při komunikaci s cizinci	21
4.2	Způsoby komunikace s cizinci	23
5	Statistický rozbor současné situace.....	26
5.1	Počet a výsledky kontrol od roku 2006 do roku 2011.....	26
5.2	Počet cizinců v ČR	32
6	EMPIRICKÁ ČÁST.....	38
6.1	Kazuistiky.....	38
6.1.1	Kazuistika č. 1	38
6.1.2	Kazuistika č. 2.....	39
6.2	Zhodnocení kazuistik	40
6.3	Průzkum formou dotazníku	41
6.3.1	Věková kategorie respondentů 15-30 let	42
6.3.2	Věková kategorie respondentů 31-45 let	45
6.3.3	Věková kategorie respondentů 46-65 let	48
6.3.4	Zhodnocení dotazníku s vyloučením vlivu věku respondentů.....	51
6.4	Celkové zhodnocení průzkumu	54
	ZÁVĚR.....	55
	RESUMÉ	56
	ANOTACE.....	57
	KLÍČOVÁ SLOVA.....	57
	ANNOTATION	57
	KEYWORDS.....	58
	SEZNAM LITERATURY A PRAMENŮ	59
	PŘÍLOHY	62

ÚVOD

Již několik let se ekonomicky vyspělé státy světa potýkají s globální ekonomickou krizí a kromě mnoha jiných problémů musí řešit i v současné době velmi aktuální problém, kterým je ekonomická migrace. Cizinci z ekonomicky méně vyspělých států přijíždějí za prací do ekonomicky vyspělejších zemí a bohužel ne vždy zde pracují legálně. Nelegální zaměstnávání cizinců má pak nepříznivý dopad na ekonomiku celého státu, neboť cizinec, který pracuje nelegálně, neodvádí státu daň z příjmu, neplatí sociální a zdravotní pojištění a mnohdy obsazuje pracovní místo občanovi daného státu. Jelikož Česká republika patří mezi ekonomicky vyspělé státy, tak se jí problematika zaměstnávání cizinců také dotýká a musí tento problém řešit. Z tohoto důvodu jsem si vybrala téma bakalářské práce **„Zaměstnávání cizinců ve zemích mimo Evropskou unii (dále i jen „EU“)¹ v České republice (dále i jen „ČR“)**“.

Sféra zaměstnávání cizinců v ČR je velmi rozsáhlá a komplikovaná. Cílem teoretické části této práce bude popsat legislativně právní a technické problémy, které se mohou vyskytnout při kontrole zaměstnávání cizinců v ČR. Čtenář této práce by si měl učinit ucelený pohled na to, jaké bariéry čekají zaměstnavatele, kteří se rozhodnou zaměstnávat cizince, ale i samotné cizince v případě, že budou chtít pracovat v ČR. Budu provádět taktéž základní empirický průzkum u zástupců jedné z komunit cizinců v ČR. Tato empirická část bude rozdělena na dvě části a to část s kvalitativním průzkumem, prostřednictvím rozhovoru a část s kvantitativním průzkumem, jehož součástí bude dotazník. Kvalitativní průzkum bude prováděn z důvodu, aby čtenář této práce získal celkový pohled na danou problematiku. Kvantitativní průzkum bude prováděn proto, že mezi českou populací panují předsudky, že jim cizinci „berou práci“. V tomto průzkumu proto bude stanovena hypotéza: *„Občané ČR souhlasí se současným trendem zaměstnávání cizinců v ČR a tento názor ovlivňuje věková kategorie respondentů“*.

¹ EU - Státy EU: - Belgie, Bulharsko, ČR, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Velká Británie, Švédsko. Koordinační nařízení EU se uplatňují i ve třech státech Evropského hospodářského prostoru, a to v Norsku, Lichtenštejnsku a Islandu.

1 Historický vývoj zaměstnávání cizinců

Po sametové revoluci, počátkem devadesátých let minulého století, došlo k významným legislativním změnám v oblasti migrační politiky České republiky (dále jen „ČR“). Zásadní změnu přinesl zákon č. 326/1999 Sb. ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, který nabyl účinnosti 1. 1. 2000. Tento zákon byl již mnohokrát novelizován a vychází ze zásad imigrační politiky států Evropské unie. Změny tohoto zákona, související se vstupem ČR do Evropské unie dne 1. 5. 2004, jsou v souladu s principem volného pohybu osob. Dva základní kameny české imigrační legislativy, jsou **zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR** a **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** (dále jen „ZoZ“). Tyto zákony sledují dvě základní linie - pobyt občanů EU a pobyt cizinců, státních příslušníků tzv. „třetích zemí“ (jiné státy, než EU).

1.1 Právní stav do účinnosti ZoZ

Již původní zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti poukazoval na skutečnost, že do České republiky začali postupně přicházet cizí státní příslušníci za prací a bylo nezbytné upravit jejich postavení a možnost legální práce. Zákon č. 1/1991 Sb. řešil tuto problematiku v ustanoveních § 2 až §2e. Tento zákon platil do konce září 2004 a pro mnoho žadatelů o práci vytvářel neřešitelný problém. Hlavní důvod byl ten, že k získání pracovního povolení bylo potřeba mít také povolení k pobytu. K získání povolení k zaměstnání bylo nutné mít také povolení k pobytu, ale na mnoha úřadovnách cizinecké policie nebylo možné obnovit povolení k pobytu bez toho, aby cizinec měl platné povolení k zaměstnání.

V ustanovení § 2a odst. 1 byla zakotvena absolutní přednost občanů České republiky před cizinci při obsazování volného pracovního místa. Bylo zde stanoveno, že *"povolení k zaměstnání může vydat cizinci úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnávání vykonáváno, s přihlédnutím k situaci na trhu práce a za předpokladu, že se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak"*². V České republice se zvyšovala nezaměstnanost a toto ustanovení se pro cizince, kteří chtěli legálně

² § 2a odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb

vykonávat práci v ČR, stávalo stále složitěji překonatelným. Jestliže je v některých regionech České republiky míra nezaměstnanosti až 18%, je téměř nemožné prokázat, že pracovní místo není možné obsadit jinak, než občanem České republiky. Reálná možnost obsadit volné místo občanem České republiky však mnohdy neexistuje, obzvlášť jedná-li se o pracovní místo s nevýhodnými podmínkami, což může být časově a fyzicky náročná práce za minimální mzdu.

1.2 Nynější právní úprava zaměstnávání cizinců

V souvislosti se vstupem ČR do Evropské unie byl schválen zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, účinný od 1. 10. 2004. Tento zákon sleduje v podstatě stejnou koncepci, jako zákon předešlý. Důležitý rozdíl, oproti předcházející právní úpravě, je v tom, že „zaměstnavatelé mohou získávat cizince na volná pracovní místa³, která nelze obsadit jinak, jestliže předem krajské pobočce Úřadu práce oznámí a projednají s ní záměr zaměstnávat cizince, včetně jejich počtu, druhu práce, kterou budou vykonávat, a předpokládané doby výkonu práce“⁴. V současné právní úpravě již není obsažena podmínka, že volné pracovní místo s ohledem „na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak“.

Je nutné upozornit na skutečnost, že způsob zaměstnávání zahraničních zaměstnanců se týká jenom cizinců, z tzv. „třetích zemí“ tedy zemí, mimo EU. Je to dáno tím, že v § 3 odst. 2 je uvedeno že „státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen "občan Evropské unie") a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených ZoZ jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak“⁵. Dle tohoto ustanovení se bude odlišně přistupovat k občanovi členské země EU a odlišně k občanovi např. z Ukrajiny. Je tedy zřejmé, že občan členského státu EU, nemusí na rozdíl od občana ze států mimo EU, žádat o povolení k zaměstnání v ČR.

³ § 35 ZoZ

⁴ § 86 odst. 1 ZoZ

⁵ § 3 odst. 2 ZoZ

1.3 „Legislativní znevýhodňování“ cizinců z „třetích zemí“

Naskytá se tedy otázka, zda současná právní úprava (ZoZ) nevytváří tzv. „legislativní znevýhodňování“ osob pocházejících ze států mimo EU, vůči osobám z členských států EU. Je nutné zmínit skutečnost, že ZoZ v ustanovení § 4 odst. 2 při uplatňování práva na zaměstnání zakazuje jakoukoliv diskriminaci⁶.

O legislativní znevýhodňování (diskriminaci) se nejedná, protože § 4 odst. 2 ZoZ odkazuje zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), který zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace. Antidiskriminační zákon implementoval Směrnici Rady 2000/43/ES ze dne 29.6 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami, bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Článek 4 odst. 2 Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29.6 2000 říká, že *tato směrnice se netýká rozdílů v zacházení na základě státní příslušnosti a nejsou jí dotčeny ustanovení a podmínky upravující vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti na území členských států a dále se netýká rozdílů v jakémkoli zacházení souvisejícím s právním statutem dotčených státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti*⁷. Dle tohoto ustanovení se o diskriminaci nejedná, neboť cizinci z tzv. „třetích zemí“ mají odlišný právní statut, než občané ČR a EU.

1.4 Sociální dopady spojené s nynější právní úpravou

Státy Evropské unie, jakožto i ekonomicky vyspělé státy světa se snaží zpřísnovat svoji politiku vůči občanům „třetích zemí“. Je tento postup, v době sílící celosvětové ekonomické krize správný? Stát se sice snaží chránit své občany před rostoucí migrací cizinců, ale v případě, že tento jev nastane, proč nevyužít potenciál těchto cizinců? Ostatně do naší republiky nepřichází jen málo vzdělaní cizinci, ale jsou mezi nimi i vysoce kvalifikovaní odborníci (doktoři a inženýři), kteří zde dělají mnohdy podřadnou práci.

⁶ § 4 odst. 2 ZoZ

⁷ článek 4 odst. 2 Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29.6 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami, bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Příliš tvrdá legislativa v oblasti migrační politiky a s tím související práce cizinců vytváří podmínky pro organizovaný zločin a zneužívání osob, které na územní pobývají nelegálně. Tito cizinci jsou vystaveni porušování základních lidských práv, která jsou zaručena každému člověku, bez ohledu na jeho národnost, rasu či občanství. O tom svědčí desetitisíce cizinců, pracujících ve vyspělých státech světa v nelidských až otrockých podmínkách. Tento stav lze bez obav nazvat novodobým otrokářstvím.

Bylo by ekonomicky přijatelnější, aby cizinci v ČR nebo v EU pracovali legálně. Podíleli se na sociálním systému řádným placením daní a dalších zákonných dávek a plně se začlenili do společnosti. Samozřejmě bez dotčení práv vlastních občanů. V ČR, ale i v členských zemích EU existuje velké kvantum pracovních míst, která nejsou „vlastní“ občané ochotni obsadit, ať už z důvodu nízkého platového ohodnocení, nízké společenské prestiže či fyzické náročnosti (kopáči, pomocní stavební dělníci, uklízečky apod.). Tuto práci však budou rádi vykonávat občané třetích zemí, a to i za podmínek, které jsou pro občany ČR a EU nepřijatelné.

2 Zaměstnávání cizinců v ČR z pohledu legislativy

V této části práce se pokusím objasnit problematiku zaměstnávání cizinců v ČR a právní stránku této problematiky. Cílem této kapitoly bude poskytnout informace o povinnostech a postupech zaměstnavatelů, kteří se rozhodnou zaměstnávat cizince a cizinců, kteří se rozhodnou pracovat v ČR. Ráda bych tak přispěla k lepší orientaci čtenářů této práce v právních předpisech.

2.1 Vymezení základních pojmů - názvosloví

- **Zaměstnávání (závislá práce)** - je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Tato práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě⁸.
- **Zaměstnavatelem** - zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu⁹.
- **Cizinec**¹⁰ - za cizince se nepovažuje občan EU a jeho rodinný příslušník¹¹ a rodinný příslušník občana ČR¹².
- **Identifikačními údaji**¹³ - pro účely ZoZ se rozumí:
 - a) u fyzické osoby - jméno, případně jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště osoby;

⁸ § 2 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“)

⁹ § 7 zákoníku práce

¹⁰ § 85 ZoZ

¹¹ § 3 odst. 2 ZoZ - „Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen "občan Evropské unie") a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.“

¹² § 3 odst. 3 - „Rodinní příslušníci občana České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie, mají v právních vztazích upravených tímto zákonem stejné právní postavení jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.“

¹³ § 5 písm. a) ZoZ

- b) u právnické osoby - obchodní firma nebo název, sídlo, identifikační číslo osoby;
 - c) u fyzické osoby, která je podnikatelem - obchodní firma nebo jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné číslo, místo podnikání, identifikační číslo, bylo-li přiděleno;
 - d) u zahraniční osoby údaje uvedené pod písm. b) nebo c) a umístění organizační složky v ČR.
- **Bydlištěm¹⁴** - se pro účely ZoZ rozumí:
 - a) u státního občana České republiky adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
 - b) u cizince, který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana České republiky, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území České republiky, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území České republiky obvykle zdržuje,
 - c) u cizince, který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana České republiky, adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
 - d) u cizince, který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana České republiky, a který je držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci (dále jen „modrá karta“), vydaným podle jiného právního předpisu, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců¹⁵.
 - **Nelegální práce cizince¹⁶** - je z hlediska ZoZ
 - a) výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah nebo
 - b) pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních

¹⁴ § 5 písm. b) ZoZ

¹⁵ § 147c ZoZ

¹⁶ § 5 písm. e) ZoZ

případech (dále jen „zelená karta“) vydaným podle zvláštního právního předpisu nebo v rozporu s modrou kartou; to neplatí v případě převedení na jinou práci¹⁷,

- c) pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno.

2.2 Obecné údaje

Dne 1. května 2004 se ČR stala členem EU a od tohoto dne se změnilly podmínky zaměstnávání zahraničních občanů na území ČR. Podmínky zaměstnávání cizinců v ČR jsou zakotveny v ZoZ.

Občan EU - státní příslušník jiného členského státu Evropské unie a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak¹⁸.

Cizinci - mohou vykonávat zaměstnání na území ČR za předpokladu, že mají platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR nebo jsou držitelem zelené karty nebo modré karty, pokud ZoZ nestanovuje jinak¹⁹.

