

Sociální a kulturní vlivy

při začleňování cizinců na český trh práce

(Akulturace)



ČMKOS

Projektová brožura

Sociální a kulturní vlivy

při začleňování cizinců na český trh práce



(Akulturace)

Projektová brožura

Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS 2019 „§ 320a ZP II – ČMKOS a interkulturní komunikace na trhu práce, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR“.

© Českomoravská konfederace odborových svazů
nám. Winstona Churchilla 2
130 00 Praha 3

ISBN: 978-80-86809-77-9

sondy, s. r. o.

Praha, listopad 2019

Obsah

1.	Začleňování cizích zaměstnanců s odlišným kulturním zázemím na český trh práce	7
1.1.	Práva příslušníků národnostních menšin dle Listiny základních práv a svobod	7
1.2.	Pracovní migrace do České republiky	10
1.3.	Integrační politika v České republice	11
2.	Trh práce a jeho specifické znaky	13
2.1.	Dělení trhu práce	15
2.1.1.	Primární trh a sekundární trh práce	15
2.1.2.	Interní a externí trh práce	16
2.2.	Formální a neformální trh práce	17
2.3.	Cizinci a jejich zaměstnanost na území České republiky	18
2.4.	Zaměstnanost cizinců v krajích České republiky	18
3.	Cizinci a jejich zaměstnávání v České republice	20
3.1.	Vízum k pobytu nad 90 dní	21
3.2.	Dlouhodobý pobyt na území ČR	22
3.3.	Trvalý pobyt na území ČR	22
3.4.	Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v ČR	23
3.5.	Zaměstnanecká karta	24
3.6.	Modrá karta	27
3.6.1.	Účel, využití a budoucnost modrých karet	29
3.6.2.	Žadatelé o modrou kartu v ČR	31

4. Povinnost zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí	32
4.1. Informační povinnost o osobách, které nepotřebují povolení k zaměstnání	32
4.2. Informační povinnost o osobách, které potřebují povolení k zaměstnání	33
4.3. Evidenční povinnost	34
4.4. Nelegální práce cizinců	34
4.5. Zákoník práce	35
4.6. Právní úprava živnostenského podnikání cizinců – živnostenský zákon	37
5. Praktické problémy zaměstnávání cizinců v ČR	39
5.1. Volba rozhodného práva	39
5.2. Proces získávání pracovního povolení	40
5.3. Klientský systém	41
5.4. Nastavení kontrolních mechanismů	43
5.5. Byrokratická zátěž	43
6. Sociální dialog	45
6.1. Na celostátní úrovni	45
6.2. Na krajské úrovni	46
Seznam použitých zdrojů	47
Seznam použité literatury	47
Právní předpisy	48
Seznam použitých internetových zdrojů	48
Seznam použitých zkratk	51

Předmluva

Předložená studie zaměřená na proces akulturace (vedení komunikace mezi lidmi s odlišným kulturním zázemím, s odlišným jazykem a se specifickými problémy při začleňování na český trh práce) v jednotlivých částech vymezuje základní předpoklady zaměstnávání cizinců na tuzemském pracovním trhu. Pro potřeby této studie je hlavní pozornost zaměřena na cizince, kteří do České republiky přicházejí ze třetích zemí. Je nutné konstatovat, že v současné době dochází na evropském kontinentu ke stárnutí populace, proto by zaměstnávání cizinců ze třetích zemí mohlo být jistým impulsem a mohlo by zajistit zacelení pracovních pozic, kde jsou na trhu práce dlouhodobě evidovány nedostatky ohledně počtu uchazečů o danou práci.

Předložená studie si neklade za cíl komplexně zmapovat problematiku zaměstnávání cizinců na českém trhu práce ani vymezit základní předpoklady kulturních disparit, respektive multikulturalismu. Hlavní přídanou hodnotou předložené studie je obsahová analýza vnitrostátní právní úpravy, která se svým obsahem vztahuje k předmětné problematice. V první části jsou zhodnoceny jednotlivé aspekty efektivní integrace jak po stránce právní, tak po stránce sociální. Další část studie je zaměřena na trh práce a jednotlivá specifika, která ho ovlivňují. Třetí část se zabývá postavením cizinců v kontextu zaměstnávání v České republice; jsou zde uvedeny jednotlivé kategorie možnosti pobytu na území České republiky. Ve čtvrté části jsou zmapovány právní povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. Pátá část vymezuje praktické problémy zaměstnávání cizinců v České republice. Poslední část studie pojednává a potřebě sociálního dialogu na celostátní, ale i regionální úrovni.

Text studie vychází z právního stavu ke dni 1. 5. 2019.

1. Začleňování cizích zaměstnanců s odlišným kulturním zázemím na český trh práce

Integrace cizinců je zásadním nástrojem úspěšné migrační politiky. Jedná se o oboustranný proces, do kterého vstupují jak cizinci, tak majoritní společnost. Integrace je komplexní problematika, která se dotýká mnoha oblastí. Ministerstvo vnitra je pověřeno tzv. rolí koordinátora integrace, do její implementace, respektive realizace je však zapojena i řada dalších ministerstev¹⁾ a jiných institucí. Zde se může jednat například o integrační centra, různé nevládní organizace, organizace cizinců či regionální a lokální správu. Integrační politika České republiky vychází z dokumentu Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu. Tato koncepce byla za svou existenci od roku 2000 celkem třikrát novelizována, a to v letech 2006, 2011 a 2016. Tento dokument je stěžejním materiálem pro základní předpoklady integrace, respektive asimilace cizinců v České republice. Hlavní cílovou skupinou jsou cizinci ze třetích zemí, kteří dlouhodobě legálně pobývají na území České republiky (ČR). Cizinci ze třetích zemí tvoří majoritní těleso v rámci této koncepce, dále se může jednat například o držitele mezinárodní ochrany či o osoby, které získaly azyl či doplňkovou ochranu, v ojedinělých případech mohou integrační opatření využívat taktéž občané zemí Evropské unie, pokud je to nezbytné pro řešení jejich osobní krizové situace.

1.1. Práva příslušníků národnostních menšin dle Listiny základních práv a svobod

Význam slova menšina je specifikován řadou zpravidla neurčitých pojmů. V odborné literatuře nalezneme význam, který spočívá v občanství a v dlouhodobém vztahu k území. V Maďarsku se uvádí dlouhodobý

¹⁾ Například Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy; Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo kultury či Ministerstvo pro místní rozvoj.

vztah k území po dobu 100 let, jiné státy aplikují tzv. model tří generací. Z pohledu zákonné úpravy se občanům tvořícím národnostní nebo etnické menšiny zaručuje všestranný rozvoj, zejména právo společně s jinými příslušníky menšiny rozvíjet vlastní kulturu, právo rozšiřovat a přijímat informace v jejich mateřském jazyce a sdružovat se v národnostních sdruženích.²⁾ Článek 25 Listiny, oproti ustanovení článku 24 Listiny, redukuje svou působnost výhradně na občany ČR a zaručuje jim právo na všestranný rozvoj v rámci národnostních nebo etnických menšin – právo rozvíjet vlastní kulturu, právo rozšiřovat a přijímat informace v jazyce národnostní menšiny či sdružovat se v národnostních sdruženích, přičemž realizace takového práva souvisí s vydáním zákona. Výslovně dále popisuje individuální a kolektivní práva, která patří výhradně příslušníkům národnostních a etnických menšin – právo na vzdělávání v jejich jazyce, právo používat jejich jazyk v úředním styku a právo účasti na řešení věcí týkajících se národnostních a etnických menšin.³⁾ Podrobnosti ke všem legálním náležitostem, uvedeným v článku 25 Listiny, jsou dopodrobna upraveny v řadě navazujících zákonů, tj. zákon o právech příslušníků národnostních menšin, školský zákon, správní řád, daňový řád, zákon o elektronických komunikacích, zákon o ochraně utajovaných informací, zákon o volbách, zákon o obcích, o krajích, o hlavním městě Praze a další.

Další podrobnosti jsou uvedeny především v zákoně č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin, ve znění pozdějších před-

²⁾ Článek 25 Listiny základních práv a svobod.

³⁾ Usnesení II. ÚS 2454/11 ze dne 20. 10. 2011; odst. 9: „Pokud jde o námitku nedostatku tlumočnicka v řízení před soudem prvního stupně, je třeba zdůraznit, že Ústavní soud chrání základní práva a svobody v jejich materiálním pojetí. Ačkoliv stěžovatelka proti rozsudku soudu prvního stupně podala odvolání, jež dokonce třikrát doplnila, a následně využila i mimořádného opravného prostředku, tak o jakémkoliv pochybení v souvislosti s ustanovením tlumočnicka v řízení před soudem prvního stupně ve svých opravných prostředcích pomlčela. Z obsahu jejich opravných prostředků, tak jak plynou z narativní části napadených rozhodnutí, přitom nevyplývá, že by stěžovatelka kdykoliv namítala jakékoliv nesprávnosti plynoucí z vadného překladu jak v průběhu hlavního líčení, tak při vyhotovení listin. Již jen z těchto okolností má Ústavní soud vážné pochybnosti o materiální povaze této námitky. V každém případě sama stěžovatelka tvrdí, že v řízení před odvolacím soudem byl ustanoven tlumočnick do ukrajinského jazyka. Nejpозději uvedeným opatřením tedy nutně muselo dojít k nápravě případného předchozího pochybení, bylo-li jaké.“

pisů. Interpretací zákona o právech příslušníků národnostních menšin lze konstatovat, že národnostní menšina je společenství občanů ČR žijících na území současné ČR, kteří se odlišují od ostatních občanů zpravidla společným etnickým původem, jazykem, kulturou a tradicemi, tvoří kvantitativní menšinu obyvatelstva a současně projevují vůli být ztotožňováni za národnostní menšinu za účelem společného úsilí o zachování a rozvoj vlastní originálnosti, jazyka, kultury a zároveň za účelem vyjádření a ochrany zájmů jejich společenství, které se historicky utvořilo. Příslušníkem národnostní menšiny je občan České republiky, který se hlásí k jiné než české národnosti a projevuje přání být považován za příslušníka národnostní menšiny spolu s dalšími, kteří se hlásí ke stejné národnosti.⁴⁾

Práva národnostních a etnických menšin jsou upravena v hlavě třetí v článku 3 odst. 2 Listiny.⁵⁾ Dle článku 24 Listiny nesmí být příslušnost ke kterékoliv národnostní nebo etnické menšině nikomu⁶⁾ na újmu. Jedná se o projev subjektivní vůle jedince navenek, nejde tudíž o otázku spojenou s jakoukoliv činností regulovanou státem, proto Listina zakazuje jakýmkoliv způsobem postihovat rozhodnutí konkrétní osoby, která se považuje být příslušníkem konkrétní národnostní menšiny.⁷⁾

V Listině základních práv Evropské unie (EU) je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického či sociálního původu, geneticky daných vlastností, jazyka, náboženského vyznání či přesvědčení, politického či jiného smýšlení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, původu, postižení, věku či sexuální orientace.⁸⁾ V praxi platí, že v rámci uplatňování zakládající smlouvy o Evrop-

⁴⁾ § 2 odst. 2 zákona č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁾ Pozn.: Každý má právo svobodně rozhodovat o své národnosti. Zakazuje se jakékoli ovlivňování tohoto rozhodování a všechny způsoby nátlaku směřující k odnárodnňování.

⁶⁾ Pozn.: Nikomu, tj. ani cizincům.

⁷⁾ Usnesení I. ÚS 285/2000 ze dne 19. 12. 2000 (U 48/20 SbNU 389; Restituce nemovitostí, které po skončení okupace v roce 1945 byly ve vlastnictví německé říše): „... stěžovatel nebyl napadeným rozsudkem krajského soudu nijak diskriminován, např. pro svou příslušnost k národnostní menšině nebo z jiných důvodů (čl. 1., čl. 3 odst. 1 a čl. 24 Listiny), neboť krajský soud v napadeném rozsudku toliko dospěl k závěru, že restitučnímu nároku stěžovatele podle zákona o půdě nelze vyhovět a žádné svévolie se vůči němu nedopustil.“

⁸⁾ Článek 21 Listiny základních práv EU.

ském společenství⁹⁾ a smlouvy o EU a v souladu se zvláštními ustanoveními zmíněných smluv je jakákoliv diskriminace na základě národnosti zakázána.

