

Proces optimalizace zaměstnávání cizinců v podmínkách České republiky

Martina Peřestá

Bakalářská práce
2022



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení
Ústav krizového řízení

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Martina Peřestá**
Osobní číslo: **L19452**
Studijní program: **B3909 Procesní inženýrství**
Studijní obor: **Ovládání rizik**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Proces optimalizace zaměstnávání cizinců v podmínkách České republiky**

Zásady pro vypracování

1. Zpracujte teoretická východiska zkoumané problematiky.
2. Proveďte analýzu současného stavu zaměstnávání cizinců v podmínkách České republiky.
3. Na základě analýzy zformulujte zhodnocení a doporučení pro optimalizaci stávajícího stavu.

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

1. TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-648-1.
 2. TRBOLA, Robert a RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I. Integrovaná politika*. Brno: Barrister & Principal, 2011. ISBN 978-80-87474-19-8.
 3. VAKHITOVA, Gana. *Private employment agencies in Ukraine*. Budapest: ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, 2013. ISBN 978-92-2-128209-9.
- Další odborná literatura dle doporučení vedoucího bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Eva Hoke, Ph.D.**
Ústav krizového řízení

Datum zadání bakalářské práce: **1. prosince 2021**

Termín odevzdání bakalářské práce: **13. května 2022**

L.S.

doc. Ing. Zuzana Tučková, Ph.D.
děkanka

Ing. et Ing. Jiří Konečný, Ph.D.
ředitel ústavu

V Uherském Hradišti dne 1. prosince 2021

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

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

V Uherském Hradišti, dne: 9. 5. 2022

Jméno a příjmení studenta: Martina Peřestá

.....
podpis studenta

ABSTRAKT

Bakalářská práce „Proces optimalizace zaměstnávání cizinců v podmínkách České republiky“ se zaměřuje na problematiku týkající se zaměstnávání cizinců, při vyřízení zaměstnanecké karty, která je zároveň i jako druh povolení k dlouhodobému pobytu. Cílem této práce je upozornit a specifikovat časté chyby uchazečů o zaměstnání, se zaměřením na ukrajinské občany, a to při samotném podávání žádostí o zaměstnaneckou kartu, ale také upozornit na chyby zaměstnavatelů, které mohou bránit kladnému vyřízení žádostí, tolik potřebnému k přijetí uchazeče do pracovního poměru. Praktická část se zabývá metodami a doporučením, které mohou pomoci žadatelům a jejich zaměstnavatelům optimalizovat celý proces zaměstnávání a eliminovat tak chybovost, která brání kladnému vyřízení povolení k dlouhodobému pobytu.

Klíčová slova: optimalizace, cizinec, Česká republika, zaměstnanecká karta, povolení, uchazeč, Ukrajinec, žádost, zaměstnavatel

ABSTRACT

The bachelor's thesis "The Process of Optimizing the Employment of Foreigners in the Czech Republic" focuses on the employment of foreigners and issuance of the employee card. The employee card is both a work permit and a long-term residence permit. The thesis aims to highlight and specify common mistakes job seekers make, with a focus on Ukrainian citizens. The errors occur either when submitting the application for an employee card or when employers themselves make mistakes that might interfere with approving the application which is indispensable for hiring an employee. The practical section of the thesis deals with methods and recommendations that might help job seekers and their employers optimize the entire process of employment and thus eliminate mistakes which interfere with approving a long-term residence permit.

Keywords: optimization, foreigner, Czech Republic, employee card, permit, job seeker, Ukrainian, application, employer

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Evě Hoke, Ph.D., za všestrannou pomoc, odborné vedení, zapůjčenou literaturu, cenné rady, ochotu a čas, který mi věnovala nejen při této práci, ale i při práci SVOČ. Současně bych chtěla poděkovat všem respondentům, kteří mi poskytli potřebné informace pro zdárné dopracování mé práce, ale také mým kolegyním, přátelům za podporu a Ing. Aleši Galářovi, za možnost čerpat z praktických zkušeností získaných ve společnosti FLORSTYL, s.r.o. V neposlední řadě mé poděkování patří mým milovaným dětem, mému příteli a mojí rodině, kteří mě při vytváření této práce podpořili a bez jejichž pomoci by nebylo možné práci dokončit.

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

OBSAH

ÚVOD.....	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 ZÁKLADNÍ TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	12
1.1 VÝVOJ MIGRAČNÍCH POLITIK ČR	12
1.1.1 Migrační vývoj před rokem 1989.....	12
1.1.2 Migrační vývoj po roce 1989	14
1.2 MIGRACE A DRUHY MIGRACE	15
1.2.1 Ekonomická migrace.....	15
1.2.2 Environmentální migrace	16
1.2.3 Uprchlíctví.....	16
1.2.4 Nelegální migrace	16
1.3 ADAPTACE A INTEGRACE.....	16
1.4 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	18
1.5 RIZIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ UKRAJINSKÝCH PRACOVNÍKŮ	19
2 VYBRANÁ LEGISLATIVA CIZINECKÉHO PRÁVA V ČR	20
3 POBYT NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY.....	23
3.1 CIZINCI Z TŘETÍCH ZEMÍ	23
3.2 KRÁTKODOBÝ POBYT	23
3.3 DLOUHODOBÝ POBYT.....	24
3.3.1 Zaměstnanecká karta	24
3.3.2 Modrá karta	26
3.3.3 Účel studium	28
3.3.4 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance.....	30
3.4 TRVALÝ POBYT	31
4 VÁLEČNÝ STAV NA UKRAJINĚ.....	33
4.1 POVOLÁVACÍ ROZKAZY PRO ZAMĚSTNANCE Z UKRAJINY	33
4.2 INFORMACE K VÍZŮM ZA AKTUÁLNÍHO VÁLEČNÉHO STAVU	33
5 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....	35
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	36
6 CÍLE A POUŽITÉ METODY V PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	37
6.1 VÝVOJOVÝ DIAGRAM	37
6.2 POPIS PROCESU ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ	39
6.3 CHECK LIST	42
6.4 WHAT – IF	43
6.6 HODNOTÍCÍ TABULKA ZÁVAŽNOSTI RIZIKA	45
6.7 TABULKA VÝSLEDNÝCH HODNOT PRAVDĚPODOBNOTI A ZÁVAŽNOSTI RIZIK	46

6.8	MÍRA RIZIKA	47
6.9	MATICE RIZIK.....	47
6.10	NÁVRHY NA OŠETŘENÍ ANALYZOVANÝCH RIZIK	48
7	SPOLEČNOST FLORSTYL S.R.O.	49
7.1	PROJEKČNÍ ODDĚLENÍ.....	49
7.2	REALIZACE.....	49
7.3	NÁSLEDNÁ A ROZVOJOVÁ PÉČE.....	50
7.4	OBNOVA LESA	50
7.5	DOTAČNÍ PORADENSTVÍ	50
7.6	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA	51
8	STANOVENÍ KONTEXTU PODLE NORMY ISO 31000: 2018.....	53
8.1	CÍL PROCESU ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ.....	53
8.2	PROSTŘEDÍ ORGANIZACE – INTERNÍ.....	53
8.3	PROSTŘEDÍ ORGANIZACE – EXTERNÍ.....	53
8.4	STAKEHOLDERS.....	54
8.5	CÍL SPOLEČNOSTI	54
8.6	RŮZNORODOST KRITÉRIÍ RIZIK	54
9	PODMÍNKY PRO ZAŘAZENÍ DO PROGRAMU.....	56
9.1	PODMÍNKY ZAŘAZENÍ ZAMĚSTNAVATELE DO PROGRAMU KVALIFIKOVANÝ ZAMĚSTNANEC	56
9.2	PODKLADY PRO ZAŘAZENÍ DO PROGRAMU KVALIFIKOVANÝ ZAMĚSTNANEC.....	57
9.3	DOKLADY ZAMĚSTNANCE POTŘEBNÉ PRO PODÁNÍ ŽÁDOSTI	58
9.4	VSTUP CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR – COVID 19	59
9.5	ZAMĚSTNÁVÁNÍ UKRAJINSKÝCH PRACOVNÍKŮ V SOUČASNÉ SITUACI.....	60
	ZÁVĚR	61
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	62
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	67
	SEZNAM OBRÁZKŮ	68
	SEZNAM TABULEK.....	69
	SEZNAM PŘÍLOH.....	70

ÚVOD

Zaměstnávání cizinců z třetích zemí není v dnešní době již nic neobvyklého. Je to aktuální téma a vybrala jsem si jej, protože v praxi zajišťuji pracovní povolení pro zaměstnance ze třetích zemí, a to konkrétně pro Ukrajince, pro vybranou společnost FLORSTYL s.r.o. Vzhledem k nastalé ekonomické situaci, kdy je nedostatek českých pracovníků, jsou zaměstnavatelé stále více svolní k této variantě a hledají možnosti a způsoby, jak zaměstnat zahraniční pracovníky. Stále častěji se v praxi objevuje, že cizinec je totiž ochoten pracovat v mnohem vyšším výkonu a také se nebrání delší pracovní době než český pracovník.

Proces zaměstnávání cizinců ze třetích zemí je však administrativně náročný, protože tito občané nemají zpravidla volný přístup na trh práce v České republice.

Výjimkou jsou občané, kterým byl na území ČR povolen trvalý pobyt, kteří navštěvují na území ČR denní studium na střední nebo vysoké škole nebo kteří jsou absolventy české střední nebo vysoké školy. Tito cizinci sice nepotřebují povolení k tomu, aby zde mohli pracovat, ale musí stále disponovat platným pobytovým oprávněním. Pokud chtějí cizinci bez volného přístupu na trh práce v ČR pobývat a pracovat, potřebují určitou formu povolení k pobytu na našem území a povolení na našem území pracovat.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou.

V teoretické části jsou popsána základní teoretická východiska, druhy povolení k pobytu, kdy nejčastěji si za tímto účelem cizinci žádají o tzv. zaměstnaneckou kartu, která v sobě spojuje pobytové i pracovní povolení. Využívání modré karty, která je obdobou zaměstnanecké karty, jen s tím rozdílem, že modrá karta je určena pro výkon povolání s vysokou kvalifikací, kdy za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo alespoň tři roky. *Bude popsána též složitost procesu získání takového povolení, které ale může zaměstnavatelům usnadnit cestu k získání těchto povolení, jelikož se právě v žádostech objevují nejčastější chyby, v přílohách, které musí zaměstnavatel k žádosti doložit a které podrobněji rozeberu a analyzuji v praktické části.* V neposlední řadě, vzhledem k nastalým nečekaným a smutným událostem, je charakterizován také aktuální stav, kdy je Ukrajina ve válce s Ruskem. Tato událost je zařazena do teoretické části právě proto, že zcela jistě patří k tématu bakalářské práce, jelikož právě tato situace ovlivní zaměstnávání českých firem, která je na Ukrajinských pracovnících závislá a proto, že se dotýkají nás všech a citelně ji

prožívá celý svět. S Ukrajinci mě totiž pojí vztah nejen na pracovní úrovni, ale také ten přátelský.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZÁKLADNÍ TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Ke zvládnutí problematiky týkající se zaměstnávání cizinců, budou v úvodu definovány její základní pojmy, které se objevují jak v teoretické části bakalářské práce, tak i v její praktické části. Bude proveden náhled do historie, jak probíhal vývoj migračních politik ČR a definovány budou základní pojmy jako migrace, adaptace, integrace, proces zaměstnávání cizinců, k tomu související platná legislativa a další.

1.1 Vývoj migračních politik ČR

Migrační politiku lze z historického hlediska rozdělit do několika významných časových období. Tato období budou rozdělena na migrační vývoj před rokem 1989, zabývající se migrací po první světové válce, po druhé světové válce až na migrační vývoj po roce 1989.

1.1.1 Migrační vývoj před rokem 1989

- Migrační vývoj obyvatelstva výrazně ovlivnila první světová válka. Po první světové válce Československá republika přijala emigranty z Ruska, kdy počet těchto ruských občanů se odhaduje na cca 20 tisíc. Nově vzniklé Československo navazuje na předchozí migrační politiku rakousko-uherské monarchie, a to v oblasti naturalizace ale i emigrace.
- V roce 1922 byl přijat emigrační zákon, který byl liberální a zaměřen na právní ochranu československých vystěhovalců. Koncem 20. let 19. století byl přijat zákon na ochranu pracovního trhu. Tento regulační zákon, sloužil jako významný nástroj pro podnikatele, kteří tak mohli za určitých podmínek zaměstnat pracovníky ze zahraničí. Bylo k tomu potřeba zvláštní povolení, které bylo vydáváno pouze za předpokladu, že na trhu práce vládla sice příznivá situace, ale volná pracovní místa nebylo možné obsadit místními pracovníky (Drbohlav, 2010).
- Ve 30. letech docházelo ke zhoršování mezinárodně politické situace a vedlo k dalším restrikcím v imigrační legislativě. V roce 1935 byl přijat zákon o pobytu cizinců, kterým byla stanovena povinnost pro občany cizích států (mimo uprchlíků), žádat na policejní stanici o povolení k pobytu, trávající déle než dva měsíce. Této registraci podléhalo stěhování cizinců v rámci Československa (Bařšová a Bařša, 2005).

Přijetím mnichovské dohody došlo k dalším restriktivním opatřením a postavení uprchlíků se zhoršilo. Nově byla povinnost žádat o povolení k pobytu.

Než byl vytvořen protektorát Čechy a Morava, rozhodla vláda o povinnosti imigrantů opustit Československo na základě příkazu vydaného vyšším státním úředníkem (Baršová a Barša, 2005).

Jak říká Horáková (2000), rozhodující změnou udávající mezinárodní migraci se stala nová geopolitická situace.

„Masivní přesuny obyvatelstva v tomto období zasáhly celou Evropu včetně Československa. Ačkoliv nejsou známá přesná data, lze odhadnout, že jen v Československu bylo mezi lety 1945 – 1947 v pohybu přes 5 milionů osob, z toho asi 4 miliony v Českých zemích. Během těchto let bylo z Československa vyhnáno a odsunuto ve třech vlnách asi 2,8 milionu Němců, většinou z příhraničních regionů Českých zemí. Přibližně 90 tisíc Maďarů se vrátilo především z jižních oblastí Slovenska do Maďarska a dále kolem 50 tisíc osob bylo vystěhováno z Československa na Ukrajinu a do dalších částí tehdejšího Sovětského svazu (Horáková, b.r.).

Po roce 1948 došlo k omezení kontaktů jak mezi socialistickými zeměmi, tak od zbytku světa. Dříve přirozené vztahy, které byly založeny na volném pohybu osob se dostaly do situace, kdy přestala existovat zřetelně daná imigrační politika, mimo azylové, přizpůsobené socialistickému zákonodárství v roce 1960. Vycestování občanů Československé republiky do nesocialistických zemí podléhalo vízové politice státu. Emigranti, kteří opustili stát bez úředního povolení, se stali nelegálními, byli odsouzeni ke ztrátě českého občanství a následně i k mnohaletému trestu vězení. Dvě výrazné emigrační etapy se odehrály během let 1948 – 1989. Tou první byl nástup komunistické strany k moci v roce 1948 a druhou vysoká míra emigrace vyvolaná okupací Československa v roce 1968 (Drbohlav, 2010).

Údaje o migraci po nástupu komunismu v letech 1948 – 1953 se velmi různí. Autor Drbohlav (2010), uvádí počet emigrantů 250 tisíc, kdežto odhady Vaculíka (2002) jsou v těchto letech poměrně nižší a pohybují se mezi 40 – 60 tisíci emigranty. V letech 1968 – 1972 podle J. Vaculíka (2002) uprchlo téměř 127 tisíc osob a podle zdroje M. Kučera (1994) uvádí, že uprchlo 104 tisíc emigrantů (Vaculík, 2002).

Emigrace v období normalizace v 70. a 80. letech byla spojena s politickými, ale také ekonomickými důvody. Lidé hledali lepší životní podmínky a průměrný věk ekonomicky

aktivních emigrantů byl 35 let, jejichž cílem bylo dostat se do Německa, Rakouska, USA nebo Kanady (Drbohlav, 2010).