Povolení k zaměstnání - se vyžaduje i v případě, má-li být cizinec, jehož zaměstnavatelem je zahraniční subjekt, svým zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou vyslán k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy²⁰. Záměr zaměstnávat cizince na více místech výkonu práce projedná a povolení k zaměstnání pro více míst výkonu práce vydá Úřad práce (dále jen „ÚP“) po vyjádření krajské pobočky Úřadu práce (dále jen „KPÚP“), v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno²¹.

2.3 Zelené a modré karty

Do České republiky každoročně přichází za prací velké množství cizinců. Jsou mezi nimi i kvalifikovaní či vysoce kvalifikovaní odborníci, kteří zde ovšem vykonávají

¹⁷ § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce

¹⁸ § 3 odst. 2 ZoZ

¹⁹ § 89 ZoZ

²⁰ § 95 ZoZ

²¹ § 145 ZoZ

podřadné práce. Vláda, ve snaze usnadnit příliv zaměstnanců s vyšší kvalifikací, o které je v ČR zájem, zavedla tzv. **zelené a modré karty**. Tyto karty mají **duální charakter**, což znamená, že slouží současně jako pracovní povolení i jako povolení k pobytu na území ČR. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) vede centrální evidenci volných pracovních míst, která mohou být obsazena držiteli zelených a modrých karet. Cizinci si před podáním žádosti o zelenou nebo modrou kartu musí zjistit, zda je pozice odpovídající jejich kvalifikaci v ČR dostupná. Tato evidence je volně přístupná na internetových stránkách ministerstva²².

2.3.1 Zelená karta

Zelená karta²³ je povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ČR ve zvláštních případech. Existují 3 typy těchto karet:

- 1) **Typ A** určený pro pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál
- 2) **Typ B** určený pro pracovníky, kteří mají minimálně výuční list
- 3) **Typ C** určený pro ostatní pracovníky

Platnost zelené karty typu A je 3 roky a B je 2 roky a u obou je možné jejich platnost, za určitých okolností, prodloužit až o 3 roky. U zelené karty typu C je platnost pouze 2 roky a prodloužit ji nelze. Při splnění všech náležitostí by měla být karta vydána v kratším čase, než standartní povolení k zaměstnání. Zelená karta je určena pouze pro občany z následujících států: Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko, Ukrajina²⁴.

2.3.2 Modrá karta

Modrá karta²⁵ slouží taktéž jako povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ČR ve zvláštních případech. Vydává se cizincům s vyšším stupněm vzdělání (pokud studium trvalo alespoň 3 roky) nebo vysokoškolským

²² http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/vm

²³ § 42g zák. č. 326/1999, o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých dalších zákonů ve znění pozdější předpisů

²⁴ vyhláška Ministerstva vnitra České republiky č. 461/2008 Sb.

²⁵ § 42i zák. č. 326/1999 Sb. o trvalém pobytu cizinců a změně dalších předpisů ve znění pozdější předpisů

vzděláním, kteří mají pracovní smlouvu na dobu nejméně jednoho roku, na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a sjednanou hrubou měsíční nebo roční mzdu, jejíž výše odpovídá 1,5 násobku průměrné roční mzdy v ČR. Platnost modré karty se vydává s dobou platnosti o 3 měsíce delší, než je doba, na níž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na 2 roky. Platnost modré karty je možné prodloužit. Modrá karta by měla být při splnění všech náležitostí vydána v kratším čase než povolení k zaměstnání. Je určena cizincům bez omezení, resp. kromě těch, kteří povolení nepotřebují. Vydává se ve formě průkazu o povolení k pobytu, který obsahuje biometrické údaje.

2.4 Podmínky, za kterých je umožněn vstup občanům EU na pracovní trh ČR

Občan EU a jeho rodinný příslušník nepotřebuje pro účely zaměstnání na území ČR povolení k zaměstnání.

2.4.1 Občané EU a KPÚP

V případě, že občan EU přijde v ČR o zaměstnání, může využít stejné možnosti, jako občan ČR a přihlásit se u KPÚP a zaregistrovat se zde jako uchazeč o zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, náleží podpora v nezaměstnanosti za splnění následujících podmínek:

- a) získal v rozhodném období²⁶ zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců; překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou²⁷;
- b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti²⁸;
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatелеm starobního důchodu²⁹.

²⁶ § 41 odst. 1 ZoZ

²⁷ § 39 odst. 1a ZoZ

²⁸ § 39 odst. 1b ZoZ

²⁹ § 39 odst. 1c ZoZ

V případě, že občan EU přijde v ČR o zaměstnání a stane se nezaměstnaným, může požádat o podporu v nezaměstnanosti. O podpoře v nezaměstnanosti rozhodne krajská pobočka Úřadu práce.

2.4.2 Povinnosti zaměstnavatele dané legislativou

„Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2), rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3, cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e) a j) až r), u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy za trvání zaměstnání nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k zaměstnání, zelenou kartu nebo modrou kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání nevyžaduje“³⁰.

V informaci pro KPÚP zaměstnavatel uvádí:

- identifikační údaje cizince,
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnávání vykonáváno,
- pohlaví těchto fyzických osob,
- zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností
- nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání,

³⁰ § 87 ZoZ

- dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání a na kterou jim byl povolen pobyt,
- den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem³¹.

Dále je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly osoby uvedené v § 87 ZoZ odst. 1 vyslány na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušnou KPÚP o ukončení jejich zaměstnání nebo vyslání³².

2.5 Podmínky, umožňující vstup občanům mimo EU na pracovní trh ČR

2.5.1 Volné pracovní místo

Zaměstnavatelé mohou cizince zaměstnávat jen na místa, která nelze obsadit jinak, a to pouze za předpokladu, že předem KPÚP oznámí a projednají s ní záměr zaměstnávat cizince včetně jejich počtu, druhu práce, kterou budou vykonávat a dobu výkonu práce³³.

Za volné pracovní místo se považuje takové místo, které zaměstnavatel nově vytvořil nebo, které se uvolnilo³⁴. KPÚP vede evidenci volných pracovních míst, která obsahuje:

- identifikační údaje zaměstnavatele,
- základní charakteristiku pracovního místa (určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením),

³¹ § 91 odst. 1 písm. a) , b), c) a e), § 102 odst. 2 ZoZ

³² § 87 odst. 3 ZoZ

³³ § 86 odst. 1 ZoZ

³⁴ § 35 ZoZ

- informaci, zda jde o zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou a jeho předpokládanou délku.

Dále může obsahovat informace jako je možnost ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které si přeje zaměstnavatel zveřejnit³⁵.

2.5.2 Postup zaměstnavatele, vedoucí k získání zaměstnance ze zahraničí

Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li:

- platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR
- je-li držitelem zelené karty nebo modré karty

2.5.3 Oznamovací povinnost

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat příslušnou KPÚP o obsazení volného pracovního místa cizinci a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Zaměstnavatel je dále povinen písemně informovat příslušnou KPÚP o tom, že cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zelená karta nebo modrá karta:

- nenastoupil do práce;
- ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno;

V případě, že zaměstnání skončí výpovědí³⁶, výpovědí dohodou nebo okamžitým zrušením³⁷, je zaměstnavatel povinen uvést i důvod ukončení zaměstnání. Tuto povinnost musí zaměstnavatel vůči KPÚP splnit nejdéle do 10 dnů ode dne, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo nebo, kdy ukončil zaměstnání³⁸.

2.5.4 Postup cizince, vedoucí k získání zaměstnání v ČR

Cizinec, který chce vykonávat práci v ČR, musí písemně zažádat o povolení k zaměstnání příslušnou KPÚP. V řízení o udělení povolení k zaměstnání se cizinec

³⁵ § 37 ZoZ

³⁶ z některých důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce

³⁷ § 56 zákoníku práce

³⁸ § 88 ZoZ

může nechat zastoupit svým budoucím zaměstnavatelem. V případě modré nebo zelené karty podává žádost na Generální konzulát České republiky ve státě, ze kterého cizinec přichází. Musí tak učinit před příchodem do ČR³⁹.

Žádost o povolení k zaměstnání musí obsahovat:

- identifikační údaje cizince;
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek;
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který cestovní doklad vydal;
- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele (název, sídlo, IČO);
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno;
- další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání⁴⁰.

K žádosti cizinec předkládá:

- vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná;
- doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání;
- další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo, jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázána⁴¹.

Výše uvedené přílohy se předkládají v originálním znění spolu s jejich úředně ověřeným překladem do českého jazyka⁴².

Povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání může být vydáno ÚP za podmínky, že se jedná o **volné pracovní místo**⁴³, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo na nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak a zaměstnavatel s KPÚP předem projednal

³⁹ § 90 ZoZ

⁴⁰ § 91 odst. 1 ZoZ

⁴¹ § 91 odst. 2 ZoZ

⁴² § 91 odst. 3 ZoZ

⁴³ § 35 ZoZ

záměr zaměstnávat cizince dle § 86 ZoZ⁴⁴. Při vydávání povolení k zaměstnání ÚP přihlíží k situaci na trhu práce. Povolení k zaměstnání je vydáváno KPÚP formou rozhodnutí a vydává se nejdéle na dobu 2 let⁴⁵. Platnost povolení může ÚP na žádost cizince prodloužit, a to i opakovaně, ale nejdéle na dobu 2 let⁴⁶.

Dále povolení k zaměstnání:

- obsahuje identifikační údaje cizince, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, dobu, na kterou se vydává a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání⁴⁷;
- je nepřenositelné a vydává se na dobu určitou, maximálně však na dobu dvou let⁴⁸;
- u sezónních zaměstnanců zaměstnávaných činnostmi závislými na střídání ročních období se vydává nejdéle na dobu šesti měsíců v kalendářním roce a je možno je vydat i opakovaně ovšem mezi jednotlivými zaměstnáními musí uplynout doba nejméně šesti měsíců⁴⁹;
- je platné pouze pro zaměstnání u zaměstnavatele, který je uveden v rozhodnutí; týká se i druhu a místa výkonu práce a ostatních náležitostí uvedených v povolení k zaměstnání. V případě, že zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, s výjimkou výkonu jiné práce v důsledku převedení podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo jestliže bylo povolení k zaměstnání vydáno na základě nepravdivých údajů, může KPÚP rozhodnout o odejmutí povolení k zaměstnání⁵⁰.

Pracovní činnost na území ČR

Cizinec může na území ČR vykonávat práci za předpokladu, že má platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR nebo je-li držitelem zelené karty nebo modré karty, pokud ZoZ nestanoví jinak⁵¹. Vzor povolení k zaměstnání je přílohou této práce viz příloha č. 1.

⁴⁴ § 92 odst. 1 ZoZ

⁴⁵ § 92 odst. 2 ZoZ

⁴⁶ § 94 odst. 1 ZoZ

⁴⁷ § 92 odst. 3 ZoZ

⁴⁸ § 92 odst. 2 ZoZ

⁴⁹ § 96 ZoZ

⁵⁰ § 100 odst. 2 ZoZ

⁵¹ § 89 ZoZ

3 Kontroly zaměstnávání cizinců z pohledu Celní správy ČR

V této kapitole bude podrobně popsán postup a způsob provádění kontrol na úseku zaměstnávání cizinců z pohledu Celní správy.

3.1 Přípravná fáze kontroly

Podnět k zahájení kontroly zaměstnávání cizinců, kterou provádějí pracovníci celního úřadu, může být buď v důsledku vlastního šetření nebo na základě adresných či anonymních oznámení. V případě, že je kontrola započata v důsledku vlastního tipování právnických subjektů nebo i fyzických osob, u kterých existuje předpoklad, že mohou zaměstnávat cizince, ať už legálně nebo nelegálně, musí celníci provést před samotnou kontrolou vlastní šetření. Toto šetření spočívá ve vyhodnocení obecně známých informací, obhlídce místa kontroly, jeho charakteru, zjištění počtu zaměstnanců a předpokládanou skladbou cizinců, nacházejících se na pracovišti kontrolované osoby a jejich profesi. Při výběru subjektů ke kontrole spolupracují pracovníci CÚ s KPÚP a s útvary Policie ČR. V případě, že se jedná o adresné či anonymní podání a je nutné okamžitě zjistit skutečný stav nebo ověřit pravdivost podání, šetření se neprovádí a pracovníci CÚ provedou kontrolu neprodleně a po ukončení kontroly jsou povinni informovat osobu, která učinila podání.

3.2 Vlastní kontrola

Po příjezdu do prostoru nebo objektu kontrolované osoby provedou pracovníci zajištění tohoto prostoru. Teprve po zajištění prostoru vstupují do objektu a zahajují kontrolu. Kontrolované osobě prokáží pověření ke kontrolním činnostem a své oprávnění služebním průkazem⁵². Zahájení kontroly oznámí kontrolované osobě nebo osobě, která je pověřená kontrolovanou osobou nebo osobě, která je oprávněna za kontrolovanou osobu činit právní úkony (jednatel, statutární orgán). V praxi to znamená, že kontrola může být oznámena stavbyvedoucím, řediteli společnosti, vedoucím provozovny popřípadě jinému vedoucím pracovníkovi.

⁵² § 130 ZoZ

Celníci prověří totožnost všech osob, zdržujících se na pracovišti kontrolované osoby a vykonávajících pro ni práci. Od všech těchto pracovníků je vyžadováno prokázání, že vykonávají práci na základě pracovní nebo jiné smlouvy. Pokud fyzická osoba, u které je prováděna kontrola odmítne nebo nemůže prokázat svoji totožnost, postupuje se v souladu s § 31 zák. č. 13/1993 Sb., celní zákon (dále jen „CZ“). Od cizinců, kteří se na pracovišti kontrolované osoby zdržují a vykonávají pro ni práci, se dále požaduje:

- a) předložení povolení k zaměstnání, případně zelené nebo modré karty, jsou-li ZoZ vyžadovány;
- b) předložení povolení k pobytu s výjimkou, kdy cizinec má zelenou nebo modrou kartu⁵³.