Důležité je rovněž uvést zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (tzv. antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. Jednotlivá ustanovení antidiskriminačního zákona by měla sloužit jako „projekt“ celospolečenské výchovy.

V rámci mezinárodněprávní úpravy základ ochrany národnostních menšin spatřujeme v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech (čl. 27)¹⁰⁾ a v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Oba výše uvedené pakty byly přijaté Organizací spojených národů.¹¹⁾

V mezích evropských právních standardů lze uvést článek 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a svobod, ve kterém je formulován zákaz diskriminace, zaměřuje se tedy přímo na ochranu národnostních a etnických menšin. Dále se jedná o Rámcovou úmluvu o ochraně národnostních menšin, řada podstatných náležitostí byla implementována, resp. provedena do zákona č. 273/2001, Sb.

1.2. Pracovní migrace do České republiky

Migrace je komplexním a dynamickým jevem, který má na Českou republiku společenské a ekonomické dopady. Vstup, pobyt a integrace cizinců na území ČR jsou procesy s možnými pozitivními i negativními důsledky pro českou společnost. Tyto procesy jsou do značné míry závislé na aktivním a flexibilním přístupu České republiky.

V rámci migrace, tedy i pracovní migrace do České republiky, by mělo být současně naplněno několik určujících indikátorů. ČR musí usilovat o to, aby svým občanům zajistila klidné soužití s cizinci a díky účinné

⁹⁾ Pozn.: Tzv. Římská smlouva ze dne 25. března 1957.

¹⁰⁾ Ve státech, kde existují etnické, náboženské nebo jazykové menšiny, nebude jejím příslušníkům upíráno právo, aby spolu s ostatními příslušníky menšin užívali vlastní kulturu, vyznávali a projevovali své náboženství nebo používali vlastní jazyk.

¹¹⁾ GERLOCH, A.; HŘEBEJK, J.; ZOUBEK, V. Ústavní systém České republiky. 5. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. str. 409.

integraci zabránila vzniku negativních sociálních jevů. ČR zajistí bezpečnost svých občanů a efektivní vynucování práva v oblasti nelegální migrace, návratové politiky a organizovaného zločinu spojeného s převaděčstvím a obchodováním s lidmi. Česká republika dostojí svým závazkům v oblasti azylu a zajistí flexibilní kapacity svého systému. ČR bude prosazovat udržení výhod volného pohybu osob v rámci Evropské unie a v schengenském prostoru. ČR podpoří legální migraci za prací, která je pro stát a jeho občany přínosná tak, aby ČR mohla pružně reagovat na aktuální požadavky pracovního trhu a reflektovat dlouhodobé potřeby státu. ČR dostojí mezinárodním a evropským závazkům v oblasti migrace a aktivně se zapojí do celoevropských debat a hledání společných řešení.

1.3. Integrační politika v České republice

Hlavním cílem integrační politiky je podpořit integraci jako proces, který vede k bezchybnému a oboustranně prospěšnému soužití cizinců a většinové společnosti, k budování vědomí sounáležitosti a spoluodpovědnosti za společné soužití a vybudování vzájemně provázané a komunikující společnosti. Integrace cizinců je klíčová pro zachování sociální kontinuity společnosti, pro její hospodářský, sociální a kulturní rozvoj. Nedostatečná nebo neúspěšná integrace přináší riziko vytváření uzavřených komunit cizinců, sociální fragmentace společnosti a vytváření paralelních společenských struktur. S veškerými výše uvedenými aspekty se můžeme setkat v zemích západní Evropy, kdy jsou cizinci, respektive příslušníci menšin absolutně vytlačeni ze společnosti, což představuje nejen velké bezpečnostní riziko či hrozbu.

Integrační politika směřuje k podpoře soběstačnosti cizinců, aby byli schopni důstojného života v ČR a sami sebe dokázali vnímat jako součást této společnosti. Důležitá je taktéž znalost práv a povinností, kterými cizinci reálně disponují. Dalším důležitým požadavkem je umění komunikace v českém jazyce a relevantní znalost české kultury, kterou by měli bez dalšího respektovat. Hlavním cílem Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu je udržení a další rozvoj proaktivní integrační politiky na národní, regionální i lokální úrovni, dále pak posílení informovanosti cizinců i majority a prohloubení komunikace se širokou veřejností o problematice migrace a integrace ve vztahu k občanům i k cizincům.

Dle údajů Českého statistického úřadu pobývá v ČR přibližně půl milionu cizinců, nejvíce jich přichází ze zemí Evropské unie. Ze třetích zemí mají největší zastoupení cizinci, kteří do ČR přišli z Ukrajiny. Jedná se přibližně o 100 tisíc osob. Nutno podotknout, že občané z Ukrajiny dlouhodobě prokazují schopnost dobré integrace vzhledem k majoritní společnosti. Další velkou skupinu tvoří občané ze Slovenské republiky, kterých je na našem území taktéž asi 100 tisíc. Třetí nejhojněji zastoupeným státem je Vietnam. Z této asijské země je na našem území přibližně 60 tisíc osob. Zde se nabízí zmínit zásadní negativum, a to je jazyková a kulturní bariéra. Většina cizinců, kteří pobývají na území České republiky, je ekonomicky aktivní.¹²⁾

¹²⁾ GERLOCH, A.; HŘEBEJK, J.; ZOUBEK, V. Ústavní systém České republiky. 5. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013.

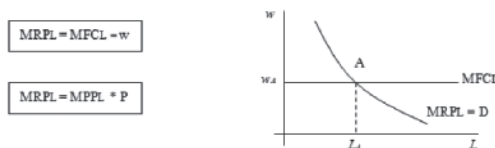
2. Trh práce a jeho specifické znaky

Trh práce je spojený s tržní ekonomikou, kde se kromě výrobků a služeb prodává a kupuje především práce (pracovní smlouvy a mzdy jsou směňovány za čas a kvalifikaci pracovníků).

Firmy a pracovníci jsou hlavními aktéry na trhu práce. Lidé jako nositelé pracovní síly (pracovníci) přicházejí na trh, aby nabídli svoji práci poptávajícím firmám nebo i jiným zaměstnavatelům. Obě strany mají určité požadavky a představy. Lidé chtějí najít dobrou práci s dobrým finančním ohodnocením, možnými benefity nebo pracovním růstem. Firmy zase hledají schopného a spolehlivého zaměstnance, který bude splňovat co možná nejvíce úkolů za nejnižší mzdu. Pro trh práce platí stejná pravidla jako pro ostatní trhy – vždy se na něm setkává nabídka s poptávkou, ale stojí proti sobě ve vzájemné soutěži. Musí se udržovat rovnováha, jinak dochází k nezaměstnanosti.¹³⁾

Práce je jedním z výrobních faktorů a cenou za práci je mzda, která se vyplácí pracovníkovi za odvedenou práci. Na trhu vystupují firmy jako poptávající a domácnosti jako nabízející. Domácnosti za svoji práci dostávají mzdu a firmy se snaží maximalizovat svůj zisk. Graf č. 1 ukazuje poptávku po práci, která je určena množstvím práce. Firma poptává takové množství práce, při kterém se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci – tedy mzdě. ($MRPL=MFCL=W$). Poptávku výrazně ovlivňuje produktivita práce, která je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, technologií a organizací práce. V grafu můžeme vidět, že poptávka je určena funkcí příjmu z mezního produktu příslušného faktoru, v tomto případě práce L . Tato funkce je určena jako součin ceny produktu vyrobeného s pomocí příslušného výrobního faktoru a mezního produktu faktoru $MPPL \cdot P$. Odvození klesající křivky poptávky po práci spočívá v nalezení optimální výše zaměstnanosti pro jednotlivé výše mzdové sazby, tedy $MFCL$. Optimální zaměstnanost při mzdové sazbě je v grafu určena bodem A, mezní příjem z produktu práce se shoduje s vyšší mzdou.

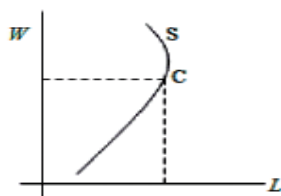
¹³⁾ MEZIHORÁK, F. a kol. Úvod do světa práce: soubor učebních textů, s. 29.

Graf č. 1: Poptávka po práci¹⁴⁾

Druhou stranu tvoří nabídka práce, která je ukázána v grafu č. 2 a rozumí se tím počet odpracovaných hodin ve firmách. Člověk se proto rozhoduje, jestli výdělek získaný prací je adekvátní počtu hodin strávených v práci a zda pro něho není výhodnější využít volný čas. V grafu jsou mzdové sazby označeny písmenem W a množství nabízené práce písmenem L . Cílem je tedy maximalizace užitku ekonomického subjektu. V nabídce dochází k substitučnímu efektu, kdy při vyšší mzdě přináší každá hodina vyšší výdělek, který může spotřebitel použít k získání většího počtu výrobků a služeb. To vede k tendenci pracovat déle a na úkor volného času. Jedná se o nahrazování volného času prací. Důchodový efekt se projevuje, když vyšší mzda vede k nahrazování práce volným časem. V grafu můžeme vidět, že vzrostou-li mzdy nad bod C , dojde postupně ke snižování nabízené práce, protože důchodový efekt převáží nad substitučním.

Graf č. 2: Nabídka práce¹⁵⁾

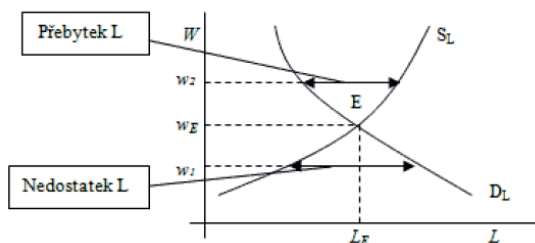
Na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou tzv. rovnováha trhu práce, graf č. 3. Při vychýlení mzdy z rovnovážné úrovně vzniká na trhu buď nedostatek (tržní mzda je nižší než rovnovážná), nebo přebytek (tržní mzda je vyšší než rovnovážná).¹⁶⁾



¹⁴⁾ MACÁKOVÁ, L. a kol. Mikroekonomie: základní kurs, s. 161.

¹⁵⁾ MACÁKOVÁ, L. a kol. Mikroekonomie: základní kurs, s. 164.

¹⁶⁾ MACÁKOVÁ, L. a kol. Mikroekonomie: základní kurs, s. 165.

Graf č. 3: Trh práce¹⁷

2.1. Dělení trhu práce

Rozdělení trhu práce se označuje také pojmem segmentace. Trh práce je ve skutečnosti rozdělen na několik dílčích trhů, které si navzájem nekonkurují z důvodu nadřazenosti jedné práce práci jinou. Segmentace označuje v kontextu trhu práce sociální procesy, které oddělují určité skupiny prací nebo sektory pracovního trhu a k rozlišení rozdílných příležitostí jedinců a skupin. Pomocí teorie segmentace trhu práce můžeme vysvětlit nerovnosti v postavení pracovníků na trhu práce, které vyplývají z charakteristik jednotlivých segmentů a charakteristik pracovních míst. Segmentační model nejčastěji rozlišuje mezi primárním a sekundárním trhem práce, případně mezi interním a externím trhem práce.¹⁸⁾

2.1.1. Primární trh a sekundární trh práce

Pracovní trh není homogenní, tzn. neexistuje jen jeden trh práce, ale několik trhů. Proto rozdělení pracovního trhu na primární a sekundární trh práce vychází z duální teorie trhu práce, která hovoří ne o jednom trhu práce, ale minimálně o dvou trzích.

¹⁷⁾ MACÁKOVÁ, L. a kol. Mikroekonomie: základní kurs, s. 165.

¹⁸⁾ TRBOLA, R.; RÁKOCZYOVÁ, M., HOFÍREK O.; Sociální integrace přistěhovalců v České republice, s. 14.