1.1.2 Migrační vývoj po roce 1989

Migrační politiku a její vývoj po roce 1989 lze rozdělit do tří období.

- První období, v rozmezí let 1990 – 1996, patřilo do období, kdy stát nijak neomezoval ani žádným způsobem nereguloval migraci. Byly otevřeny západní a východní hranice, kdy cizinci během tohoto období měli možnost požádat si o povolení k pobytu na území ČR. Nastavení krátkodobých či dlouhodobých pobytů bylo pro cizince dosažitelnější a poměrně volné, protože migrace byla brána pouze jako dočasný stav. Česká republika se však velmi striktně stavěla k cizincům, kteří zde neměli rodinné vazby, ale snažili se zde získat trvalý pobyt a zároveň získat větší právní jistoty.
- Druhé období, v rozmezí let 1996 – 1999, bylo obdobím zpřísnění imigrační politiky, které bylo způsobeno zejména snahou o přizpůsobení se vstupu do EU. Na základě požadavků, souvisejících pro vstup do EU, byla přijata novela cizineckého zákona §326/1999 Sb., která omezovala pohyb cizinců ze třetích zemí a byla pro ně nově zavedena vízová povinnost. Nový zákon platný od začátku roku 2000 umožňuje cizincům žádat o trvalý pobyt i bez vazby na rodinné příslušníky. Podmínkou byl pro cizince dřívější dlouhodobý pobyt v ČR, bez nutnosti vazby na rodinné příslušníky. Velkou překážkou pro integraci, pro takto velký počet migrantů, byla desetiletá čekací lhůta (Trbola a Rákoczyová, 2011a).

Vědecký pracovník, český geograf a přední český expert na problematiku migrace Dušan Drbohlav (2010) ve své knize uvádí, že v roce 2006 byla tato desetiletá čekací lhůta potřebná pro získání trvalého pobytu zkrácená z deseti let na pět let. České občanství, tak může být za splnění podmínek uděleno již po pěti letech (Drbohlav, 2010).

- Třetí období se vztahuje od roku 1999 do současnosti, kdy dochází k vymezení integrační a imigrační politiky, která zjišťuje, že pouze soulad s předpisy EU a implementace souvisejících směrnic není dostačující.

V roce 2003 se česká vláda snažila prosadit řídicí roli týkající se oblasti migrace v rámci EU, a to základním dokumentem „*Zásady vlády v oblasti migrace cizinců*“, harmonizující s migrační politikou EU. Pro stát přínosná imigrace byla impulsem

k tomu, aby zapojila spoustu státních orgánů a snažila se koordinovat orgány samosprávy, subjekty zabývající se migrací, neziskové organizace a jiné subjekty, pro boj s nelegální migrací. Zároveň se snažila minimalizovat překážky, které brání legálnímu zaměstnávání cizinců. Tento dokument měl sloužit jako základ pro vybudování koncepce pro imigrační politiku.

K významné změně došlo v roce 2004, kdy ČR vstoupila do EU a byla zavedena kategorizace cizinců na občany EU a na občany z tzv. třetích zemí. Kromě trvalých pobytů a víz nad 90 dnů se rozlišují také pobyty dlouhodobé, které jsou navázány na víza nad 90 dnů, pobyty přechodné, které jsou pro občany EU a také jejich rodinné příslušníky (Trbola a Rákoczyová, 2011b).

1.2 Migrace a druhy migrace

Jak uvádí Drbohlav (2010) **migrace** je komplexním jevem, který lze chápat mnoha způsoby. Migraci si mezi sousedními zeměmi můžeme představit jako transatlantické pohyby lidí, kteří přesídlují z jedné země do druhé. Společnost, která je přijímá, je však v pozornosti převážně kvůli odlišnosti (Drbohlav, 2010).

Podle autora Haralda Christiana Scheu, je stěhování národů způsob života, ke kterému se uchyluje velké množství lidí. Důvodů, které lidi vedou k tomu, opustit svůj rodný domov a rozhodnout se k tomuto kroku mohou být různé. Tyto důvody mohou být ekonomické, politické nebo za účelem poznávání nových zemí, ale velkou příčinou jsou také konflikty a války (Scheu, 2011).

Eva Výrostová (2010) tvrdí, že migrace je obousměrným pohybem obyvatelstva, které ve své knize rozděluje na dva procesy. Tím prvním je emigrace, kdy dochází ke stěhování se z určitého území státu a druhým je imigrace, což znamená přistěhování se do jiného území cizího státu. Migrace je zároveň rozhodnutím skupin či jednotlivců změnit své prostorové umístění, které souvisí se změnou trvalého bydliště (Výrostová, 2010).

1.2.1 Ekonomická migrace

Příčinou ekonomické migrace je špatný ekonomický stav, životní podmínky a pracovní podmínky v zemích, ze kterých migranti přichází. Hledají tak lepší ekonomické a životní podmínky pro zlepšení svého životního standardu. Ekonomická migrace je však zároveň jedním z důležitých aspektů, které přispívají k rozvoji investic a je efektivním nástrojem, který zajišťuje regulaci kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí a podporuje

konkurenceschopnost české ekonomiky, kdy zahraniční pracovníci pokryjí nedostatek českých pracovních míst. Dochází tak k souladu nabídkou a poptávkou na českém trhu práce (Ekonomická migrace a vládní programy, 2021).

1.2.2 Environmentální migrace

Environmentální migrace vzniká v důsledku zhoršení životního prostředí, které ohrožují existenci lidí, kdy ztrácí bezpečnost živobytí, protože jejich bydliště, úroda či jiné způsoby obživy jsou kompletně zničeny. To se děje v důsledku náhlých živelních katastrof, jakými jsou například zemětřesení, povodně, hurikány či ztráta životně důležitých přírodních zdrojů, ale může být způsobena též lidskou činností, např. průmyslovými či jadernými haváriemi (Stojanov et al., 2008).

1.2.3 Uprchlíctví

Jinými slovy tzv. nedobrovolná migrace, kdy je člověk nucen opustit svoji zemi původu, a to převážně z důvodu pronásledování, konfliktu, násilí, války či jiných okolností, které vážně narušují veřejný pořádek. Situace těchto lidí je nebezpečná, nacházejí se v obtížné situaci, jde jim o život a v takové chvíli je nutné uprchlíkům poskytnout ochranu na mezinárodní úrovni (Uprchlíci a migranti, 2021).

1.2.4 Nelegální migrace

Pojem nelegální migrace vyznačuje případy, ve kterých cizinci nedovoleným způsobem a z různých důvodů překračují státní hranice ČR. Cizinci se pokoušejí o neoprávněný vstup na území ČR nebo naopak nedovoleným způsobem opouštějí území ČR. Vyskytují se případy, použití neregulérních dokladů a vstupu na území ČR i přes to, že je uložen soudem trest vyhoštění nebo nadále trvá pravomocné rozhodnutí o vyhoštění. Tyto případy zajišťují orgány ČR ve spolupráci se sousedními státy (Holý, 2017).

1.3 Adaptace a integrace

Adaptační proces je důležité kritérium a soubor opatření, znalostí, dovedností, vzorců chování, které umožňuje občanům cizího státu nejrychlejší a nejlepší přizpůsobení podmínkám v hostitelském státě. Adaptace je úzce spojena s přijetím oficiálního statusu a legálním pobytem cizince. Integrace je procesem zapojení cizího občana nebo osoby bez státní příslušnosti do sociálního systému, právních i kulturních vztahů a často je spojen se získáním práva cizince na přechodný nebo trvalý pobyt se získáním občanství.

Adaptace a integrace jsou mezi sebou vzájemně propojeny. Plnohodnotným členem se může stát pouze migrant, který se přizpůsobil společnosti na sociální, kulturní, ekonomické a právní realitě a který se během svého života se postupně integroval do místní společnosti (Koldinská, Scheu a Štefko, 2016).

Trbola a Rákoczyová (2008) integraci rozděluje na čtyři hlavní formy:

- Kulturní integrace – proces, kdy migranti získávají potřebné znalosti o kultuře v hostitelské zemi a schopnost nezbytnou pro úspěšnou interakci v dané společnosti, zatímco místní obyvatelé se seznámí s kulturou migrantů;
- Strukturální integrace – proces, ve kterém migranti nacházejí své místo v místní komunitě, vstupují na pracovní trh, získávají občanská práva a stávají se plnohodnotnými členy komunity;
- Komunikační integrace – proces, ve kterém dochází k formování vztahů, zahrnuje navazování přátelství, pracovních vztahů, partnerských vztahů, či manželství;
- Integrace vlastnictví – v rámci této integrace, se migranti začínají ztotožňovat s hostitelskou komunitou a přestávají se cítit jako cizinci.

Pro cizince, vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadě práce, je možností ke zvýšení jejich zaměstnatelnosti a uplatnění na trhu práce využívání aktivních nástrojů politiky, jako jsou rekvalifikační jazykové kurzy (čeština pro cizince), tolik potřebné při začleňování cizinců na pracovním trhu (Trbola a Rákoczyová, 2011a).

Komunikace mezi uchazečem a úřadem práce je důležitá pro plnění funkce integrace. Účast cizinců na rekvalifikačních kurzech však může být negativně ovlivněna například úrovní vzdělanosti cizince. Čím nižší vzdělanost, tím menší pravděpodobnost je zařazení uchazeče o zaměstnání do rekvalifikačního programu. Vyloučeny jsou osoby, kterým chybí doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání ze země původu nebo uchazeči, kterým jejich vzdělání nebylo uznáno.

Kurz trvá v rozmezí dvou až tří měsíců a uchazeč má po toto období jen omezené časové možnosti, hledat si aktivně zaměstnání. Doba rekvalifikace může vést k tzv. efektu uzamčení a omezení možnosti výdělků (Tošovský, 2011).

Podle Armstronga (2002) je důležité v rámci integrace pro efektivitu a rozvoj mezinárodního pracovníka, ať už ze třetích zemí nebo občanů EU, zabezpečit v organizaci dostatek kvalitních vedoucích pracovníků, kteří dovedou řídit mnohonárodní operace, zvládat

základní přístupy při rozvoji zahraničních pracovníků, přičemž v úvahu musí být vzaty faktory týkající se kulturních rozmanitostí, které mohou ovlivňovat vzdělávání a vliv sociálních systémů.

Kulturní faktory, které ovlivňují vzdělávání

- **Legislativní** – právní předpisy pro poskytování příležitostí týkající se vzdělávání, a to bez diskriminace na základě náboženství, pohlaví nebo rasy;
- **Politické** – výcvik a příprava mládeže na povolání a další zaměstnání;
- **Společenské** – význam vzdělávání je důležitý při výkonu zaměstnání, a to jak na pracovišti i mimo něj;
- **Hodnotové systémy** – velký vliv pro vzdělávání mají právě tyto kulturní faktory (Armstrong, 2002).

1.4 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání zažívá od roku 2000 značný rozmach. Umožňuje znevýhodněným skupinám osob snadnější přístup na trh práce. Jedná se o trojstranný právní vztah agentury práce, zaměstnance a uživatele. Zákon o zaměstnanosti § 14 odst. 1 vyjmenovává tři formy zprostředkování zaměstnání:

- Zprostředkování za úplatu – personální agentura vyhledává pro zaměstnavatele vhodné uchazeče o zaměstnání. Vybraný uchazeč je následně zaměstnán přímo zaměstnavatelem, aniž by vznikl mezi zaměstnancem a agenturou pracovní právní vztah;
- Dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli neboli agenturní zaměstnávání – zaměstnanec je v pracovní právní poměru s agenturou práce a uživatel mu uděluje pokyny týkající se náplně práce, kterou má u něj konat;
- Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí pro zaměstnavatele, jehož zaměření se zaměřuje na výběr budoucích zaměstnanců, z hlediska kvalifikačních, osobnostních předpokladů, schopností a dovedností (Tošovský, 2011).

Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce odhaduje, že existuje více než 179 000 agentur práce po celém světě, které zaměstnávají 863 000 interních zaměstnanců a přes 46 milionů pracovníků získalo v roce 2011 práci na plný úvazek, za pomoci personálních

agentur. Globální trh je velmi geograficky roztržštěný a skládá se z několika odlišných segmentů s vysokou koncentrací firem v každém segmentu. Agentury po celém světě představují 30 procent celosvětového ročního obrátu v odvětví a dosáhla v roce 2011 více než 259 miliard EUR. Evropa je předním regionálním segmentem, která představuje 41 procent na trhu. USA má v tomto odvětví roční podíl tržeb ve výši 23 procent, Japonsko 17 procent a následuje Velká Británie s 11 procenty. Hlavními klienty velkých agentur práce bývají velké firmy. Menší agentury práce se zaměřují především na nábor pro konkrétní odvětví, což jim dává jistý stupeň diferenciacce služeb. Dočasné agenturní zaměstnávání, je možné definovat jako most k řádnému zaměstnání zejména pro přistěhovalce. Agentury dočasného zaměstnávání jsou obzvláště efektivní v Dánsku pro přistěhovalce z nezápadních zemí a měla dlouhodobě účinek na zaměstnanost i ve Švédsku. Nejsou však žádné spolehlivé statistiky o počtu a rozsahu personálních agentur na Ukrajině. Odhaduje se, že se jedná cca o 14,5 tis agentur práce na Ukrajině, ale toto číslo je velmi těžké ověřit. Na základě průzkumu Státní služby zaměstnanosti Ukrajiny uvádí, že pouze 1,3 procenta mužů a 0,9 procenta žen na Ukrajině, spoléhá na personální agentury práce. Naproti tomu sami migranti uvádějí, že v letech 2010 – 2012 se jich dotazovaly agentury práce, zda chtějí pomoci se zaměstnáním v zahraničí (Vakhitova, 2013).

1.5 Rizika zaměstnávání Ukrajinských pracovníků

Se zaměstnáváním Ukrajinských pracovníků jsou spojena také rizika, která se dotýkají přímo zaměstnavatele. Zaměstnávání cizinců z třetích zemí je administrativně mnohem náročnější, než zaměstnání občana České republiky nebo Evropské unie. Je nutné striktně dodržovat dané zákony, jelikož při pochybení hrozí zaměstnavateli vysoké sankce ze strany Inspektorátu práce. Povinností zaměstnavatele je mnoho a je nutné mít zjištěny veškeré informace o této problematice ještě před tím, než společnost začne cizince ze třetích zemí zaměstnávat.

2 VYBRANÁ LEGISLATIVA CIZINECKÉHO PRÁVA V ČR

Cizinecké právo je soubor právních norem, které cizincům ukládají povinnosti nebo jim přiznávají práva, které se liší od práv a povinností občanů českého státu. Podle českého práva je cizincem fyzická osoba, která není občanem České republiky (Čižinský, 2012).

Prameny cizineckého práva jsou předpisy práva veřejného a správního. Jedná se o:

Zákony ČR a podzákoné předpisy;

Právo EU (nařízení a směrnice);

Mezinárodní smlouvy (Čižinský, 2012).

Azyl a jiné formy ochrany v ČR

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, v platném znění (ČESKO, 1993).

Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů (zákon o azylu), v platném znění (ČESKO, 1999).

Zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, v platném znění (ČESKO, 2003).

Vyhláška č. 376/2005 Sb., kterou se stanoví výše úhrady za stravu a ubytování poskytnuté v azylovém zařízení, výše kapesného a termíny jeho výplaty, v platném znění (ČESKO, 2005).

Vstup, pobyt cizinců na území ČR a vyhoštění

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v platném znění (včetně poslední novely č. 427/2011 Sb. s účinností od 1.1.2011) (ČESKO, 1999).

Vyhláška č. 348/2008 Sb., o výuce a zkouškách českého jazyka pro účely získání povolení k trvalému pobytu na území České republiky (ČESKO, 2008).

Vyhláška č. 368/1999 Sb., kterou se stanoví náležitosti a počty fotografií vyžadovaných podle zákona o pobytu cizinců, v platném znění (ČESKO, 1999).

Vyhláška č. 428/2010 Sb., stanoví okruh cizinců, kteří mohou pobývat v tranzitním prostoru mezinárodního letiště na území České republiky pouze na základě uděleného letištního průjezdního víza (ČESKO, 2010).