Pokud při kontrole celníci zjistí, že cizinec nemá nebo má neplatné či propadlé povolení k pobytu, vyrozumí nejbližší útvar Policie ČR. V případě, že cizinec, který se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a není schopen nebo odmítne předložit platné povolení k pobytu na území ČR, vykonává pro ni práci bez platného povolení k zaměstnání, nebo v rozporu s platným povolením k zaměstnání, případně předložené doklady nesou zjevné známky nepravosti, požádají celníci neprodleně po zjištění těchto skutečností o podání vysvětlení. Získané informace jsou zaznamenány do Protokolu o podaném vysvětlení (dále jen „PPV“). Pokud cizinec neovládá jazyk, může si na vlastní náklady k sepsání PPV obstarat tlumočnicka⁵⁴. Statutární orgán nebo jím pověřený zástupce, který je přítomný kontrole, je vždy požádán o podání vysvětlení předložení dokladu, svědčících o legálnosti práce cizince, který není schopen předložit doklady.

O všech skutečnostech, které celníci zjistí je vždy sepsán protokol o kontrole. Obsahuje popis zjištěných skutečností, nedostatky a ustanovení právních předpisů, u nichž existuje důvodné podezření, že byly porušeny. Dále obsahuje jména, národnost, druh práce a čísla předložených dokladů všech osob, které byly kontrolovány.

S obsahem protokolu celníci seznámí kontrolovanou osobu nebo osobu pověřenou kontrolovanou osobou a předají jí stejnopis protokolu o kontrole. Kontrolovaná osoba se seznámí s protokolem o kontrole a převzetí potvrdí podpisem

⁵³ § 132 ZoZ

⁵⁴ § 16 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád

tohoto protokolu. V případě, že se kontrolovaná osoba odmítne seznámit s kontrolním zjištěním, popíše se tato skutečnost do protokolu o kontrole⁵⁵.

3.3 Závěrečná fáze kontroly

Kontrolovaná osoba má možnost proti protokolu o kontrole podat písemné a opodstatněné námitky a to do 5-ti dnů ode dne, kdy se seznámila s protokolem o kontrole, nebyla-li pracovníkem kontrolní skupiny stanovena lhůta delší. Námitky mohou být podány proti průběhu kontroly (neslušné chování celníků) i proti obsahu protokolu (nesrozumitelnost protokolu). Celní úřad po vypořádání námitek vydá rozhodnutí o námitkách. V případě adresného podání musí CÚ písemně vyrozumět o výsledcích kontroly osobu, která písemný podnět podala.

3.4 Předání zjištění ÚP k dalšímu řízení

Po ukončení kontroly, zdokumentování všech zjištěných skutečností a po uplynutí doby pro podání námitek nebo po ukončení řízení o námitkách kontrolované osoby CÚ informuje o kontrole příslušnou KPÚP, které předá stejnopis protokolu o kontrole spolu s dalšími podklady pro zahájení správního řízení o uložení pokuty nebo přijetí opatření k nápravě.

⁵⁵ § 16 zákona 552/1991 Sb., o státní kontrole

4 Komunikace s cizinci a její význam během kontroly zaměstnávání cizinců

Vzájemná komunikace kontrolovaného subjektu s kontrolním orgánem má zásadní vliv na celkový průběh kontroly. Kontrolní orgán musí brát v potaz celkové psychické rozpoložení cizince a dále také, že cizinec pochází ze zcela odlišného sociokulturního prostředí. Aby kontrola mohla být efektivní a rychlá, je nutné, aby kontrolní orgán veškeré výše uvedené skutečnosti zohlednil a snažil se řídit zásadami, které budou uvedeny níže.

4.1 Pojem komunikace a obecné zásady komunikace s cizinci

Komunikace je vzájemná interakce mezi jednotlivci, mezi jednotlivcem a skupinou nebo mezi skupinami. Lze ji vymezit jako „vysílání a přijímání informací“. V případě, že do komunikace vstoupí jazykové, či jiné bariéry, vzniká velké riziko nepochopení vyslané informace. V komunikaci jsou rozhodující následující skutečnosti:

- a) způsob komunikace – důležitou roli hrají neverbální projevy (gestikulace, mimika...) a taktéž metakomunikace (hlasitost, tón řeči...)
- b) vzorce chování – člověku jsou od malička vštěpovány určité normy chování společnosti, ve které je vychováván
- c) percepce – každý jedinec vnímá určitou situaci individuálně, toto je ovlivněno jeho osobností, výchovou, zkušenostmi apod.
- d) předsudky – nezdůvodněné, mnohdy nesprávné postoje a stanoviska, které jedinec přijímá od svého okolí

4.1.1 Hlavní zásady při komunikaci s cizinci

Člověk, který se ocitne v cizím prostředí, je mnohem vnímavější ke skutečnostem, kterých si v jemu známém sociokulturním prostředí běžně nevšimá. Je proto velice důležité snažit se dodržovat níže uvedené zásady komunikace. Je také bezpodmínečně nutné zachovávat důstojnost všech účastníků komunikace.

Komunikace verbální:

- řeč probíhá v klidném tempu a výslovnost je zřetelná bez zvyšování intenzity hlasu
- nepoužívají se složité slovní obraty a spojení
- důležitá slova se několikrát opakují
- vytváří se prostor pro vyjádření subjektu, se kterým probíhá komunikace
- ujišťování se o porozumění významu sdělení pokládáním ověřujících otázek
- v případě, že protějšek nevládne dokonale jazykem, ve kterém komunikujeme, nikdy ho neponižujeme tím, že bychom ho na to upozornili

Komunikace nonverbální:

- opatrně s gestikulací – v různých kulturách mohou mít stejná gesta různé významy a použitím nevhodných gest můžeme protějšek urazit
- grafické znázornění – některá sdělení je lepší nakreslit, než složitě a dlouze vysvětlovat
- během komunikace se vytváří časté krátké přestávky
- dovoluje-li to situace, vytvoří se jednoduché písemné shrnutí obsahu komunikace, aby protějšek měl možnost v klidu s i přečíst a pochopit obsah komunikace

Okolnosti ovlivňující komunikaci nepřímo:

- vlivy prostředí – je-li to možné, eliminujeme rušivé vlivy při komunikaci, jako jsou hluk z okolí, osvětlení, přítomnost nezúčastněných osob...
- vnější vzhled – na jeho základě lze odhadnout, jaké je postavení protějšku v komunitě cizinců
- osobnostní vlivy – každý člověk je individualita

4.2 Způsoby komunikace s cizinci

Způsoby komunikace s cizinci se liší dle toho, z jakého sociokulturního prostředí cizinec pochází. V této kapitole dále podrobněji popíšu skutečnosti, důležité při komunikaci s cizinci, a to konkrétně s osobami vietnamské a ukrajinské národnosti. Tyto národnosti cizinců byly zvoleny záměrně, neboť se jedná o nejpočetněji zastoupené skupiny cizinců pocházejících mimo EU, které vykonávají práci na území ČR.

Komunikace s ukrajinskou komunitou

Verbální a nonverbální komunikace Ukrajinců je z velké části podobná komunikačnímu stylu občanů ČR. Přesto zde nalézáme určité diference, na které je potřeba si při komunikaci s Ukrajinci dát pozor. Tyto diference budou dále podrobně rozebrány:

- způsob komunikace – Ukrajinci jednájí přímo, otevřeně a rázně. Člověk neznalý jejich kultury může považovat způsob jejich jednání až za agresivní. Při komunikaci lze běžně využívat ruský jazyk, i když v některých případech se můžeme setkat s averzí vůči používání tohoto jazyka. Oficiálním jazykem je ukrajinština.
- mužský element v ukrajinské společnosti – muži v ukrajinské společnosti kladou velký důraz na svoji důstojnost a s tím související projevy úcty vůči sobě. Skupiny o více mužích mívají své autority (vůdce, předáky). Ovšem i jednotliví členové této skupiny si potrpí na své důstojné postavení v rámci této skupiny. Členové skupiny uznávají autoritu svého předáka (bosse) pokud s nimi jedná tzv. „na rovinu“ a upřímně. V opačném případě svoji autoritu ztrácí. Je zde taktéž běžným jevem, že v případě značného rozdílu sociálního statusu lépe postavený člen komunity toho níže postaveného člena ponižuje, jelikož ho nepovažuje za sobě rovného.
- jednání se státními orgány – u Ukrajinců je hluboce zakořeněná nedůvěra k úředníkům a uniformovaným osobám obecně. Tato nedůvěra pramení z nízké úrovně poskytovaných státních služeb na Ukrajině. Často je pro muže nepříjemné, když musí jednat s úřednicí, která může rozhodnout o jeho záležitostech.

- otevřenost a rozhodnost při jednání – při jednání mají Ukrajinci z počátku vysoké požadavky, ze kterých jen velice pomalu ustupují. Konečné rozhodnutí je impulzivní a většinou jej učiní osoby ve vedoucím postavení.
- dodržování smluvených termínů – obecně mají Ukrajinci „zvláštní“ vztah k dodržování termínu a času. Nechovilnost je považována za standart, proto je lepší domlouvat si termíny jen na přibližný čas.

Komunikace s vietnamskou komunitou

Vietnamská komunita je diametrálně socio-kulturně odlišná od běžné středoevropské populace. Tato komunita klade vysoký důraz na níže uvedené hodnoty, se kterými je nutné při komunikaci počítat:

- rodina – ve vietnamské komunitě jsou vzájemné vztahy provázány nejen v prostředí nukleární rodiny, ale i v prostředí rozšířené (široké) rodiny. Mladší členové jsou povinni prokazovat úctu starším a starší se musí o mladší starat. Hlavou rodiny je vždy muž, a jaké dosáhl společenské postavení, takové má i jeho rodina. Muž se stará o materiální zabezpečení rodiny a žena o domácnost. Nejstarší syn postupně získává roli otce a stará se jak o rodiče, tak i mladší sourozence. Toto trvá v každém věku.
- vzdělání – vietnamská komunita uznává význam vzdělání. Každý rodič se snaží, aby jeho dítě dosáhlo co možná nejvyšší vzdělání, a za tímto účelem neváhá vynaložit nemalé finanční prostředky.
- uctívání předků – Vietnamci věří, že duše předků, které jsou uctívány a opečovávány jsou šťastné duše a budou jim v životě pomáhat. Toto uctívání duší předků je výrazem díky za vlastní život. Je pravidlem, že v každé vietnamské domácnosti je tzv. oltář předků. Běžně se s tímto jevem lze setkat i na vietnamských tržnicích, kde je takový oltář v každém stánku. Na tomto oltáři se pálí vonné tyčinky, jejichž kouř je pojátkem mezi zesnulými a živými. Vietnamci se k tomuto oltáři nikdy nestaví zády.

Uctivé, umírněné chování a neafektované pohyby jsou ve vietnamské komunitě projevem slušného chování. Také komunikace s vietnamskou komunitou má svá specifika, která je vhodné znát a uplatňovat. Jedná se hlavně o následující skutečnosti:

- úsměv – nemusí se jednat pouze o projev kladných emocí, ale také o vyjádření rozpaků, případně o nepochopení. Pokud se Vietnamec začne usmívat, když mu něco vysvětlujeme, oznamuje nám tím, že nerozumí.
- oční kontakt – pro Vietnamce je velmi nepříjemné, když jim někdo hledí přímo do očí, naopak mít oči při komunikaci sklopené je projevem slušného chování, nikoliv neupřímnosti.
- podání ruky – je zvykem podávat pravou ruku, ale zároveň i s lehkým stiskem levé ruky. V případě podání pouze jedné ruky může toto Vietnamec považovat za projev neúcty, i když většina Vietnamců se již přizpůsobuje našemu zvyku podávat pouze jednu ruku.
- pohlazení – projevem velké neúcty je někoho pohlazit po vlasech, popřípadě jinak se dotknout jeho hlavy a to i v případě, že se jedná o dítě (dle buddhismu v hlavě sídlí duše a proto je neuctivé na ni sahat).
- doteky na veřejnosti – známí a přátelé se na veřejnosti zcela běžně dotýkají a objímají, není výjimkou, že se dvě osoby stejného pohlaví vedou na veřejnosti za ruce. Zatím co polibky mileneckých párů na veřejnosti jsou nepřijatelné.
- nepoužívání záporu – při komunikaci s vietnamskou komunitou nikdy neuslyšíme čistý zápor. Vietnamec na otázku, na kterou by mohl odpovědět přímo ano/ne odpoví vyhýbavě např. „promyslím si to“. Jedná se opět o vliv buddhismu, který považuje za projev nezdvořilosti přímý nesouhlas s vysloveným stanoviskem druhé osoby.
- pozdrav – oproti našim zvyklostem v případě, že budeme zdravit vietnamský pár, zdravíme nejprve muže a poté ženu

5 Statistický rozbor současné situace

V této kapitole pojednám o počtu kontrol, které byly provedeny v období od roku 2006 do roku 2011, což je doba, po kterou má celní správa tuto kompetenci. Také se zaměřím na počet cizinců z EU (ESVO) a cizinců z „třetích zemí“, kteří žijí a pracují v ČR.