Primární trh práce je místo, kde se „soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativně bezpečí před ztrátou zaměstnání propuštěním“.¹⁹⁾ Primární trh práce tedy zajišťuje dobře placené zaměstnání s vyšší prestiží, také jistý růst mezd a umožňuje profesionální růst. Zahrnuje kvalitativně lepší pracovní místa, tzv. „good jobs“.

Na sekundárním trhu práce najdeme pracovní místa, která mají na rozdíl od primárního trhu nižší prestiž a nižší mzdovou úroveň. „Pracovní kariéra je zde málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit. Navíc je to trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti.“²⁰⁾ Je zde malá šance na profesionální růst. Pracovní místa jsou z hlediska charakteristik horší a jsou označována jako tzv. „bad jobs“ nebo „precarious jobs“. Cizinci jsou ochotni pracovat za nižší mzdu, proto jsou nejčastěji zaměstnáváni na tomto trhu práce. Nevýhodu sekundárního trhu vidíme v tom, že se z pracovníků častěji stávají nezaměstnaní. Na druhou stranu je snazší zde získat zaměstnání než v primárním sektoru.

Existuje velice malá šance přejít ze sekundárního trhu na primární. Lidé pracující na sekundárním trhu práce jsou málo kvalifikovaní a vzdělání než lidé na primárním trhu práce. Rozdílné požadavky na kvalifikaci pracovníků požadované pro výkon povolání na primárním a sekundárním trhu práce vytváří bariéry mezi segmenty trhu práce.²¹⁾

2.1.2. Interní a externí trh práce

K rozdělení trhu práce můžeme zmínit i interní a externí trh práce. Vnitřní trh práce neboli interní trh se nachází uvnitř jednotlivých podniků, není tedy trhem v pravém slova smyslu. Představuje pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem. Dochází zde k rozmisťování pracovníků zpravidla bez jejich propouštění podle souboru administrativních pravidel a mechanismů, které směřují více či méně k definovaným cílům firmy.

¹⁹⁾ MEZIHORÁK, F. a kol, Úvod do světa práce: soubor učebních textů, s. 30.

²⁰⁾ MEZIHORÁK, F. a kol, Úvod do světa práce: soubor učebních textů, s. 30.

²¹⁾ MEZIHORÁK, F. a kol, Úvod do světa práce: soubor učebních textů, s. 31.

Pokud se ve firmě uvolní nějaká pracovní pozice, je na tuto pozici dosazen pracovník, který již ve firmě pracuje. Na interním trhu práce je tedy mnoho výhod, například zaměstnanci mají jistotu, že nepřijdou o své zaměstnání. Podpora kvalifikace pracovníků uvnitř firmy umožňuje firmě přesouvat pracovníky podle potřeby bez propuštění a přijímání nových.

Vnější trh práce neboli externí trh je místo, kde si podniky vzájemně konkurují. Pracovníci nabízejí svou pracovní sílu a kvalifikaci druhým firmám, které nabízejí volná pracovní místa. Externí trh je nástroj pro přizpůsobování pracovní síly změněné struktuře výroby. Usiluje o podporu větší mobility pracovníků mezi firmami.²²⁾

2.2. Formální a neformální trh práce

Dalším rozdělením trhu práce je formální a neformální trh. Kritérium členění se liší podle toho, zda je trh kontrolován jinými institucemi nebo nikoliv.

Formální trh je trh oficiálních pracovních příležitostí a je kontrolován společenskými institucemi, které slouží k jeho regulaci.

Neformální trh je ten, který je většinou mimo kontrolu společenských institucí (hlavně finančních úřadů). Vedle aktivit, které se obvykle řadí do tzv. šedé či černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání), se týká také samozásobitelství, domácích prací a různých forem sousedské nebo rodinné výpomoci. Neformálním trhem mohou domácnosti kumulovat své příjmy, ale nemůžou tím kompenzovat nezaměstnanost. Zde můžeme předpokládat, že si nemůžeme být jistí celkovým počtem zaměstnaných cizinců, protože kvůli šedé ekonomice nejsou všechny údaje vedeny ve statistikách.

Kdo má lepší postavení na formálním trhu práce, ten má větší a výhodnější podmínky pro uplatnění na neformálním trhu práce. V současné době je neformální trh práce formou práce načerno stejně jako zaměstnávání zahraničních pracovníků bez pracovního povolení nebo práce na zkrácený či plný úvazek s přivýdělkem na černém trhu.²³⁾

²²⁾ MEZIHORÁK, F. a kol, Úvod do světa práce: soubor učebních textů, s. 31.

²³⁾ MEZIHORÁK, F. a kol, Úvod do světa práce: soubor učebních textů, s. 31.

2.3. Cizinci a jejich zaměstnanost na území České republiky

Cizinci jsou rozděleni na evidované na úřadech práce (v postavení zaměstnanců) a na cizince s platným živnostenským oprávněním. Zaměstnanost cizinců od roku 2004 vzrostla. Po vstupu České republiky do Evropské unie se změnila struktura zaměstnanosti cizinců. Občané EU/EHP a Švýcarska nepotřebují pracovní povolení na českém trhu práce a jejich zaměstnavatel má pouze informační povinnost vůči úřadu práce. Mezi počtem cizinců, kteří podnikají na základě živnostenského oprávnění, nejsou tak velké rozdíly jako u cizinců evidovaných na úřadech práce, kterých je ve srovnání od roku 1997 do roku 2004 mnohem více.

Důvody příchodu cizinců jsou v první řadě ekonomické, protože nejvíce povolení k pobytu je každý rok udělováno za účelem zaměstnání. Potom následuje povolení k pobytu pro rodinné příslušníky a za účelem sloučení rodin, povolení k trvalému pobytu a povolení k pobytu za účelem podnikání na živnostenský list.

2.4. Zaměstnanost cizinců v krajích České republiky

Nejobsazovanějším krajem ohledně zaměstnanosti je samozřejmě Praha, která je s nejvyšším počtem cizinců na prvním místě již od roku 1995 doposavad. Můžeme předpokládat, že tomu bude v dalších letech stejně. Tento výsledek jsme mohli očekávat, jelikož se jedná o hlavní město. Od roku 1995 počet cizinců kolísal, protože v letech 1998–2000 bylo méně zaměstnaných cizinců než v roce 1996 a v roce 1997. V roce 2002 bylo v Praze méně cizinců než v předchozím roce 2001. Od roku 2003 ovšem počet neustále roste.

Dalším krajem s dlouhodobým trendem zaměstnávání cizinců je Středočeský kraj. Od roku 1995 docházelo stejně jako v Praze ke kolísání čísel. Od roku 2002 neustále narůstá počet zaměstnaných cizinců.

Třetím krajem, který nejvíce zaměstnává cizince, byl v roce 2019 Jiho-moravský kraj, ale od roku 1995 tomu tak po celou dobu nebylo. Od roku 1995 do roku 1998 byla nejvyšší zaměstnanost v Moravskoslezském kraji. V letech 1999–2000 se to změnilo a více cizinců pracovalo v Jihomo-ravském kraji. V letech 2001–2003 se kraje opět vystřídaly a cizinci více mířili za prací do Moravskoslezského kraje, ale jen na tři roky, protože

od roku 2004 až do roku 2011 bylo nejvíce zaměstnaných cizinců v Jihomoravském kraji.

Ve Středočeském kraji je již od roku 1995 po celou dobu nejvíce zaměstnaných cizinců v Mladé Boleslavi. V roce 2019 jich bylo nejvíce v Praze východ.

V ostatních okresech Středočeského kraje jsou cizinci sice méně zaměstnáváni, ale počty nejsou zdaleka tak malé.

V Jihomoravském kraji jsou cizinci už od roku 1995 nejvíce zaměstnáváni v okrese Brno-město. Jedná se o druhé největší město v České republice, proto je i zde vysoká zaměstnanost cizinců.

V České republice je již dlouhodobě zaměstnáváno nejvíce cizinců v Praze, Středočeském a Jihomoravském kraji. Ve Středočeském kraji pracuje nejvíce cizinců v Mladé Boleslavi a v Jihomoravském kraji v okrese Brno-město.

3. Cizinci a jejich zaměstnávání v České republice

Ke 31. 12. 2015 žilo na území České republiky celkem 465 000 občanů s cizí státní příslušností. Z toho 205 000 s trvalým pobytem a 260 000 s dlouhodobým pobytem nad 90 dní.²⁴⁾ Cizinci ze třetích zemí potřebují k pobytu či výkonu zaměstnání na našem území určitá povolení, jejichž základní rozdělení je dáno délkou pobytu. V první řadě se jedná o povolení k pobytu a následně o pracovní povolení. Občané, kteří do ČR dorazí ze třetích zemí, mají povinnost svůj pobyt do 3 pracovních dnů nahlásit odboru cizinecké policie ČR, a to na základě svého místa pobytu. Pokud se jedná o vyzvednutí povolení k trvalému nebo dlouhodobému pobytu, lze tuto povinnost ve stejné lhůtě splnit také na pracovišti ministerstva vnitra (MV). Při plnění ohlašovací povinnosti na jednom z uvedených úřadů je cizinec z třetí země povinen předložit svůj platný cestovní doklad a vyplněný přihlašovací listek. Tato povinnost se nevztahuje:

- na občana třetí země, jenž tuto zákonem stanovenou povinnost splnil u ubytovatele,
- na osoby mladší 15 let,
- na člena zastupitelského úřadu třetí země²⁵⁾ či mezinárodní vládní organizace registrované v ČR, jeho rodinného příslušníka registrovaného na ministerstvu zahraničních věcí (MZV),
- občana třetí země, jemuž MV zabezpečuje ubytování.²⁶⁾

Občané z třetích zemí mají také povinnost hlásit MV ČR jakékoliv změny, jež se týkají změny jejich osobního vztahu, příjmení nebo cestovního dokladu.²⁷⁾

²⁴⁾ Cizinci – počet cizinců. Český statistický úřad. [online]. [cit. 2019-05-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>.

²⁵⁾ Pozn.: Občanem třetí země je občan státu, který není členem EU a není zároveň občanem Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska.

²⁶⁾ Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr-povinnosti-a-delka-pobytu.aspx>

²⁷⁾ Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr-povinnosti-a-delka-pobytu.aspx>.

Tabulka č. 1: Počty cizinců na území ČR dle formy povolení k pobytu v letech 2012–2015²⁸⁾

Rok	2011	2012	2013	2014	2015
Cizinci bez azylantů	434 153	435 946	439 189	449 367	464 670
Trvalý pobyt	196 408	212 455	236 557	249 856	260 040
Přechodný EU/dlouhodobý pobyt	225 806	213 569	194 443	193 115	198 622
Vízum nad 90 dní	11 939	9 922	8 189	6 396	6 088

Na základě výše uvedené tabulky lze konstatovat, že nejvíce cizinců pobývá momentálně na území ČR na základě trvalého pobytu, následovaného pobytem dlouhodobým. Prostřednictvím víza nad 90 dní v ČR pobývá pouze minimum cizinců. Vybraným typům pobytů na území ČR se dále věnují další podkapitoly.

3.1. Vízum k pobytu nad 90 dní

Jedná se o dlouhodobé vízum za účelem dlouhodobého pobytu na území ČR, který bude delší než tři kalendářní měsíce. Vztahuje se ze své podstaty pouze na cizince ze zemí mimo EU. Žádost o vízum je nutné podat na zastupitelském úřadu ČR, jehož je žadatel občanem. Dlouhodobá víza se vydávají za následujícím účelem:

- studijním,
- zaměstnání,
- podnikání,
- sloučení s rodinnou,
- pozvání,
- kulturním.²⁹⁾

Na základě víza s pobytem nad 90 dní je cizinec oprávněn zažádat o dlouhodobý pobyt na jednom z pracovišť MV ČR. Na základě dlouhodobého pobytu pak může v ČR pobývat až po dobu několika let. K vy-

²⁸⁾ ČSÚ, Ředitelství služby cizinecké policie, vlastní zpracování.

