

Návrh opatření na podporu integrace cizinců ve vybrané firmě

Bc. Vendula Pagáčová

Diplomová práce
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

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

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Vendula Pagáčová**
Osobní číslo: **M210653**
Studijní program: **N0413A050031 Management a marketing**
Specializace: **Management veřejné správy a regionálního rozvoje**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Návrh opatření na podporu integrace cizinců ve vybrané firmě**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Pomocí literárních zdrojů a právní legislativy zpracujte teoretické poznatky týkající se problematiky pobytu cizinců a jejich integrace.

II. Praktická část

- Provedte analýzu integrace cizinců ve vybrané firmě.
- Zhodnoťte bariéry a výzvy spojené s integrací cizinců.
- Na základě provedené analýzy vypracujte návrhová opatření.

Závěr

Rozsah diplomové práce: **cca 70 stran**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- CASTLES, Stephen, Hein de HAAS a Mark J. MILLER. *The age of migration international population movements in the modern world*. 5th edition. New York: The Guilford Press, 2014, 401 s. ISBN 978-1-4625-1311-6.
- DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, 375 s. ISBN 978-80-7554-148-2.
- KOLDINSKÁ, Kristina, Harald Christian SCHEU a Martin ŠTEFKO. *Sociální integrace cizinců*. Praha: Auditorium, 2016, 350 s. ISBN 978-80-87284-60-5.
- OECD. *International Migration Outlook 2022*. 46th edition. Paris: OECD Publishing, 2022, 408 s. ISBN 978-64-68412-3.
- RŮŽNÁK, Petr a Karel KUBEČKA. *Země Visegrádu a migrace: fenomén procesu migrace, integrace a reintegrace v kontextu bezpečnosti zemí V4*. Ostrava: Key Publishing, 2018, 468 s. ISBN 978-80-7418-292-1.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Lukáš Danko, Ph.D.**
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

Datum zadání diplomové práce: **10. února 2023**
Termín odevzdání diplomové práce: **21. dubna 2023**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Michal Pilík, Ph.D.
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2023

PROHLÁŠENÍ AUTORA

BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

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

Prohlašuji,

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

Ve Zlíně 20.04.2023
Jméno a příjmení: Bc. Vendula Pagáčová

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Cílem diplomové práce je představit návrh na podporu integrace cizinců ve vybrané firmě. V rámci řešení byla použita deskriptivní statistika doplněná kvantitativní analýzou polostrukturovaných rozhovorů. Podstatou analýzy bylo zjistit bariéry v procesu integrace cizinců ve vybrané společnosti. Provedeno analýzou byly potvrzeny teoretické poznatky v oblasti bariér integrace, s kterými se cizinci setkávají. Analýza dále potvrdila, že největší bariérou v oblasti integrace cizinců je jazyková bariéra. Bariéra představuje největší překážku u jejich integrace. Na základě poznatků z provedené analýzy bylo navrženo opatření, které má usnadnit, zlepšit nebo také odbourat identifikovanou bariéru, se kterou se cizinci potýkají. Za přínos práce je považován smysl podpory integrace cizinců a pomoc k odbourání integračních bariér.

Klíčová slova: integrace, bariéry, analýza, cizinec, projekt, migrace

ABSTRACT

The aim of the diploma thesis is to introduce a proposal for measures to support the integration of foreigners in a selected society. Descriptive statistics supplemented by quantitative analysis of semi-structured interviews were used in the solution. The essence of the analysis was to identify barriers in the process of integration of foreigners in the selected society. The analysis confirmed the theoretical knowledge in the area of integration barriers encountered by foreigners. The analysis also confirmed that the biggest barrier in the process of integrating foreigners is the language barrier. The barrier represents the biggest barrier to their integration. Based on the findings of the analysis, measures were proposed to facilitate, improve or also break down the identified barrier faced by foreigners. The contribution of the thesis is considered to be the sense of promoting the integration of foreigners and helping to break down integration barriers.

Keywords: integration, barriers, analysis, foreigner, project, migration

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala Ing. Lukášovi Dankovi, Ph.D. za jeho ochotu a cenné rady při vedení mé diplomové práce.

Dále bych ráda poděkovala své rodině a příteli za jejich trpělivost, pomoc a podporu při celé době studia.

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

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 MIGRACE A INTEGRACE	12
1.1 MIGRACE.....	12
1.2 INTEGRACE.....	15
2 PRÁVNÍ VÝCHODISKA A ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ	24
3 RELEVANTNÍ INSTITUCE PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ	26
4 CIZINCI A JEJICH ROZDĚLENÍ	28
4.1 OBČANÉ EU.....	29
4.2 OBČANÉ EU A JEJICH RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI.....	30
4.3 OBČANÉ TŘETÍCH ZEMÍ.....	32
II PRAKTICKÁ ČÁST	38
5 CIZINCI NA ÚZEMÍ ČR	39
6 TRH PRÁCE ČR	43
7 ANALÝZA INTEGRACE CIZINCŮ VE VYBRANÉ FIRMĚ	47
7.1 STRUKTURA A VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANCŮ.....	47
7.2 METODIKA VÝZKUMU A SBĚR DAT.....	50
7.2.1 Rozhovory.....	51
7.3 SHRnutí PROVEDENÉ ANALÝZY.....	55
8 IDENTIFIKACE BARIÉR A VÝZEV SPOJENÝCH S INTEGRACÍ CIZINCŮ	57
9 NÁVRH OPATŘENÍ NA PODPORU INTEGRACE CIZINCŮ VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI	59
9.1 PROJEKT: KURZY ČESKÉHO JAZYKA.....	59
9.1.2 Cíl projektu.....	60
9.1.4 Zdůvodnění projektu.....	61
9.1.5 Výstupy projektu.....	62
9.1.6 Časová analýza projektu – harmonogram.....	62
9.1.7 Rizika projektu a jejich analýza.....	64
9.1.8 Nákladová analýza.....	66
9.2 SHRnutí PROJEKTU.....	71
ZÁVĚR	72
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A INTERNETOVÝCH ZDROJŮ	73
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	81
SEZNAM OBRÁZKŮ	82