5.1 Počet a výsledky kontrol od roku 2006 do roku 2011

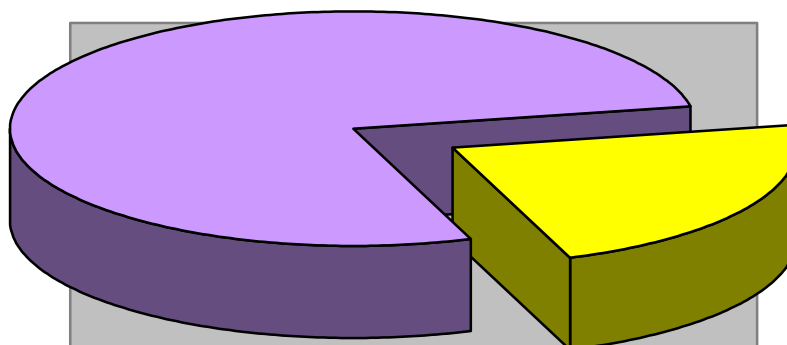
Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2006

	celkový počet	z toho pozitivní
Celkem za ČR	2123	617
Počet samostatných kontrol útvary CS	1579	441
Počet společných kontrol (cizinecká policie, úřady práce, živnostenské úřady ...)	544	176
Počet zjištěných cizinců porušujících zákon o zaměstnanosti		1608
Počet zjištěných cizinců bez platného povolení k pobytu		224

zdroj: www.celnisprava.cz

Grafické znázornění za rok 2006

celkový počet
kontrol - 2123



z toho
pozitivních - 617
tedy 23%

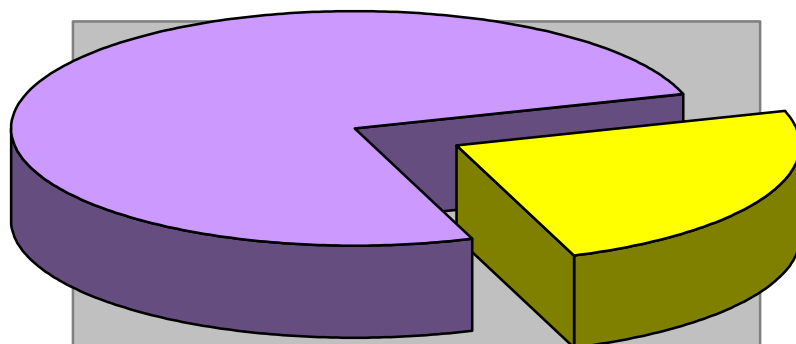
Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2007

	celkový počet	z toho pozitivní
Celkem za ČR	1865	595
Počet samostatných kontrol útvary CS	1389	404
Počet společných kontrol (cizinecká policie, úřady práce, živnostenské úřady ...)	476	191
Počet zjištěných cizinců porušujících zákon o zaměstnanosti		1547
Počet zjištěných cizinců bez platného povolení k pobytu		162

zdroj: www.celnisprava.cz

Grafické znázornění za rok 2007

celkový počet kontrol - 1865



**z toho pozitivních - 595
tedy 24%**

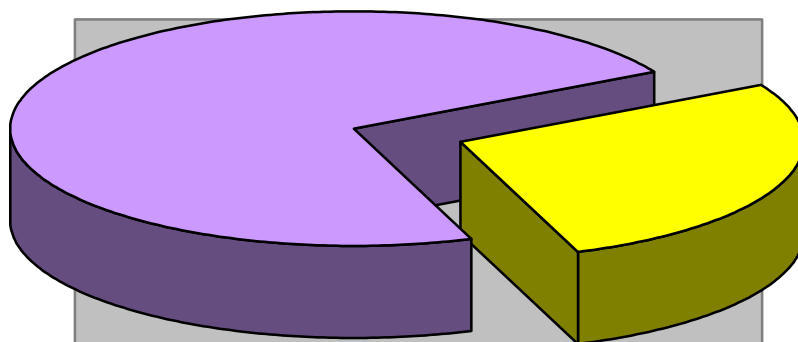
Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2008

Celkem za ČR	celkový počet	z toho pozitivní
	1737	659
Počet samostatných kontrol útvary CS	1026	377
Počet společných kontrol (cizinecká policie, úřady práce, živnostenské úřady ...)	711	282
Počet zjištěných cizinců porušujících zákon o zaměstnanosti		2392
Počet zjištěných cizinců bez platného povolení k pobytu		92

zdroj: www.celnisprava.cz

Grafické znázornění za rok 2008

celkový počet kontrol - 1737



**z toho pozitivních - 659
tedy 28%**

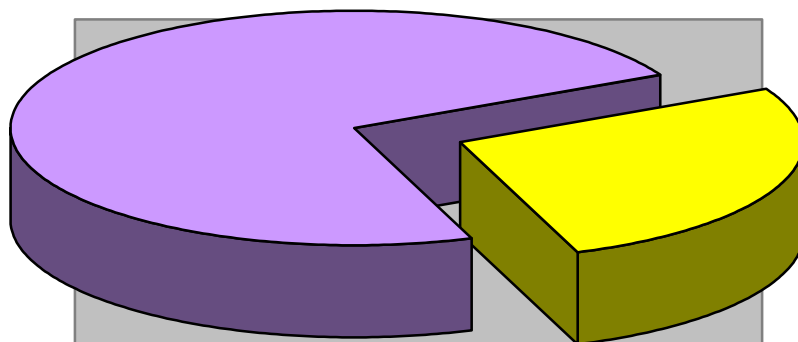
Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2009

	celkový počet	z toho pozitivní
Celkem za ČR	1632	602
Počet samostatných kontrol útvary CS	1102	374
Počet společných kontrol (cizinecká policie, úřady práce, živnostenské úřady ...)	530	228
Počet zjištěných cizinců porušujících zákon o zaměstnanosti		1966
Počet zjištěných cizinců bez platného povolení k pobytu		54

zdroj: www.celnisprava.cz

Grafické znázornění za rok 2009

celkový počet kontrol - 1632



z toho pozitivních - 602
tedy 27%

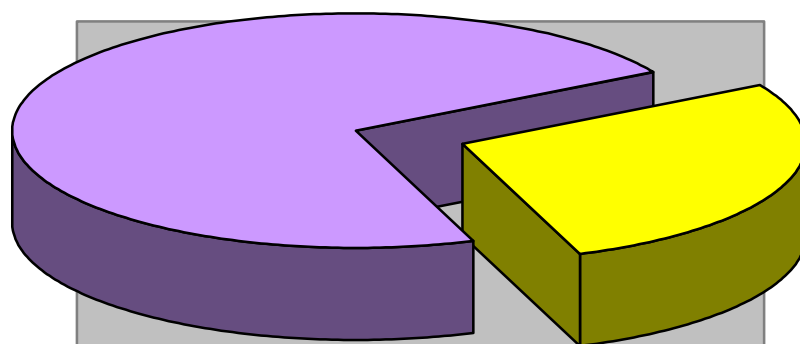
Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2010

Celkem za ČR	celkový počet	z toho pozitivní
	1660	640
Počet samostatných kontrol útvary CS	1041	363
Počet společných kontrol (cizinecká policie, úřady práce, živnostenské úřady ...)	619	277
Počet zjištěných cizinců porušujících zákon o zaměstnanosti		2008
Počet zjištěných cizinců bez platného povolení k pobytu		54

zdroj: www.celnisprava.cz

Grafické znázornění za rok 2010

celkový počet kontrol - 1660



**z toho pozitivních - 640
tedy 28%**

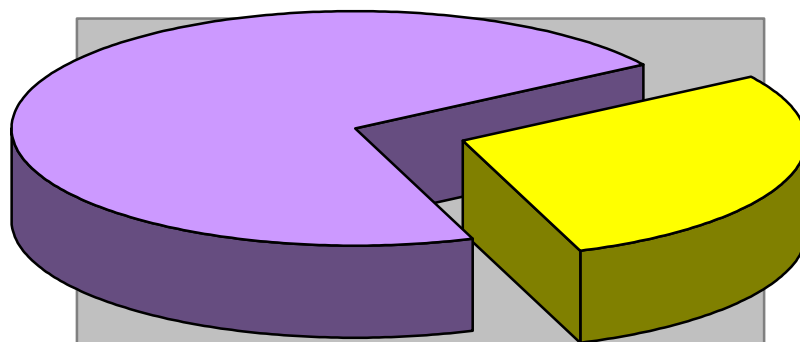
Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2011

Celkem za ČR	celkový počet	z toho pozitivní (podezření z porušení)
	1752	702
Počet samostatných kontrol útvary CS	1033	412
Počet společných kontrol (cizinecká policie, úřady práce, živnostenské úřady ...)	719	290
Počet zkontrolovaných cizinců ze třetích zemí	4520	1229
Počet zkontrolovaných občanů EU	3123	1631 ⁵⁶
Počet zjištěných cizinců bez platného povolení k pobytu		71

zdroj: www.celnisprava.cz

Grafické znázornění za rok 2011

celkový počet kontrol - 1752



z toho pozitivních - 702
tedy 29%

⁵⁶ počet osob, u nichž zaměstnavatel nesplnil oznamovací povinnost

Z výše uvedených údajů vyplývá, že počet kontrol provedených Celní správou ČR, na úseku kontrol zaměstnávání cizinců, v období let 2006 až 2011 je celkově 10769. Z toho počet podezření z porušení povinností daných v ZoZ cizincům, činí 3815, což představuje 35,42 %. Je zřejmé, že Celní správa ČR při svých kontrolách v oblasti zaměstnávání cizinců, ve více než třetině případů, zjistí porušení některých ustanovení ZoZ.

5.2 Počet cizinců v ČR

Údaje k této kapitole byly čerpány ze stránek českého statistického úřadu⁵⁷. Následující tabulka je sestavena z údajů, platných ke dni 31. 12. 2011 a prameny jsou MPSV ČR-SSZ, MPO ČR. Tabulka je rozdělena na 2 části. V první části jsou uvedeni cizinci z Evropské unie (v tabulce jen EU), Evropského hospodářského prostoru (v tabulce EHP) a Evropského sdružení volného obchodu (v tabulce jen ESVO). Ve druhé části tabulky jsou uvedeni cizinci z ostatních (tzv. „třetích“ zemí). Dále je tabulka rozdělena na dvě části a to cizinci, kteří podnikají v ČR a cizinci, kteří jsou evidováni na ÚP.

Z níže uvedených údajů je zřejmé, že v ČR pracují nebo jsou evidováni na ÚP nejvíce občané Slovenské republiky (117831), občané Ukrajiny (68950), občané Vietnamu (32145) a občané Polska (21430). Dále lze konstatovat, že většina občanů Vietnamu, žijících na území ČR zde podniká jako živnostníci a z celkového počtu 32145 pouze 2776 (8,6%) lidí je evidováno na ÚP. U občanů např. Slovenska, Polska je tento poměr v podstatě opačný. U občanů Slovenska je z celkového počtu 117831 evidováno 106425 (90,3%) na ÚP a jen 11406 (9,7%) má živnostenské oprávnění. U občanů Polska ze z celkového počtu 21430 evidováno na ÚP 19718 (92%) a jen 1712 (8%) má živnostenské oprávnění. U občanů Ukrajiny je z celkového počtu 68950 evidováno na ÚP 35250 (51%) a 33700 (49%) má živnostenské oprávnění.

⁵⁷ http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_zamestnanost

Zaměstnanost cizinců podle zemí, pohlaví a postavení v zaměstnání; 31. 12. 2011												
<i>Employment of foreigners by country, sex and status in employment; 31 December 2011</i>												
Země	Zaměstnaní cizinci, celkem <i>Employed foreigners, total</i>				Živnostníci <i>Trade licence holders</i>				Evidováni úřady práce <i>Registered at labour offices</i>			
	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	% žen % of <i>females</i>	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	% žen % of <i>females</i>	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	% žen % of <i>females</i>
Cizinci celkem	310,921	205,583	105,338	33.9	93,059	64,231	28,828	31.0	217,862	141,352	76,510	35.1
EU/ EHP/ ESVO, celkem	174,576	119,850	54,726	31.3	20,016	15,688	4,328	21.6	154,560	104,162	50,398	32.6
Belgie	451	364	87	19.3	93	82	11	11.8	358	282	76	21.2
Bulharsko	8,148	5,739	2,409	29.6	1,141	892	249	21.8	7,007	4,847	2,160	30.8
Dánsko	232	195	37	15.9	38	34	4	10.5	194	161	33	17.0
Estonsko	102	53	49	48.0	15	7	8	53.3	87	46	41	47.1
Finsko	213	155	58	27.2	58	51	7	12.1	155	104	51	32.9
Francie	2,166	1,693	473	21.8	328	243	85	25.9	1,838	1,450	388	21.1
Irsko	376	315	61	16.2	93	75	18	19.4	283	240	43	15.2
Island	18	15	3	16.7	2	2	-	-	16	13	3	18.8
Itálie	1,810	1,562	248	13.7	529	477	52	9.8	1,281	1,085	196	15.3
Kypr	44	34	10	22.7	16	13	3	18.8	28	21	7	25.0
Lichtenštejsko	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Litva	763	423	340	44.6	151	68	83	55.0	612	355	257	42.0
Lotyšsko	407	250	157	38.6	71	35	36	50.7	336	215	121	36.0
Lucembursko	14	9	5	35.7	3	3	-	-	11	6	5	45.5
Maďarsko	833	593	240	28.8	124	99	25	20.2	709	494	215	30.3
Malta	25	18	7	28.0	6	4	2	33.3	19	14	5	26.3
Německo	4,830	3,840	990	20.5	1,636	1,285	351	21.5	3,194	2,555	639	20.0
Nizozemsko	967	800	167	17.3	222	185	37	16.7	745	615	130	17.4
Norsko	77	54	23	29.9	12	8	4	33.3	65	46	19	29.2
Polsko	21,430	15,911	5,519	25.8	1,712	1,129	583	34.1	19,718	14,782	4,936	25.0
Portugalsko	243	198	45	18.5	21	16	5	23.8	222	182	40	18.0
Rakousko	1,271	1,057	214	16.8	410	337	73	17.8	861	720	141	16.4
Rumunsko	6,817	5,230	1,587	23.3	445	372	73	16.4	6,372	4,858	1,514	23.8
Řecko	377	309	68	18.0	153	129	24	15.7	224	180	44	19.6
Slovensko	117,831	76,877	40,954	34.8	11,406	9,032	2,374	20.8	106,425	67,845	38,580	36.3
Slovinsko	168	114	54	32.1	43	29	14	32.6	125	85	40	32.0