²⁹⁾ Vízum k pobytu nad 90 dní (dlouhodobé). Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-04-21]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobě.aspx>.

dání víza nad 90 dní je zapotřebí předložit cestovní doklad, dvě pasové fotografie a doklady o zajištění ubytování pro plánovanou dobu pobytu, o účelu pobytu na území ČR a o finančních prostředcích k pobytu.³⁰⁾

3.2. Dlouhodobý pobyt na území ČR

Předpokladem k podání žádosti o dlouhodobý pobyt jsou 3 podmínky. V první řadě se musí jednat o občana třetí země, který na našem území legálně pobývá na základě víza k pobytu nad 90 dní. Zároveň musí mít záměr pobývat v ČR po dobu delší než 1 rok a v neposlední řadě se nesmí změnit účel jeho pobytu. Účely pro kladné rozhodnutí ve věci jsou téměř identické s účely k udělení víza k pobytu nad 90 dní. Jejich řada je rozšířena o účely vědeckého výzkumu, na účely pozvání a kulturní se naopak z logického hlediska nebere zřetel. Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu se podává na pracovišti MV ČR a ve vybraných případech také na zastupitelských úřadech ČR v zahraničí. V případě blížícího se konce platnosti povolení k dlouhodobému pobytu lze opět na příslušném pracovišti MV ČR požádat o jeho prodloužení.³¹⁾

3.3. Trvalý pobyt na území ČR

Cizinec ze třetí země, který nepřetržitě pobývá na území ČR po dobu delší než 5 let, je oprávněn zažádat o trvalý pobyt. Tuto žádost podává na pracovišti MV ČR podle hlášeného pobytu, pokud na našem území pobývá na:

- dlouhodobé vízum,
- povolení k dlouhodobému pobytu,
- na základě dokladu vydaného k pobytu na území podle zákona č. 325/1999 Sb. nebo zákona č. 221/2003 Sb.,

³⁰⁾ Vízum k pobytu nad 90 dní. Charita ČR. [online]. [cit. 2019-05-30]. Dostupné z: <http://cizincib.charita.cz/informace-pro-cizince/obcane-tretich-zemi/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu/>.

³¹⁾ Dlouhodobý pobyt. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-30]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx>.

- během lhůty k vycestování stanovené z důvodu ukončení přechodného pobytu rodinného příslušníka občana EU, jde-li o cizince, který na území pobývá nepřetržitě 5 let.³²⁾

Pokud se jedná o cizince ze třetí země, jenž na území ČR pobývá za účelem studia, tak se pětiletá lhůta nepřetržitého pobytu započítává jednou polovinou. Pro případ, že cizinec v době splnění podmínek dočasně pobývá mimo ČR, může podat žádost o trvalý pobyt na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí. Ke kladnému vyhovění žádosti musí cizinec předložit příslušné dokumenty a náležitosti. Mezi ně patří cestovní doklad, prokázání splnění podmínky nepřetržitého pobytu po dobu 5 let, dvě pasové fotografie, doklad o zkoušce z českého jazyka, doklad o zajištění příjmů, o zajištění ubytování a v případě potřeby také doklad, který je obdobný výpisu z evidence rejstříku trestů.³³⁾

3.4. Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v ČR

Pokud chce zaměstnavatel na volné místo zaměstnat občana ze země mimo EU, tak tento zaměstnanec musí splnit dvě základní podmínky. Musí mít uděleno povolení k pobytu na území ČR a zároveň povolení k výkonu zaměstnání na území ČR.³⁴⁾ Od roku 2014 došlo ke značnému zjednodušení celého procesu, a to zavedením tzv. zaměstnanecké karty, která má formu plastové kartičky. Tato změna ulevila také zaměstnavatelům, kterým odpadá oznamovací povinnost Úřadu práce ČR ve věci zaměstnání cizince na volné místo. I nadále zůstala zachována podmínka, že dotýčný zaměstnavatel musí volné místo nejdříve nabídnout občanům ČR, případně jiného státu EU nebo EHP (Evropský hospodářský prostor) a Švýcarska. Tím pádem jej musí nahlásit do evidence Úřadu práce ČR

³²⁾ Trvalý pobyt. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-04-30]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-trvaly-pobyt.aspx?q=Y2hudW09M-g%3d%3d>.

³³⁾ Povolení k trvalému pobytu po 5 letech přechodného pobytu v ČR. Charita ČR. [online]. [cit. 2019-05-10]. Dostupné z: <http://cizincib.charita.cz/informace-pro-cizince/obcane-tretich-zemi/trvaly-pobyt/>.

³⁴⁾ MUŽÁKOVÁ, K.; KARHANOVÁ-HORYNOVÁ, E.; PŘÍVRATSKÁ, J.. Analýza vývoje počtu obyvatel a vývoje počtu cizinců v ČR v ekonomickém kontextu.

a až po uplynutí třicetidenní lhůty jej může nabídnout občanům ze třetích zemí.³⁵⁾

3.5. Zaměstnanecká karta

Evropská unie v současnosti nedisponuje ucelenou imigrační nebo zaměstnaneckou politikou. Z tohoto důvodu se politika v každé ze zemí EU více či méně liší. V ČR byla původní zelená karta nahrazena tzv. zaměstnaneckou kartou (ZK). Novela zákona, která zavedla existenci zaměstnaneckých karet, vstoupila v platnost dne 24. června 2014. Jedná se o duální doklad, který zahrnuje povolení k pobytu i pracovní povolení. Díky tomu došlo k zefektivnění a urychlení celého procesu zaměstnávání občanů z třetích zemí. Žádost o zaměstnaneckou kartu je třeba podat na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí, tj. v zemi původu žadatele, s jednou výjimkou. Pokud se žadatel již zdržuje nebo pobývá na území ČR, má možnost podat žádost o ZK přímo na MV ČR. K úspěšnému získání ZK musí příslušný cizinec prokázat, že je odborně způsobilý pro výkon daného zaměstnání. Nejčastějšími žadateli jsou dle národnosti Ukrajinci a všeobecně zaměstnanci velkých nadnárodních firem s vysokým počtem cizinců. K žádosti se váže nutnost předložit dokumenty a náležitosti, mezi něž patří cestovní doklad, dvě fotografie, doklad o zajištění ubytování, doklad o prokázání způsobilosti pro výkon daného povolání, pracovní smlouvu a na vyžádání také doklad, který je obdobný výpisu z evidence rejstříku trestů.³⁶⁾

Zaměstnanecká karta je nový druh povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR, kdy účelem pobytu cizince (delšího než 3 měsíce) je zaměstnání. Cizinec, který má zaměstnaneckou kartu, je oprávněn:

- pobývat na území ČR,
- zároveň pracovat na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána,

³⁵⁾ Získat povolení k práci v ČR bude pro cizince jednodušší. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/ziskat-povoleni-k-praci-v-cr-bude-pro-cizince-jednodussi.aspx>.

³⁶⁾ Zaměstnanecká karta. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-10]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>.

- pracovat na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas odboru azylové a imigrační politiky Ministerstva vnitra ČR (v rámci změny zaměstnavatele, změny pracovní pozice, zaměstnání u dalšího zaměstnavatele nebo na další pracovní pozici).

Zaměstnanecká karta nahrazuje vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a zelenou kartu, které již nebudou vydávány. Modré karty (MK) budou vydávány i nadále.³⁷⁾

Problematika a specifikace MK je přibližena v následující podkapitole.

K zamítnutí žádosti o vydání zaměstnanecké karty může dojít pokud:

- cizinec nesplňuje některou z podmínek pro vydání zaměstnanecké karty,
- jde o žádost o vydání zaměstnanecké karty podanou cizincem uvedeným v § 42g odst. 6 zákona o pobytu cizinců a Úřad práce ČR – krajská pobočka nebo pobočka pro hlavní město Praha – vydal závazné stanovisko, že další zaměstnávání cizince nelze vzhledem k situaci na trhu povolit,
- se cizinec na požádání ministerstva nebo zastupitelského úřadu nedostaví k pohovoru nebo nepředloží ve stanovené lhůtě doklady za účelem ověření údajů uvedených v žádosti nebo jestliže se i přes provedení pohovoru nebo vyhodnocení předložených dokladů nepodaří tyto údaje ověřit,
- cizinec vyplní žádost nepravdivě,
- je cizinec evidován v evidenci nežádoucích osob,
- je cizinec zařazen do schengenského informačního systému,
- má poznatky o tom, že náklady spojené s pobytem cizince na území by nesla Česká republika,
- cizinec předloží padělané anebo pozměněné náležitosti nebo údaje podstatné pro posouzení žádosti v nich uvedené neodpovídají skutečnosti,
- je důvodné nebezpečí, že by cizinec mohl při svém pobytu na území ohrozit bezpečnost státu, závažným způsobem narušit veřejný pořádek nebo ohrozit mezinárodní vztahy ČR,

³⁷⁾ Zaměstnanecká karta. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-10]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>.

- je důvodné nebezpečí, že by cizinec mohl při svém pobytu na území jiného schengenského státu ohrozit jeho bezpečnost nebo v něm závažným způsobem narušit veřejný pořádek anebo ohrozit mezinárodní vztahy schengenských států,
- cizinec by mohl při dalším pobytu na území ohrozit veřejné zdraví tím, že trpí závažnou nemocí uvedenou v požadavcích opatření před zavlečením infekčního onemocnění, pokud k takovému onemocnění došlo před vstupem cizince na území,
- jsou zjištěny skutečnosti nasvědčující tomu, že cizinec po skončení pobytu stanoveného zaměstnaneckou kartou neopustí území nebo hodlá zneužít zaměstnaneckou kartu k jinému účelu, než je uveden v žádosti,
- před vyznačením dlouhodobého víza za účelem převzetí zaměstnanecké karty nepředloží doklad o cestovním zdravotním pojištění a na požádání doklad o zaplacení pojistného uvedeného na dokladu o cestovním zdravotním pojištění, nejde-li o případy uvedené v § 180j odst. 4,
- pobyt cizince na území není v zájmu ČR nebo je zjištěna jiná závažná překážka pobytu cizince na území,
- cizinec neuhradil pokutu nebo náklady řízení vzniklé v souvislosti s řízením vedeným podle tohoto zákona.³⁸⁾

Zaměstnanecká karta slouží pro všechny země světa s výjimkou zemí EU, EHP a Švýcarska a také rodinných příslušníků z řad občanů ostatních států, jež jsou držiteli pobytové karty rodinného příslušníka občana EU, EHP nebo Švýcarska. ZK je určena pro výkon jakéhokoli zaměstnání, nehledě na obtížnost nebo potřebnou míru kvalifikace. Neobsazené pracovní místo, u něž lze zažádat o ZK, musí být zařazeno do centrální evidence volných pracovních míst obsažitelných držiteli ZK. Tato místa jsou se souhlasem zaměstnavatele zveřejňována na integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Stejně jako v případě MK existuje i u ZK v případě potřeby možnost opakovaného prodloužení její platnosti.³⁹⁾

³⁸⁾ Zaměstnanecká karta. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-10]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>.

³⁹⁾ Zaměstnanecká karta. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-10]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>.

3.6. Modrá karta

Modrá karta ČR má řadu prvků společných se zaměstnaneckou kartou. Obě zmíněné karty opravňují žadatele k pobytu a zároveň k výkonu zaměstnání. Zcela zásadním rozdílem mezi uvedenými kartami je nutná vysoká kvalifikace žadatelů, která je pro držitele modré karty nezbytná.

Za vysokou kvalifikaci se v tomto případě považuje:

- řádně ukončené vysokoškolské vzdělání,
- vyšší odborné vzdělání, které trvalo alespoň 3 roky.⁴⁰⁾

Při splnění jedné z výše uvedených podmínek se žadatel může ucházet o MK. Věcně příslušným orgánem při posuzování žádostí je stejně jako v případě zaměstnaneckých karet MV ČR. To následně o vydání MK písemně informuje zaměstnavatele, že žadatel splnil podmínky pro její vydání. MK je poskytována na dobu, která o 3 měsíce převyšuje dobu trvání pracovní smlouvy, maximálně však na dobu 2 let. Poté ji lze v případě potřeby prodloužit.⁴¹⁾ MK opravňuje k pobytu a výkonu zaměstnání v zemi, jež ji vydala. Neopravňuje tedy úspěšného žadatele k výkonu zaměstnání v libovolném státu Evropské unie, ale pouze v tom, který žádosti vyhověl.