Vyhláška č. 429/2010 Sb., stanoví výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu (ČESKO, 2010).

Vyhláška č. 447/2005 Sb., kterou se stanoví výše nákladů na ubytování, stravování a přepravu po území České republiky cizince zajištěného za účelem správního vyhoštění, v platném znění (ČESKO, 2005).

Zákony upravující řízení před státními orgány (ministerstvo, Policie, sociální odbory, soudy aj.)

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění platném k 1.3.2010 (příložený zákon obsahuje pouze vybraná ustanovení, která jsou důležitá pro orientaci cizince v řízení před správními orgány (ČESKO, 2004).

Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění platném k 1.3.2010 (uvedeny jsou pouze poplatky za řízení, jehož účastníkem může být pouze cizinec, žádost o vízum, trvalý pobyt, povolení k zaměstnání, cestovní doklad vydaný Českou republikou, občanství) (ČESKO, 2004).

Zaměstnání, podnikání

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ČESKO, 2004).

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon) (ČESKO, 1991).

Sociální zabezpečení

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoc v hmotné nouzi (ČESKO, 2006).

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (ČESKO, 1995).

Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu (ČESKO, 2006)

Zdravotní péče

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně doplnění některých souvisejících zákonů (ČESKO, 1997).

Školy, vzdělávání

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) (ČESKO, 2004).

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) (ČESKO, 1998).

Výčet legislativních pramenů není zcela jistě kompletní, ale byly vybrány ty nejdůležitější, upravující danou problematiku. Následující kapitola se již zaměří na pobyt.

3 POBYT NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY

Základní pobytové režimy pro cizince jsou děleny podle jednotlivých zákonů českého práva, kam konkrétní cizinec spadá.

- Cizinci z tzv. třetích zemí (upravuje *Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky*);
- Občané Evropské unie a jejich rodinných příslušníků (upravuje *Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky*);
- Azyl, mezinárodní ochrana (upravuje *Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu*)

3.1 Cizinci z třetích zemí

V současné době jsou rozlišovány dvě skupiny cizinců. Mezi první skupinu se řadí občané členských států Evropské unie, Norska, Islandu, Švýcarska a Lichtenštejnska, kdy pro občany z těchto států a jejich rodinné příslušníky neplatí vízová povinnost a mají tak volný vstup na území České republiky. Mezi druhou skupinu jsou řazeni cizinci z tzv. třetích zemí, pro které platí přísnější úprava, nemají na trhu práce rovné postavení, neboť se na ně nevztahuje zvýhodnění, která mezi sebou mají sjednány členské státy na unijní úrovni. Pobyt na našem území jim upravuje Zákon č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, který umožňuje těmto cizincům pobyt na našem území na základě přechodného či trvalého pobytu (Koldinská, Scheu a Štefko, 2016).

3.2 Krátkodobý pobyt

Krátkodobý pobyt, nazýván též jako přechodný pobyt nebo Schengenské vízum, nepřesahuje dobu pobytu 90 dnů, a to během období 6 měsíců, které jsou počítány od data prvního vstupu na území. Tato novinka je zavedena Vízovým kodexem má platnost až na 5 let dle čl. 24 Vízového kodexu. Vzhledem k limitované délce pobytu, slouží toto vízum především k turismu, návštěvě přátel, obchodnímu jednání, kulturním či sportovním akcím. S tímto druhem pobytu se však pro cizince pojí také jistá omezení, kdy nelze podnikat v rámci živnostenského oprávnění, není možnost dosáhnout na dávky sociální podpory a nemají přístup ke vzdělávání, a to jak předškolnímu, základnímu, jazykovému a dalším školským službám, dle školského zákona. Pokud mají cizinci ze třetích zemí vyřízeno povolení k zaměstnání, mohou být i s krátkodobým vízem zaměstnání. Může se jednat například o sezonní či pendlující pracovníky. Vzhledem k nákladnému a časově zdlouhavému procesu,

se však pracovní povolení moc nevyplatí, jelikož je vázáno na trvání povolení k pobytu, a to končí vždy se skončením víza (Trbola a Rákoczyová, 2011a).

3.3 Dlouhodobý pobyt

Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu se podává na vybraných pracovištích MV ČR na základě **Zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR**, a to za podmínek, kdy cizinec na území pobývá na vízum k pobytu nad 90 dnů, bude přebývat na území přechodně po dobu delší 1 rok a pokud trvá stejný účel pobytu, pro který bylo vízum vydáno. Nejčastějším účelem pobytu je zaměstnání, podnikání, studium nebo sloučení rodiny. Existuje ale celkem 99 účelů pobytu, z nichž aktuální účel pobytu je uveden na biometrické kartě v podobě dvoumístného kódu, včetně názvu druhu pobytu. Povolení k dlouhodobému pobytu také umožňuje cizinci změnu účelu pobytu. Dlouhodobá víza se vydávají nejdéle na 1 rok a povolení k dlouhodobému pobytu se vydává maximálně na dobu trvání tří let, (podle účelu pobytu), přičemž při splnění podmínek a doložení potřebných dokumentů, umožňuje žádat o prodloužení tohoto trvalého pobytu vždy o dva roky a tím usnadňuje cestu k získání trvalého pobytu. Celý proces je poměrně administrativně náročný, a proto spousta cizinců při prodloužování neuspěje (Dlouhodobý pobyt, 2021).

3.3.1 Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta je typ povolení, která umožňuje zaměstnavateli legálně zaměstnávat cizince ze třetích zemí a byla zavedena novelou zákona č. 101/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony. Do českého právního řádu byla provedena implementace směrnice Evropského parlamentu, která umožní jednotný postup pro vyřizování žádostí. Zaměstnanecká karta je v současné době nejvíce využívané pracovní povolení, které umožňuje cizincům z třetích zemí pracovat na území ČR a výhodou je její duální charakter, kdy zaměstnanecká karta, slouží nejen jako povolení k zaměstnání, ale také zahrnuje povolení k pobytu.

O zaměstnaneckou kartu žádá cizinec, který chce obsadit některé z pracovních míst v České republice musí být v centrální evidenci volných pracovních míst Úřadu práce. Platnost zaměstnanecké karty se vydává na dobu sjednanou v pracovní smlouvě, nejdéle však na 2 roky (Tomšej, 2020).

Držitel zaměstnanecké karty musí být odměňován na úrovni 1,2 násobku zaručené mzdy v odpovídající skupině prací, podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě o nejnižších úrovních minimální mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (Základní podmínky pro zařazení do Programu, © 2017-2020).



Obrázek 1 Zaměstnanecká karta (MVČR, 2020)

K žádosti o vydání zaměstnanecké karty jsou zapotřebí tyto náležitosti:

- Žádost o vydání zaměstnanecké karty, na formuláři k tomu určeném;
- Platný cestovní doklad - nesmí být starší 10 let, musí obsahovat nejméně dvě prázdné stránky a doba jeho platnosti musí být delší nejméně o 3 měsíce, než je doba platnosti požadovaného víza; nesmí být poškozen;
- 1 fotografie (odpovídající současné podobě majitele)
- Doklad o zajištění ubytování na území ČR;
- Pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti (nebo alespoň smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti). Uvedené doklady musí obsahovat ujednání, ze kterého vyplývá že bez ohledu na rozsah práce nebude sjednaná měsíční mzda nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy a týdenní pracovní doba bude činit nejméně 15 hodin;
- Doklady prokazující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání, pokud tato podmínka vyplývá z charakteru zaměstnání nebo ji stanoví mezinárodní smlouva;

- Na požádání **doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů;**
- Na požádání **doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.**

Veškeré předkládané doklady musí být předloženy v originále či v úředně ověřené kopii. Cestovní doklad musí být předložen v originále. Všechny předkládané dokumenty v cizím jazyce musí být předloženy v originálním znění a v úředně ověřeném překladu do českého jazyka. Náležitosti žádosti nesmí být starší 180 dnů, s výjimkou předložení cestovního dokladu a fotografie cizince, pokud odpovídá jeho skutečné podobě.

Dále platí, že před vyznačením dlouhodobého víza za účelem převzetí zaměstnanecké karty, je cizinec povinen předložit doklad o zdravotní pojištění a na požádání rovněž doklad o zaplacení tohoto pojistného. Tento doklad předkládá cizinec nikoli odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra, ale zastupitelskému úřadu.

Při podání žádosti na zastupitelském úřadě je poplatek 5 000 Kč, který se platí v měně EUR. V případě neuhrazení tohoto správního poplatku při podání žádosti, bude řízení o žádosti zastaveno (Občané třetích zemí - zaměstnanecká karta, 2021).

Problematicke zaměstnaneckých karet, jako nejrozšířenějšímu typu pracovního povolení, se budu podrobněji zabývat v praktické části této práce.

3.3.2 Modrá karta

Modrá karta je dalším z druhů povolení k dlouhodobému pobytu, která je vydávána pro účely zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci. Je si tedy podobná se zaměstnaneckou kartou. Rozdíl je však ten, že modrá karta nemá duální charakter. Nelze ji proto použít, k povolení k pobytu stejně jako zaměstnaneckou kartu. Modrá karta je vydána za splnění určitých podmínek a to, že cizinec musí mít ukončeno vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání a studium trvalo minimálně tři roky. Další z podmínek je mít uzavřenou pracovní smlouvu, která zajišťuje 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy (Koldinská, Scheu a Štefko, 2016).

Pro rok 2022 je dle nařízení vlády **vyhláškou č. 356/2021 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2020, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2020, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2022 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2022 a o zvýšení důchodů v roce 2022**, stanovena průměrná měsíční mzda 38 911 Kč. Pro držitele modré karty je tedy

podmínka zajištění 1,5 násobku měsíční hrubé mzdy ve výši 58 367 Kč a roční hrubé průměrné mzdy ve výši 700 404 Kč. (Průměrná mzda, 2022)



Obrázek 2 Modrá karta (MVČR, 2020)

K žádosti o vydání modré karty jsou zapotřebí tyto náležitosti:

- Cestovní doklad (je nutno předložit originál);
- 2 fotografie;
- Doklad o zajištění ubytování;
- Pracovní smlouvu pro výkon zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci na dobu nejméně jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu, která dále obsahuje výši sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy odpovídající alespoň 1,5 násobku průměrné roční hrubé mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí; (Výše průměrné hrubé mzdy pro rok 2022 je uvedena výše)
- Doklady potvrzující vysokou kvalifikaci (doklad o dosaženém vzdělání), v odůvodněných případech, zejména v případech důvodných pochybností, zda máte požadované vzdělání nebo zda toto vzdělání odpovídá charakteru zaměstnání, správní orgán vyžádá předložení dokladu o tom, že Vaše zahraniční vzdělání bylo uznáno příslušným orgánem ČR;
- Jde-li o výkon regulovaného povolání, doklad o splnění podmínek pro výkon takového povolání (pozn. MV ČR rozhodne o vydání modré karty po vyjádření příslušného uznávacího orgánu);

- Jde-li o agenturní zaměstnávání, doklad obsahující Vaše jméno, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a dále Vaše bydliště, druh práce, kterou budete jako dočasně přidělení zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce u uživatele a název a sídlo uživatele.
- Na požádání **doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů;**
- Na požádání **doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.**

Pokud cizinec před podáním žádosti o vydání modré karty pobýval jako držitel modré karty na území v jiném členském státě Evropské unie, je povinen předložit doklad prokazující úhrnný měsíční příjem rodiny (v případě sloučení rodiny).

Před vyznačením víza k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí povolení k dlouhodobému pobytu – modrá karta, je cizinec povinen předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění na dobu pobytu ode dne vstupu na území do doby, než se na Vás bude vztahovat veřejné zdravotní pojištění a současně na požádání předložit doklad o zaplacení pojistného uvedeného na dokladu o cestovním zdravotním pojištění. V případě podání žádosti na území, tuto náležitost předkládat rovnou.

Náležitosti nesmí být starší 180 dnů, s výjimkou cestovního dokladu a fotografie cizince, pokud odpovídá jeho skutečné podobě. (Modrá karta, 2021)

3.3.3 Účel studium

Cizinec žádá o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem studia podle § 64 zákona č. 326/1999 Sb. V případě Ukrajinských žadatelů se žádost podává na zastupitelském úřadě České republiky v zahraničí ve Lvově na řádně vyplněném tiskopisu.

Žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu na území za účelem studia je cizinec oprávněn podat rovněž na území České republiky na pracovišti Ministerstva vnitra, pokud je tento cizinec:

- Držitelem víza k pobytu nad 90 dní (tzv. dlouhodobého víza) vydaného za jakýmkoli účelem, kromě dlouhodobého víza za účelem strpění, sezonního zaměstnávání nebo mimořádného pracovního víza;
- Je držitelem povolení k dlouhodobému pobytu na území vydaného za jiným účelem;

- Je držitelem povolení k dlouhodobému pobytu vydaného za účelem studia jiným členským státem Evropské unie (kromě Velké Británie, Irska a Dánska), podává-li tuto žádost v rámci svého oprávněného pobytu na území.

K žádosti o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem studia jsou zapotřebí tyto náležitosti:

- Cestovní doklad;
- Doklad potvrzující účel pobytu na území
- Doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území;
- Fotografii;
- Souhlas rodičů, popřípadě jiných zákonných zástupců nebo poručníků, s pobytem dítěte na území; souhlas rodiče, zákonného zástupce nebo poručníka se nevyžaduje, jde-li o rodiče, zákonného zástupce nebo poručníka, který za dítě podal žádost nebo se kterým bude dítě společně pobývat na území, a dále pokud cizinec prokáže, že souhlas nemůže z důvodů na jeho vůli nezávislých předložit, nebo pokud již dítě pobývá na území na základě dlouhodobého víza nebo povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem;
- **doklad o zajištění prostředků k pobytu na území**, nebo doklad o tom, že veškeré náklady na pobyt cizince budou uhrazeny státním orgánem, právnickou osobou nebo tuzemskou hostitelskou organizací, případně můžete předložit doklad prokazující, že Váš úhrnný měsíční příjem nebude nižší než součet částky životního minima (3 860 Kč) a nejvyšší částky normativních nákladů na bydlení (8 577 Kč) nebo nákladů skutečně na bydlení vynakládaných;
- Na požádání **doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů**;
- Na požádání doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.

Dokumenty k žádosti nesmí být starší 180 dnů s výjimkou cestovního dokladu a fotografie cizince, pokud odpovídá jeho skutečné podobě.

Vyřízení žádosti o povolení dlouhodobého pobytu za účelem studia trvá zpravidla 60 dní (Dlouhodobý pobyt, účel studium, 2021).

3.3.4 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Jedná se o druh povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR delšího než tři měsíce. Účelem tohoto pobytu je dočasné převedení cizince a jeho výkonu práce na pracovní pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty. Celkový pobyt na území dle vnitropodnikového převedení, nesmí přesáhnout dobu tří let. Lhůta pro vyřízení žádosti o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance je 90 dní a má podobu plastové karty s biometrickými prvky.

Vnitropodnikovým převedením je dočasný převod zaměstnance v rámci nadnárodní společnosti, a to z funkční součásti nadnárodní společnosti v zemi, která není členským státem Evropské unie, do její funkční součásti nalézající se v České republice.

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance není určena pro:

- Občany členských států EU/EHP a Švýcarska a
- jejich rodinné příslušníky z řad občanů ostatních států, kteří jsou držiteli pobytové karty rodinného příslušníka EU a v případě rodinných příslušníků občanů států EHP a Švýcarska, kteří jsou držiteli průkazu o povolení k pobytu cizince nebo o její povolení požádali.

K žádosti o vydání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance se předkládá:

- Platný cestovní doklad;
- Doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území;
- 1 fotografie odpovídající aktuální podobě cizince;
- Vysílací dopis
- Doklad o tom, že byl cizinec v obchodní korporaci bezprostředně před vnitropodnikovým převedením zaměstnán po dobu nejméně 6 měsíců;
- Doklad prokazující odbornou kvalifikaci, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadována;
- Doklad prokazující vysokoškolské vzdělání, pokud má být vnitropodnikově převeden zaměstnaný stážista;
- Na požádání doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů;

- Na požádání doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění;

Cizinec je povinen předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění a na požádání také doklad o zaplacení pojistného (Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, 2021).