Zaměstnanost cizinců podle zemí, pohlaví a postavení v zaměstnání; 31. 12. 2011												
<i>Employment of foreigners by country, sex and status in employment; 31 December 2011</i>												
Země	Zaměstnaní cizinci, celkem <i>Employed foreigners, total</i>				Živnostníci <i>Trade licence holders</i>				Evidování úřady práce <i>Registered at labour offices</i>			
	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	% žen % of <i>females</i>	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	% žen % of <i>females</i>	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	% žen % of <i>females</i>
Cizinci celkem	310,921	205,583	105,338	33.9	93,059	64,231	28,828	31.0	217,862	141,352	76,510	35.1
EU/ EHP/ ESVO, celkem	174,576	119,850	54,726	31.3	20,016	15,688	4,328	21.6	154,560	104,162	50,398	32.6
Spojené království	3,654	3,047	607	16.6	1,064	909	155	14.6	2,590	2,138	452	17.5
Španělsko	750	563	187	24.9	118	92	26	22.0	632	471	161	25.5
Švédsko	357	273	84	23.5	56	41	15	26.8	301	232	69	22.9
Švýcarsko	202	159	43	21.3	50	39	11	22.0	152	120	32	21.1
Ostatní země, celkem	136,345	85,733	50,612	37.1	73,043	48,543	24,500	33.5	63,302	37,190	26,112	41.2
Afgánistán	109	95	14	12.8	50	48	2	4.0	59	47	12	20.3
Albánie	98	71	27	27.6	31	29	2	6.5	67	42	25	37.3
Alžírsko	302	286	16	5.3	160	157	3	1.9	142	129	13	9.2
Angola	85	78	7	8.2	44	42	2	4.5	41	36	5	12.2
Argentina	49	29	20	40.8	15	11	4	26.7	34	18	16	47.1
Arménie	760	485	275	36.2	344	236	108	31.4	416	249	167	40.1
Austrálie	206	136	70	34.0	67	48	19	28.4	139	88	51	36.7
Ázerbájdžán	136	85	51	37.5	30	21	9	30.0	106	64	42	39.6
Bangladéš	76	70	6	7.9	15	15	-	-	61	55	6	9.8
Bělorusko	1,570	680	890	56.7	441	207	234	53.1	1,129	473	656	58.1
Benin	32	27	5	15.6	17	13	4	23.5	15	14	1	6.7
Bolívie	35	27	8	22.9	11	9	2	18.2	24	18	6	25.0
Bosna a Hercegovina	950	777	173	18.2	301	225	76	25.2	649	552	97	14.9
Brazílie	144	94	50	34.7	17	9	8	47.1	127	85	42	33.1
Černá Hora	34	26	8	23.5	9	8	1	11.1	25	18	7	28.0
Čína	1,509	970	539	35.7	192	123	69	35.9	1,317	847	470	35.7
Egypt	252	245	7	2.8	60	60	-	-	192	185	7	3.6
Ekvádor	47	35	12	25.5	10	9	1	10.0	37	26	11	29.7
Etiopie	29	20	9	31.0	10	6	4	40.0	19	14	5	26.3
Filipíny	331	106	225	68.0	17	6	11	64.7	314	100	214	68.2

Zaměstnanost cizinců podle zemí, pohlaví a postavení v zaměstnání; 31. 12. 2011												
<i>Employment of foreigners by country, sex and status in employment; 31 December 2011</i>												
Země	Zaměstnaní cizinci, celkem <i>Employed foreigners, total</i>				Živnostníci <i>Trade licence holders</i>				Evidování úřady práce <i>Registered at labour offices</i>			
	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	% žen % of <i>females</i>	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	% žen % of <i>females</i>	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	% žen % of <i>females</i>
Cizinci celkem	310,921	205,583	105,338	33.9	93,059	64,231	28,828	31.0	217,862	141,352	76,510	35.1
Ostatní země, celkem	136,345	85,733	50,612	37.1	73,043	48,543	24,500	33.5	63,302	37,190	26,112	41.2
Ghana	76	69	7	9.2	42	37	5	11.9	34	32	2	5.9
Gruzie	208	126	82	39.4	84	46	38	45.2	124	80	44	35.5
Guinea	32	25	7	21.9	9	8	1	11.1	23	17	6	26.1
Chile	55	31	24	43.6	17	9	8	47.1	38	22	16	42.1
Chorvatsko	695	524	171	24.6	289	233	56	19.4	406	291	115	28.3
Indie	726	628	98	13.5	69	62	7	10.1	657	566	91	13.9
Indonésie	84	22	62	73.8	4	1	3	75.0	80	21	59	73.8
Irák	120	102	18	15.0	48	43	5	10.4	72	59	13	18.1
Írán	100	74	26	26.0	15	12	3	20.0	85	62	23	27.1
Izrael	224	159	65	29.0	47	38	9	19.1	177	121	56	31.6
Japonsko	679	517	162	23.9	49	23	26	53.1	630	494	136	21.6
Jemen	72	68	4	5.6	24	21	3	12.5	48	47	1	2.1
Jihoafrická republika	85	58	27	31.8	28	19	9	32.1	57	39	18	31.6
Jordánsko	80	76	4	5.0	32	32	-	-	48	44	4	8.3
Kamerun	42	34	8	19.0	14	11	3	21.4	28	23	5	17.9
Kanada	346	235	111	32.1	113	78	35	31.0	233	157	76	32.6
Kazachstán	954	435	519	54.4	289	140	149	51.6	665	295	370	55.6
Keňa	29	18	11	37.9	3	-	3	100.0	26	18	8	30.8
Kolumbie	89	48	41	46.1	19	12	7	36.8	70	36	34	48.6
Kongo	38	33	5	13.2	16	16	-	-	22	17	5	22.7
Kongo, demokrat.repub.	24	21	3	12.5	8	8	-	-	16	13	3	18.8
Korea	482	399	83	17.2	31	15	16	51.6	451	384	67	14.9
Kosovo	143	112	31	21.7	14	14	-	-	129	98	31	24.0
Kostarika	16	11	5	31.3	4	3	1	25.0	12	8	4	33.3
Kuba	139	108	31	22.3	43	31	12	27.9	96	77	19	19.8
Kyrgyzstán	208	88	120	57.7	54	21	33	61.1	154	67	87	56.5

Zaměstnanost cizinců podle zemí, pohlaví a postavení v zaměstnání; 31. 12. 2011

Employment of foreigners by country, sex and status in employment; 31 December 2011

Země	Zaměstnaní cizinci, celkem <i>Employed foreigners, total</i>				Živnostníci <i>Trade licence holders</i>				Evidování úřady práce <i>Registered at labour offices</i>			
	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	% žen % of <i>females</i>	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	% žen % of <i>females</i>	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	% žen % of <i>females</i>
Cizinci celkem	310,921	205,583	105,338	33.9	93,059	64,231	28,828	31.0	217,862	141,352	76,510	35.1
Ostatní země, celkem	136,345	85,733	50,612	37.1	73,043	48,543	24,500	33.5	63,302	37,190	26,112	41.2
Libanon	97	88	9	9.3	34	34	-	-	63	54	9	14.3
Makedonie	960	822	138	14.4	368	343	25	6.8	592	479	113	19.1
Malajsie	40	23	17	42.5	4	2	2	50.0	36	21	15	41.7
Maroko	105	87	18	17.1	45	36	9	20.0	60	51	9	15.0
Mexiko	149	106	43	28.9	30	22	8	26.7	119	84	35	29.4
Moldavsko	4,228	2,688	1,540	36.4	1,585	1,120	465	29.3	2,643	1,568	1,075	40.7
Mongolsko	3,116	1,267	1,849	59.3	289	112	177	61.2	2,827	1,155	1,672	59.1
Nepál	113	104	9	8.0	12	11	1	8.3	101	93	8	7.9
Nigérie	232	210	22	9.5	132	123	9	6.8	100	87	13	13.0
Nový Zéland	65	50	15	23.1	13	11	2	15.4	52	39	13	25.0
Pákistán	207	192	15	7.2	79	79	-	-	128	113	15	11.7
Palestina	33	33	-	-	4	4	-	-	29	29	-	-
Paraguay	11	8	3	27.3	2	1	1	50.0	9	7	2	22.2
Peru	75	55	20	26.7	37	31	6	16.2	38	24	14	36.8
Pobřeží slonoviny	42	37	5	11.9	10	9	1	10.0	32	28	4	12.5
Rusko	5,644	2,531	3,113	55.2	1,713	794	919	53.6	3,931	1,737	2,194	55.8
Senegal	31	30	1	3.2	12	12	-	-	19	18	1	5.3
Singapur	19	12	7	36.8	2	-	2	100.0	17	12	5	29.4
Spojené státy	2,480	1,681	799	32.2	808	581	227	28.1	1,672	1,100	572	34.2
Srbsko	874	664	210	24.0	132	113	19	14.4	742	551	191	25.7
Srbsko a Černá hora	591	518	73	12.4	591	518	73	12.4	-	-	-	-
Srí Lanka	42	32	10	23.8	9	9	-	-	33	23	10	30.3
Sýrie	230	220	10	4.3	124	118	6	4.8	106	102	4	3.8
Tádžikistán	54	48	6	11.1	4	4	-	-	50	44	6	12.0
Thajsko	638	44	594	93.1	49	6	43	87.8	589	38	551	93.5
Tchaj-wan	36	19	17	47.2	6	1	5	83.3	30	18	12	40.0

Zaměstnanost cizinců podle zemí, pohlaví a postavení v zaměstnání; 31. 12. 2011												
<i>Employment of foreigners by country, sex and status in employment; 31 December 2011</i>												
Země	Zaměstnaní cizinci, celkem <i>Employed foreigners, total</i>				Živnostníci <i>Trade licence holders</i>				Evidování úřady práce <i>Registered at labour offices</i>			
	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	% žen % of <i>females</i>	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	% žen % of <i>females</i>	celkem <i>Total</i>	muži <i>Males</i>	ženy <i>Females</i>	% žen % of <i>females</i>
Cizinci celkem	310,921	205,583	105,338	33.9	93,059	64,231	28,828	31.0	217,862	141,352	76,510	35.1
Ostatní země, celkem	136,345	85,733	50,612	37.1	73,043	48,543	24,500	33.5	63,302	37,190	26,112	41.2
Tunisko	316	303	13	4.1	73	71	2	2.7	243	232	11	4.5
Turecko	515	450	65	12.6	88	85	3	3.4	427	365	62	14.5
Turkmenistán	21	8	13	61.9	4	2	2	50.0	17	6	11	64.7
Ukrajina	68,950	42,287	26,663	38.7	33,700	22,226	11,474	34.0	35,250	20,061	15,189	43.1
Uzbekistán	1,269	1,111	158	12.5	326	282	44	13.5	943	829	114	12.1
Venezuela	55	34	21	38.2	12	9	3	25.0	43	25	18	41.9
Vietnam	32,145	21,241	10,904	33.9	29,369	19,413	9,956	33.9	2,776	1,828	948	34.1
Zambie	10	7	3	30.0	2	2	-	-	8	5	3	37.5
Zimbabwe	17	12	5	29.4	2	2	-	-	15	10	5	33.3
Ostatní + bez státní příslušnosti	435	348	87	20.0	167	142	25	15.0	268	206	62	23.1

zdroj: www.czso.cz

6 EMPIRICKÁ ČÁST

V rámci empirické části této bakalářské práce se pokusím čtenáři osvětlit problematiku zaměstnávání cizinců. Budu se zabývat kvalitativním i kvantitativním průzkumem a to formou rozhovoru a dotazníku. V kazuistice uvádím 2 příběhy cizinců, žijících dlouhodobě v ČR a v dotazníkové části se zaměřím na verifikaci či falzifikaci hypotézy u přibližně 30 občanů ČR. Také se zde zaměřím na to, jaký význam má tato práce pro obor sociální pedagogiky.

6.1 Kazuistiky

Pracuji na Celním úřadě a jako jedna z kompetencí, které nám přísluší, jsou kontroly zaměstnávání cizinců. Při těchto kontrolách přicházím do kontaktu s cizinci mnoha národností. Nejčastěji se jedná o cizince vietnamské a ukrajinské národnosti. Občané Ukrajiny nebyli ochotni se mnou o pracovních záležitostech komunikovat, zřejmě z důvodu osobních obav. I přes určitou jazykovou bariéru se mi podařilo udělat rozhovor se dvěma občany Vietnamské socialistické republiky, dlouhodobě žijícími v České republice a zde jsou jejich příběhy.

6.1.1 Kazuistika č. 1

Pan Duong Duc Sang přijel do ČR v roce 1986 v rámci vzájemné spolupráce mezi tehdejší Československou socialistickou republikou a Vietnamskou socialistickou republikou při tzv. „budování socialismu“. Po příjezdu byl zaměstnán jako dělník v tehdejší státním podniku Zetor Brno. Bydlel se svojí komunitou na podnikové ubytovně. Po nějakém čase se seznámil s občankou tehdejší ČSSR, taktéž zaměstnanou ve stejném podniku. Po přibližně roční známosti se rozhodli uzavřít manželství. Uzavřením manželství se stal občanem tehdejší ČSSR. Dle jeho slov viděl další budoucnost v práci ve společném podniku, kde se poznal se svojí manželkou, v trvalém usídlení se v ČSSR a plánoval založení rodiny.

V roce 1989 přišla tzv. „sametová revoluce“ a všechno bylo jinak. Od této doby bylo již možné soukromě podnikat. Jelikož dle jeho vlastních slov jsou Vietnamci „podnikavým národem“ byla to pro něj velká příležitost, které beze zbytku využil. Již v roce 1990 si zažádal o živnostenské oprávnění s předmětem nákup a prodej a začal se

této činnosti plně věnovat. Začátky sice nebyly jednoduché, ale postupem času přišly slušné zisky. Vydělané peníze investoval zpět do svého podnikání a v současné době je majitelem několika „kamenných obchodů“ v Brně. Hodně peněz taktéž investuje do vzdělání svých 2 synů. Starší syn je posluchačem soukromé vysoké školy v oboru ekonomie a mladší syn, který je v současné době studentem gymnázia, by rád dále studoval právo.

I když v ČR pan Duong Duc Sang žije již 26 roků, je používání českého jazyka pro něj stále dost náročné. Oproti němu jeho synové mluví plynně česky i vietnamsky. Starší ze synů této jazykové výhody využívá, když otci pomáhá při různých jednáních, např. s úřady. I když se, jak sám říká, plně asimiloval, nezapomíná na vlast svých předků, a své děti, které jsou fakticky občany České republiky od narození, vychovává částečně i v duchu vietnamských tradic. Za prarodiči do Vietnamu jezdí chlapeci cca jednou ročně, na což se oba těší, ale trvale by tam bydlet nechtěli. Život v ČR považuje za velmi dobrý v porovnání s Vietnamem a je zde velmi spokojený.