O modrou kartu je cizinec ze třetí země oprávněn požádat pokud:

holdá na území ČR pobývat déle než 3 měsíce a bude zaměstnán na pozici, která vyžaduje vysokou kvalifikaci, jež může být podle zákona o zaměstnanosti obsazena cizincem, který není občanem jedné ze zemí EU.

Zároveň dotýčný není:

- žadatelem o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu,
- rodinným příslušníkem občana Evropské unie, pokud občan Evropské unie pobývá na území,
- rezidentem jiného členského státu Evropské unie a na území pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu (§ 42c) za účelem zaměstnání nebo podnikání,

⁴⁰⁾ Modrá karta. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>

⁴¹⁾ Modrá karta. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>.

- cizincem, který na území pobývá na základě mezinárodní smlouvy, která usnadňuje vstup a dočasný pobyt některým kategoriím fyzických osob v souvislosti s obchodem a investicemi a kterou je ČR vázána,
- cizincem, který na území pobývá na základě oprávnění k pobytu za účelem sezónního zaměstnání,
- cizincem, jenž je zaměstnancem zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslaným k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území,
- žadatel o mezinárodní ochranu formou nebo v postavení azylanta nebo osoby požívající doplňkové ochrany,
- žadatelem o udělení oprávnění k pobytu za účelem poskytnutí dočasné ochrany na území, nebo cizincem, který pobývá na území na základě uděleného oprávnění k pobytu za účelem dočasné ochrany.⁴²⁾

Žádost je možné podat buď na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí, nebo přímo na jednom z pracovišť MV ČR (pokud občan ze třetí země již pobývá na území ČR na základě víza k pobytu nad 90 dní nebo povolení k dlouhodobému pobytu). S žádostí je třeba doložit také určité náležitosti, mezi které patří dvě pasové fotografie, cestovní doklad, doklad o ubytování, pracovní smlouva pro výkon vysoce kvalifikovaného zaměstnání, doklad o dosaženém vzdělání a jiné. Případnou změnu zaměstnavatele nebo zaměstnání je držitel MK během prvních dvou let povinen hlásit MV ČR, které na žádost vydává souhlasné stanovisko v dané věci.⁴³⁾

K zamítnutí žádosti se MV ČR uchýlí v případě těchto taxativně uvedených překážek:

- cizinec předložil padělané anebo pozměněné náležitosti nebo v nich uvedené údaje podstatné pro posouzení žádosti neodpovídají skutečnosti,
- nejedná se o zaměstnání na pracovní pozici vyžadující kvalifikaci, která podle zvláštního právního předpisu může být obsazena cizincem, který není občanem EU,

⁴²⁾ Modrá karta. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>.

⁴³⁾ Modrá karta. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>

- je nežádoucí osoba,
- je zařazen do informačního systému schengenských států,
- je důvodné nebezpečí, že by cizinec mohl při svém pobytu na území ohrozit bezpečnost státu, závažným způsobem narušit veřejný pořádek nebo ohrozit mezinárodní vztahy ČR,
- je důvodné nebezpečí, že by cizinec mohl při svém pobytu na území jiného smluvního státu ohrozit jeho bezpečnost nebo v něm závažným způsobem narušit anebo ohrozit mezinárodní vztahy smluvních států,
- je důvodné podezření, že cizinec trpí nemocí, která je uvedena v seznamu stanoveném vyhláškou Ministerstva zdravotnictví ČR,
- žadatel se bez vážného důvodu nedostaví k výslechu, odmítne vypovídat nebo ve své výpovědi uvede nepravdivé skutečnosti,
- žadatel nesplní podmínky pro udělení povolení.⁴⁴⁾

Proti zamítnutí žádosti je přípustné odvolání v době do 15 dnů od doručení rozhodnutí.

Modrá karta je obdobou americké zelené karty. Podmínky pro udělení MK se v jednotlivých zemích EU mírně liší. Například v sousedním Rakousku musí žadatelé kromě podmínky minimálně tříletého terciárního vzdělání splňovat také podmínku minimálního ročního platu. Ten v případě našich jižních sousedů musí činit 58 834 eur a výše.⁴⁵⁾ Požadavek na roční plat, který je uveden buďto konkrétní částkou nebo násobkem, není v EU výjimkou. Spíše naopak. Pro udělení MK na našem území je dostačující splnění kritéria vzdělání. V současné době lze o MK zažádat ve všech členských zemích EU vyjma Irska, Dánska a Spojeného království.⁴⁶⁾

3.6.1. Účel, využití a budoucnost modrých karet

Hlavním účelem MK je stimulace hospodářského růstu a zvýšení konkurenceschopnosti prostřednictvím zaměstnávání vysoce kvalifikovaných a vzdělaných pracovníků, jichž je na pracovním trhu EU nedostatek.

⁴⁴⁾ Modrá karta. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>.

⁴⁵⁾ Austria, Blaue Karte EU. EU Blue Card Network. [online]. [cit. 2019-05-02]. Dostupné z: <https://www.apply.eu/BlueCard/Austria/>.

⁴⁶⁾ EU Blue Card – Live and work in the European Union!. EU Blue Card . [online]. [cit. 2019-09-02]. Dostupné z: <http://www.eu-bluecard.com/>

V současnosti i přes snahu EU většina takto vzdělaných cizinců ze třetích zemí preferuje USA, Kanadu nebo Austrálii. Cílem MK je tento trend zvrátit a udělat z EU atraktivní destinaci. To se však zatím příliš nedaří. Momentálně se pro EU rozhodne pouze 31 % vysoce vzdělaných migrantů.⁴⁷⁾

Vydávání MK je v současnosti vysoce neefektivní a počet vydaných karet se tak od jejich zavedení v roce 2012 počítá na tisíce. Většina z celkového objemu byla dodnes vydána v Německu, celých 90 %.⁴⁸⁾ SRN je proto zatím jediným státem EU, který je efektivní ve vydávání karet. V dalších zemích EU se počty kusů počítají na pouhé jednotky až desítky, což jsou naprosto zanedbatelná čísla.

Důvody nízkého objemu vydaných modrých karet:

- platnost pouze na území vydávajícího státu EU,
- existence rozdílných podmínek a pravidel napříč EU,
- restriktivní podmínky vstupu pro občany třetích zemí.⁴⁹⁾

Podle průzkumu z roku 2015 na téma EU Blue Card and the EU's labour migration policies se 76 % respondentů vyjádřilo, že je potřeba činit více pro zvýšení atraktivity EU jakožto destinace pro vysoce kvalifikované pracovníky z třetích zemí. Jde zejména o zjednodušení procesu získání povolení.⁵⁰⁾

Odhaduje se, že do roku 2020 bude na pracovním trhu EU k dispozici celkem 756 000 volných pozic v oblasti informačních a komunikačních technologií. Tyto pozice nebude možné obsadit stávajícími občany EU, jelikož z demografického pohledu dochází ke stárnutí evropské populace a nárůstu osob v důchodovém (neproduktivním) věku. Mezeru na pracov-

⁴⁷⁾ Questions and Answers: An improved EU Blue Card scheme and the Action Plan on Integration. European Commission. [online]. [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-2071_en.htm.

⁴⁸⁾ Questions and Answers: An improved EU Blue Card scheme and the Action Plan on Integration. European Commission. [online]. [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-2071_en.htm.

⁴⁹⁾ Questions and Answers: An improved EU Blue Card scheme and the Action Plan on Integration. European Commission. [online]. [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-2071_en.htm.

⁵⁰⁾ Questions and Answers: An improved EU Blue Card scheme and the Action Plan on Integration. European Commission. [online]. [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-2071_en.htm

ním trhu bude nutné vyplnit vhodně kvalifikovanými pracovníky z mimounijních zemí. K tomu by měla dopomoci úprava legislativy současné MK, a to následujícím způsobem:

- větší flexibilita ve smyslu snazšího přístupu na pracovní trh jiné země EU, než která kartu vydala,
- možnost podnikání,
- rychlejší a jednodušší přístup k dlouhodobému pobytu na území EU.⁵¹⁾

Výsledkem by mělo být sladění podmínek, práv a procedur. Modrá karta by tak do budoucna mohla nahradit různorodé národní systémy a nástroje imigrační politiky, získala by na atraktivitě a s vysokou pravděpodobností by došlo k nárůstu její popularity napříč Evropskou unií.

3.6.2. Žadatelé o modrou kartu v ČR

Většina úspěšných žadatelů o vydání MK na území ČR pochází z východní Evropy. Zhruba 40 % uvádí ruské občanství a 30 % tvoří občané Ukrajiny. U ostatních národností můžeme hovořit pouze o jednotkách žadatelů ročně (Indie, USA aj.).⁵²⁾

⁵¹⁾ Questions and Answers: An improved EU Blue Card scheme and the Action Plan on Integration. European Commission. [online]. [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-2071_en.htm.

⁵²⁾ Questions and Answers: An improved EU Blue Card scheme and the Action Plan on Integration. European Commission. [online]. [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-2071_en.htm.

4. Povinnost zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

Nad rámec povinností, které má zaměstnavatel v případě zaměstnávání tuzemských osob, uvádí zákon o zaměstnanosti informační a evidenční povinnost zaměstnavatele při zaměstnávání zahraničních osob. Povinnost informovat příslušné krajské pobočky úřadu práce (ÚP) vyvstává v různých případech podle toho, zda zaměstnanec potřebuje k výkonu práce povolení k zaměstnání či nikoliv.

4.1. Informační povinnost o osobách, které nepotřebují povolení k zaměstnání

Jak již bylo uvedeno výše, zákon o zaměstnanosti nepovažuje na rozdíl od cizineckého zákona za cizince občany EU, jejich rodinné příslušníky a rodinné příslušníky občana ČR. Z tohoto důvodu tyto osoby nepotřebují povolení k zaměstnání.

Zaměstnavatel má v tomto případě pouze povinnost o skutečnosti, že takovou osobu zaměstnal, informovat krajskou pobočku ÚP nejpozději v den nástupu této osoby do práce. Stejnou povinnost má také v případě zaměstnávání dalších osob, které k výkonu práce nepotřebují povolení k zaměstnání ani zelenou či modrou kartu. Taxativní výčet těchto osob je uveden v § 98 zákona⁵³⁾ o zaměstnanosti. Jedná se zejména o osoby s trvalým pobytem, rodinné příslušníky diplomatů, osoby s uděleným azylem nebo doplňkovou ochranou, akademické a vědecké pracovníky s výkonem práce do 7 dnů atd.

Tutéž oznamovací povinnost mají zaměstnavatelé, pokud za trvání zaměstnání nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k zaměstnání, zelenou či modrou kartu nepotřebuje. V tomto případě musí

⁵³⁾ § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

zaměstnavatel informovat krajskou pobočku ÚP do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala rozhodná skutečnost.⁵⁴⁾

Díky této informační povinnosti získává Úřad práce ČR kompletní přehled o zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. V případě občanů EU a jejich rodinných příslušníků jsou tyto informace potřebné z důvodu zachování nároků na dávky při ukončení pracovní aktivity a odchodu z ČR.⁵⁵⁾

4.2. Informační povinnost o osobách, které potřebují povolení k zaměstnání

Zprvė – zaměstnavatel je povinen informovat příslušnou pobočku ÚP, pokud zaměstnanec, který má vydané povolení k zaměstnání, zelenou či modrou kartu, nenastoupí do práce nebo ukončí zaměstnání před uplynutím doby, na kterou mu bylo vydáno povolení.⁵⁶⁾ Tato informační povinnost je spojena s faktem, že povolení k zaměstnání nebo zelená či modrá karta jsou cizinci vydávány na výkon konkrétního zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele a cizinec je oprávněn pobývat na území ČR pouze po dobu výkonu tohoto zaměstnání. Po skončení zaměstnání cizinec ztrácí právo na našem území pobývat.