3.4 Trvalý pobyt

Žádost o povolení k trvalému pobytu umožňuje cizinci podat již po 5 letech nepřetržitého pobytu na území České republiky. Doba strávená cizincem mimo naše území je popsána v § 68 odst. 2 a odst. 3 **zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky**. Žádost o trvalý pobyt mohou podat cizinci s prokázaným českým původem a jejich rodinní příslušníci. Průkaz trvalého pobytu je veřejnou listinou a vydává se na dobu platnosti 10 let, který lze prodloužit opakovaně (Trvalý pobyt, 2021).

Pro získání trvalého pobytu je potřeba předložit náležitosti jako:

- Cestovní doklad;
- 1 fotografie;
- Doklad o zajištění ubytování;
- Doklad o zajištění prostředků k pobytu
- Doklad o zkoušce z českého jazyka (pro kterou se od 1. září 2021 navyšuje úroveň zkoušky na úroveň A2
- Doklad obdobný výpisu z rejstříku trestů

Náležitosti žádosti o povolení k trvalému pobytu nesmí být starší 180 dnů, s výjimkou cestovního dokladu, rodného listu, dokladu prokazujícího požadovanou znalost českého jazyka a fotografie cizince, pokud odpovídá jeho skutečné podobě. (Trvalý pobyt, 2021)

Doklad o zkoušce z českého jazyka prokazující požadovanou znalost je stanoven **vyhláškou č. 348 /2008 Sb., o výuce a zkouškách znalosti českého jazyka pro účely získání povolení k trvalému pobytu na území České republiky**. Doklad není vyžadován od cizince, který:

- Nedosáhl věku 15 let;
- Prokáže, že v průběhu 20 let předcházejících podání žádosti o povolení trvalého pobytu byl nejméně 1 školní rok nepřetržitě žákem základní anebo střední školy nebo

nejméně 1 akademický rok studoval vysokou školu s českým vyučovacím jazykem anebo studijní program zaměřený na český jazyk na vysoké škole;

- Prokáže, že absolvoval jinou obecně uznávanou zkoušku z českého jazyka, která je pro účely tohoto zákona stanovena prováděcím právním předpisem jako rovnocenná zkoušce z jazyka
- Žádá o povolení k trvalému pobytu podle § 66 nebo § 67 nebo po zániku oprávnění k trvalému pobytu podle § 87 odst. 7 písm. a) bodu 4, zákona o pobytu cizinců, v platném znění;
- Prokáže, že má tělesné nebo mentální postižení, mající vliv na jeho schopnost komunikovat, nebo
- Dosáhl věku 60 let (Vízové informace, 2021).

Se získaným trvalým pobytem mají cizinci již stejně jako čeští občané rovný přístup k sociálním právům a právům které souvisejí s provozováním výdělečné činnosti. Mohou pracovat bez povolení k zaměstnání, pobírat podporu v nezaměstnanosti, být účastni důchodového a nemocenského pojištění, využívat státní sociální podporu, nárok na veřejné zdravotní pojištění, nabývání nemovitostí a mít přístup ke vzdělání a školským službám (Trbola a Rákoczyová, 2011b).

4 VÁLEČNÝ STAV NA UKRAJINĚ

Podle aktuálních dostupných informací na stránkách Ministerstva zahraniční věcí České republiky, byl na Ukrajině dne 24.2.2022 vyhlášen válečný stav v souvislosti s probíhající vojenskou invazí Ruské federace. Bylo vydáno varování před cestami na Ukrajinu z důvodu zhoršení bezpečnostní situace. Čeští občané pobývající aktuálně na Ukrajině by měli zemi neprodleně opustit, jelikož Velvyslanectví v Kyjevě bylo dočasně uzavřeno. Českým občanům bylo doporučeno registrovat se do systému DROZD, což je projekt Dobrovolné registrace občanů České republiky při cestách do zahraničí. Tento projekt umožňuje v případě nenadálých mimořádných událostí organizovat pomoc českým občanům nebo je včas varovat před hrozícím nebezpečím souvisejícím s přírodními katastrofami, sociálními konflikty, bezpečnostními incidenty a jinými hrozbami. Projekt umožňuje rychle a účinně poskytnout pomoc občanům v nouzi. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky dále občany upozorňuje, že jsou ale jen velmi omezené možnosti poskytnout pomoc občanům, kteří se nacházejí v místě vojenského konfliktu a mají neprodleně opustit zejména Luhanskou, Doněckou, Černigovskou, Sumskou, Charkovskou, Dněpropetrovskou, Záporožskou, Chersonskou, Mikolajevskou a Oděskou oblast (Ukrajina, vyhlášení válečného stavu, 2022).

4.1 Povolávací rozkazy pro zaměstnance z Ukrajiny

Vzhledem k aktuální válečné situaci a mobilizaci Ukrajinských mužů, je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Jedná se o nepojmenovanou jinou důležitou osobní překážku podle § 199 zákoníku práce. Náhrada mzdy nebo platu za tuto dobu trvání překážky v práci nepřísluší, ale může být za této situace poskytnuta zaměstnavatelem nad rámec zákona. Není zde důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Podle § 206 zákoníku práce je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce v práci bez zbytečného průtahu a zároveň tuto překážku prokázat, (např. povolávacím rozkazem) (Aktuální informace, povolávací rozkazy, 2022).

4.2 Informace k vízům za aktuálního válečného stavu

S ohledem na aktuální situaci a stav na Ukrajině byl uzavřen Generální konzulát ve Lvově a v Kyjevě přerušen. Žádosti, které byly podány na Krajskou hospodářskou komoru ČR včetně dalších regionálních komor, zůstanou i nadále evidovány a připraveny na následné zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec. Ukrajínští občané, kteří vlastní biometrický pas či

platný pobytový titul, mohou přijet na území České republiky. V současné době, Ukrajinci přijíždějící z postižených oblastí mohou přijet na bezvízový styk a požádat si na pracovišti Ministerstva vnitra o speciální dlouhodobé vízum. Toto platí pro občany, kteří mají v České republice rodinu či jiné zázemí. Občané Ukrajiny, kteří nemají v České republice žádné zázemí, nemají prostředky na ubytování, mohou kontaktovat linku Ministerstva vnitra, tato linka má pomoci se zorientovat. Je možné dostavit se do registračního humanitárního střediska ve Vyšní Lhotě. Pro občany Ukrajiny, kterým končí v nejbližších 14 dnech pobyt či víza a nemůžou již odcestovat, bude vydáno speciální pobytové oprávnění na všech pracovištích OAMP (Informace pro občany Ukrajiny, 2022).

5 SHRNUÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Cílem teoretické části bylo zpracovat literární rešerši zabývající se problematikou migrace, druhy migrace, přehledu pracovních a pobytových povolení a dokumentů potřebných pro získání těchto povolení.

Byly charakterizovány základní terminologické pojmy související se zaměstnáváním cizinců, přístupy na trh práce, s nutností povolení k pobytu na našem území a pracovní povolení na území České republiky.

Pozornost byla věnována též válečnému konfliktu na Ukrajině, který významně ovlivní migrační toky, ale též přístupy a způsoby zaměstnávání.

Stanovená teoretická východiska jsou nyní platformou pro analýzu současného stavu zaměstnávání cizinců v praxi, včetně její optimalizace.

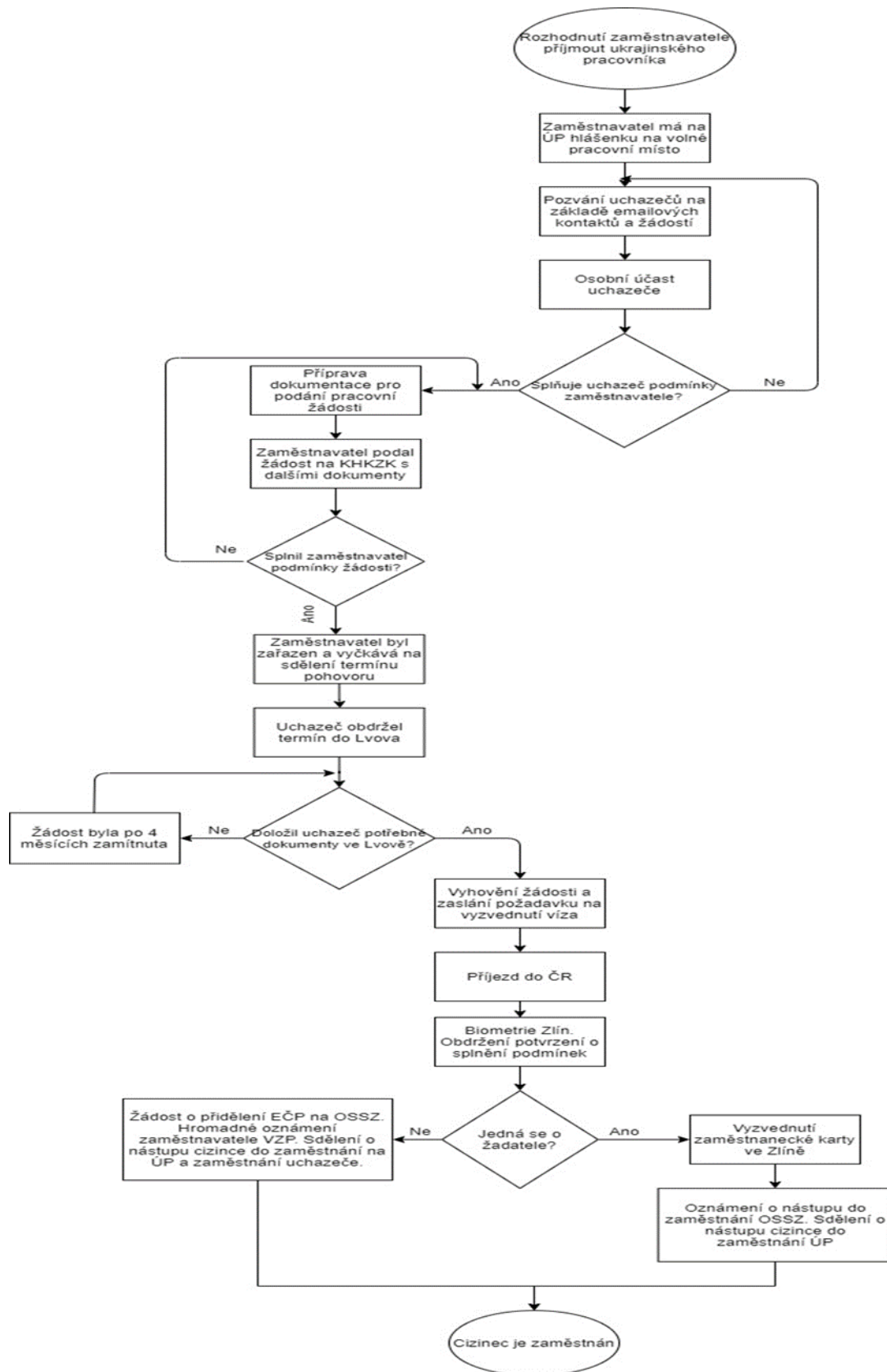
II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 CÍLE A POUŽITÉ METODY V PRAKTICKÉ ČÁSTI

Cílem práce s názvem Proces optimalizace zaměstnávání cizinců v podmínkách České republiky je analyzovat problematiku a chybovost, která brání zaměstnavateli v zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec a zároveň snížit chybovost na straně budoucího zaměstnance související s podáním žádosti na zastupitelském úřadě ve Lvově. Než dojde ke kladnému rozhodnutí vyřízení žádosti, je s tím spojena značná administrativní zátěž. Pro analyzování problematiky a chybovosti související s procesem, byly pro tuto práci vybrány podpůrné metody formou vývojového diagramu, Checklist na něj navazující What if se závěrečnou maticí rizik.

6.1 Vývojový diagram

Formou vývojového diagramu byly znázorněny jednotlivé kroky postupu procesu zaměstnání cizince, který je následně slovně popsán.



Obrázek 3 Diagram procesu zaměstnávání cizinců (zdroj: vlastní)

6.2 Popis procesu zaměstnávání cizinců

Na základě vývojového diagramu je uveden praktický slovní popis procesu zaměstnávání cizinců.

Jako první je na řadě úvaha a rozhodnutí zaměstnavatele přijmout zahraniční pracovníky, kvůli nedostatku těch českých. S tím je potřeba však znát a mít zjištěné další procesy, které se zaměstnáváním zahraničních pracovníků souvisí.

Podmínky jsou takové, že zaměstnavatel musí působit v ČR alespoň 2 roky, má vypořádané závazky vůči státu (platba sociálního a zdravotního pojištění, daně) a nebyla mu v období 2 let před podáním žádosti uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce vyšší než 100 000 Kč anebo opakovaně uložena pokuta vyšší 100 000 Kč za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů kontrolovaných Úřadem práce ČR, Státním úřadem inspekce práce nebo Oblastním inspektorátem práce. Musí mít na Úřadu práce minimálně tři měsíce podanou tzv. hlášku, tj. volné pracovní místo (CZ-ISCO 4-8).

Toto pracovní místo, musí být po celou dobu řízení žádosti volné pro konkrétního uchazeče, nesmí se rušit, měnit, ani obsazovat nikým jiným. Další podmínkou pro zařazení je, že firma musí zaměstnávat minimálně 6 zaměstnanců na HPP alespoň poslední 3 měsíce před zařazením. Je vyžadována spolupráce zaměstnavatele s Centrem na podporu integrace cizinců v příslušném kraji ČR. (za nesplnění této podmínky zde hrozí pokuta ve výši 10.000 Kč).

Žadatel (firma, organizace) pravidelně zveřejňuje účetní závěrky ve Sbírce listin a tyto uzávěrky musí být v plném rozsahu. Uzavření pracovního poměru musí být na stanovenou týdenní pracovní dobu (plný úvazek) a uchazeč bude po celou dobu trvání pracovního poměru pobírat mzdu nebo plat v minimální výši 1,2 násobku zaručené mzdy, a to v každém roce kdy se zvyšuje zaručená mzda.

Pokud zaměstnavatel splňuje tyto podmínky a ví, že mu nebude nic bránit v zaměstnávání cizinců, je dalším krokem samotné pozvání uchazečů na pohovor, kteří kontakt do společnosti sami našli buď na internetu a pošlou email nebo se zkontaktují přes své známé, kteří v dané společnosti již pracují. Pokud uchazeč splňuje podmínky zaměstnavatele, souhlasí se mzdovými podmínkami a líbí se mu práce, na kterou má možnost se jít podívat, přichystají se pracovní dokumenty, které musí obsahovat trochu jiné náležitosti než české pracovní smlouvy. Není totiž možné do pracovní smlouvy pro zahraniční pracovníky uvést datum nástupu, a to z toho důvodu, že teprve bude probíhat samotné zařazení uchazeče a

podání jeho žádosti o zaměstnaneckou kartu a hlavně nevíme, kdy a zda bude jeho žádosti vyhověno. Místo data nástupu musí být uvedena formulace „den nástupu do zaměstnání následující po dni, získání potvrzení o splnění podmínek žadatele o zaměstnaneckou kartu“.

Další náležitosti uvedené v pracovní smlouvě jako Druh práce, Místo výkonu práce a výše mzdy, musí být totožné, jako jsou uvedeny v evidenci pracovních volných míst. Zaměstnanecká karta se vydává na 12 měsíců nebo 24 měsíců), záleží, na jaké délce trvání pracovního poměru se obě strany domluví. Většinou se pracovní smlouva uzavírá na 12 měsíců, a když se pracovník osvědčí, je mu smlouva obdobným procesem prodloužena na další dva roky. Smlouva musí být oboustranně podepsaná, nesmí chybět datum podpisu smlouvy a mzdový výměr.