6.1.2 Kazuistika č. 2

Pan Nguyen Xuan Thang byl ve Vietnamu vybrán na základě studijních výsledků na střední škole ke studiu v zahraničí. Z nabídky škol v různých zemích si zvolil možnost studia v ČSSR. Zde si vybral studium na Vysoké škole technologické v Liberci. Do ČSSR přicestoval v roce 1988. Zde byl zařazen do speciálního jazykového kurzu s intenzivní výukou českého jazyka určeného pro zahraniční studenty. Po roce výuky českého jazyka začal studovat jím vybranou vysokou školu a to v českém jazyce. V roce 1993 se stal úspěšným absolventem této školy. Jeho původní plány byly vrátit se po škole zpět do rodné země a zde předávat získané znalosti. Jelikož během jeho studia proběhla v ČSSR „sametová revoluce“ rozhodl se své plány přehodnotit a začal zde podnikat v oblasti nákupu a prodeje zboží. Ve své komunitě si také našel svoji budoucí manželku, se kterou má jednu dceru.

Časem se vypracoval až na jednoho ze správců tržnice, ve které obchoduje vietnamská komunita. Současně působí jako tlumočnick z vietnamského jazyka do češtiny a pomáhá svým spoluobčanům z Vietnamu při zabydlování se v ČR. Přesto, že žije v ČR již 24 roků, české občanství stále nemá a dle jeho slov o něj ani žádat nehodlá. Důvodem pro něj není jazyková bariéra, neboť při žádosti o české občanství je

nutné složit písemnou a ústní zkoušku z českého jazyka, ale vedou ho k tomu osobní důvody. Svoji rodnou vlast pravidelně alespoň 2x ročně navštěvuje a má v plánu se tam na stáří usadit natrvalo.

6.2 Zhodnocení kazuistik

Tyto příběhy jsou si podobné hlavně v tom, že ačkoliv sem každý z respondentů přijel za jiným účelem a s jiným cílem po „sametové revoluci“ se jejich plány změnila a oba zde začali podnikat. Hlavní rozdíly se dají vyzorovat v tom, že respondent číslo jedna, ačkoliv má mírné jazykové problémy, se snaží zde plně asimilovat a zpět do Vietnamu se na rozdíl od druhého již nehodlá natrvalo nikdy vrátit.

Oba výše uvedení respondenti patří do tzv. „staré generace“, která do ČR přišla ještě před rokem 1989. Trvalo jim delší dobu, než se vypracovali na současnou sociální úroveň. V poslední době přijíždí do ČR nemalé množství občanů Vietnamu s vidinou rychlého a snadného zbohatnutí. Jedná se o tzv. „mladou generaci“. Ve své vlasti se většinou silně zadluží, aby měli finanční prostředky na cestu do ČR. Po příjezdu do ČR většinou zjistí, že sen o rychlém zbohatnutí se velice rychle rozplyne. Dluh, který jim vznikl ve Vietnamu, ale musí splácet a z tohoto důvodu tato mladá generace pak lehce sklouzne k trestné činnosti. Tuto činnost páchají především v oblasti nelegální výroby a distribuce omamných látek, padělání a prodej cigaret a případně k nelegálnímu prodeji padělaného textilního zboží. V případě, že je jim trestná činnost prokázána, jsou vyhoštěni zpět do své vlasti.

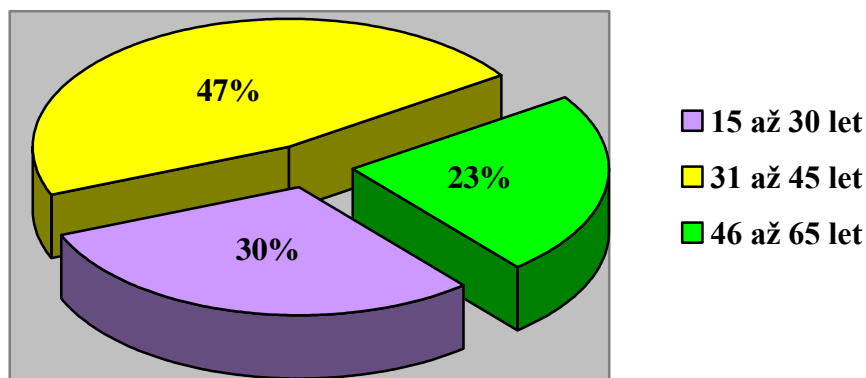
Obecně lze konstatovat, že i když oba respondenti mají silné vazby na svoji rodnou vlast, přejímají určité prvky kultury českého národa například oslava vánoc, nového roku, velikonoc, ale současně nezapomínají na svoji kulturu – hluboká úcta k předkům, rodinná soudržnost apod. Toto je zejména proto, že jejich děti chodí do českých škol a přejímají českou kulturu. S nadsázkou lze říci, že děti této „staré generace“ jsou Češi, kteří znají dobře vietnamskou kulturu a mají vzhled Asiata. V dnešní době není překvapením, když „Vietnamec“ promluví absolutně dokonalou češtinou. Není se co divit, je to jeden z jeho rodných jazyků.

6.3 Průzkum formou dotazníku

V této části se pokusím verifikovat či falzifikovat následující hypotézu. Hypotéza H: „Občané ČR souhlasí se současným trendem zaměstnávání cizinců v ČR a tento názor ovlivňuje věková kategorie respondentů.“

Pro tento účel jsem vytvořila dotazník v rozsahu 6 otázek. S tímto dotazníkem jsem oslovila 30 respondentů ve 3 následujících věkových kategoriích. Kategorie 1. 15-30 let, kategorie 2. 31-45 let a kategorie 3. 46-65 let.

Procentuální zastoupení jednotlivých věkových kategorií z celkového počtu respondentů.

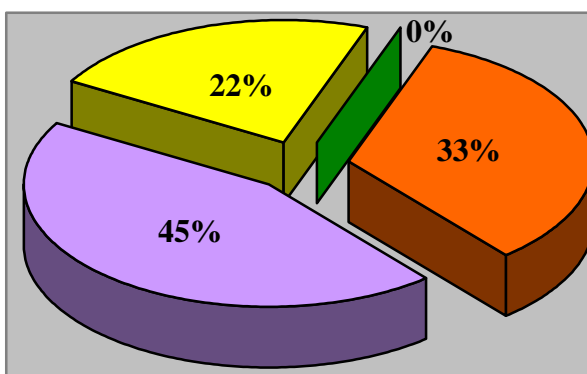


Dále jsem dotazník vyhodnocovala dle jednotlivých věkových kategorií.

6.3.1 Věková kategorie respondentů 15-30 let

V této věkové kategorii odpovídalo 9 respondentů z celkového počtu 30 respondentů. Na otázku „**Jaký je Váš názor na zaměstnávání cizinců?**“ odpověděli 4 respondenti, že obecně souhlasí s legální prací cizinců, 2 respondenti nesouhlasí s prací cizinců, domnívají se, že berou práci občanům ČR a 3 respondenti souhlasí s prací cizinců, ale domnívají se, že většina jich zde stejně pracuje nelegálně. Procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí je uvedeno v grafické podobě níže.

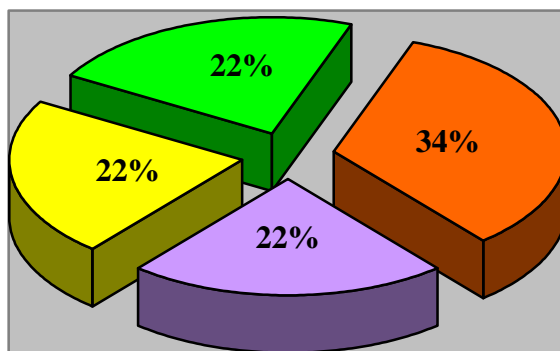
Procentuální zastoupení odpovědí na otázku "Jaký je Váš názor na zaměstnávání cizinců?"



- obecně souhlasím s legální prací cizinců
- nesouhlasím s prací cizinců (berou práci občanům ČR)
- nesouhlasím, ale jejich práce je důležitá pro ekonomiku ČR (nutné zlo)
- souhlasím s legální prací cizinců, ale většina jich zde stejně pracuje nelegálně

Výše uvedení respondenti dále odpovídali na otázku „Uved'te, důvod proč si myslíte, že zaměstnavatelé zaměstnávají cizince?“ a to následujícím způsobem. Dva respondenti si myslí, že důvodem je lepší pracovní morálka, než je tomu u občanů ČR, 2 respondenti si myslí, že důvodem je typ zaměstnání, které nechtějí vykonávat občané ČR, 2 respondenti se domnívají, že důvodem je lepší časová a prostorová flexibilita, než u občanů ČR a 3 respondenti uvádějí jiné důvody, což je ve všech případech skutečnost, že cizinci jsou ochotni pracovat za nižší mzdu. Procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí je uvedeno v grafické podobě níže.

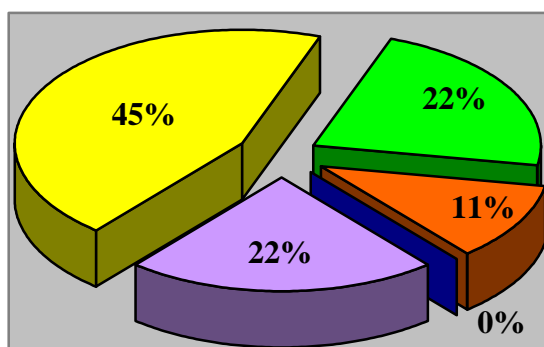
Procentuální zastoupení odpovědí na otázku "Uved'te, důvod proč si myslíte, že zaměstnavatelé zaměstnávají cizince?"



- lepší pracovní morálka než u občanů ČR
- typ zaměstnání nechtějí občané ČR vykonávat
- lepší časová a prostorová flexibilita než u občanů ČR
- jiný důvod

Na otázku „Myslíte si, že je jejich pracovní morálka lepší než u občanů EU?“ 2 respondenti odpověděli ANO, 4 odpověděli spíše ANO, 2 odpověděli spíše NE a 1 odpověděl NE. Procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí je uvedeno v grafické podobě níže.

Procentuální zastoupení odpovědí na otázku "Myslíte si, že je jejich pracovní morálka lepší než u občanů EU?"



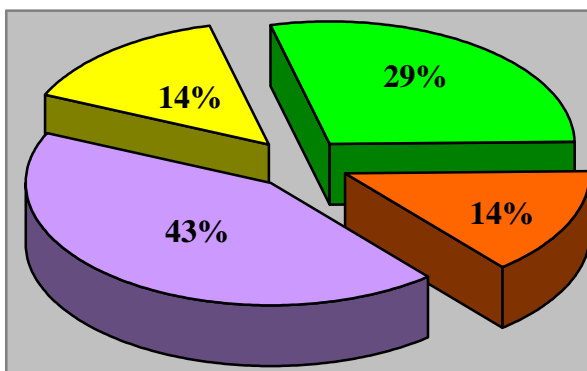
■ ANO ■ spíše ANO ■ spíše NE ■ NE ■ STEJNÁ

Na otázku „Máte ve svém zaměstnání kolegu cizince?“ odpovědělo 7 respondentů ANO a 2 NE. U všech odpovědí ANO se jednalo o cizince z EU.

6.3.2 Věková kategorie respondentů 31-45 let

V této věkové kategorii odpovídalo 14 respondentů z celkového počtu 30 respondentů. Na otázku „**Jaký je Váš názor na zaměstnávání cizinců?**“ odpovědělo 6 respondentů, že obecně souhlasí s legální prací cizinců, 2 respondenti nesouhlasí s prací cizinců, domnívají se, že berou práci občanům ČR, 4 respondenti nesouhlasí s prací cizinců, ale domnívají se, že je jejich práce důležitá pro ekonomiku ČR (nutné zlo). Dva respondenti souhlasí s prací cizinců, ale domnívají se, že většina jich zde stejně pracuje nelegálně. Procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí je uvedeno v grafické podobě níže.

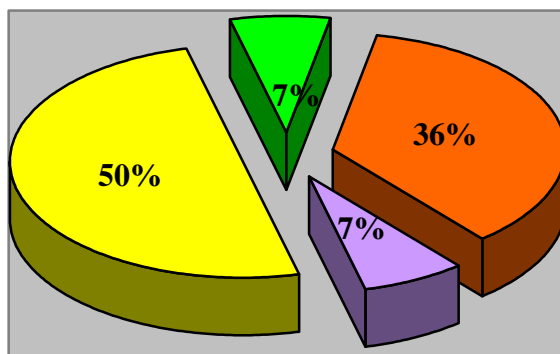
Procentuální zastoupení odpovědí na otázku "Jaký je Váš názor na zaměstnávání cizinců?"



- obecně souhlasím s legální prací cizinců
- nesouhlasím s prací cizinců (berou práci občanům ČR)
- nesouhlasím, ale jejich práce je důležitá pro ekonomiku ČR (nutné zlo)
- souhlasím s legální prací cizinců, ale většina jich zde stejně pracuje nelegálně

Výše uvedení respondenti dále odpovídali na otázku „Uveďte, důvod proč si myslíte, že zaměstnavatelé zaměstnávají cizince?“ a to následujícím způsobem. Jeden respondent si myslí, že důvodem je lepší pracovní morálka, než je tomu u občanů ČR, 7 respondentů si myslí, že důvodem je typ zaměstnání, které nechtějí vykonávat občané ČR, 1 respondent se domnívá, že důvodem je lepší časová a prostorová flexibilita, než u občanů ČR a 5 respondentů uvádí jiné důvody, což je ve všech případech skutečnost, že cizinci jsou ochotni pracovat za nižší mzdu a jsou tedy levnější. Procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí je uvedeno v grafické podobě níže.

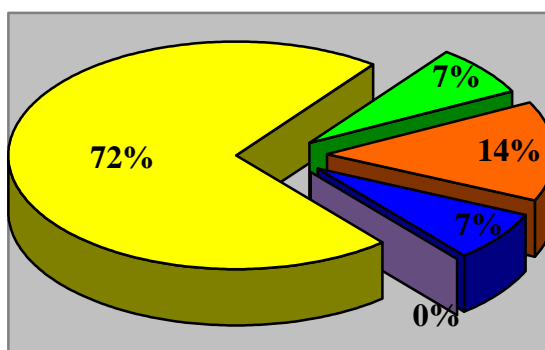
Procentuální zastoupení odpovědí na otázku "Uveďte, důvod proč si myslíte, že zaměstnavatelé zaměstnávají cizince?"