SEZNAM TABULEK.....	83
SEZNAM GRAFŮ	84
SEZNAM PŘÍLOH.....	85

ÚVOD

Problematika integrace cizinců se stává velmi důležitým tématem společnosti. Nedostatečná nebo neúspěšná integrace přináší riziko vytváření uzavřených komunit cizinců, nárůstu xenofobie, netolerance ve společnosti apod. Integrace cizinců je zásadním nástrojem úspěšné migrační politiky, kdy se jedná o oboustranný proces, do kterého vstupují cizinci i majoritní společnost.

Diplomová práce se zabývá problematikou integrace cizinců ve vybrané firmě. Společnost na trhu práce působí již řadu let. V posledním roce přijala do svých řad zaměstnanců větší počet cizinců, u kterých shledává problém s jejich integrací do společnosti. Jedná se o aktuální problém, který je především spojen s větším počtem přicházejících osob z Ukrajiny, kde v posledních měsících stále probíhá válečný konflikt.

Hlavním cílem diplomové práce je vytvoření návrhu na podporu integrace cizinců ve vybrané společnosti pomocí provedené deskriptivní statistiky, která je doplněná kvantitativní analýzou v podobě polostrukturovaných rozhovorů. Cílem prováděné analýzy je zjistit, jaká je klíčová bariéra v integraci cizinců. Na základě zjištěných poznatků bude navrhnout projekt, který napomůže k odbourání klíčové bariéry.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část pojednává o teoretických poznatcích v oblasti migrace a integrace, kde představuje způsoby a tendence migrace, a také rozdělení a bariéry integrace. Dále představuje právní východiska a instituce, které se zabývají uvedenou problematikou v oblasti pobytových oprávnění cizinců. V neposlední řadě je definován pojem cizinec, jeho rozdělení a možnosti pobytových oprávnění na území České republiky.

Na začátku praktické části jsou představeny data cizinců na území a na trhu práce České republiky. Následně je charakterizována vybraná firma a provedena analýza struktury zaměstnanců, která je doplněna polostrukturovanými rozhovory zaměstnanců. Na základě získaných dat jsou zhodnoceny identifikované bariéry. Po sesbírání všech poznatků je navrhnout projekt na podporu integrace cizinců, který má za cíl odbourat klíčovou bariéru v integraci cizinců ve vybrané firmě.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem diplomové práce je vytvoření návrhu na podporu integrace cizinců ve vybrané firmě, a to na základě aplikace poznatků z provedené analýzy. K dosažení cíle práce bude předcházet deskriptivní statistika, která bude doplněna o kvantitativní analýzu polostrukturovaných rozhovorů. Diplomová práce bude rozdělena na dvě části.

Teoretická část bude zaměřena na představení hlavních pojmů v oblasti integrace a migrace, právních východisek v oblasti pobytu cizinců, relativních institucí, které se problematikou pobytu cizinců zabývají, rozdělením cizinců a jejich pobytových oprávnění. Teoretická část práce bude provedena metodou literární rešerše, která bude udávat ucelený pohled na problematiku pobytových oprávnění cizinců a jejich integrace.

Záměrem praktické části bude dosažení cíle práce (pomocí deskriptivní statistiky, která bude doplněna kvantitativní analýzou polostrukturovaných rozhovorů). Bude pracováno s primárními (rozhovory) a sekundárními daty (interní zdroj společnosti). Na základě analýzy bude představen návrh na podporu integrace cizinců ve vybrané společnosti. Polostrukturované rozhovory budou probíhat ve vybrané společnosti v období března až dubna 2023, dle časových možností vytipovaných respondentů. Při provádění rozhovorů budou otázky zaměřeny na problematiku integrace cizinců do společnosti.

Dle výsledků analýzy bude navržen návrh projektu na podporu integrace cizinců ve vybrané společnosti. Návrh projektu bude obsahovat popis samotného projektu, jeho zdůvodnění, cílovou skupinu a následně bude podána jeho finanční, časová a riziková analýza.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 MIGRACE A INTEGRACE

Integrace cizinců je jedním ze zásadních nástrojů úspěšné migrační politiky. Migrace je proces prostorového přemístění osob přes hranice, který je spojen se změnou bydliště na krátkou či dlouhou dobu. Integrace je proces začlenění emigrujících osob do majoritní společnosti dané země.