Zaměstnavatel pořídí kopii pasu uchazeče a následně podá na Krajskou hospodářskou komoru Zlínského kraje ve zkratce KHKZK (žadatel podává na místně příslušnou) Žádost o zařazení do programu Kvalifikovaný zaměstnanec s údaji uchazeče. Pokud zaměstnavatel splnil podmínky (nejsou nedoplatky vůči státu atd.), je správně vyplněná Žádost o zařazení do Programu Kvalifikovaný zaměstnanec, je mu doručena na email (v praxi do 3 dnů) informace o úspěšném zařazení do programu Kvalifikovaný zaměstnanec a faktura za poplatky za zařazení garantem. První zařazení a opakované zařazení po roce stojí 3.000 Kč (za žádost) + 200 Kč za uvedeného uchazeče v žádosti. Další uchazeči zařazení během platnosti stojí 1.500 Kč (za žádost) + 200 Kč uchazeč. Garant předá informaci o zařazení na centrální vízové centrum VFS Global ve Lvově, odkud již přijde zaměstnavateli během 14 dní informace o termínu tzv. „pohovoru uchazeče“. Termín pohovoru je zpravidla do dvou měsíců. Tímto je ukončen proces zařazení ze strany zaměstnavatele, vzhledem k úřadům a další proces se již odehrává na straně uchazeče.

Žadatel se dozvěděl od zaměstnavatele termín pohovoru ve Lvově. Tento termín je jediný a závazný, příjem žádostí o zaměstnaneckou kartu probíhá systémem tzv. nekonečné řady. To znamená, že žadatelé o zaměstnaneckou kartu, jsou přidáváni do řady průběžně. Pokud se uchazeč v daném termínu nedostaví, jeho proces je zastaven a musí požádat zaměstnavatele o opětovné zařazení a čekat nějakou dobu na sdělení nového termínu pohovoru, který může být za další dva měsíce. Je proto potřeba, nic nepodcenit, dostavit se na pohovor v daném termínu a čase, s řádně připravenými dokumenty jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany uchazeče. Uchazeč platí za podání žádosti 200 EUR a se žádostí předkládá platný cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování (od zaměstnavatele), 2 shodné fotografie, originál pracovní smlouvy, mzdový výměr, doklad prokazující odbornou způsobilost (úředně

přeloženou do češtiny), doklad obdobný Výpisu rejstříku trestů (úředně přeložený do češtiny), cestovní zdravotní pojištění (s platností do všech zemí EU/Shengenu, s minimálním pojistným krytím 30 000 EUR) a podepsanou plnou moc, kterou uchazeč udělil zaměstnavateli, za účelem zjištění stavu řízení podané žádosti.

V případě, že jsou dokumenty v pořádku, jsou předány k dalšímu řízení na Ministerstvo vnitra ČR, které rozhodne o přidělení víza. Lhůta vyřízení je přibližně 60 dní. Délka trvání řízení je ale v praxi 3 – 4 měsíce a to i za předpokladu, že jsou doloženy všechny odpovídající doklady, jsou v pořádku a nic nebrání schválení žádosti a přidělení víza. Nyní se situace zkomplikovala díky epidemii Covid – 19, kdy všechna řízení byla pozastavena a řízení tak probíhalo 6 měsíců až rok od podání žádosti ve Lvově. Což komplikuje situaci nejen samotným uchazečům, ale i zaměstnavatelům, kteří netrpělivě čekali na novou pracovní posilu. V případě kladného rozhodnutí je uchazeč vyzván k převzetí víza na GK Lvov, kde obdrží další pokyny, informace a nic již nebrání příjezdu do ČR.

V momentě, kdy uchazeč přijede do ČR, je objednan personalistou firmy do Zlína na OAMP (Odbor azylové a migrační politiky) na pořízení biometrických údajů. (Pozn. Na OAMP místně příslušné dané společnosti. V ten den obdrží uchazeč zároveň i tzv. „Potvrzení o splnění podmínek“, který je velmi důležitým dokumentem, protože následující den, se stává uchazeč plnohodnotným zaměstnancem firmy. Při pořizování biometrických údajů, dostane uchazeč zároveň další termín, kdy se cca za 14 dní dostaví znovu na Odbor azylové a migrační politiky, ale již za účelem převzetí dlouho očekávané zaměstnanecké karty, která má platnost jeden rok nebo 24 měsíců. Záleží na tom, jaké podmínky byly se zaměstnavatelem dohodnuty v pracovní smlouvě.

Personální oddělení čeká přihlašovací kolečko na úřadech. Nejprve když uchazeč obdrží Potvrzení o splnění podmínek, je potřeba přihlásit zaměstnance na zdravotní pojišťovnu, zpravidla VZP. Uchazeč však nemá přiděleno rodné číslo, proto se přihlašuje formou data narození a uvede se před datum označení Z (jako žena) nebo M (jako muž). Na OSSZ se pošle potvrzení o splnění podmínek, kopie pasu (s podpisem o souhlasu pořízení fotokopie) a Žádost o přidělení evidenčního čísla pojištěnce EČP. Nejdůležitější krok je přihlášení na ÚP, které musí být provedeno neprodleně v den získání Potvrzení o splnění podmínek, formulářem „Sdělení o nástupu cizince do zaměstnání“.

Za 14 dní, kdy zaměstnanec již získá zaměstnaneckou kartu, je nutno celý přihlašovací proces zopakovat. Mezi tím nám však přišla ze zdravotní pojišťovny „karta pojištěnce“, na které má přiděleno svoje speciální „rodné číslo“, pod kterým jej zdravotní pojišťovna

eviduje, z OSSZ přišlo EČP (evidenční číslo pojištěnce), pod kterým zaměstnance již přihlásíme a pošleme zároveň scan zaměstnanecké karty a opětovné přihlášení na ÚP formulářem „Sdělení o nástupu cizince do zaměstnání“, kde jsou již vyplněny údaje ze zaměstnanecké karty a tím je celý přihlašovací proces a proces zaměstnávání cizince úspěšně ukončen.

6.3 Check list

Na základě brainstormingu odborníků z praxe, byly do tabulky tzv. Checklistu zaznamenány kontrolní otázky, které pomohou jako preventivní metoda pro zjištění možných rizik v procesu a v dalších krocích pomohou zajistit správnost nebo úplnost postupu a budoucích odhalitelných rizik.

Tabulka 1 Check list

CHECK LIST - PROCES ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ			
Autor Checklistu: Martina Peřestá, datum vytvoření 9.4.2022	OTÁZKY	ANO	NE
1. Má společnost podanou hlášku na úřadu práce?			
2. Společnost má 15 dní podanou hlášku na portálu Úřadu práce, může již podat přihlášku do Programu?			
3. Je společnost již 2 roky na trhu?			
4. Má společnost více než 6 stálých zaměstnanců?			
5. Má společnost zveřejněnou účetní závěrku v rejstříkovém soudu s přílohou počtu zaměstnanců?			
6. Pokud má zaměstnavatel 6 a více zaměstnanců na DPP, může si podat přihlášku do Programu?			
7. Má společnost zaškoleného pracovníka, který se v této problematice orientuje?			
8. Má budoucí zaměstnanec informace o průběhu procesu?			
9. Je možné připravovat dokumenty bez předchozí osobní schůzky s budoucím zaměstnancem?			
10. Může budoucí zaměstnanec podat žádost na zastupitelském úřadě ve Lvově korespondenčně?			
11. Dostavil se uchazeč do Lvova v určený termín na "pohovor"?			
12. Doložil uchazeč ve Lvově potřebné dokumenty?			
13. Doložil uchazeč doklady v originále?			
14. Byly cizojazyčné dokumenty před podáním žádosti přeloženy do jazyka českého?			
15. Máme pro budoucího zaměstnance zajištěno ubytování?			
16. Byl zaplacen správný poplatek ve výši 5000 Kč při podání žádosti u zastupitelského úřadu?			
17. Komunikuje uchazeč se zaměstnavatelem?			
18. Je ubytování pro budoucího zaměstnance zajištěno ze strany zaměstnavatele bezplatně?			
19. Je pozitivní záznam v trestním rejstříku bez negativních vlivů na proces?			
20. Je aktuální situace na Ukrajině bez negativních vlivů na proces?			

Zdroj: (Brainstorming s odborníky)

6.4 What – if

Tabulka 2 What if

Tabulka zpracování metody What if				
P.č.	Příčina	Následek	Návrh opatření k minimalizaci (preventivní, nápravné)	Pozn:
1	Společnost nemá podanou hlášenku na Úřadu práce s volným pracovním místem na danou pracovní pozici	Bez podané hlášenky na Úřadu práce nemůže zaměstnavatel podat přihlášku do Programu kvalifikovaný zaměstnanec.	V kooperaci s Úřadem práce inzerovat volnou pracovní pozici se souhlasem nabízení volného místa cizincům a souhlasem se zaměstnaneckými kartami.	
2	Společnost mající podanou hlášenku na Úřadu práce pouze 15 dní nemůže stále podat přihlášku do Programu.	Hlášenka na portálu Úřadu práce musí nejdříve projít 30 ti denním testem trhu práce. Teprve pokud se nepodaří v této lhůtě obsadit pracovní pozici českým pracovníkem, potom lze podat přihlášku do Programu.	Zaměstnavatel chce co nejdříve zaměstnat ukrajinské pracovníky, musí podat hlášenku s předstihem a počítat tak s 30ti denní lhůtou testu trhu práce.	
3	Společnost není dva roky na trhu teprve začala podnikat.	Zaměstnavatel nesplňuje stěžejní podmínku a nemůže se tak přihlásit do Programu kvalifikovaný zaměstnanec.	Je nutné počkat až bude zaměstnavatel na trhu dva roky od vzniku společnosti.	
4	Společnost nemá více než 6 stálých zaměstnanců na HPP.	Zaměstnavatel nesplňuje podmínku pro zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec.	Zaměstnavatel musí zaměstnat více lidí pro splnění podmínky na HPP před podáním žádosti o zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec.	HPP - Hlavní pracovní poměr
5	Společnost nemá zveřejněnou ÚZ (účetní závěrku) na rejstříkovém soudu s přílohou počtu zaměstnanců.	Může to být překážkou pro zařazení žádosti do Programu. Garant požaduje zveřejnění této listiny.	Požádat daňového poradce o zveřejnění této listiny a zaslání na soud. Pro rychlejší vyřízení může zaměstnavatel tuto přílohu poslat sám na rejstříkový soud datovou schránkou a potvrzení z datové schránky poslat na Garanta.	Pokud je zaměstnavatelem fyzická osoba bez povinnosti zveřejňovat ÚZ, stačí doložit Garantovi výpis o počtu zaměstnanců z ČSSZ (Česká správa sociálního zabezpečení).
6	Zaměstnavatel si nemůže podařit přihlášku do Programu přestože má více než 6 zaměstnanců na DPP.	Není splněna podmínka pro zařazení. Zaměstnavatel musí mít v PPV minimálně 6 zaměstnanců na HPP. Musí to být zaměstnanci ze kterých jsou placeny odvody do sociálního, zdravotního systému a jsou nemocensky přihlášení.	Zaměstnat více zaměstnanců na HPP pro splnění podmínek zařazení do Programu.	DPP - Dohoda o provedení práce, HPP - Hlavní pracovní poměr, PPV - Pracovníprávní vztah
7	Společnost nemá pracovníka orientujícího se v problematice zaměstnávání cizinců	Časová prodleva se získáním zaměstnance a vysoké procento neúspěšnosti zařazení do Programu.	Pravidelné proškolení odpovědného zaměstnance v této problematice zvýší zkušenosti s touto problematikou a rychlejší vyřízení žádosti.	
8	Budoucí zaměstnanec nemá informace o průběhu podání žádosti ve Lvově a o dokumentech které k tomu potřebuje.	Vysoké procento neúspěšnosti a riziko zamítnutí žádosti o zaměstnaneckou kartu. Následkem je časová prodleva se získáním zaměstnance do pracovního poměru.	Nutná osobní schůzka proškoleného zaměstnance v této problematice s budoucím zaměstnancem.	
9	Dokumenty pro podání žádosti nelze připravit bez osobní schůzky s budoucím zaměstnancem.	Absence podpisů uchazeče a chybně uvedené údaje v připravovaných dokumentech mají za následek vysoké procento neúspěšnosti při podání žádosti o zaměstnaneckou kartu.	Nutná osobní schůzka proškoleného zaměstnance v této problematice s budoucím zaměstnancem.	
10	Budoucí zaměstnanec nemůže podat Žádost o zaměstnaneckou kartu korespondenčně na zastupitelský úřad ve Lvově.	Zamítnutí žádosti.	Budoucí zaměstnanec se musí dostavit osobně s připravenými dokumenty v termín, který mu určí zastupitelský úřad ve Lvově.	

Pokračování tabulky What if.

Tabulka zpracování metody What if				
P.č.	Příčina	Následek	Návrh opatření k minimalizaci (preventivní, nápravné)	Pozn:
11	Uchazeč se nedostavil na pohovor v daný termín na zastupitelském úřadu ve Lvově.	Zaměstnavatel opětovně musí podat žádost o zařazení tohoto uchazeče pro obdržení nového termínu pohovoru. Následkem je časová prodleva a opětovná administrativa s tím spojená.	Telefonicky připomenout budoucímu zaměstnanci nutnost dostavit se v daný termín na pohovor. Oboustranně si termín potvrdit.	Termín pohovoru probíhá tzv. nekonečnou řadou. Pokud se uchazeč nedostaví musí počkat na termín nový.
12	Uchazeč nedoložil všechny potřebné dokumenty k Žádosti o zaměstnaneckou kartu.	Časová prodleva vyřízení Žádosti a běžící 60ti denní lhůta na doložení chybějících dokumentů.	Před podáním Žádosti nutnost důkladné kontroly připravených dokumentů dokládaných k Žádosti.	
13	Uchazeč nedoložil doklady v originále.	Časová prodleva vyřízení Žádosti a běžící 60ti denní lhůta na doložení chybějících dokumentů.	Před podáním Žádosti nutnost důkladné kontroly připravených dokumentů dokládaných k Žádosti. Originály patří do Žádosti a kopie si ponechá budoucí zaměstnanec a budoucí zaměstnavatel.	
14	Uchazeč nenechal před podáním Žádosti přeložit do českého jazyka cizojazyčné dokumenty.	Časová prodleva vyřízení Žádosti a běžící 60ti denní lhůta na doložení chybějících dokumentů.	Uchazeč musí potřebné dokumenty (např. potvrzení o studiu, výpis rejstříku trestů z Ukrajiny) dokládané k žádosti nechat přeložit do českého jazyka. Opětovná nutnost kontroly připravovaných dokumentů před podáním Žádosti.	
15	Pro budoucího zaměstnance není zajištěno ubytování.	Stěžejní dokument jako příloha k podání Žádosti o zaměstnaneckou kartu má za následek časovou prodlevu vyřízení Žádosti a běžící 60 ti denní lhůta na doložení chybějících dokumentů.	Ubytování zajištěno ze strany zaměstnavatele musí být doloženo dokumentem "Potvrzení o zajištěném ubytování" nebo si budoucí zaměstnanec může sehnat ubytování sám a bude doloženo k žádosti Nájemní smlouvou.	
16	Nebyl zaplacen správní poplatek ve výši 5 000 Kč při podání Žádosti u zastupitelského úřadu.	Bez úhrady správního poplatku nemůže být žádost přijata. Opětovně zařazení uchazeče na čekání nového termínu pohovoru se kterou souvisí časová prodleva a oddaluje se proces vyřízení až o několik týdnů.	Informovat budoucího zaměstnance o nutnosti mít s sebou hotovost ve výši 5 000 Kč jako úhradu správního poplatku za podání žádosti.	
17	Uchazeč přestal komunikovat se zaměstnavatelem.	Nepodání žádosti, zaměstnavatel přišel o zaměstnance, nutnost sehnat nového uchazeče a celý administrativní proces znova.	Snažit se budoucího zaměstnance pozitivně motivovat, snažit se být v kontaktu, telefonicky si oboustranně potvrdit blížící se termín pohovoru. Být v kontaktu ihned po absolvovaném pohovoru a informovat se na průběh.	
18	Ubytování není ze strany zaměstnavatele zajištěno bezplatně.	Riziko ztráty zaměstnance a hledání si jiného zaměstnání s výhodnějšími podmínkami.	Pokud zaměstnavatel o uchazeče stojí, musí se snažit zajistit mu podmínky, aby jej namotivoval k nástupu do zaměstnání a následně si zaměstnanec udržel jinými benefity.	
19	V trestním rejstříku uchazeče je pozitivní záznam.	Zamítnutí žádosti, ztráta budoucího zaměstnance, nemožnost takového uchazeče zaměstnat.	Důležitá je osobní schůzka (výběrové řízení) s uchazečem o zaměstnání ke zjištění informací o uchazeči a před schůzkou jej požádat o doložení tohoto výpisu z TR ještě před započítáním procesu a chystáním dokumentů.	TR - Trestní rejstřík
20	Aktuální válečná situace na Ukrajině má negativní vliv na proces.	Nemožnost příjezdu uchazečů kvůli branné povinnosti mužů. Nemožnost příjezdu stávajících zaměstnanců z Ukrajiny s již platnou pracovní smlouvou.	Taková situace byla těžko předvídatelná a nelze žádným způsobem ovlivnit. Jediným možným způsobem je nábor pracovníků z jiných zemí s volným přístupem na trh práce.	