- lepší pracovní morálka než u občanů ČR
- typ zaměstnání nechtějí občané ČR vykonávat
- lepší časová a prostorová flexibilita než u občanů ČR
- jiný důvod

Na otázku „Myslíte si, že je jejich pracovní morálka lepší než u občanů EU?“ 10 respondentů odpovědělo spíše ANO, 1 odpověděl spíše NE a 2 odpověděli NE a 1 odpověděl, že pracovní morálka je stejná. Procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí je uvedeno v grafické podobě níže.

Procentuální zastoupení odpovědí na otázku "Myslíte si, že je jejich pracovní morálka lepší než u občanů EU?"



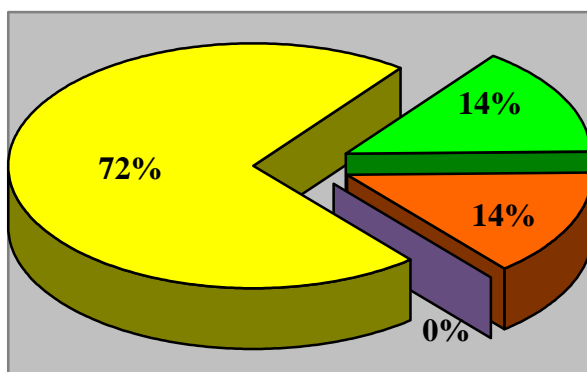
■ ANO ■ spíše ANO ■ spíše NE ■ NE ■ STEJNÁ

Na otázku „Máte ve svém zaměstnání kolegu cizince?“ odpověděli 4 respondenti ANO a 10 NE. U všech odpovědí ANO se jednalo o cizince z EU.

6.3.3 Věková kategorie respondentů 46-65 let

V této věkové kategorii odpovídalo 7 respondentů z celkového počtu 30 respondentů. Na otázku „**Jaký je Váš názor na zaměstnávání cizinců?**“ odpovědělo 5 respondentů, že nesouhlasí s prací cizinců, domnívají se, že berou práci občanům ČR, 1 respondent nesouhlasí s prací cizinců, ale domnívá se, že je jejich práce důležitá pro ekonomiku ČR (nutné zlo). Jeden respondent souhlasí s prací cizinců, ale domnívá se, že většina jich zde stejně pracuje nelegálně. Procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí je uvedeno v grafické podobě níže.

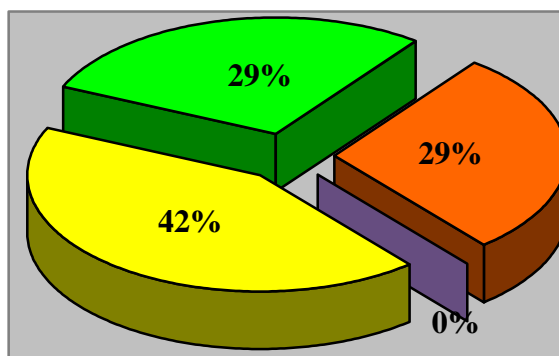
Procentuální zastoupení odpovědí na otázku "Jaký je Váš názor na zaměstnávání cizinců?"



- obecně souhlasím s legální prací cizinců
- nesouhlasím s prací cizinců (berou práci občanům ČR)
- nesouhlasím, ale jejich práce je důležitá pro ekonomiku ČR (nutné zlo)
- souhlasím s legální prací cizinců, ale většina jich zde stejně pracuje nelegálně

Výše uvedení respondenti dále odpovídali na otázku „Uveďte, důvod proč si myslíte, že zaměstnavatelé zaměstnávají cizince?“ a to následujícím způsobem. Tři respondenti si myslí, že důvodem je typ zaměstnání, které nechtějí vykonávat občané ČR, 2 respondenti se domnívají, že důvodem je lepší časová a prostorová flexibilita, než u občanů ČR a 2 respondenti uvádějí jiné důvody, což je ve všech případech skutečnost, že cizinci jsou ochotni pracovat za nižší mzdu. Procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí je uvedeno v grafické podobě níže.

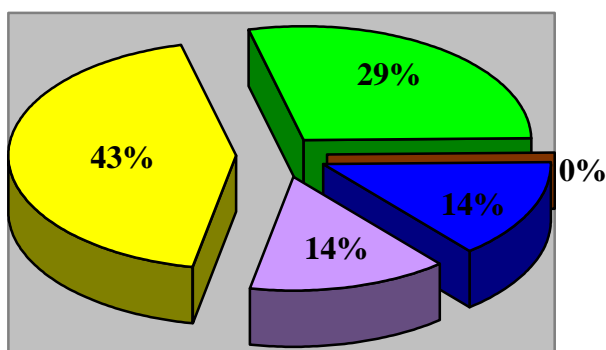
Procentuální zastoupení odpovědí na otázku "Uveďte, důvod proč si myslíte, že zaměstnavatelé zaměstnávají cizince?"



- lepší pracovní morálka než u občanů ČR
- typ zaměstnání nechtějí občané ČR vykonávat
- lepší časová a prostorová flexibilita než u občanů ČR
- jiný důvod

Na otázku „Myslíte si, že je jejich pracovní morálka lepší než u občanů EU?“ 1 respondent uvedl ANO, 3 respondenti odpověděli spíše ANO, 2 odpověděli spíše NE a 1 odpověděl, že pracovní morálka je stejná. Procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí je uvedeno v grafické podobě níže.

Procentuální zastoupení odpovědí na otázku "Myslíte si, že je jejich pracovní morálka lepší než u občanů EU?"



■ ANO ■ spíše ANO ■ spíše NE ■ NE ■ STEJNÁ

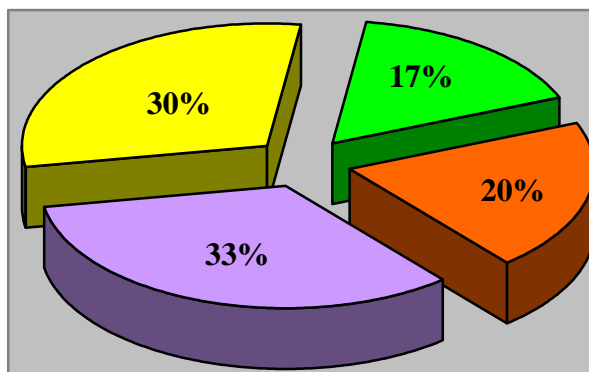
Na otázku „Máte ve svém zaměstnání kolegu cizince?“ odpovědělo všech 7 respondentů NE.

6.3.4 Zhodnocení dotazníku s vyloučením vlivu věku respondentů

V této části uvedu celkové vyhodnocení dotazníku a to bez ohledu na věk jednotlivých respondentů. Odpovídalo celkem 30 náhodně vybraných respondentů. Dále budou uvedena procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí na dané otázky dotazníku.

Na otázku „**Jaký je Váš názor na zaměstnávání cizinců?**“ odpovědělo všech 30 respondentů, bez ohledu na věkové kategorie následovně. Deset respondentů obecně souhlasí s legální prací cizinců, 9 respondentů nesouhlasí s prací cizinců, domnívají se, že berou práci občanům ČR, 5 respondentů nesouhlasí, ale práci cizinců považují za důležitou pro ekonomiku ČR (nutné zlo), 6 respondentů souhlasí s prací cizinců, ale domnívají se, že většina jich zde stejně pracuje nelegálně. Procentuální znázornění odpovědí je v grafické podobě níže.

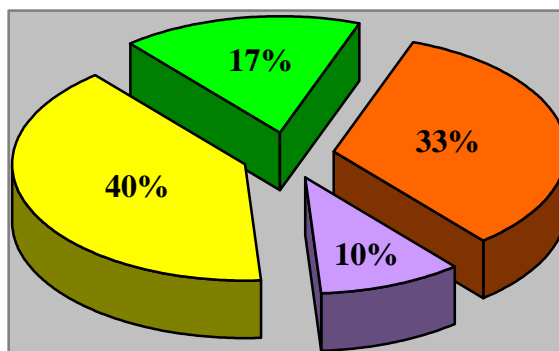
Procentuální zastoupení odpovědí na otázku "Jaký je Váš názor na zaměstnávání cizinců?"



- obecně souhlasím s legální prací cizinců
- nesouhlasím s prací cizinců (berou práci občanům ČR)
- nesouhlasím, ale jejich práce je důležitá pro ekonomiku ČR (nutné zlo)
- souhlasím s legální prací cizinců, ale většina jich zde stejně pracuje nelegálně

Na otázku „Uved'te, důvod proč si myslíte, že zaměstnavatelé zaměstnávají cizince?“ respondenti odpovídali následujícím způsobem. Tři respondenti si myslí, že důvodem zaměstnávání cizinců je lepší pracovní morálka, než u občanů ČR, 12 respondentů si myslí, že důvodem je typ zaměstnání, které nechtějí vykonávat občané ČR, 5 respondentů se domnívá, že důvodem je lepší časová a prostorová flexibilita, než u občanů ČR a 10 respondentů uvádí jiné důvody, což je ve všech případech skutečnost, že cizinci jsou ochotni pracovat za nižší mzdu a jsou tedy levnější pracovní silou. Procentuální znázornění odpovědí je v grafické podobě níže.

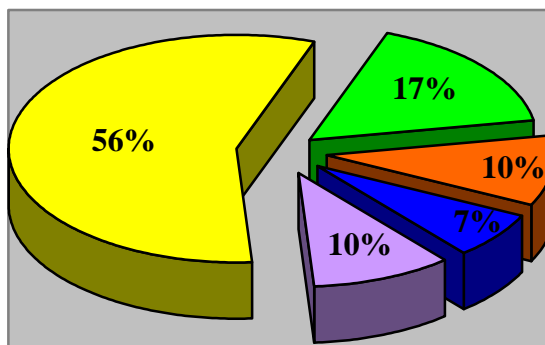
Procentuální zastoupení odpovědí na otázku "Uved'te, důvod proč si myslíte, že zaměstnavatelé zaměstnávají cizince?"



- lepší pracovní morálka než u občanů ČR
- typ zaměstnání nechtějí občané ČR vykonávat
- lepší časová a prostorová flexibilita než u občanů ČR
- jiný důvod

Na otázku „Myslíte si, že je jejich pracovní morálka lepší než u občanů EU?“ 3 respondenti uvedli ANO, 17 respondentů odpovědělo spíše ANO, 5 odpovědělo spíše NE, 3 odpověděli NE a 2 odpověděli, že pracovní morálka je stejná. Procentuální znázornění odpovědí je uvedeno v grafické podobě níže.

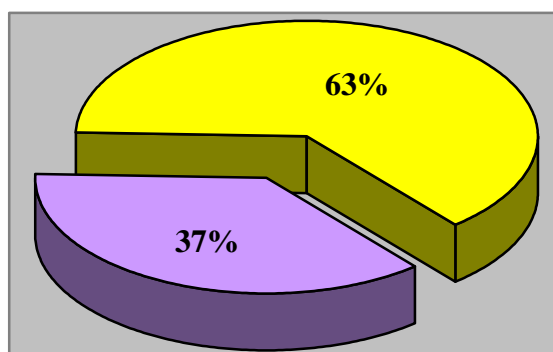
Procentuální zastoupení odpovědí na otázku "Myslíte si, že je jejich pracovní morálka lepší než u občanů EU?"



ANO
 spíše ANO
 spíše NE
 NE
 STEJNÁ

Na otázku „Máte ve svém zaměstnání kolegu cizince?“ odpovědělo 11 respondentů ANO a 19 NE. Ve všech případech byl kolega cizinec pocházející z EU. Procentuální znázornění odpovědí je uvedeno v grafické podobě níže.

Procentuální zastoupení odpovědí na otázku "Máte ve svém zaměstnání kolegu cizince?"



ANO
 NE

6.4 Celkové zhodnocení průzkumu

Z výše prezentovaných výsledků průzkumu lze vyvodit závěr, že mnou zkoumanou hypotézu „*Občané ČR souhlasí se současným trendem zaměstnávání cizinců v ČR a tento názor ovlivňuje věková kategorie respondentů*“ lze **verifikovat**.

Z celkového počtu 30 dotazovaných odpovědělo **16 (53%)**, že s legální prací cizinců souhlasí, i když někteří s výhradou, že většina cizinců zde stejně pracuje nelegálně. Nesouhlas s prací cizinců vyjádřilo **14 (47%)** dotazovaných. Tito respondenti se domnívají, že práce cizinců je nutné zlo, nebo že cizinci berou práci občanům ČR.

Taktéž je z výsledků dotazníku zřejmé, že názory respondentů různých věkových kategorií se diametrálně liší.

- ve věkové kategorii **15 – 30 let** odpovědělo **7 (78%)** respondentů, že s legální prací cizinců souhlasí, i když někteří s výhradou, že většina cizinců zde stejně pracuje nelegálně. Nesouhlas s prací cizinců vyjádřilo **2 (22%)** dotazovaných.
- ve věkové kategorii **31 – 45 let** odpovědělo **8 (57%)** respondentů, že s legální prací cizinců souhlasí, i když někteří s výhradou, že většina cizinců zde stejně pracuje nelegálně. Nesouhlas s prací cizinců vyjádřilo **6 (43%)** dotazovaných.
- ve věkové kategorii **46 – 65 let** odpověděl **1 (14%)** respondent, že s legální prací cizinců souhlasí, i když někteří s výhradou, že většina cizinců zde stejně pracuje nelegálně. Nesouhlas s prací cizinců vyjádřilo **6 (86%)** dotazovaných.

Z výše uvedeného lze učinit závěr, že čím je vyšší věková kategorie respondentů, tím je jejich postoj k zaměstnávání cizinců v ČR odmítavější. Tento jev může souviset se skutečností, že lidé vyšší věkové kategorie se sami obávají o ztrátu zaměstnání a tudíž mají pocit, že zaměstnávání cizinců, byť legální, je ohrožuje.