1.1 Migrace

Pojem migrace je spojován s etnickou a rasovou rozmanitostí, patřící k nejrozsáhlejším tématům společnosti. Stěhování populace za novými příležitostmi, tak aby unikli nebo předešli chudobě, konfliktům či zhoršení životního prostředí. Migrace však změnila svůj charakter s počátkem evropské expanze v 16. století a průmyslovou revolucí z 19. století, kdy se uvedl do pohybu masivní přesun obyvatelstva z venkovských oblastí do měst v rámci hranic i přes ně. (Castles, Haas a Miller, 2014, s. 6)

Uher et. al. si představují migraci jako společenský pohyb, který v češtině vyjadřují jako proces stěhování. Jedná se tedy o pohyb v prostoru, jehož účelem je změnit místo pobytu, které může být bráno jako dočasné nebo trvalé. Tato změna může být vnímána pozitivně nebo jako vynucené rozhodnutí. Jedná se tedy o změnu území, kdy je vyvolán přesun člověka na jiná místa. Krátkodobé návštěvy, každodenní dojíždění i přes hranice za prací, není bráno jako migrace. (2016, s. 7)

Migrace lidstva existuje již řadu let. Jedná se o globální jev, který je ovlivněn ekonomickými, sociálními, politickými, kulturními, environmentálními, zdravotními a vzdělávacími faktory. Přesněji tedy jde o pohyb menšin, které mění bydliště uvnitř nebo přes hranice administrativních jednotek státu. Nejčastější příčinou migrace jsou ekonomické, kulturní či populační důsledky. Pokud se podíváme na migraci z demografického hlediska, můžeme ji vyjádřit hned několika ukazateli např. migračním saldem. To vypočítáme jako počet přistěhovalých mínus počet vystěhovalých v dané oblasti. Ve 21. století bývá migrace v oblastech konfliktu běžným jevem. Migraci můžeme rozdělit na dobrovolnou, což je migrace za prací či za příbuznými, nebo migraci nucenou, kdy se jedná o příčinu, která zhoršuje životní situaci. Nejvíce emigrantů v posledních letech přichází z Afghánistánu a Palestiny. Odhaduje se, že přibližně 150 000 000 až 185 000 000 osob žije v jiném státě, než se narodilo. (Rožňák a Kubečka, 2018, s. 143–145)

Migraci lze klasifikovat několika způsoby, obvykle se dělí na kategorie:

- a) dle politických hranic, překračování politických hranic jako jsou okresy, kraje a stát:
 - vnitřní migrace – je v rámci jednoho státu, jedná se o překročení politické hranice, a to v rámci státu nebo mezi státy, města nebo z města nebo obráceně;
 - mezinárodní migrace – probíhá napříč hranicemi jednotlivých zemí;
- b) dle vzorců pohybu na základě klasifikace osob dle sociálního postavení:
 - kroková migrace – začíná přesunem z malého místa do většího sídla ve městě;
 - kruhová migrace – tzv. cyklická migrace, kdy mezi výchozím a cílovým místem je minimálně jeden návrat;
- c) sezonní migrace, řídí se sezónními špičkami v oblasti poptávky po pracovních silách, zejména v zemědělství:
 - řetězová migrace – je fází životního cyklu rodin, které migrují z jednoho místa na druhé a následně zde převedou lidi ze svého domova;
- a) dle rozhodovacích přístupů:
 - dobrovolná migrace – na základě svobodného rozhodnutí člověka, který má iniciativu žít na lepším místě a zlepšit tak svou finanční situaci a mnoho dalších faktorů;
 - nedobrovolná migrace – na základě svobodné vůle člověka, který je nucen opustit svůj domov z důvodu nepříznivého životního prostředí či politických situacích;
 - vynucená migrace – situace, která vybízí k přemístění nebo pohybu mimo místo bydliště.

(Migration and Its Impact on Cities, 2017)

U migrace představuje Uher et. al. tři dimenze, a to:

- změnu bydlení;
- změnu zaměstnání;
- změna v sociálních vztazích. (2016, s. 7)

Castles, Haas a Miller udává tendence migrace jako:

- globální migrace – více zemí významně ovlivňuje mezinárodní migraci. Imigrační země mají tendenci přijímat migranty ze stále rozmanitějších a zdrojových zemí;
- změna směru dominantních migračních toků – po druhé světové válce se změnil tok migrace, dříve Evropané kolonizovali a osidlovali jiné země, nyní je Evropa hlavní cíl globální migrace;
- diferenciací migrace – není pouze jeden důvod migrace (např. pracovní, sloučení rodiny aj.);
- rozšíření migračního přechodu – dochází k němu, když se tradiční země emigrace stávají zeměmi imigrace;
- feminizace pracovní migrace – v minulosti v mnoha pracovních migracích převažovali muži a ženy byly často řešeny v rámci kategorie sloučení rodiny;
- rostoucí politizace migrace – domácí politika, bilaterální a regionální vztahy a národní bezpečnostní politika státu. (2014, s. 16)

Dokument, který v Evropě řídí celkovou migrační politiku a je vydán Evropskou radou nese název Evropský pakt o přistěhovalectví a azylu. Byl vydán v roce 2008, kdy migrační toky byly poměrně nízké. Hlavními prioritami dokumentu jsou: podpora legální migrace, boj proti nelegální migraci a posílení vazby mezi migrací a rozvojem. Dále shrnuje pět zásad, kterými se Evropská unie (dále jen EU) v oblasti migrační politiky řídí. Pakt ve svém úvodu varuje před možnými dopady nezvládnutí migrace a nutnost zohledňovat absorpční kapacity Evropy z hlediska trhu práce a bydlení, zdravotnictví, vzdělání a sociálních služeb. (Keller, 2017, s. 14–16)

Přítok legální migrace v České republice v letech 2020-2021

V roce 2020 získalo povolení k pobytu, které je delší než 12 měsíců 49 000 cizinců. Jednalo se převážně o pracovní pobytová oprávnění tj. 57,1 % oprávnění, dále povolení k pobytu za účelem rodinným či sloučením rodiny, což tvořilo 24,7 %, další skupinou byli studenti, kterých bylo 11,3 % a zbylých 6,9 % byly různé účely povolení k pobytu (např. podnikání, sportovní aj). Dále bylo vydáno přes 2 100 krátkodobých víz, jejichž velká část tvořila víza vydaná za účelem studia a sezónního zaměstnání. (OECD, 2022, s. 226)