Zdroj: (Brainstorming s odborníky)

Na negativní odpovědi v kontrolním seznamu Checklistu, byla navázána brainstormingová metoda What if, která hledá potencionální problémy, rizika a opatření k jejich nápravě.

6.5 Hodnotící tabulka pravděpodobnosti výskytu rizika

Pravděpodobnost výskytu rizika závisí na četnosti vzniku rizikových událostí v daném procesu.

Tabulka 3 Hodnotící tabulka pravděpodobnosti výskytu rizika

Pravděpodobnost výskytu rizika		
Nepravděpodobná	Riziko v procesu je ojedinělé	1
Velmi malá	Riziko v procesu je velmi malé	2
Malá	Riziko v procesu je malé	3
Mírná	Riziko v procesu je pravděpodobné	4
Vysoká	Není možné v průběhu procesu odhalit chyby	5

Zdroj: (vlastní)

Riziko neúspěšnosti v procesu je vysoké v mnoha směrech a to především, když zaměstnavatel vůbec nesplňuje podmínky pro zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec. Pokud by však byly splněny podmínky ze strany zaměstnavatele a ten je úspěšně v Programu již zařazen, vychází rizika například ze strany budoucího zaměstnance, který dostatečně nespolupracuje nebo nechápe, co je potřeba v procesu z jeho strany učinit či vyřídit do daného termínu, jistým problémem může být i laxní přístup budoucího zaměstnance, který si v probíhajícím procesu podání žádosti rozmyslí, budoucímu zaměstnavateli svůj záměr neoznámí a přestane komunikovat. Stejně tak je problémem nedoložení potřebných dokumentů a neodstranění chyb v podání, ale také nedostatečné proškolení odpovědné osoby, která má na starosti zaměstnávání cizinců a měla by tedy znát problematiku zaměstnávání a proces, který všechny strany dovede k úspěšnému vyřízení žádosti a tím přijetí uchazeče do pracovněprávního vztahu, což je v tomto procesu cílem.

6.6 Hodnotící tabulka závažnosti rizika

Hodnotící tabulka závažnosti rizika, posuzuje stanovení nutných opatření v případě, že dochází k problémům v průběhu procesu nebo nedojde k úspěšnému splnění procesu a k eliminaci nežádoucích postupů či událostí vedoucí k zamítnutí žádosti.

Tabulka 4 Hodnotící tabulka závažnosti následků rizik

Hodnota	Závažnost následků rizika
1	Závažnost bez nutných opatření
2	Závažnost, kterou je potřeba řešit, ale není neřešitelná
3	Závažnost, kterou je třeba řešit s odpovídající osobou za tuto problematiku
4	Závažnost, nutná řešit s budoucím zaměstnancem
5	Závažnost, nutná řešit s jednatelem

Zdroj: (vlastní)

6.7 Tabulka výsledných hodnot Pravděpodobnosti a Závažnosti rizik

Tabulka výsledných hodnot dává přehled o rizicích v procesu zaměstnávání cizinců.

Tabulka 5 Tabulka výsledných hodnot Pravděpodobnosti rizik a Závažnosti rizik

Tabulka výsledných hodnot Pravděpodobnosti rizik a Závažnosti rizik			
Riziko	Pravděpodobnost	Závažnost	Výsledná hodnota
1. Nepodaná hlášenka na Úřadu práce	4	3	12
2. Hlášenka inzerovaná méně než 30 dní	2	1	2
3. Společnost není dva roky na trhu	2	5	10
4. Společnost nemá více než 6 pracovníků na HPP	3	2	6
5. Není zveřejněná účetní závěrka	4	3	12
6. Zaměstnavatel má více než 6 zaměstnanců ale pouze na DPP	2	5	10
7. Společnost nemá proškoleného pracovníka	4	5	20
8. Budoucí zaměstnanec má málo informací	4	3	12
9. Absence uchazeče při přípravě dokumentů	3	4	12
10. Žádost o zam.kartu podaná korespondenčně	2	4	8
11. Nedostavení uchazeče do Lvova na pohovor	3	4	12
12. Absence potřebných dokumentů k žádosti	4	4	16
13. Nedoložení dokladů v originále	4	4	16
14. Nepřeložení dokumentů do českého jazyka	4	4	16
15. Není zajištěno ubytování pro budoucího zaměstnance	4	3	12
16. Nebyl zaplacen správní poplatek 5 000 Kč za žádost	4	4	16
17. Uchazeč přestal komunikovat se zaměstnavatelem	3	5	15
18. Nezajištěno bezplatné ubytování	4	2	8
19. Pozitivní záznam v trestním rejstříku	3	5	15
20. Negativní vliv na proces za válečné situace na Ukrajině	1	5	5

Zdroj: (vlastní)

Dosažené hodnoty pak charakterizují rozložení rizik v celém procesu a umožňují vytipovat nejzávažnější rizika, na které se musí zaměřit v prvé řadě.

6.8 Míra rizika

Míra rizika je kvantitativní a kvalitativní vyjádření rizik, které jsou definovány níže v tabulce.

Tabulka 6 Míra rizika

Bodový součin (stupeň)	Riziková skupina	Míra rizika - přijatelnost rizika
1 - 5	I.	Minimální rizika
6 - 11	II.	Mírná rizika
12 - 15	III.	Střední míra rizika
16 - 20	IV.	Vyšší míra rizika
21 - 25	V.	Závažná rizika

Zdroj: (vlastní)

Míra rizika je kvantitativní a kvalitativní vyjádření rizik, které jsou definovány níže v tabulce. V tabulce jsou obsaženy základní informace pro hodnocení rizik v daném procesu. Je tedy nezbytné, rizika poznat a následně vyhodnotit.

6.9 Matice rizik

Do tabulky matice rizik byla zaznamenána rizika seřazená podle pravděpodobnosti výskytu.

Tabulka 7 Matice rizik

Matice rizik						
Pravděpodobnost	Dopad	Velmi nízká (1)	Nízká (2)	Střední (3)	Vysoká (4)	Velmi vysoká (5)
	Vysoká (5)	5	10	15	20	25
	Mírná (4)	4	8	12	16	20
	Malá (3)	3	6	9	12	15
	Velmi malá (2)	2	4	6	8	10
	Nepravděpodobná (1)	1	2	3	4	5

Zdroj: (vlastní)

Hodnocení rizik bylo provedeno na základě znalostí z praxe. Výsledek ukazuje rizika s nejnižší a nejvyšší výslednou hodnotu a na jaká rizika se zaměřit. Pro snadný přehled je použita kartézská soustava složená ze dvou veličin (pravděpodobnost, závažnost). Do matice vstupují údaje na základě předešlé tabulky výsledných hodnot Pravděpodobnosti a Závažnosti rizik.

6.10 Návrhy na ošetření analyzovaných rizik

Doporučením na ošetření analyzovaných rizik je zcela jistě absolvovat informační semináře, pod záštitou Krajské hospodářské komory a komunikovat s dotčenými úřady. Tyto semináře jsou velmi důležité a jsou pořádány společně se zástupci Odboru azylové a migrační politiky, Úřadu práce, Cizinecké policie a Centra na podporu integrace cizinců. Cílem těchto seminářů, je seznámit firmy, jak mají postupovat při podávání Žádosti o zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec, jak podat Žádost o zaměstnaneckou kartu či prodloužení této karty pro zaměstnance z Ukrajiny, jaká je nabídka kurzů češtiny, kde probíhají adaptační kurzy a jak dlouho tyto kurzy trvají, jak zadávat nabídky volných pracovních míst, platové podmínky a jak nahlásit cizince na cizineckou policii.

Odpovědná osoba, která se ve firmě bude zabývat touto problematikou, by měla tyto semináře absolvovat, jelikož se zde dozví spoustu užitečných informací. Tyto semináře probíhají několikrát do roka a ze seminářů jsou účastníkům následně posílány emaily s prezentacemi, které byly vytvořeny k dané problematice od všech vystupujících zástupců daných úřadů, s kontakty na ně. Na semináře se opakovaně přihlašují firmy, které již s touto problematikou mají zkušenosti s cílem získat nové informace a být neustále v obraze. Během semináře se na zástupce obracejí s různými dotazy, na které je jim odpovídáno, což může výrazně pomoci firmám, které jsou na semináři poprvé a teprve se s touto problematikou seznamují.

7 SPOLEČNOST FLORSTYL S.R.O.

Na úvod praktické části je vhodné představit společnost, ve které pracuji. Společnost FLORSTYL s.r.o., se zabývá ekologickou funkcí krajiny, veřejného prostranství, parky, zadržování vody v krajině, obnovou rodinných zahrad či obnovou lesů. Realizuje výsadbu zeleně zahrad, intravilánu a krajiny měst a obcí. Tvoří prostředí, kde je lidem dobře, kde odpočívají a rádi tráví volný čas. Poskytuje komplexní a profesionální údržbu a následnou a rozvojovou péči o zahrady, městskou a krajinnou zeleň. Má i svůj vlastní projekční tým, který zpracovává všechny stupně projektové dokumentace a zajišťuje autorský i technický dozor. Pro tuto činnost společnost potřebuje především kvalifikované odborníky, kteří vynikají v dané oblasti. Proto má své vedoucí realizačních týmů, kteří vedou a dohlíží na kvalitně provedenou práci. Součástí realizační týmů a čet jsou kromě českých pracovníků právě i zahraniční pracovníci, převážně z Ukrajiny.

7.1 Projekční oddělení

Projekční tým se zabývá zahradní a krajinářskou architekturou. Řeší projekty zahrad, parků, zeleně sídel a krajiny. Zakládá si na spolupráci s dalšími odborníky, předními architektonickými ateliery a zručnými řemeslníky. Vždy nabízí komplexní přístup, detailní a kreativní řešení. Navrhuje veřejná prostranství, náměstí, obytné komplexy a sídliště, veřejné zahrady a parky, zahrady škol a všechna veřejně přístupná místa. Vytváří komplexní a koncepční řešení ploch, jejich provozu i náplně. Navrhuje fungující a obyvatelný prostor se zelení, mobiliářem, drobnou architekturou a zpevněnými plochami. Vytváří příjemná místa vhodná k životu a setkávání. Řeší prvky modrozelené infrastruktury a zadržování dešťových vod. Vytváří studie, územní studie a všechny další stupně projektové dokumentace. Zpracovává dendrologické posudky (Projekce, 2022).

7.2 Realizace

Tým zkušených odborníků provádí výsadby zeleně v intravilánu měst a obcí. Vysazují stromy, keře, trvalky, cibuloviny, zakládá parkové a květnaté trávníky na veřejných prostranstvích, náměstích, v obytných komplexech a na sídlištích, veřejných zahradách, parcích a lesoparcích, zahradách škol a všech veřejně přístupných místech. Realizuje prvky modrozelené infrastruktury, dešťové záhony, průlehy a svejly. V týmu jsou také kvalifikovaní, certifikovaní arboristé, kteří provádějí odborné arboristické práce, mezi které

patří kácení dřevin, jejich ochrana a ošetřování, tedy zajištění odborných řezů a instalací vazeb.

Všechny tyto činnosti jsou prováděny pomocí výškových technik s využitím hydraulických plošin nebo stromolezeckými technikami. Každá realizace veřejného prostoru je výzvou a společnost realizuje zakázky jakékoliv velikosti od drobných zakázek v řádu desítek tisíc až po komplexní zakázky v řádech desítek milionů korun. Disponuje moderní technikou, která umožňuje realizovat zakázky v souladu s nejmodernějšími trendy, postupy a poznatky. Objednatelům a zadavatelům zajišťuje maximální ochranu a využití jejich investic (Realizace, 2022).

7.3 Následná a rozvojová péče

Společnost poskytuje komplexní, profesionální údržbu a následnou a rozvojovou péči o zahrady, městskou a krajinnou zeleň. Následná a rozvojová péče je prováděna ekologicky a šetrně. Následné péče zahrnují pravidelné zálivky, řez y stromů a keřů, odplevelování záhonů, pravidelná seče trávníků. Samozřejmostí je likvidace bioodpadu (Následná a rozvojová péče, 2022).

7.4 Obnova lesa

Zabývá se také oblastí komplexních služeb v pěstební činnosti pro vlastníky a nájemce lesních porostů. Je držitelem licence, která opravňuje uvádět do oběhu reprodukční materiál lesních dřevin určených k obnově lesa zalesněním. Zajišťuje obnovu lesa zalesněním včetně dodání sadebního materiálu. Připraví plochu k zalesnění, chemické ošetření proti biotickým škůdcům, nátěr kultur proti okusu zvěří, stavbu oplocenek a individuálních ochran.

Lesy jsou obnovovány původní druhovou skladbou, složenou z buku lesního, dubu zimního, borovice lesní, jilmu horského, jedle bělokoré, lípy malolisté a jeřábu ptačího. Na podzim 2019 a v roce 2020 bylo zasazeno přes 1 000 000 sazenic (Obnova lesa, 2022).

7.5 Dotační poradenství

Společnost doporučí možnosti financování z vhodných dotačních titulů, jejichž výše se pohybuje od 60 % do 85 %. Nejčastějším dotačním zdrojem je Operační program životní prostředí (OPŽP). Tento dotační program umožňuje získat dotaci na ošetření stávající zeleně, výsadbu stromů, keřů, zakládání propustné šterkované plochy a vytvářet drobné vodní prvky (Dotační poradenství, 2022).

7.6 Organizační struktura

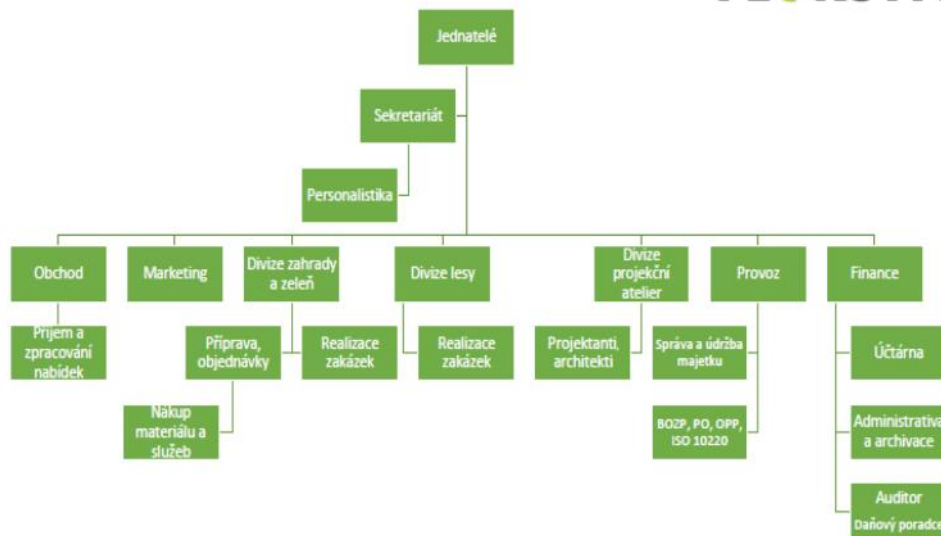
Společnost FLORSTYL s.r.o., má dva jednatele a pod sebou navazující sekretariát, personalistku a další oddělení. Jeden z jednatelů, je ve společnosti finančním ředitelem a dohlíží tak na ekonomické a finanční záležitosti společnosti.