Zadruhé – od 1. 1. 2011 má zaměstnavatel, který má zájem zaměstnávat cizince na volná pracovní místa, jež nejde obsadit jinak, povinnost součinnosti s krajskými pobočkami ÚP. Skutečnost, že hodlá zaměstnávat cizince, musí pobočce oznámit a projednat s ní tento záměr včetně uvedení počtu takových volných míst, druhu práce a předpokládané doby výkonu práce. Povinnost oznámení se nevztahuje na případy, kdy zaměstnavatel hodlá zaměstnat cizince, jenž má vydáno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce. Tato povinnost taktéž neplatí pro cizince, který nepotřebuje mít povolení k zaměstnání či který žádá o prodloužení již existujícího povolení. Povinnost rovněž neplatí, pokud chce zaměstnavatel zaměstnávat držitele zelené nebo modré karty.⁵⁷⁾

⁵⁴⁾ § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

⁵⁵⁾ Viz Nařízení Rady EHS č. 1408/71 o aplikaci systémů sociálního zabezpečení na zaměstnance a OSVČ a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství.

⁵⁶⁾ § 88 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

⁵⁷⁾ § 86 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

Nesplnění oznamovací povinnosti je kvalifikováno v tomto zákoně jako přestupek nebo správní delikt se sankcí až 500 000 Kč.⁵⁸⁾

4.3. Evidenční povinnost

Evidenční povinnost vyplývá z § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, kde je uvedeno, že zaměstnavatel musí vést evidenci všech cizinců, kteří pro něj pracují, a to jak cizinců ze třetích zemí, tak také občanů EU a jejich rodinných příslušníků. Zaměstnavatel eviduje zejména identifikační údaje cizince, adresu v zemi jeho trvalého pobytu, číslo cestovního dokladu, druh práce a místo výkonu práce, informace o vzdělání a další. V případě občanů ze třetích zemí zaměstnavatel eviduje taktéž informaci o době, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání a na kterou jim byl povolen pobyt.⁵⁹⁾

Nesplnění evidenční povinnosti je stejně jako nesplnění oznamovací povinnosti přestupkem, resp. jiným správním deliktem a lze za něj uložit pokutu do výše až 500 000 Kč.⁶⁰⁾

4.4 Nelegální práce cizinců

Pojem nelegální práce je vymezen v § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti. Rozumí se tím:

- výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah,
- pokud fyzická osoba – cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, v rozporu s vydanou zelenou nebo modrou kartou,
- 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.

Zde je třeba zmínit, že tato definice se od 1. 1. 2012 zásadně změnila. Do 31. 12. 2011 totiž obsahovala pouze body 1 a 2, bod 3 byl novelou

⁵⁸⁾ § 139 odst. 2 písm. d) a § 140 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti.

⁵⁹⁾ STÁDNÍK, J.; Oznamovací a evidenční povinnost zaměstnavatelů zaměstnávající zaměstnance ze zahraničí. *Práce a mzda*. 2010, 11, s. 52–56.

⁶⁰⁾ § 139 odst. 2 písm. d) a § 140 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti.

doplňen. Bod 1 se navíc výrazně změnil. Nyní pod sebe zahrnuje případy výkonu práce v tzv. švarcsystému a již nehovoří o výjimce v případě zaměstnávání manžela nebo dítěte této fyzické osoby.

S pojmem nelegální práce souvisí také nový § 136 zákona o zaměstnanosti,⁶¹⁾ který ukládá zaměstnavatelům uchovávat kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Pokud zaměstnavatel doklady neuchovává, je taková situace taktéž považována za výkon nelegální práce.

Deliktu se dopouští nejen zaměstnavatel nelegálně zaměstnávající pracovníky, ale také osoba, která práci vykonává. Dle § 139 odst. 1 písm. c) se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že „vykonává nelegální práci“. Zaměstnavatel, ať už fyzická osoba nebo právnická osoba, se dopustí správního deliktu pokud:

- zprostředkuje zaměstnání bez povolení,⁶²⁾
- umožní výkon nelegální práce,⁶³⁾
- nesplní oznamovací povinnost.⁶⁴⁾

Sankce za výkon nelegální práce a za nelegální zaměstnávání jsou vysoké a od 1. 1. 2012 se výrazně zvýšily. Zaměstnanci za výkon nelegální práce lze uložit pokutu do výše 100 000 Kč.⁶⁵⁾ Zaměstnavateli, který umožní výkon nelegální práce, lze uložit pokutu dokonce až 10 000 000 korun.⁶⁶⁾

4.5. Zákoník práce

Pokud se pracovněprávní vztah mezi českým zaměstnavatelem a zaměstnancem – cizincem řídí českým právem (z logiky věci tomu tak bude ve většině případů), vztahují se jednotlivá ustanovení zákoníku práce stejně jako na české občany taktéž na cizince.

Cizinci mohou v České republice po splnění výše uvedených podmí-

⁶¹⁾ Zákon o zaměstnanosti. Zákony online [online]. [cit. 2019-05-21]. Dostupné z: <http://zakony-online.cz/?s73&q73=136>

⁶²⁾ § 139 odst. 1 písm. b), § 140 odst. 1 písm. b).

⁶³⁾ § 139 odst. 1 písm. c) a e), § 140 odst. 1 písm. c) a e).

⁶⁴⁾ § 139 odst. 1 písm. d), § 140 odst. 1 písm. d).

⁶⁵⁾ § 139 odst. 3 písm. c).

⁶⁶⁾ § 140 odst. 4 písm. f).

nek pracovat jak na základě pracovní smlouvy, tak na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Jediné ustanovení obsažené v zákoníku práce, které odlišně upravuje právní postavení cizince, je § 48 odst. 3. Toto ustanovení uvádí další způsoby ukončení pracovního poměru, které se vztahují pouze na cizince. Pracovní poměr může být nad rámec běžných způsobů ukončen:

- dnem, kterým má skončit pobyt cizince na našem území podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z našeho území,
- uplynutím doby, na kterou bylo cizinci vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k pobytu za účelem zaměstnání.⁶⁷⁾

Důležitým faktem je opět vymezení pojmu cizince ve smyslu tohoto zákona, který je odlišný od vymezení pojmu v zákoně o zaměstnanosti. V tomto případě se jedná o osoby, vůči kterým může směřovat rozhodnutí o odejmutí povolení k pobytu cizince na našem území (cizinec ve smyslu cizineckého zákona, tedy i občan EU), a o osoby, kterým může být uložen trest vyhoštění.⁶⁸⁾

Speciální úpravu pro cizince o skončení pracovního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti zákoník práce neobsahuje a dle § 77 odst. 2 písm. d) se na tento případ nevztahuje obecné ustanovení o skončení pracovního poměru dle § 48 zákoníku práce. Z toho vyplývá, že pokud cizinci uplyne doba, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, pracovní právní vztah na rozdíl od pracovního poměru automaticky nekončí. Je tedy na účastnících vztahu, aby dohodu o pracovní činnosti zrušili ke dni skončení povolení k zaměstnání, případně aby zaměstnavatel doručil včas zaměstnanci výpověď. To samé bude platit pro případ, kdy zaměstnanci byl uložen trest vyhoštění, nebo bylo vydáno rozhodnutí o zrušení povolení k zaměstnání.

U pracovní právních vztahů založených dohodami o provedení práce specifické důvody ukončení vztahu taktéž nejsou a vychází se z toho, že

⁶⁷⁾ § 48 odst. 3 zákoníku práce.

⁶⁸⁾ KOMENDOVÁ, J.; Několik poznámek k zaměstnávání cizinců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. In Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 [online]. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf>.

vztah zpravidla skončí vykonáním úkolu, pro nějž byla dohoda uzavřena.⁶⁹⁾

4.6. Právní úprava živnostenského podnikání cizinců – živnostenský zákon

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (dále jen živnostenský zákon), uvádí, že živnost může provozovat i zahraniční osoba a to „za stejných podmínek a ve stejném rozsahu jako osoba česká, pokud ze zákona nevyplývá něco jiného“.⁷⁰⁾ Za zahraniční osobu se dle tohoto zákona považuje „fyzická osoba, která nemá bydliště na území České republiky, nebo právnická osoba, která nemá sídlo na území České republiky“.⁷¹⁾ Zákon stanoví pro tyto osoby odlišně některá ustanovení týkající se prokazování podmínek pro provozování živnosti. Kromě doložení všeobecných podmínek musí prokazovat, že vlastní povolení k dlouhodobému pobytu či dlouhodobé vízum.⁷²⁾ V případě, že cizinec o povolení či vízum přijde, živnostenské oprávnění zaniká.⁷³⁾

Živnostenské podnikání cizinců bylo dlouhodobě považováno za lehčí (méně administrativně náročný) způsob jak se legálně dostat do České republiky za prací. Často také docházelo k tomu, že cizinci již pobývající v České republice si měnili po ztrátě zaměstnání účel pobytu (ze zaměstnání na podnikání). Tím se živnostenské podnikání hojně zneužívalo přes tzv. švarcsystém, který je nyní jednou z forem nelegálního zaměstnávání cizinců. Cizinci využívali liberální právní úpravy podmínek pro získání povolení k pobytu za účelem podnikání, ačkoliv poté nepodnikali, ale fakticky pracovali na zaměstnanecký poměr. Tomu se má snažit zabránit novela zákona o zaměstnanosti účinná od 1. 1. 2012. Nově byl upraven pojem výkonu podnikatelské činnosti a stanoveny přísnější podmínky pro

⁶⁹⁾ KOMENDOVÁ, J.: Několik poznámek k zaměstnávání cizinců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. In Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 [online]. Dostupné z [www: http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf](http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf).

⁷⁰⁾ § 5 odst. 2 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

⁷¹⁾ § 5 odst. 2 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

⁷²⁾ § 5 odst. 5 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

⁷³⁾ § 57 odst. 2 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

prokazování účelu pobytu cizince.⁷⁴⁾ Došlo také k rozšíření kontrolních pravomocí státních orgánů a za zaměstnávání cizinců v tzv. švarcsystému lze uložit pokutu v rozmezí 250 000 Kč až 10 000 000 Kč zaměstnavateli⁷⁵⁾ a zaměstnanci až do výše 100 000 Kč.⁷⁶⁾

⁷⁴⁾ BRITZ, T.; HODAČOVÁ, H.; Vstup občanů z tzv. třetích zemí na český trh práce. Právní rádce [online]. [cit. 2019-05-26]. Dostupné z: www.roedl.com/fileadmin/user_upload/Roedl_Czech_Republic/clanky/2012/Pravni_radce_04_2012_TBR_HHD.pdf.

⁷⁵⁾ § 140 odst. 4, písm. f) zákona o zaměstnanosti.

⁷⁶⁾ § 132 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

5. Praktické problémy zaměstnávání cizinců v ČR

Tato kapitola se věnuje otázce, jak vše funguje v praxi. Zákony mají někdy určité nedostatky a některá ustanovení činí v praxi nemalé problémy. Kvůli stále slabým kontrolním mechanismům dochází taktéž k obcházení zákona a přes veškeré snahy tomu zabránit k nelegálnímu výkonu práce cizinců.