V roce 2021 se zvýšil počet žadatelů o azyl o 33,3 % tj. 1 100 žadatelů. Jednalo se převážně o občany Ukrajiny, Gruzie a Afghánistánu. V tomto roce se stále Česká republika (dále jen

ČR), potýkala s přetrvávajícími dopady pandemie COVID-19 na migrační toky. Omezení všech nutně nezbytných cest na území ČR, která byla zavedena v roce 2020 v reakci na vypuknutí pandemie COVID-19, která se řídila doporučením Evropské komise, však začala v průběhu roku 2021 postupně zmírňovat svou tendenci. Navzdory pandemii však ČR udělila přes 199 000 krátkodobých víz a 58 500 dlouhodobých víz a povolení k pobytu státním příslušníkům třetích zemí. V roce 2021 se také přistěhovalo přes 14 500 občanů EU a Evropského hospodářského prostoru (dále jen EHP) a 4 000 jejich rodinných příslušníků do ČR. V tomto roce také byla přijata novelizace zákona o pobytu cizinců, která zavedla nové požadavky na identifikaci a zdravotní pojištění migrantů v zemi. Všem občanům třetích zemí a jejím rodinným příslušníkům musí být vydávány pobytová oprávnění s biometrickými údaji. Pokud se jedná o změnu ve zdravotním pojištění, všichni státní příslušníci třetích zemí musí být pojištěni v rozsahu komplexního zdravotního pojištění Všeobecné zdravotní pojišťovny (dále jen VZP). Tento požadavek se však nevztahuje na osoby, které mají hrazeno zdravotní pojištění z českého veřejného pojištění nebo na migranty, kteří jsou ze států, s jimiž je uzavřena mezinárodní smlouva o hrazeném pojištění (např. Turecko). Hlavní národnosti, které přicházeli do ČR byly: Ukrajinci (26 %), Slováci (20 %) a Vietnamci (10 %). (OECD, 2022, s. 226)

1.2 Integrace

Etapa života v nové zemi se nazývá integrace nebo také asimilace, uvádí Pham. Pojem asimilace se používá spíše ve Spojených státech amerických a pojem integrace v evropském znění. Jedná se tedy o vícedimenzionální pojem, který se týká aspektů života migrantů včetně jejich ekonomiky, společnosti a psychologie. Integraci ze stránky sociální, ovlivňují dvě skupiny bariér, a to individuální nebo strukturální. Mezi individuální bariéry řadíme věk, délku pobytu na území, jazyk, úroveň vzdělání, sociální vazby či osobní nedostatky. Strukturální bariéry se spíše vyskytují ve státní či veřejné sféře. Lze je chápat jako obtíže v přístupu sociálních atributů a službách vytvářených ve státních či veřejných oblastech. (2022)

Kelner přemýšlí o integraci jako o hledání odpovědi v otázce zapojení určité skupiny nově příchozích do společnosti, tak aby se cítili jako ti prvotní. Pro migranty a jejich integraci je v zásadě přínosné osvojit si jazyk dané země. Cílem integrace je to, aby společnost držela pohromadě a nerozpadla se. (2017, s. 163)

Integraci lze rozdělit dle Cheng et al. do následujících kategorií, a to: ekonomickou, politickou, sociální a kulturní. (2022, s. 3)

Ekonomická integrace

Představuje proces, u něhož se vytváří nová integrační seskupení z původních zakladatelských subjektů. Rozlišujeme různé stupně ekonomické integrace v návaznosti na míry pravomocí, které jsou přeneseny ze základních úrovní na nové seskupené. Jedná se o tyto stupně:

- oblast volného obchodu – členské státy odstranily překážky vzájemného obchodu, ponechaly si vlastní přístup k obchodu s nečlenskými státy;
- celní unie – jedná se o oblast volného obchodu, která je doplněna o společnou obchodní politiku vůči nečlenským státům;
- společný trh – jedná se o celní unii, která je doplněna uvolněním pohybu výrobních faktorů v rámci daného trhu, avšak zůstávají fyzické (státní hranice) a technické bariéry (normy a předpisy);
- vnitřní trh – liberalizace volného pohybu zboží, služeb, kapitálu a osob, jsou zde odstraněny technické, fyzické a daňové bariéry;
- hospodářská a měnová unie – koordinace hospodářské politiky a charakteristika vnitřního trhu, členské měny jsou nahrazeny společnou měnou;
- politická unie – hospodářská a měnová unie je doplněna politickými institucemi, které přebírají plnou odpovědnost za fungování unie. Může se jednat o federativní nebo konfederativní typ. (Ekonomická integrace, ©2005–2022)

Sociální integrace

Jak uvádí Cheng et.al. jedná se o systematický, více subjektový, vícedimenzionální a fázový proces, který se odehrává v několika fázích, a to na úrovni komplexního procesu. Sociální integrace je ovlivněna strukturálními faktory a ty dělíme do tří úrovní: mikro (lidský kapitál), mezo (sociální kapitál) a makro úroveň (politický systém). Tyto úrovně ovlivňují integraci přistěhovalců. Lidský kapitál se rozumí procesu integrace jejímž nedostatkem jsou pracovní dovednosti či střety s původními kulturními hodnotami migrantů, především v oblasti vzdělání, jazyka nebo pracovních zkušeností. Sociální kapitál představuje nedostatky v sociálních sítích či komunikačním statusu přistěhovalce. Politický systém ovlivní míru sociální integrace přistěhovalců svými strukturálními vlivy. (2022)