Obchodní oddělení má na starosti příjem a zpracování zakázek, přípravu podkladů pro výběrová řízení a marketing, který zajišťuje prezentování, propagování, reklamu společnosti a služby, které společnost nabízí. Organizace je dále rozdělena do tří jednotlivých divizí, přičemž každá se zaměřuje na svůj daný „úsek“, ale jedna bez druhé nemůže fungovat. Vzájemná spolupráce je proto velmi důležitá.

Divize zahrady a zeleň zajišťuje vše, co je detailně popsáno v kapitole 5.2 - Realizace a v kapitole 5.3. - Následná a rozvojová péče. Činnost divize lesy je popsána v kapitole 5.4. a zaměřuje se na obnovu lesního prostranství, v současnosti se napravují škody, způsobené kůrovcovou kalamitou v Beskydech a divize projekční atelier projektuje krásné návrhy zahrad, pro které navrhuje vhodné rostliny, stromy a sazenice do daného terénu, organizuje schůzku s klientem na daném místě, které se má realizovat, doporučí a navrhne studii a možnosti výsadby, dojednávají se požadavky klientů k jejich spokojenosti. Někdy jsou projekční architekti i samotnými členy realizace přímo v terénu a dohlíží tak na samotnou výsadbu.

Dále je součástí společnosti i provozní oddělení, které zajišťuje chod společnosti, správu a údržbu majetku, BOZP, PO, OOP a finanční oddělení složené z účetního oddělení, mzdové účetní, administrativní podpory a externě i auditor a daňový poradce.

Personalistka je pro tuto semestrální práci velmi důležitým článkem, protože bez zkušeností, pravidelných školicích seminářů, praktických znalostí a stejně tak i firemní politiky, rentability a bezúhonnosti společnosti, by nebylo možné započít se samotným procesem zaměstnávání cizinců.

FLORSTYL®

Obrázek 4 Organizační struktura společnosti FLORSTYL s.r.o. (zdroj vlastní)

Ve společnosti je velmi důležitá úzká spolupráce všech oddělení a vedoucích pracovníků napříč jednotlivými úseky a podpora týmové práce, kde si každé oddělení řeší své kompetence a je zodpovědné za svůj pracovní úsek.

8 STANOVENÍ KONTEXTU PODLE NORMY ISO 31000: 2018

Tato kapitola si klade za cíl analýzu procesu zaměstnávání cizinců, kdy povinnosti při uzavírání pracovněprávního vztahu mezi tuzemským zaměstnavatelem a zaměstnancem jiné než české národnosti, jsou mnohem složitějšího rázu a pojí se s ním spousta administrativy a dlouhodobých procesů na sebe navazujících.

8.1 Cíl procesu zaměstnávání cizinců

Cílem procesu zaměstnávání cizinců je především úspěšné vyřízení žádosti o dlouhodobé pracovní povolení, kterému předchází spousta administrativy, postupů, ale také spolupráce s uchazečem, tedy s budoucím zaměstnancem cizí státní příslušnosti.

8.2 Prostředí organizace – interní

Jak již bylo popsáno výše, vybraná společnost se zabývá výsadbou veřejné zeleně, parky a krajiny měst a obcí, ekologickou funkcí krajiny, zadržování vody v krajině, obnovou rodinných zahrad či obnovou lesů. Poskytuje komplexní a profesionální údržbu a následnou a rozvojovou péči o zahrady, městskou a krajinnou zeleň. Součástí realizačních týmů a čet jsou kromě českých pracovníků i zahraniční pracovníci, převážně z Ukrajiny. Jejich získání do pracovního procesu však není jednoduchým procesem a vede dlouhá a dá se říci trnitá cesta, než se takový uchazeč stane zaměstnancem firmy. Ne každá společnost totiž splňuje podmínky, které by umožnily projít celým procesem zaměstnávání cizinců.

8.3 Prostředí organizace – externí

Společnost ovlivňují různá politická rozhodnutí, související se zaměstnáváním cizích státních příslušníků. V posledních dvou letech 2020 a 2021 bylo nejvíce ovlivněno v rámci různých opatření, které mají omezit šíření onemocnění Covid-19 a jednotlivé státy schengenského prostoru zavedly cestovní omezení, a to i na některých hranicích mezi sebou. Přibyla tak další komplikace, kdy zaměstnanci, kteří sice po dlouhém procesu získali pracovní povolení, ale nebyli kvůli těmto omezením vpuštěni na území cizího státu.

Covidová opatření se dotkla téměř všech firem, ale i obyčejných lidí. Z ekonomického hlediska působí na společnost i vlivy týkající se rok od roku rostoucí mzdy a s tím související i vysoké odvody vůči státu. Sotva se však situace kolem Covid-19, dá se říci zklidnila, zasáhla svět další událost v podobě války na Ukrajině, která opět změní dosavadní vývoj v zaměstnávání, vzhledem k mobilizaci ukrajinských pracovníků.

8.4 Stakeholders

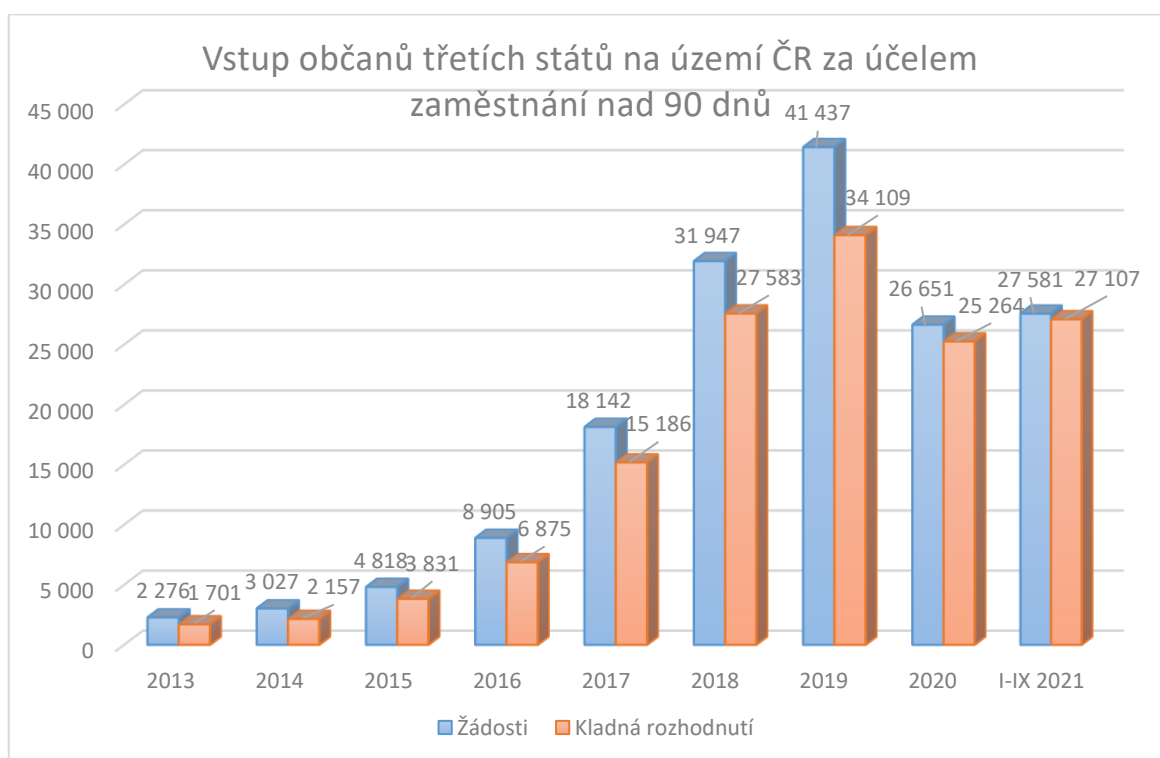
Mezi zainteresované strany pro správné fungování společnosti, patří především zaměstnanci, zákazníci, ať jsou jimi obyčejné fyzické osoby, podnikající fyzické, osoby, právnické osoby nebo města a obce.

8.5 Cíl společnosti

Cílem pro každou společnost je zajisté její ziskovost a udržení na trhu. S tím je spojeno mnoho dalších faktorů, a to především kvalitně odvedená práce, spokojení zákazníci a s tím související dobrá reklama, rodinné zázemí společnosti a zisk.

8.6 Různorodost kritérií rizik

Rizika v procesu zaměstnávání cizinců mohou být spatřeny ve více faktorech, a to jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně uchazeče. To má za následek chybovost a v konečné fázi neúspěšnost projít celým procesem, případně zdržení celého procesu v řádu několika měsíců či úplné zamítnutí žádosti.



Obrázek 5 Graf podaných žádostí a kladných rozhodnutí

(zdroj: MVČR)

Na grafu lze vidět přehled podaných žádostí za účelem zaměstnání nad 90 dnů od roku 2013 do září 2021 a počet kladně vyřízených podaných žádostí.

V roce 2013, 2014 a 2015 nebyl takový příliv občanů ze třetích zemí do České republiky. Tento zlom nastal v letech 2017 a stagnoval v roce 2019, kdy objem podaných žádostí byl až dvanáctinásobný oproti minulým obdobím. Dne 26. srpna 2019 vznikl program podporovaný vládou, s názvem Kvalifikovaný zaměstnanec (dříve Režim Ukrajina), za účelem dosažení ekonomického přínosu pro Českou republiku podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a cílem tohoto programu je poskytnutí přímé podpory zaměstnavatelům, kteří potřebují kvůli nedostatku českých pracovníků, přijmout kvalifikované zahraniční pracovníky. S nárůstem občanů ze třetích zemí však souvisí i vzrůstající administrativa a náročnost procesu, kdy ze 41 tis. podaných žádostí v roce 2019 bylo kladně vyřízeno 34 tis., a na 7tis. uchazečů zaměstnavatelé čekali marně, protože jejich žádostem z jakýchkoliv důvodů nemohlo být vyhověno. Nedostatky, které se vyskytovaly při vyřizování žádostí o zaměstnaneckou kartu, budou popsány v následující kapitole.

9 PODMÍNKY PRO ZAŘAZENÍ DO PROGRAMU

Nedostatky, které se objevují v žádostech, byly konzultovány s odborníkem na danou problematiku, paní Bohdanou Lavrovičovou z Krajské hospodářské komory Zlínského kraje, která má na starosti sekci Kontaktní centrum pro východní trhy. Budou specifikovány podmínky, za kterých je možné zařazení zaměstnavatele do Programu kvalifikovaný zaměstnanec a podmínky pro přijetí žádosti o zaměstnaneckou kartu, žadatele. Nedostatky byly definovány v kapitole 6 a následujících podkapitolách, kdy pomocí uvedených metod byly tyto nedostatky analyzovány.

Vzhledem k válečným událostem, které se už více jak měsíc odehrávají na Ukrajině, bude popsána i aktuální situace, která razantním způsobem změnila systém zaměstnávání ukrajinských pracovníků a za jakých podmínek je možné nyní ukrajinské pracovníky zaměstnat.

9.1 Podmínky zařazení zaměstnavatele do Programu Kvalifikovaný zaměstnanec

Při vstupu do programu Kvalifikovaný zaměstnanec musí zaměstnavatel splňovat několik podmínek:

- Ke dni zařazení, musí mít zaměstnavatel v pracovně právním vztahu minimálně 6 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr. (nevztahuje se na dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti);
- Dva roky před zařazením, musí aktivně působit na trhu práce (podnikání);
- Pravidelně zveřejňovat účetní závěrky do sbírky listin na příslušném rejstříkovém soudu s přílohou o počtu zaměstnanců;
- Nebyla v období 2 let před podáním žádosti uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce vyšší než 100 tis. Kč anebo opakovaně uložena pokuta vyšší než 100 tis. Kč za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů kontrolovaných Úřadem práce ČR, Státním úřadem inspekce práce nebo oblastními inspektoráty práce;
- Nahlášení volného pracovního místa na ÚP (CZ ISCO 4 – 8);
- Je vyžadována spolupráce zaměstnavatele s Centrem na podporu integrace cizinců v příslušném kraji ČR (je zahrnuto v čestném prohlášení);

- Uzavření pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu (plný úvazek);
- Uchazeč bude po celou dobu trvání pracovního poměru pobírat mzdu nebo plat v minimální výši 1,2 násobku zaručené mzdy (změna související s navýšením minimální mzdy v roce 2022).

Tabulka 8 Minimální zaručená mzda pro rok 2022

Skupina prací	Hodinová zaručená mzda 2021	Hodinová zaručená mzda 2022	Měsíční zaručená mzda 2021	Měsíční zaručená mzda 2022	1,2 násobek Zaručené mzdy v Kč za měsíc
1	90,50 Kč	96,40 Kč	15 200 Kč	16 200 Kč	19 440 Kč
2	99,90 Kč	106,50 Kč	16 800 Kč	17 900 Kč	21 480 Kč
3	110,30 Kč	117,50 Kč	18 500 Kč	19 700 Kč	23 640 Kč
4	121,80 Kč	129,80 Kč	20 500 Kč	21 800 Kč	26 160 Kč
5	134,40 Kč	143,30 Kč	22 600 Kč	24 100 Kč	28 920 Kč
6	148,40 Kč	158,20 Kč	24 900 Kč	26 600 Kč	31 920 Kč
7	163,90 Kč	174,70 Kč	27 500 Kč	29 400 Kč	35 280 Kč
8	181,00 Kč	192,80 Kč	30 400 Kč	32 400 Kč	38 880 Kč

Zdroj: (MPSV)

Tabulka minimální zaručené mzdy znázorňuje její růst v porovnání s rokem 2021, 2022 a poslední sloupec zobrazuje násobek 1,2 zaručené mzdy, kterou minimálně musí obdržet ukrajinští pracovníci.

9.2 Podklady pro zařazení do Programu Kvalifikovaný zaměstnanec

První zařazení

- Žádost o zařazení (tabulka v Excelu, nepodepisovat, neskenovat)
- Průvodní karta (ve Wordu, nepodepisovat, neskenovat)

- Potvrzení o bezdlužnosti – finanční úřad a ČSSZ
- Čestné prohlášení

Všechny tyto dokumenty jsou žadateli předány emailem Krajskou hospodářskou komorou při podávání žádosti

Platnost zařazení

- Trvá vždy jeden rok – během této doby lze hlásit další uchazeče na základě vyplněné žádosti a průvodní karty
- Po uplynutí doby platnosti je třeba opět zaslat potvrzení o bezdlužnosti a ČP

Poplatky za zařazení garantem

První zařazení a opakované zařazení po roce: 3 000 Kč za žádost + 200 Kč uchazeč.

Další uchazeči zařazení během platnosti: 1 500 Kč za žádost + 200 Kč uchazeč.