5.1. Volba rozhodného práva

Jako první z problematicky nastavených ustanovení lze zmínit právní úpravu rozhodného práva pro daný pracovní vztah. Vztah se bude řídit právem českým, pokud se strany nedohodnou jinak. Možnosti zvolit si jiné než české právo však mohou způsobovat problémy, jak tomu bylo například v případě zaměstnávání cizinců v Rádiu Svobodná Evropa.⁷⁷⁾ Několik jeho zahraničních zaměstnanců mělo ve smlouvě doložku o volbě práva, ve které bylo řečeno, že se vztah bude řídit právem Spojených států amerických, ačkoliv pro to v daném pracovním vztahu nebyl žádný důvod. Toto právo je pro cizince, jenž není občanem USA a vykonává práci v České republice, velmi nevýhodné, jelikož může dojít například k situaci, že zaměstnanec dostane výpověď s okamžitou platností bez udání důvodů, která je podle sjednaného práva možná, avšak české právo nic takového nepřipouští. Zaměstnanec se pak nemůže domáhat ochrany proti takovému postupu, jak již bylo potvrzené v usnesení Ústavního soudu I. ÚS 491/09, kde soud odmítl ústavní stížnost proti rozhodnutí Nejvyššího soudu, Městského soudu v Praze a Obvodního soudu pro Prahu 1, která se týkala právě výše popsaného problému. Tento fenomén zatím není v České republice až tak častý, objevuje se zejména v pracovních smlouvách s japonskými pracovníky, kteří si tímto snaží zajistit japonské

⁷⁷⁾ Porušování lidských práv a pohrdání morálními zásadami ze strany americké rozhlasové stanice Rádio Svobodná Evropa / Rádio Svoboda (RFE/RL) v Praze nesmí pokračovat. Český helsinský výbor [online]., [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: http://www.helcom.cz/dokumenty/Letter_CZ.pdf.

standardy i při práci v České republice. Avšak v zahraničí se tento problém objevuje velmi často a dá se předpokládat, že se do budoucna rozšíří také u nás.

5.2. Proces získávání pracovního povolení

Druhým problematickým bodem je fakt, že povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka ÚP v místě, kde má být práce vykonávána. Předpokládá se, že si cizinec písemně požádá o povolení ještě před příjezdem do země, pokud ho za něj nevyřídí sám zaměstnavatel. Zde však často vzniká bariéra neznalosti poměrů a českého jazyka,⁷⁸⁾ jež často odrazuje cizince postupovat legální cestou a požádat si o potřebné dokumenty. Obrátit se na zprostředkovatele, který vše zařídí bez ohledu na to, zda to bude legální či ne, je pro takové osoby o dost snadnější. O modré a zelené karty přitom lze žádat na zastupitelských úřadech České republiky v zemi původu cizince ucházejícího se o práci v České republice, kde je pravděpodobnější, že dostane lepší informace a navíc od personálu, který bude hovořit jeho jazykem. Možnost žádat o povolení k zaměstnání na zastupitelských úřadech stejně jako v případě zelených a modrých karet by byla jistě přínosná a zabránila by spoustě nekalých praktik. Problémem však v tuto chvíli je, že je technicky nemožné propojit databáze krajských poboček ÚP, které nyní o povolení rozhodují a mají přehled o situaci na trhu práce, s databázemi zastupitelských úřadů. Do budoucna by však takové propojení mělo být velkou výzvou.

S tímto problémem souvisí i nový zákaz zaměstnávání cizinců prostřednictvím agentur práce, který obsahuje novela zákona o zaměstnanosti účinná od 1. 1. 2012. Smyslem tohoto zákazu bylo údajně ochránit samotné cizince před podvodnými agenturami a jejich pochybnými praktikami,⁷⁹⁾ nicméně užitek takového ustanovení je diskutabilní. Pod agentury práce totiž nelze podřadit pouze ty podvodné, ale taktéž specializované agentury například pro vysoce kvalifikované pracovníky ze zahraničí, a to i z vyspělých zemí. Tyto agentury vyřizovaly všechny administrativní ná-

⁷⁸⁾ BURDOVÁ HRADEČNÁ, P.; Postavení cizinců. Český helsinský výbor [online]., [cit. 2019-05-05]. Dostupné z: http://www.helcom.cz/download/zpravy/Postaveni_cizincu.pdf.

⁷⁹⁾ BURKOVIC, R.; Zmatky s programy na Ministerstvu práce zasáhly i zaměstnávání cizinců, odebrané nově agenturám práce. In: Asociace pracovních agentur [online]. [cit. 2019-05-26]. Dostupné z: http://www.apa.cz/tiskove_zpravy.htm.

ležitosti za zaměstnavatele a byly zkušené ve zprostředkování práce cizincům. Nyní, když si mají zaměstnavatelé vyřídit vše potřebné sami, se raději rozhodnou cizince nezaměstnat. Spousta pracovníků ze zahraničí, a to i vysoce kvalifikovaných, byla v důsledku této novely propuštěna.⁸⁰⁾ Velká část cizinců přicházejících do České republiky totiž neumí česky, ale například anglicky, a neorientuje se v místním prostředí.⁸¹⁾ Z tohoto důvodu je pro ně prostředník téměř nezbytný. Agentury práce již v tuto chvíli nepřípadají v úvahu a otázka je, jakým způsobem budou v praxi nahrazeny. Je například možné, že část cizinců převezmou tzv. klientské struktury.

5.3. Klientský systém

Špatně nastavený postup získávání povolení k zaměstnání spolu se zákazem agenturního zaměstnávání o to víc nahrává tzv. klientskému systému. Cizinec, který je ve své zemi původu, má totiž velmi omezené možnosti jak si z domova vyřídit v České republice vše potřebné.

Klientský systém se začal v České republice rozmáhat zejména v souvislosti s ukrajinskými a ruskojazyčnými pracovníky. Nyní se však rozšiřuje i na další skupiny cizinců. Jedná se o síť vztahů a služeb, které jsou spojeny s legálním, ale především nelegálním zaměstnáváním cizinců. Princip je ten, že „klient“ neboli zprostředkovatel, který je většinou stejné národnosti jako pracovník a který se již bez problémů domluví česky a zná místní poměry, zajišťuje zájemcům práci. S ní většinou zařizuje také i dopravu pracovníků do České republiky, jejich ubytování a potřebná povolení, která často získá buďto za úplaty, nebo jsou zcela zfalšovaná. Za všechny tyto služby strhává cizinci velkou část mzdy, někdy dokonce celou.⁸²⁾ O tom, že se jedná o velmi nebezpečný fenomén, jistě není pochyb. Klientské sítě přinášejí rizika

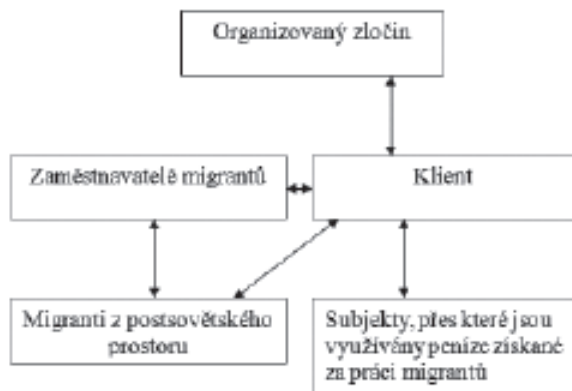
⁸⁰⁾ TOMAN, K.; Ochrana míst v praxi: Sto inženýrů z Ukrajiny má padáka. Aktuálně.cz [online], [cit. 2019-05-26]. Dostupné z: <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/podnikani/clanek.phtml?id=734445>.

⁸¹⁾ Člověk v tísni, Multikulturní centrum Praha, Poradna pro uprchlíky, Organizace pro pomoc uprchlíkům. Neregulérní pobyt cizinců v ČR: problém a jejich řešení [online]. [cit. 2019-05-25]. Dostupný z: http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/Sbornik_neregulerni_migrace.pdf

⁸²⁾ KRÍŽKOVÁ, M.; Vítejte v království šedi!. In: Migraceonline [online]. [cit. 2019-05-26]. Dostupné z: http://www.migraceonline.cz/flexi-insecurity/index.php?option=com_content&view=article&id=13&Itemid=15&lang=cz.

spojená s organizovaným zločinem, paděláním úředních dokumentů a v neposlední řadě s vykořisťováním samotných pracovníků. Často se stává, že cizinec takto pracující pro klienta netuší, že je v zemi nelegálně.⁸³⁾

Graf č. 4: Schéma hlavních aktérů klientského systému v České



Podle výzkumu Dity Čermákové z katedry geografie a regionálního rozvoje Přírodovědecké fakulty UK mezi cizinci vyplývá, že mezi hlavní důvody, proč migranti využívají služeb klienta, patří zejména:

- neorientování se v českém zákonodárství, které reguluje práci a pobyt cizinců na území ČR,
- nedostatečná znalost českého jazyka,
- požadavek českých zaměstnavatelů mít klienta.⁸⁵⁾

⁸³⁾ Ukázkovým případem je výpověď mongolského migrantů v rozhovoru s Marií Jelínkovou z Multikulturního centra v Praze. JELÍNKOVÁ, Marie. „O tom, že jste v Česku nelegálně, nemusíte ani vědět.“ Rozhovor s mongolským migrantem. Migrace online [online]. [cit. 2019-05-05]. Dostupný z: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2068647>

⁸⁴⁾ ČERMÁKOVÁ, D.; Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje, Přírodovědecká fakulta UK. Klientský systém. Konference na téma „Budoucnost pracovní migrace v ČR“, 2012.

⁸⁵⁾ ČERMÁKOVÁ, D.; Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje, Přírodovědecká fakulta UK. Klientský systém. Konference na téma „Budoucnost pracovní migrace v ČR“, 2012.

5.4. Nastavení kontrolních mechanismů

Ačkoliv za správný delikty spojené se zaměstnáváním a výkonem práce cizinců hrozí vysoké pokuty, velmi často vůbec nedojde ani k jejich odhalení, jelikož kontrolní mechanismy jsou v současné době stále ještě slabé. Stát nedisponuje dostatečným počtem kvalifikovaných pracovníků, kteří by tyto kontroly vykonávali, a tudíž se často děje, že očividné porušování zákona zůstane bez jakékoliv sankce. Podle Jany Gavendové z pražské krajské pobočky ÚP jsou na území hl. m. Prahy pouze dva kontrolori, kteří mají kontrolovat výkon práce cizinců, jichž je ve městě evidováno 65 807.⁸⁶⁾ Problematický je také obsah kontrol inspektorátů práce, které se podle slov sociálního pracovníka Pavla Duby často soustředí na nepodstatná, snadno odhalitelná pochybení, jako je kontrola knihy příchodů a odchodů. Skutečnost, že na kontrolovaném pracovišti pracují pracovníci načerno, se však nezkoumá.

Dalším problémem je podle Pavla Duby fakt, že cizinci, jejichž pobyt v České republice je vázán na konkrétní pracovní pozici, nikdy neudají nebo nebudou svědčit proti svému zaměstnavateli v případě, že poruší zákon. Přišli by tím o pracovní místo, a tudíž i o povolení k pobytu. Česká republika totiž nemá možnost žádné speciální ochrany takového cizince, který by napomáhal odhalování nelegálního zaměstnání, jako je tomu v případě jiných zemí.⁸⁷⁾

5.5. Byrokratická zátěž

S problémem nelegálního zaměstnávání hlavně souvisí celková přílišná byrokracie spojená s procesem udělování potřebných povolení, která cizince odrazuje jít legální cestou a pracovat legálně. Vyřízení klasického povolení k zaměstnání spolu s povolením k dlouhodobému pobytu může trvat až 270 dnů, což je velmi dlouhá doba. Není se tedy čemu divit, že

⁸⁶⁾ GAVENDOVÁ, J.; Záznám z kulatého stolu na téma úřady práce a integrace cizinců. Migraceonline [online]., [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2315881>.

⁸⁷⁾ JELÍNKOVÁ, M.; Cizinci Čechům práci neberou: rozhovor se sociálním pracovníkem Pavlem Dubou. Migraceonline [online]., [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2320880>.

spousta cizinců dá přednost jiným, tedy nelegálním způsobům, jak se lze k práci dostat. Lhůta pro vydání povolení k pobytu se nyní ještě prodloužila v důsledku přechodu agendy související s pobytem cizinců z cizinecké policie na ministerstvo vnitra, které je momentálně zahlceno. Může se tedy stát, že vyřízení povolení trvá dokonce až 360 dnů, přičemž většinou nepomůže ani žádost o uplatnění opatření proti nečinnosti, o které rozhoduje Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců.⁸⁸⁾

V případech prodlužování povolení se velmi často v rámci úspory času využívá možnosti udělit cizinci do pasu, a to i vícekrát po sobě, tzv. překlenovací štítek. Tím úředník na dobu zhruba dvou měsíců může oddálit rozhodování o tom, zda cizinci bude prodlouženo stávající povolení. Taková osoba však opakovaně zůstává v nejistotě ohledně svého dalšího působení v České republice a je zřejmé, že takový postup by neměl nahrazovat klasický způsob prodlužování povolení.