Sociokulturní integrace

Oproti Cheng et al., Mitrofanova et al. rozšiřuje pojetí o sociální integraci na sociokulturní integraci, která zapojuje cizince do vzdělávacího procesu, ale také do prostředí a místní kultury. Důležitým faktorem je kulturní spřízněnost a zkušenost se sociokulturními interakcemi na vysoké úrovni mezi zeměmi. Sociokulturní integrace je mnohem jednodušší pro cizince, kteří plyně ovládají jazyk země, v které například studují. Znalost jazyka dané země je významným faktorem k úspěšné sociální integraci a má také pozitivní vliv na proces interkulturní komunikace a pochopení kultury a zvláštností. (2021)

Sociokulturní a ekonomická integrace migrantů se dle Terzakis a Daskalopoulou stále rozšiřuje. Sociální soudržnost a socioekonomická udržitelnost mohou být ohroženy odcizením migrantů, kteří trpí nejistotou v souvislosti se zaměstnáním, ekonomickou deprivací či nerovnosti v sociálním životě, ohroženy. Mezi klíčové determinanty míry sociokulturní integrace jsou věk, pohlaví a profesní status. Sociokulturní integrace tak umožňuje migrantům využít rozvoj dovedností v hostitelských zemích, což může být rozhodující ekonomickou pákou pro posílení sociokulturní integrace migrantů. Předpokladem je, že sociokulturní integrace je vyšší úrovní integrace. Jedná se tak o konečný výsledek, který zajišťuje sociální udržitelnost komunit. Čím více pocítuje migrant hostitelskou zemi jako místo trvalého pobytu, tím více dochází k interakci z hlediska sociokulturního života komunity. (2021)

Bariéry integrace

V průběhu pobytu v hostitelské zemi se mohou cizinci setkat s komplikacemi, které jim znesnadňují cestu v procesu integrace do majoritní společnosti. Jednou z největších bariér, kterou shledávají autoři i samotní cizinci je jazyk dané společnosti. Heriban a Čerychová dále představují kulturní bariéru a bariéry v oblasti bydlení a zdravotní péče. Oproti Heribanové a Čerychové, Vavrečková a Byštýr ještě přidávají bariéry v oblasti pobytových oprávněních či bariéry na trhu práce. (2020, 2010)

Jazyková bariéra

Jak uvádí Heriban a Čerychová a zároveň i Vavrečková a Byštýr, jedná se o klíčový aspekt integračního procesu, který umožňuje cizinci zařadit se do společnosti a zároveň se uplatnit na trhu práce v hostitelské zemi. Zvládnutí jazyka je podmíněno jak věkem, tak i národností cizince, vzděláním a celkovou motivací cizince. Jazyková bariéra pak může být zdrojem mnoha nedorozumění. (2020, 2010)

Kulturní bariéra

Cizinci neznají různé typy služeb, mohou tak mít chybné představy o tom, jak se chovat ke státním úřadům či jiné normy chování pro muže a ženy. Dle principů řádné správy má úřad zajistit všem stejný přístup a odbourat tak možné bariéry. Kulturní bariéra je také ovlivněna vzděláním, věkem a svým původem či vztahem k náboženství cizince. (Heriban a Čerychová, 2020)

Bariéry v oblasti pobytových oprávnění

Vavrečková a Baštýř shledávají bariéry v oblasti pobytových oprávnění u cizinců s dlouhodobým pobytem, konkrétně u občanů třetích zemí, kteří dle legislativy nesmí měnit po určitou dobu svého pobytu na území svůj účel pobytu tzn. pokud mají účel zaměstnání, tj. mají zaměstnaneckou kartu, nemohou přejít na dlouhodobý pobyt podnikání (pouze tak vykonávat samostatně výdělečnou činnost). Při ztrátě zaměstnání mají držitelé zaměstnaneckých karet časovou lhůtu pro podání nové žádosti o změnu zaměstnavatele. Pokud tak neučiní, pobyt jim zaniká. (2010)

Bariéry na trhu práce

Bariéra v oblasti zaměstnávání cizinců je shledána s přístupem na trh práce. Pro občany třetích zemích, konkrétně držitele zaměstnaneckých a modrých karet je důležité, aby zaměstnavatel měl hlášené volné pracovní místo v evidenci úřadu práce. Toto místo musí projít průzkumem trhu práce ČR a následně může být nabídnuto cizincům a držitelům modrých a zaměstnaneckých karet. (Vavrečková a Baštýř, 2010)

Bariéry v oblasti bydlení

Problémem je s nedostatkem levných a sociálních bytů, které by si cizinci po svém příjezdu mohli dovolit. Značná část cizinců využívá ubytování na ubytovnách nebo skupinového bydlení. Vzniká zde pak napětí mezi migranty či poskytovateli ubytování, jak z hlediska nedostatečné infrastruktury, a tak kapacity služeb. Ubytovatele však od cizinců vyžadují často vyšší nájem než od majoritní společnosti nebo diskriminují právě cizince, z důvodu možných předsudků, které v majoritní společnosti kolují. (Heriban a Čerychová, 2020)