9.3 Doklady zaměstnance potřebné pro podání žádosti

- vyplněnou žádost o zaměstnaneckou kartu;
- platný cestovní doklad - nesmí být starší 10 let, musí obsahovat nejméně 2 prázdné stránky a doba jeho platnosti musí být delší nejméně o 3 měsíce, než je doba platnosti požadovaného víza; nesmí být poškozen;
- doklad o zajištění ubytování - znění § 100 písm. d) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky;
- 2 shodné fotografie (odpovídající současné podobě žadatele);
pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo alespoň smlouvu o smlouvě budoucí;
- doklad prokazující odbornou způsobilost - zároveň se doporučuje předložit jak vlastní originál dokumentu, tak i jeho ověřenou kopii, jelikož konzulát může dle zákona požádat v některých případech o předložení originálu dokladu za účelem posouzení pravosti předkládaného dokladu; originál se následně ihned vrací žadateli;

- doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů - v případě, že cizinec v posledních 3 letech pobýval nepřetržitě po dobu delší než 6 měsíců ještě v jiném státě než na Ukrajině, pak je konzulát oprávněn si vyžádat předložení rovněž i výpisu z rejstříku trestů tohoto státu (v tomto ohledu je rozhodující, zda je povolení k pobytu vydané tímto jiným státem delší než 6 měsíců, nikoliv faktický pobyt žadatele v této jiné zemi); v případě, že cizinec během svého života změnil příjmení, je třeba doložit výpisy z rejstříku trestů na všechna příjmení

9.4 Vstup cizinců na území ČR – Covid 19

Nelze opomenout ani komplikace spojené s pandemií Covid 19, která citelně zasáhla do života všem lidem na celém světě, ale i lidem cestujícím za prací. S vysokým rizikem nákazy COVID-19 nebo s velmi vysokým rizikem nákazy. Cestující ze zemí s vysokým rizikem nákazy musí před cestou do ČR oznámit svůj příjezd krajské hygienické stanici příslušné podle místa bydliště, a to vyplněním Příjezdového formuláře a potvrzení o jeho vyplnění předložit na vyžádání hraniční kontrole. Před vstupem na území ČR veřejnou dopravou (zejm. letadlem, vlakem, autobusem) cestující musí disponovat písemným potvrzením poskytovatele zdravotních služeb o negativním výsledku RT-PCR testu (max. 72 hodin od odběru).

Pokud se jedná o cizince s povolením k trvalému pobytu na území ČR vydaném ČR, mohou před vstupem na území České republiky hromadnou veřejnou dopravou disponovat i negativním výsledkem antigenního testu (max. 48 hodin od odběru). Dopravci neumožní přepravu cestujícím, kteří nepředloží test na přítomnost SARS-CoV-2 a příjezdový formulář.

Cizinci s povolením k trvalému pobytu v ČR vydaným ČR cestující individuální dopravou nemusí podstoupit test před cestou.

Po vstupu na území ČR platí pro všechny povinnost podstoupit v rozmezí 5. až 7. dne RT-PCR test na stanovení přítomnosti viru SARS-CoV-2. Do doby negativního výsledku RT-PCR testu musí cizinec všude mimo domov nosit respirátor nebo obdobný prostředek ochrany dýchacích cest.

Momentálně jsou veškerá opatření zrušena, ale je velmi pravděpodobné, že se stav opatření, může opětovně vrátit.

9.5 Zaměstnávání ukrajinských pracovníků v současné situaci

Současná situace související s válečným stavem na Ukrajině změnila a zjednodušila podmínky pro zaměstnávání ukrajinských zaměstnanců, protože ti jsou nyní postaveni na roveň občana Evropské unie. Zaměstnavatelům se nyní proces zjednodušil a stejně tak se otevřel pracovní trh pro občany z Ukrajiny. Nastala však procesní řízení a situace, které je potřeba řešit. Zaměstnanci, kteří mají zaměstnanecké karty, tyto karty jim končí a nacházejí se momentálně v České republice, si můžou si o prodloužení zažádat na OAMP (Odbor azylové a migrační politiky). Zaměstnanci, kteří si stihli podat žádost ve Lvově, ale již se nestihla jejich žádost vyřídit přes ministerstva a nemůžou zjistit, v jaké fázi se jejich žádosti nachází, si tak mohou zažádat o speciální vízum za „účelem strpění“ nyní nově s názvem „dočasná ochrana“. Probíhá registrační kolečko na tzv. KACPU (Krajské asistenční centrum pomoci Ukrajině), kde Ukrajinci obdrží toto speciální vízum s platností 1 roku. V tomto asistenčním centru se nachází zástupci cizinecké policie, kteří provedou evidenci příchozích osob z Ukrajiny, zástupci zdravotních pojišťoven, kteří registrují ke zdravotnímu pojištění a přidělují evidenční čísla pojištěncům, zástupci Úřadu práce, kteří poskytují informace a pomáhají vyplnit Žádost o příspěvek dávky hmotné nouze, zástupci bank, zřizující zdarma čísla účtu a jeho vedení.

Ještě nedávno museli občané z Ukrajiny žádat o povolení k zaměstnání na Úřadech práce. Nyní již bez této povinnosti. Jak se bude situace vyvíjet za rok, až tato víza skončí, zatím nikdo neví. Otevřený vstup na trh práce se i nadále týká pouze občanů Ukrajiny. Pro ostatní občany ze třetích zemí zůstal systém spojený s pracovním povolením stejný.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se věnuje problematice složitosti procesu zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, zejména z Ukrajiny a upozorňuje na úskalí s tím spojená. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část, která nastiňuje možná rizika, významy chyb, výskyt chyb, pravděpodobnost odhalení chyb, příčiny a tato rizika byla dále analyzována a vyhodnocována za pomoci aplikace různých metod. Jsou dále popsány důvody výběru procesu a ten je zaznačen formou vývojového diagramu. Byly použity metody jako CLA (Check list analysis), WHAT IF „Co když“ a na ni aplikovaná matice rizik. Těmito metodami bylo analyzováno, v čem jsou rezervy, jaká opatření zahájit, na jaká rizika se zaměřit a jak jim předcházet. Proces zaměstnávání cizinců není jednoduchým procesem. Vyžaduje maximální informovanost o dané problematice a využití spolupráce všech zúčastněných stran, ať už žadatele, který se v podání žádosti a formálních náležitostech zase tolik neorientuje, ale také administrativní podpora ze strany společnosti, v tomto případě personálního oddělení či odpovědné osoby za tuto problematiku, která pomůže celý proces zdárně dokončit. Aby však došlo k oboustranné spokojenosti, tedy spokojenosti společnosti, že získala nového zaměstnance, který zde může legálně pracovat a zaměstnance, který získal práci a může zde dlouhodobě pobývat, je vzájemná spolupráce a komunikace nutná. Bez vzájemné spolupráce a součinnosti zainteresovaných stran, se úspěšného výsledku a zdárného vyřízení povolení k dlouhodobému pobytu, strany bohužel nedočkají. Tato poměrně složitá agenda se snad na nějakou dobu zjednodušila vzhledem k současné nelehké situaci a otevřela tak zaměstnavatelům i zaměstnancům podstatně jednodušší cestu k zaměstnání. Jak se však situace bude vyvíjet do budoucna, je v tuto chvíli nejisté a ukáže ji až čas.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Aktuální informace, povolávací rozkazy, 2022. *Hospodářská komora České republiky* [online]. [cit. 2022-02-26]. Dostupné z: https://komora.cz/situaceukrajina/?utm_source=%C4%8Clensk%C3%A1+z%C3%A1kladna+HK+%C4%8CR&utm_campaign=2cd1bf154d-20201213_Newsletter+pro+pra%C5%BEsk%C3%A9+podnikatele28_COPY&utm_medium=email&utm_term=0_e8d8392b0f-2cd1bf154d-%5BLIST_EMAIL_ID%5D&ct=t%2820201213_Newsletter+pro+pra%C5%BEsk%C3%A9+podnikatele28_COPY%29

ARMSTRONG, Michael, 2002. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada. Expert (Grada). ISBN 80-247-0469-2.

BARŠOVÁ, Andrea a Pavel BARŠA, 2005. *Přistěhovalectví a liberální stát*. ISBN 80-210-3875-6.

ČESKO, 1991. Zákon č. 455/1991 Sb., Zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-455>

ČESKO, 1993. Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2?text=%E2%80%A2%09Usnesen%C3%AD%20p%C5%99edsednictva%20%C4%8Cesk%C3%A9%20n%C3%A1rodn%C3%AD%20rady%20%C4%8D.%202%2F1993%20Sb.%2C>

ČESKO, 1995. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117>

ČESKO, 1997. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48>

ČESKO, 1998. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>

ČESKO, 1999. Zákon č. 325/1999 Sb., Zákon o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-325>

ČESKO, 1999. Zákon č. 326/1999 Sb., Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>

ČESKO, 1999. Vyhláška č. 368/1999 Sb., Vyhláška Ministerstva vnitra, kterou se stanoví náležitosti a počty fotografií vyžadovaných podle zákona o pobytu cizinců. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-368>

ČESKO, 2003. Zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, v platném znění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-221>

ČESKO, 2004. Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění platném k 1.3.2010 (příložený zákon obsahuje pouze vybraná ustanovení, která jsou důležitá pro orientaci cizince v řízení před správními orgány. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-500>

ČESKO, 2004. Zákon č. 634/2004 Sb., Zákon o správních poplatcích. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-634>

ČESKO, 2004. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

ČESKO, 2004. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

ČESKO, 2005. Vyhláška č. 376/2005 Sb., Vyhláška, kterou se stanoví výše úhrady za stravu a ubytování poskytnuté v azylovém zařízení, výše kapesného a termíny jeho výplaty. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-376>

ČESKO, 2005. Vyhláška č. 447/2005 Sb., kterou se stanoví výše nákladů na ubytování, stravování a přepravu po území České republiky cizince zajištěného za účelem správního vyhoštění, v platném znění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-447>

ČESKO, 2006. Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-111>

ČESKO, 2006. Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-110>

ČESKO, 2008. Vyhláška č. 348/2008 Sb., Vyhláška o výuce a zkouškách znalosti českého jazyka pro účely získání povolení k trvalému pobytu na území České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-348>

ČESKO, 2010. Vyhláška č. 428/2010 Sb., stanovící okruh cizinců, kteří mohou pobývat v tranzitním prostoru mezinárodního letiště na území České republiky pouze na základě uděleného letištního průjezdního víza. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-428>

ČESKO, 2010. Vyhláška č. 429/2010 Sb., stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místě příslušném zastupitelském úřadu. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-429>

ČIŽINSKÝ, Pavel, 2012. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana*. 1. Praha: Linde. ISBN 9788072018871.

Dlouhodobý pobyt, účel studium, 2021. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2022-01-02]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodobypobyt.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>

Dlouhodobý pobyt, 2021. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2021-12-31]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodobypobyt.aspx>

Dotační poradenství, 2022. *FLORSTYL* [online]. [cit. 2022-03-11]. Dostupné z: <https://www.florstyl.cz/nabidka-sluzeb>

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

Ekonomická migrace a vládní programy, 2021. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. [cit. 2022-02-26]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomicka-migrace-a-vladni-programy--221756/>

HOLÝ, Dalibor, 2017. *Cizinci v České republice*. 17. vydání. Praha: Český statistický úřad. ISBN 978-80-250-2781-3.

HORÁKOVÁ, Milada, b.r. *Legal and Illegal Labour Migration in the Czech Republic: Background and Currents Trends* [online]. Geneva: International Labour Office, 34 [cit. 2021-11-20].

Informace pro občany Ukrajiny, 2022. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2022-02-26]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=22368652&docType=ART>

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, 2021. *MVČR* [online]. [cit. 2022-02-06]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

KOLDINSKÁ, Kristina, Harald SCHEU a Martin ŠTEFKO, ed., 2016. *Sociální integrace cizinců*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-87284-60-5.

Modrá karta, 2021. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2022-01-01]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

Následná a rozvojová péče, 2022. *FLORSTYL* [online]. [cit. 2022-03-11]. Dostupné z: <https://www.florstyl.cz/nabidka-sluzeb>

Občané třetích zemí - zaměstnanecká karta, 2021. *Občané třetích zemí - zaměstnanecká karta* [online]. [cit. 2022-01-01]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

Obnova lesa, 2022. *FLORSTYL* [online]. [cit. 2022-03-11]. Dostupné z: <https://www.florstyl.cz/nabidka-sluzeb>

Projekce, 2022. *FLORSTYL* [online]. [cit. 2022-03-11]. Dostupné z: <https://www.florstyl.cz/nabidka-sluzeb>

Průměrná mzda, 2022. *VZP* [online]. [cit. 2022-01-01]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/osvc/osvc-prumerna-mzda>

Realizace, 2022. *FLORSTYL* [online]. [cit. 2022-03-11]. Dostupné z: <https://www.florstyl.cz/nabidka-sluzeb>

SCHEU, Harald Christian, 2011. *Migrace a kulturní konflikty*. ISBN 978-80-87284-07-0.

STOJANOV, Robert et al., 2008. *Development, Environment and Migration*. 2008. Olomouc: Papírtisk, s.r.o. ISBN 978-80-244-1966-4.

TOMŠEJ, Jakub, 2020. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1.

TOŠOVSKÝ, Adam, 2011. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-652-3.

TRBOLA, Robert a Miroslava RÁKOCZYOVÁ, ed., 2011a. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I*. 1. vyd. Brno: Barrister & Principal. ISBN 978-80-87474-19-8.

TRBOLA, Robert a Miroslava RÁKOCZYOVÁ, ed., 2011b. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II*. 1. vyd. Brno: Barrister & Principal. ISBN 978-80-87474-20-4.

Trvalý pobyt, 2021. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2021-12-31]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-trvaly-pobyt.aspx>

Ukrajina, vyhlášení válečného stavu, 2022. *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky* [online]. [cit. 2022-02-24]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/cestujeme/aktualni_doporuceni_a_varovani/ukrajina_vyrazne_zhorseni_bezpecnosti.html

Uprchlíci a migranti, 2021. *UNHCR Česká republika* [online]. [cit. 2022-02-26]. Dostupné z: <https://www.unhcr.org/cz/365-cznews2016uprchlici-a-migranti-html.html>

VACULÍK, Jaroslav, 2002. *Češi v cizině - emigrace a návrat do vlasti*. Brno, Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3001-1.

VAKHITOVA, Gana, 2013. *Private employment agencies in Ukraine*. 2013. Budapešť: ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe. ISBN 978-92-2-128209-9.

Vízové informace, 2021. *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky* [online]. [cit. 2021-12-31]. Dostupné z:

https://www.mzv.cz/lvov/cz/viza_a_konzularni_informace/vizove_informace/trvaly_pobyt/doklad_prokazujici_pozadovanou_znalost.html

VÝROSTOVÁ, Eva, 2010. *Regionálna ekonomika a rozvoj*. ISBN 978-80-8078-361-7.

Základní podmínky pro zařazení do Programu, © 2017-2020. *Hospodářská komora České republiky* [online]. [cit. 2022-01-01]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/obchod-a-sluzby/prace-cizinci/>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

CLA	Check List Analysis
COVID -19	Coronavirus disease 2019
CZ – ISCO	Národní klasifikace zaměstnání
ČR	Česká republika
DROZD	Dobrovolná registrace občanů České republiky při cestách do zahraničí
EU	Evropská unie
EU/EHP	Evropská unie / Evropský hospodářský prostor
EČP	Evidenční číslo pojištěnce
GK LVOV	Generální konzulát Lvov
HPP	Hlavní pracovní poměr
KACPU	Krajské asistenční centrum pomoci Ukrajině
KHKZK	Krajská hospodářská komora Zlínského kraje
OAMP	Odbor azylové a migrační politiky
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
RT – PCR	Reverse transcription polymerase chain reaction
SARS – CoV	Severe acute respiratory syndrome
ÚP	Úřad práce
VFS	Vízové globální centrum
VZP	Všeobecná zdravotní pojišťovna
WHAT - IF	Co se stane když

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Zaměstnanecká karta (MVČR, 2020).....	25
Obrázek 2 Modrá karta (MVČR, 2020).....	27
Obrázek 3 Diagram procesu zaměstnávání cizinců (zdroj: vlastní)	38
Obrázek 4 Organizační struktura společnosti FLORSTYL s.r.o. (zdroj vlastní)	52
Obrázek 5 Graf podaných žádostí a kladných rozhodnutí.....	54

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Check list	42
Tabulka 2 What If	43
Tabulka 3 Hodnotící tabulka pravděpodobnosti výskytu rizika	45
Tabulka 4 Hodnotící tabulka závažnosti následků rizik	46
Tabulka 5 Tabulka výsledných hodnot Pravděpodobnosti rizik a Závažnosti rizik	46
Tabulka 6 Míra rizika	47
Tabulka 7 Matice rizik	47

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Název přílohy

PŘÍLOHA P I: NÁZEV PŘÍLOHY