Hypotéza byla sice **verifikována**, ale výsledek byl pravděpodobně ovlivněn věkovou strukturou dotazovaných. Větší množství respondentů bylo mladší věkové kategorie.

ZÁVĚR

Současná situace na pracovním trhu ČR je silně ovlivněna nepříznivým demografickým vývojem populace občanů ČR. Tato populace celkově stárne a mladí lidé mají více možností, jak najít své uplatnění mimo území ČR, což souvisí s otevřením pracovních trhů států EU a taktéž s dobrým jazykovým vybavením těchto mladých lidí. Dochází také k tzv. „odlivu mozků“, kdy kvalifikovaní pracovníci ČR odchází pracovat do zahraničí z důvodu lepšího finančního ohodnocení jejich práce.

Jedním z řešení této neutěšené situace je umožnění legálního zaměstnávání cizinců v ČR. Tito cizinci budou odvádět daně a další související poplatky a je zde i reálná možnost, že do ČR přivedou své rodinné příslušníky a časem se zde asimilují. Plýtvání kapacitou lze nazvat situací, kdy vysokoškolsky vzdělaný cizinec, který je ve své zemi odborníkem v daném odvětví, pracuje v ČR například jako pomocný dělník ve stavebnictví. Tento stav je v současné době bohužel běžnou realitou.

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo popsat současné legislativně právní a technické problémy, související se zaměstnáváním cizinců v ČR a následnou kontrolou nelegální zaměstnanosti. Čtenář této práce by si měl udělat obrázek o tom, jaké překážky čekají potenciální zaměstnavatele cizinců i samotné cizince, jestliže se rozhodnou pracovat v ČR.

I když problematika zaměstnávání cizinců je velice obsáhlá a komplikovaná, domnívám se, že se mi podařilo naplnit cíl této bakalářské práce. Tedy, že jsem čtenářům přehlednou a srozumitelnou formou v hlavních rysech nastínila tuto problematiku. V rámci rozsahu této práce nebylo možné zacházet do úplných detailů problematiky zaměstnávání cizinců, což ovšem ani nebylo cílem této práce.

V empirické části této práce jsem prováděla kombinovaný průzkum. V první části jsem se věnovala kvalitativnímu průzkumu, ve kterém uvádím 2 životní příběhy cizinců, dlouhodobě žijících v ČR a ve druhé části jsem se věnovala kvantitativnímu průzkumu formou dotazníku s cílem verifikovat či falzifikovat danou hypotézu.

Jsem přesvědčena, že poznatky a zkušenosti, získané při tvorbě této práce budou moci uplatnit při výkonu své profese a budou užitečné i pro čtenáře této práce.

RESUMÉ

Tuto práci jsem rozdělila do 6 specifických kapitol. V první kapitole se zabývám historickým vývojem zaměstnávání cizinců v ČR, a to stavem před vstupem ČR do Evropské unie a po vstupu do Evropské unie, problematikou legislativního znevýhodňování a sociálními dopady v důsledku současné právní úpravy.

Ve druhé kapitole se zabývám zaměstnávání cizinců z pohledu legislativy a v podkapitolách osvětluji základní názvosloví, obecné informace a zelené a modré karty.

Třetí kapitola je věnována kontrolám zaměstnávání cizinců z pohledu Celní správy ČR. Tato kapitola je členěna na 4 podkapitoly a to přípravná fáze kontroly, vlastní kontrola, ukončení kontroly a předání výsledků kontroly KPÚP.

Ve čtvrté kapitole se zabývám komunikací s cizinci v průběhu kontrol prováděných celní správou se zvláštním důrazem na Ukrajinskou a Vietnamskou komunitu, žijící na území ČR.

V páté kapitole popisuji statistický přehled kontrol provedených Celní správou správnou od roku 2006 do roku 2011 a počet cizinců žijících a pracujících na našem území.

Šestá část je částí empirickou, kterou jsem opět rozdělila na 2 části, a to část s kvalitativním průzkumem prostřednictvím rozhovoru a na část s kvantitativním průzkumem, jíž součástí je dotazník.

ANOTACE

Tématem této bakalářské práce je postavení cizinců na trhu práce v České republice. Cizinci i jejich zaměstnavatelé musí dle zákona o zaměstnanosti splnit mnoho povinností, zaměstnávání cizinců podléhá povolení Úřadu práce. Celkový přehled práv a povinností zaměstnavatelů a cizinců je v této práci přehledně popsán. Rovněž byl zpracován statistický přehled cizinců, kteří vlastní živnostenské oprávnění nebo jsou evidováni na Úřadu práce.

V empirické části práce jsou uvedeny 2 životní příběhy cizinců trvale žijících v ČR, jejich zkušenosti se systémem zaměstnávání cizinců, a dále pak výsledek dotazníkového průzkumu zda občané ČR souhlasí se současným trendem zaměstnávání cizinců v ČR.

KLÍČOVÁ SLOVA

Cizinec, nelegální zaměstnávání, zelené karty, modré karty, zaměstnanec, zaměstnavatel, Úřad práce, Celní úřad, zaměstnávání cizinců, práce cizinců, komunikace s cizinci.

ANNOTATION

The topic of this thesis is the position of foreigners in the labour market in the Czech Republic. Foreigners and their employers according to the Employment Act have many obligations, employment of foreigners subject to permit by the Employment Office. Overview of rights and obligations of both employers that employ foreigners and foreigners that work or look for employment is clearly described in this work. The statistical overview of foreigners in the Czech Republic who have trade licence or are registered at the Employment Office is here presented as well.

In the empirical part of this work are given two life stories of foreigners permanently living in the Czech Republic and their experience with the system of employment of foreigners. At the end, the result of a questionnaire survey, whether the citizens of Czech Republic agree with the current trend of employing foreigners is presented.

KEYWORDS

Foreigner, illegal employment, green card, blue card, employer, employee, job center, custom office, employment of foreigners, work of foreigners, communication with foreigners.

SEZNAM LITERATURY A PRAMENŮ

Zákony:

1. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně pozdějších předpisů
2. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti
3. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
4. Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole
5. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
6. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
7. Zákon č. 500/2006 Sb., správní řád
8. Zákon č. 13/1993 Sb., celní zákon
9. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
10. SMĚRNICE RADY 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Literatura:

1. Bičáková, Olga. Volná pracovní místa – nahlašování a obsazování. In PaM, 2006/10, s. 20-21, ISBN: 80-7365-207-2
2. Bičáková, Olga. Nelegální práce. In PaM, 2006/11, s. 29-32, ISBN: 80-7365-212-9
3. Bičáková, Olga. Nahlašování volných pracovních míst podnikateli ÚP. In PaM, 2008/01, s. 40-42, ISSN: 1801-9935
4. Brynza, Lukáš. Problematika zaměstnávání cizinců ze zemí mimo Evropskou unii v ČR, PrFMU Brno, 2011, bakalářská práce
5. Budovec, Zdeněk. Zelené Karty a zaměstnávání cizinců. In PaM, 2008/12, s. 14-17, ISSN: 1801-9935

6. Firlejová, Lenka - Zaměstnanci a živnostníci - tuzemci, občané členských zemí EU a občané nečlenských zemí EU: jejich pracovní a životní podmínky v ČR, IMS Brno, 2009
7. Jouza, Ladislav. Zaměstnávání občanů ze států EU. In PaM, 2007/01, s. 34-37, ISBN: 80-7365-225-0
8. Jouza, Ladislav. Zaměstnávání cizinců ze států mimo EU. In PaM, 2007/02, s. 29-32, ISBN: 80-7365-236-6
9. Jouzová, Lada. Nelegální zaměstnávání. In PaM, 2007/10, s. 9-15, ISSN: 1801-9935
10. Kolektiv autorů. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny. Olomouc: Anag, spol. s r.o., 2006. 223 s., ISBN 80-7263-350-3
11. Kroupa, A., Horáková, M., Šmolcňop, V. et al. Nelegální zaměstnávání a podnikání cizinců na českém trhu práce. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1997. 72 s.
12. Kurial, Jan - Problematika cizinců a uprchlíků a jejich pobyt v detenčních zařízeních, IMS Brno, bakalářská práce
13. Winkler, J., Wildmannová, M. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. Praha: Computer Press, 1999. 115 s., ISBN 80-7226-195-9

Internetové odkazy:

1. <http://www.domavcr.cz/pracovni-migrace/zelene-a-modre-karty> navštíveno dne 14. 2. 2012
2. <http://www.epravo.cz/top/clanky/modra-karta-eu-rozsiri-moznosti-vstupu-cizincu-na-cesky-trh-prace-65909.html> navštíveno dne 14. 2. 2012
3. <http://www.celnisprava.cz/cz/statistiky/Stranky/kontroly-v-oblasti-nelegalniho-zamestnavani-cizincu.aspx> navštíveno dne 14. 2. 2012
4. <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/uvod> navštíveno dne 14. 2. 2012
5. http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/vm navštíveno dne 15. 2. 2012

6. <http://www.cizinci.cz/news.php?lg=1> navštíveno dne 15. 2. 2012
7. http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam navštíveno dne 15. 2. 2012
8. <http://www.mvcr.cz/clanek/sluzby-pro-verejnost-informace-pro-cizince-informace-pro-cizince.aspx> navštíveno dne 1. 4. 2012
9. http://www.mzv.cz/lvov/cz/viza_a_konzularni_informace/vizove_informace/pobyt_nad_90_dnu/zadosti_o_zelenou_kartu5.html navštíveno dne 1. 4. 2012
10. http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tabulky/ciz_pocet_cizincu-001 navštíveno dne 1. 4. 2012
11. http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu navštíveno dne 1. 4. 2012
12. <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28824v36002-zelena-a-modra-karta/> navštíveno dne 1. 4. 2012
13. <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d3856v5212-zamestnavani-cizincu/> navštíveno dne 1. 4. 2012
14. <http://pravmiradce.ihned.cz/c1-50634990-nova-pravni-uprava-zamestnavani-cizincu> navštíveno dne 1. 4. 2012
15. <http://portal.gov.cz/portal/cizinec/> navštíveno dne 1. 4. 2012
16. http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka navštíveno dne 7.6.2012

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 Povolení k zaměstnání

Příloha č. 2 Dotazník

Příloha č. 1: Povolení k zaměstnání (identifikační údaje jsou smyšlené)

Úřad práce Brno-město

Křenová č.p. 111/25, Trnitá, 602 00 Brno 2

Č. j.: 1234/2009-za

ÚŘAD PRÁCE BRNO - MĚSTO (odd. trhu práce)	
Rozhodnutí nabylo právní moci dne:	25-04-2009
Podpis:	24-04-2009
Datum:	

V Brně dne 25.4.2009

Josef Vasil
Křivá 15
Brno 666 00

ROZHODNUTÍ

Úřad práce Brno-město příslušný k rozhodování podle ust. § 7 odst. 3 a § 92 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákon"), v řízení provedeném podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, ve věci povolení k zaměstnání cizince rozhodl takto:

podle ust. § 89 a § 92 odst. 1 zákona
povoluje zaměstnání

cizince

panu: Josef Vasil
státní příslušnost: Ukrajina
bydliště: Kyjev 110 29, Dneprovská 1, Ukrajina

datum narození: 1.1.1966
č. cest. dokladu: XX 666999

v družstvu: STAVOSTAV, družstvo
IČ: 12123434
se sídlem: Zimní 32, 655 00 Brno
v profesi: 93132 pomocný dělník hlavní stavební výroby
místo výkonu práce: Brno - město - ul. Vedlejší, ul. Přímá
druh práce: plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti výše uvedeného družstva
zajišťovaných členem družstva pro dané družstvo

Povolení se vydává na dobu ode dne nabytí právní moci tohoto rozhodnutí do 31.3.2011.

Odůvodnění

Dne 10.3.2009 podal výše uvedený cizinec spolu s dalšími potřebnými doklady žádost o povolení k zaměstnání. Úřad práce Brno - město posoudil tuto žádost a rozhodl, jak je uvedeno ve výroku. Povolení k zaměstnání vydává úřad práce nejdéle na dobu dvou let.

Zaměstnání je možno vykonávat nejdříve ode dne udělení povolení k pobytu na území České republiky.

Poučení

Proti tomuto rozhodnutí lze podat odvolání k Ministerstvu práce a sociálních věcí ve lhůtě do 15 dnů ode dne jeho doručení, a to jeho podáním u Úřadu práce Brno-město.

úřední razítko
se státním
znakem

podpis
oprávněná úřední osoba

DOTAZNÍK

Dobrý den, jsem studentkou 3. ročníku Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, Institut mezioborových studií Brno a dovoluji si Vás tímto požádat o vyplnění následujícího dotazníku. Tento dotazník je anonymní a údaje v něm uvedené budou použity výhradně pro účely mé bakalářské práce.

1. Uved'te prosím Vaši věkovou kategorii.

- 15 až 30 let
- 31 až 45 let
- 46 až 65 let

2. Jaký je Váš názor na zaměstnávání cizinců?

- obecně souhlasím s legální prací cizinců
- nesouhlasím s prací cizinců (berou práci občanům ČR)
- nesouhlasím, ale jejich práce je důležitá pro ekonomiku ČR (nutné zlo)
- souhlasím s legální prací cizinců, ale většina jich zde stejně pracuje nelegálně

3. Uved'te, důvod proč si myslíte, že zaměstnavatelé zaměstnávají cizince?

- lepší pracovní morálka než u občanů ČR
- typ zaměstnání nechtějí občané ČR vykonávat
- lepší časová a prostorová flexibilita než u občanů ČR
- jiný důvod, uveďte jaký:

4. Myslíte si, že je jejich pracovní morálka lepší než u občanů EU?

- ANO
- spíše ANO
- Spíše NE
- NE
- STEJNÁ

5. Máte ve svém zaměstnání kolegu cizince?

- ANO
- NE

6. Jedná se o cizince ze zemí Evropské unie (EU) nebo o cizince z tzv. „třetích“ zemí (mimo EU)?

- cizinec z EU
- cizinec mimo EU