Bariéry v oblasti zdravotní péče

Mezi hlavní bariéry v této oblasti řadí Herdiban a Čerychová neznalost fungování zdravotního systému, špatnou orientaci migrantů i zdravotnického personálu v podmínkách pojištění, komunikační bariéry, nelegální aktivity některých zaměstnavatelů, kteří

se vyhýbají platbě zdravotního pojištění. Občané třetích zemí musí mít po celou svou dobu pobytu zajištěné komplexní zdravotní pojištění od VZP, pokud nejsou zaměstnání a zaměstnavatel za ně neodvádí sociální a zdravotní pojištění. Jedná se o značně vyšší částku, kterou cizinec musí uhradit v daném termínu, tak aby mohl získat pobytový status na území. Jedním z kritérií, které ovlivňuje délku možného pobytu na území, je právě zmíněná délka uhrazeného pojištění. (2020)

Integrační politika

Jedná se o proces zasahující do mnoha oblastí, kdy klíčovým zachováním je sociální soudržnost a ekonomický rozvoj země. Je to oboustranný proces, do kterého vstupují cizinci, tak majoritní společnost. Daný proces musí být založen na oboustranném přínosu pro obě strany tzn. pro cizince a majoritní společnost. Integrace dále podmiňuje úspěšnou imigraci. Cílem imigrační politiky je podporovat legálně pobývajících cizince a jejich začleňování do společnosti. Dalším cílem je předcházet vytvářením konfliktu ve společnosti, uzavírání komunit cizinců, sociálnímu vyloučení aj. (Integrační politika, © 2023)

Integrační politika je vůči migrantům ovlivněna dvěma faktory, a to že ČR je malou tranzitní zemí bez vnějších schengenských hranic a za druhé, že má historickou zkušenost zejména z komunismu. Charakter integrační politiky je třeba tedy klasifikovat s ohledem na pravidla udělování občanství. Díky vstupu do EU je zmírněna restriktivní migrační a integrační politika. Po vstupu do EU, ČR reformovala spíše migrační politiku než integrační politiku. Integrační politika selhává především díky primárním aktivitám, které realizují centrální orgány ČR. Nejaktivnějšími účastníky této politiky jsou neziskové organizace, které v mnoha ohledech vykonávají činnosti lokálních aktérů. Nyní integrační politika funguje na státní a lokální úrovni. (Bauerová, 2018)

Crawfordová uvádí 10 způsobů, jak mohou země pomoci migrantům s integrováním se do společnosti. Jedná se o tyto způsoby:

1. poskytnout integrační služby, co nejdříve od příchodu migranta na území;
2. zohlednit při rozptylování humanitárních migrantů po zemi, zda jsou pro ně dostupná pracovní místa a odpovídají jejich dovednostem;
3. zacházet s migranty dle odlišnosti na jejich původ;
4. věnovat pozornost nezletilým osobám bez doprovodu, kteří dosáhli věku povinné školní docházky;

5. rovný přístup k integračním službám pro humanitární migranty v celé zemi;
6. nechat azylanty najít zaměstnání;
7. kontrola, zda zahraniční kvalifikace a pracovních zkušeností lze akceptovat v zemi;
8. řešení problémů duševního a fyzického zdraví;
9. stavět na občanské společnosti;
10. uvědomění, že integrace u méně vzdělaných osob může trvat dlouho. (2016)

Integrace na území ČR

Pojem integrace chápeme jako proces, který umožňuje postupně se začlenit do české společnosti. Cílem je oboustranné a nekonfliktní soužití cizinců a majoritní společnosti. Základním nástrojem integrační politiky cizinců je Koncepce integrace cizinců. Ta definuje bariéry integrace, nastavuje záměry politiky integrace ČR aj. Cílovou skupinou jsou občané třetích zemích, tj. mimo EU, EHP a Švýcarsko, kteří pobývají legálně na území ČR. Do výjimečných případů integrace řadíme občany EU/EHP a Švýcarska. Do cílové skupiny však nespádají žadatelé o mezinárodní ochranu. (Integrace cizinců, 2020)

Ze základních prvků integrace do pracovního a místního prostředí je zvládnutí českého jazyka. Důvodem je, že většina Čechů nemluví plynule anglicky, a to může být problémem komunikace a přizpůsobení se místním komunitám. Cizinci, kteří hovoří česky, se rychleji začleňují do společnosti. V případě pracovní integrace je nutná koordinovaná podpora a komplexní péče ze strany zaměstnavatele. Určitý stupeň integrace by měl být kladen na harmonii a soužití s většinou společnosti, tj. získání důvěry v novém prostředí a kontrolou nad svým životem a prací. Integrace cizinců v ČR je zkoumána především kvůli sociálnímu vyloučení skupin cizinců. (Fichtnerova, Vackova a Nathan, 2022)

Koncepce integrace cizinců – ve vzájemném respektu – aktualizace v roce 2016

Jedná se o analýzu, která byla zaměřena na populaci cizinců do roku 2015. Prioritní skupinou jsou občané třetích zemí, kteří legálně pobývají na území ČR, a to na základě dlouhodobého víza, dlouhodobého pobytu či trvalého pobytu. Občané EU/EHP, Švýcarska a žadatelé o mezinárodní ochranu či držitelé doplňkové ochrany nebo azylu, nejsou zahrnuti v této analýze. Cílem koncepce je podpořit integraci jako proces, který vede k bezproblémovému a oboustranně prospěšnému soužití cizinců a většinové společnosti, k budování vědomí sounáležitostí a spoluodpovědnosti za společné soužití či vybudování vzájemné komunikace společnosti. Kulturní, ekonomický, sociální rozvoj či společenská soudržnost jsou důležité

pro zachování integrace cizinců. Hlavní cíl koncepce je udržení a další rozvoj proaktivní integrační politiky na národní, regionální a lokální úrovni. Dalším cílem je posílit informovanost cizinců a prohloubit komunikaci se širokou veřejností o problematice migrace a integrace vztahu občanů a cizinců. (Aktualizovaná „Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu“, 2016)