Dalším problematickým faktem je skutečnost, že povolení k zaměstnání a na to navázané povolení k pobytu se vydává pro konkrétní pracovní pozici. Osobě, která přijde o toto dané pracovní místo, pozbývají zmíněné doklady platnost a musí vše vyřizovat znovu. Často dochází k situacím, že cizinec přijde o práci a než by celý proces získání všech potřebných dokumentů podstoupil znovu, raději pracuje nelegálně. Teoretickým řešením tohoto problému by mohlo být vydávání povolení k zaměstnání, které by nebylo vázáno na konkrétní pracovní pozici, ale například na daný druh/obor práce, o kterém má Česká republika povědomí, že nemá dostatek vlastních pracovních sil.

⁸⁸⁾ Ochrana před nečinností. Ministerstvo vnitra [online]. [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-prubeh-rizeni-ochranapred-necinnosti.aspx>.

6. Sociální dialog

Potřeba permanentního vyjednávání je v oblasti zaměstnávání cizinců samozřejmě velice aktuální. Jedná se o vyjednávání v širším slova smyslu, tedy o každé jednání mezi subjekty tzv. kolektivního práva, jež zahrnuje problematiku práce, pracovních a mzdových podmínek, tedy jakýchkoli neformálních jednání. V této rovině je potřeba reflektovat potřeby všech zúčastněných stran, tedy zástupců cizinců, respektive zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborových organizací. Smyslem je trvalé vytváření přijatelných podmínek pro zaměstnance a určitý stimul pro zaměstnavatele, aby se nebáli více adaptovat cizince do pracovněprávních vztahů. Je nutné podotknout, že oproti základním principům kolektivního vyjednávání mohou v rámci sociálního dialogu činit veškeré úkony všichni účastníci v konkrétním vyjednávání. Hlavním cílem sociálního dialogu v této oblasti je proaktivní předcházení vzniku případných konfliktů, které mohou mít dokonce diskriminační charakter. Jde o to, aby zaměstnavatelé například předem nediskvalifikovali určitou skupinu osob, v tomto případě cizinců. Jednotlivé formy sociálního dialogu nejsou v českém právním prostředí rigorózně zakotveny. Prakticky by se mělo jednat o konání například konferencí, jejichž produktem mohou být jednotlivé legislativní návrhy, které by napomohly k efektivnější pracovněprávní participaci cizinců na tuzemském trhu práce. Hlavním principem sociálního dialogu v obecné rovině je rovnost stran.

6.1. Na celostátní úrovni

V tomto kontextu by se jednalo o sociální dialog na horizontální, respektive nejvyšší úrovni jednotlivých zúčastněných stran. Jednalo by se o zástupce států – vláda či ministři, dále o nejvyšší představitele zaměstnavatelů a nejvyšší představitele zaměstnanců. V tomto případě by se tedy jednalo čistě o politické vymezení sociálního dialogu. Výsledky těchto jednání by bez dalšího měly být implementovány do relevantních koncepčních materiálů, například na vládní úrovni, a cizinci by ve světle této dimenze měli jednoznačně postupovat, stejně tak zaměstnavatelé. Druhou rovinu tvoří tzv. odvětvový dialog, který probíhá mezi zaměst-

nanci a zaměstnavateli v určité problematice, respektive integrace cizinců na tuzemský pracovní trh.

6.2. Na krajské úrovni

Na tzv. vertikální úrovni by měla jednání probíhat se zástupci zaměstnavatelů, dále reprezentantů regionu a jednotlivých osob, které figuruji v orgánech územní samosprávy. Do těchto jednání by měly být zakomponovány i složky regionální, které jsou gestorem migrační politiky, tedy zástupci územních pracovišť odboru azylové a migrační politiky ministerstva vnitra a například zástupci územních pracovišť cizinecké policie.

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

BOUŠKOVÁ, P. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů. Olomouc: ANAG, 2005. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-525-2.

ČERMÁKOVÁ, Dita. Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje, Přírodovědecká fakulta UK. Klientský systém. Konference na téma „Budoucnost pracovní migrace v ČR“, 2012.

GERLOCH, A.; HŘEBEJK, J.; ZOUBEK, V. Ústavní systém České republiky. 5. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 516 s. ISBN 978-80-7380-423-7.

HEJKRLÍKOVÁ, L.; Zaměstnávání cizinců. Praha, 2007. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta.

JOKLOVÁ, K.; RYŠAVÁ, J.; Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6.

MACÁKOVÁ, L.; Mikroekonomie: základní kurs. 11. vyd. Slaný: Melandrium, 2010. ISBN 978-80-86175-70-6.

MEZIHORÁK, F.; Úvod do světa práce: soubor učebních testů. Olomouc: Votobia Olomouc, 2006. ISBN 80-7220-277-4.

MUŽÁKOVÁ, K.; KARHANOVÁ-HORYNOVÁ E.; PŘÍVRATSKÁ J.; Analýza vývoje počtu obyvatel a vývoje počtu cizinců v ČR v ekonomickém kontextu. 1. vyd. Brno, Vysoká škola Karla Engliš, 2013. Monografie. ISBN 978-80-86710-74-7.

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

Právní předpisy a mezivládní dohody upravující zaměstnávání cizinců na území České republiky. Praha: JAN, 2000. ISBN 80-85529-71-8.

RÁKOCZYOVÁ, M.; TRBOLA R.; HOFÍREK O.; Sociální integrace přistěhovalců v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-023-0.

Právní předpisy

Listina základních práv a svobod

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky; ve znění pozdějších předpisů

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Zákon č. 140/1994 Sb., o sociálním zabezpečení

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (tzv. antidiskriminační zákon)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních a etnických menšin

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

Seznam použitých internetových zdrojů

Austria, Blaue Karte EU. EU Blue Card Network. [online]. [cit. 2019-05-02]. Dostupné z: <https://www.apply.eu/BlueCard/Austria/>.

BRITZ, T.; HODAČOVÁ, H.; Vstup občanů z tzv. třetích zemí na český trh práce. Právní rádce [online]. [cit. 2019-05-26]. Dostupné z: www.roedl.com/fileadmin/user_upload/Roedl_Czech_Republic/clanky/2012/Prani_radce_04_2012_TBR_HHD.pdf.

BURKOVIČ, R.; Zmatky s programy na Ministerstvu práce zasáhly i zaměstnávání cizinců, odebrané nově agenturám práce. In: Asociace pracovních agentur [online]. [cit. 2019-05-26]. Dostupné z: http://www.apa.cz/tiskove_zpravy.htm.

BURDOVÁ HRADEČNÁ, P.; Postavení cizinců. Český helsinský výbor [online]., [cit. 2019-05-05]. Dostupné z: http://www.helcom.cz/download/zpravy/Postaveni_cizincu.pdf.

Cizinci – počet cizinců. Český statistický úřad. [online]. [cit. 2019-05-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>.

Člověk v tísni, Multikulturní centrum Praha, Poradna pro uprchlíky, Organizace pro pomoc uprchlíkům. Neregulární pobyt cizinců v ČR: problém a jejich řešení [online]. [cit. 2019-05-25]. Dostupný z: http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/Sbornik_neregulerni_migrace.pdf

Dlouhodobý pobyt. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-30]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx>.

EU Blue Card – Live and work in the European Union!. EU Blue Card . [online]. [cit. 2019-09-02]. Dostupné z: <http://www.eu-bluecard.com/>

Evropský hospodářský prostor. [online]. 2018, [cit. 2019-05-21]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%BD_hospod%C3%A1%C5%99sk%C3%BD_prostor

GAVENDOVÁ, J.; Záznam z kulatého stolu na téma úřady práce a integrace cizinců. Migraceonline [online]., [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2315881>.

JELÍNKOVÁ, M.; Cizinci Čechům práci neberou: rozhovor se sociálním pracovníkem Pavlem Dubou. Migraceonline [online]., [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2320880>.

KOMENDOVÁ, J.; Několik poznámek k zaměstnávání cizinců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. In Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010 [online]. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf>.

KŘÍŽKOVÁ, M.; Vítejte v království šedi!. In: Migraceonline [online]. [cit. 2019-05-26]. Dostupné z: http://www.migraceonline.cz/flexiinsecurity/index.php?option=com_content&view=article&id=13&Itemid=15&lang=cz.

Modrá karta. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hud-W09NQ%3d%3d>.

Ochrana před nečinností. Ministerstvo vnitra [online]. [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-prubeh-rizeni-ochranapred-necinnosti.aspx>.

Porušování lidských práv a pohrdání morálními zásadami ze strany americké rozhlasové stanice Rádio Svobodná Evropa / Rádio Svoboda (RFE/RL) v Praze

nesmí pokračovat. Český helsinský výbor [online]., [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: http://www.helcom.cz/dokumenty/Letter_CZ.pdf.

Povolení k trvalému pobytu po 5 letech přechodného pobytu v ČR. Charita ČR. [online]. [cit. 2019-05-10]. Dostupné z: <http://cizincib.charita.cz/informace-pro-cizince/obcane-tretich-zemi/trvaly-pobyt/>.

Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr-povinnosti-a-delka-pobytu.aspx>

TOMAN, K.; Ochrana míst v praxi: Sto inženýrů z Ukrajiny má padáka. Aktuálně.cz [online], [cit. 2019-05-26]. Dostupné z: <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/podnikani/clanek.phtml?id=734445>.

Trvalý pobyt. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-04-30]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-trvaly-pobyt.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>.

Ukázkovým případem je výpověď mongolského migranta v rozhovoru s Marií Jelínkovou z Multikulturního centra v Praze. JELÍNKOVÁ, Marie. „O tom, že jste v Česku nelegálně, nemusíte ani vědět.“ Rozhovor s mongolským migrantem. Migrace online [online]. [cit. 2019-05-05]. Dostupný z: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2068647>

Vízum k pobytu nad 90 dní (dlouhodobé). Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-04-21]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobě.aspx>.

Vízum k pobytu nad 90 dní. Charita ČR. [online]. [cit. 2019-05-30]. Dostupné z: <http://cizincib.charita.cz/informace-pro-cizince/obcane-tretich-zemi/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu/>.

Zákon o zaměstnanosti. Zákony online [online]. [cit. 2019-05-21]. Dostupné z: <http://zakony-online.cz/?s73&q73=136>

Zaměstnanecká karta. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-10]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>.

Získat povolení k práci v ČR bude pro cizince jednodušší. Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/ziskat-povoleni-k-praci-v-cr-bude-pro-cizince-jednodussi.aspx>.

Seznam použitých zkratek

A	optimální zaměstnanost při mzdové sazbě
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
EHP	Evropský hospodářský prostor
L	množství nabízené práce
MFCL	mezní náklady na práci
MK	modrá karta
MPPL	mezní fyzický produkt
MRPL	příjem z mezního produktu
MV	ministerstvo vnitra
MZV	ministerstvo zahraničních věcí
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
P	cena produktu
SRN	Spolková republika Německo
UK	Univerzita Karlova
USA	Spojené státy americké
ÚP	úřad práce
ÚS	Ústavní soud
W	konstantní mzdová sazba
ZK	zaměstnanecká karta

Vydala Českomoravská konfederace odborových svazů v nakladatelství SONDY, s.r.o.

Editor: Mgr. Jana Kašparová



Kolektiv autorů ČMKOS

**Sociální a kulturní vlivy
při začleňování cizinců na český trh práce**

Zlom DTP SONDY, tisk TMV Praha
Praha - 2019

nám. Winstona Churchilla 2, 130 00 Praha 3,
tel. 234 462 328, e-mail: sondy@cmkos.cz, www.esondy.cz