Priority integrace cizinců:

- znalost českého jazyka;
- ekonomická a sociální soběstačnost;
- socio-kulturní orientace ve společnosti;
- vzájemné vztahy mezi komunitami;
- postupné nabývání práv v závislosti na délce pobytu. (Aktualizovaná „Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu“, 2016)

Integrační centra

Od roku 2009 vznikala první centra v ČR, kdy jejím hlavním posláním je monitorovat situaci cizinců v daném regionu a sdílet informace potřebné pro obce a zaměstnavatele. Integrační centra působí ve všech krajích ČR. Úkolem center je zajistit cizincům rovný přístup k integračním službám a ke kvalifikované integrační podpoře na srovnatelné úrovni ve všech krajích ČR. To vše vykonávají ve spolupráci s aktéry integrace v regionu, kraje a nestátní neziskové organizace. (Integrace cizinců, © 2023)

Od 1.7. 2020 je provoz center hrazen ze státního rozpočtu, díky novele zákona o pobytu cizinců 326/1999 Sb. Díky této novele také platí, že centra organizují povinné adaptačně-integrační kurzy. V předchozích letech byl provoz center hrazen z Evropského fondu pro integraci státních příslušníků třetích zemí (2009–2015) a z Azylového, migračního a integračního fondu (2015–2020). (Základní informace, © 2023)

Aktivity, které centra nabízí pro cizince:

- adaptačně-integrační kurzy;
- sociální/právní/psychosociální poradenství;
- kurzy českého jazyka;
- sociokulturní kurzy;

- aktivity pro veřejnost. (Základní informace, © 2023)

Adaptačně-integrační kurzy

Tyto kurzy by měly urychlit a napomoci cizinců, se zorientovat v české společnosti a získat základní informace o životě v ČR. Na adaptačně-integračních kurzech se má cizinec seznámit se svými právy a povinnostmi na území ČR. Tyto kurzy jsou od 1.1.2021 pro občany třetích zemí povinné vyjma výjimek, a to při nabytí právního rozhodnutí o udělení pobytového oprávnění, konkrétně převzetí průkazu mladších cizinců do 15 let a starších 61 let, rodinných příslušníků občanů EU, cizinců s povolením dlouhodobého pobytu za účelem studia, investování aj. Kurz je třeba absolvovat do 1 roku, od převzetí průkazu povolení k pobytu. Cizinec musí uhradit poplatek za kurz, a to částku 1500 Kč. Hlavní náplní kurzu jsou základní informace o ČR, o jejich zvycích a tradicích, o zdravotní péči, o volném času, právních základech týkajících se života cizince v ČR aj. (Adaptačně-integrační kurzy, ©2023)

Sociální, právní a psychosociální poradenství

Cílem sociálního poradenství je pomáhat cizincům při řešení nepříznivých životních situací nebo nápomoc v orientaci v systémech ČR. Tato činnost je realizována sociálními pracovníky jednotlivých center dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Sociální služby jsou poskytovány jak ambulantní, tak terénní formou zcela zdarma.

U právního poradenství je v integračním centru v určitých hodinách přítomen právník, který se specializuje na problematiku pobytovou a vízovou, pracovního vztahu, rodinného práva, zdravotní péče a dalšího. Poradenství je poskytováno prostřednictvím smluvních partnerů dle výsledku veřejné zakázky.

Jak u právního poradenství, tak i u psychosociálního je v určitých hodinách přítomen psycholog, který napomáhá klientům, kteří byli zasaženi válečným konfliktem, přišli o své blízké, potřebují psychickou stabilitu v těžké životní situaci aj. V rámci uvedeného poradenství je možné využít služeb tlumočnicka. (Sociální, právní a psychosociální poradenství, ©2023)

Kurzy českého jazyka

Kurzy lze rozdělit na základní a intenzivní. Základní kurzy lze navštěvovat bez předchozího přihlášení i jednorázově. Kurz je koncipován jako tematický soubor směřující ke zvládnutí běžných životních situací. Lekce tak na sebe nenavazují. Intenzivní kurzy jsou určeny

pro dlouhodobější výuku českého jazyka. Lekce zde na sebe navazují a dochází se na ně pravidelně. Kurzy jsou rozděleny od úplných začátečníků až po úroveň odpovídající B1. (Kurzy českého jazyka, ©2023)

Sociokulturní kurzy

Poskytují klientům základní informace o právech a povinnostech cizinců, poskytuje znalosti a dovednosti týkající se života v ČR. Lektory kurzů jsou odborníci na danou problematiku, jak z řad pracovníků partnerských organizací, tak smluvních partnerů. Předmětem kurzů jsou témata reálií ČR, finanční gramotnost, náležitosti trvalého pobytu, státní občanství, legální zaměstnání aj. (Sociokulturní kurzy, ©2023)

Aktivity pro veřejnost

Integrační centra připravují vzdělávací, kulturní a sportovní akce, které si kladou za svůj cíl přiblížit cizincům kulturní a sociální specifika. Cílem pořádaných aktivit je zlepšit vzájemnou informovanost a rozvoj vztahů mezi majoritní společností a cizinci. (Aktivity pro veřejnost, ©2023)

2 PRÁVNÍ VÝCHODISKA A ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Jak uvádí Daněk, Vyškovská a Fojtíková, problematiku zaměstnávání cizinců v ČR řeší dle českého právního řádu především dva zákony, a to zákon o pobytu cizinců 326/1999 Sb. a zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. Dané právní předpisy vytvářejí ucelený rámec podmínek, díky kterým mohou zaměstnanci ze zahraničí vykonávat zaměstnání na území ČR. (2018, s. 22)

Zákon o pobytu cizinců 326/1999 Sb.

Jedná se o stěžejní předpis cizineckého práva a lze v něm nalézt základní úpravu pobytových povolení v oblasti zaměstnávání cizinců. Jsou zde uvedeny veškeré postupy a podmínky pro získání povolení k pobytu např. za účelem zaměstnání, podnikání, soužití rodiny a jiné (dále jen aj.). Lze tedy stanovit, o jaký typ pobytového oprávnění může cizinec v dané situaci žádat, jaké dokumenty a v jaké formě je povinen k žádosti doložit. Zákon upravuje celý průběh žádosti od podání, až po samotné převzetí daného pobytového povolení. Dále jsou zde uvedeny povinnosti cizinců, které jim z pobytu na území ČR plynou. (Česko, 1999)

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.

Stanovuje základní podmínky, dle kterých může být cizinec zaměstnán či vykonávat pracovní činnost na území ČR. Zákon dále stanovuje výkon nelegální práce s příslušnými sankcemi, jedná se tedy o neplnění podmínek či výkon práce cizince bez příslušného oprávnění nebo pokud je v rozporu s vydaným oprávněním. Dále upravuje výjimky cizinců s volným vstupem na trh práce ČR, anebo naopak vyžadující získání povolení k zaměstnání. V uvedených výjimkách lze také nalézt specifickou úpravu výkonu pracovní činnosti společníků, či jiných orgánů obchodních korporací, postupy žadatelů o mezinárodní ochranu či úpravu agenturního zaměstnávání. Zaměstnavatelé mají povinnost ohlašovat nástupy do zaměstnání a ukončení pracovních poměrů zaměstnanců, ve vztahu k občanům EU a jejich rodinným příslušníkům a občanům třetích zemí, k vedení zákonné evidence. Zákon neupravuje zaměstnanost cizinců, kteří vykonávají činnost na základě živnostenského oprávnění na území ČR. (Česko, 2004)

Zákoník práce 262/2006 Sb.

Nejedná se o veřejnoprávní předpis, který upravuje otázky odpovědnosti výkonu práce cizince na území ČR. Zákoník práce však dopadá na veškeré pracovněprávní vztahy občanů

ČR i cizinců, a s tím určitá ustanovení, které se cizincům přímo věnují, nebo alespoň dotýkají. (Česko, 2006)

Jedná se zejména o tato ustanovení dle zákoníku práce:

- § 48 odst. 3 skončení pracovního poměru cizince;
- § 101 odst. 5 školení BOZ;
- § 142 odst. 1 výplaty a mzdy;
- § 319 nároky vyslaných zaměstnanců. (Česko, 2006)

Zákon o azylu 325/1999 Sb.

Zahrnuje ustanovení o hmotně-právní a procesně-právní úpravě zákona. Vymezuje základní pojmy v oblasti mezinárodní ochrany, tedy podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany, žadatele o udělení mezinárodní ochrany, osoby používající doplňkové ochrany, pojem pronásledování aj. Dále představuje formy mezinárodní ochrany, a to azyl § 12 a doplňkovou ochranu § 14. Upravuje právní základy pro vydání dokladu žadatelů o udělení mezinárodní ochrany, osobám strpěných na území, azylantům a osobám požívající doplňkové ochrany. V neposlední řadě definuje v obecných rysech státní integrační program kompetence orgánů státu působící v této oblasti. (Obecný přehled předmětu úpravy zákona o azylu, © 2023)

3 RELEVANTNÍ INSTITUCE PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Státní orgány, úřady a instituce, které vystupují v procesu získávání příslušných oprávnění k výkonu práce a dlouhodobých pobytu cizinců na území ČR.

Ministerstvo vnitra ČR

Jedná se o hlavní orgán zodpovědný za oblast azylu a migrace v ČR. V rámci ministerstva za tuto oblast zodpovídá odbor azylové a migrační politiky. Náleží jim veškeré zpracování žádostí o dlouhodobý pobyt či dlouhodobé vízum. Rozhodování o žádostech, které byly podány jak na zastupitelských úřadech ČR v zahraničí, tak i žádostech podaných na území ČR. Mimo rozhodování o nově podaných žádostech se zabývá také prodlužováním dosavadních pobytových oprávnění, či jakékoliv změny ohledně údajů, které má cizinec dle zákona o pobytu cizinců povinnost hlásit. (Ministerstvo vnitra České republiky, © 2023)

Policie ČR – Služba cizinecké policie

Plní úkoly související s odhalování nelegální migrace, uplatňováním represivních opatření vůči cizincům, kteří se zdržují na území ČR. Historicky měla cizinecká policie původně na starost celou agendu dlouhodobých pobytů cizinců. Nyní se však agenda přesunula na Ministerstvo vnitra ČR. Mezi základní úkoly patří ochrana vnějších hranic ČR, zabezpečení plnění závazků z mezinárodních smluv, udělování víza nebo povolení vstupu na území aj. (Policie České republiky – Služba cizinecké policie, © 2023)

Úřad práce

Vydával historicky povolení k zaměstnání pro všechny cizince, a to až do června roku 2014. V těchto letech byly zavedeny zaměstnanecké karty. Zaměstnanecké karty se vydávají pro občany třetích zemí a celý jejich proces má v gesci Ministerstvo vnitra ČR. Úřad práce tak ve výjimečných případech vydává právě zmiňované povolení k zaměstnání, to ovšem musí být v souladu se zákonem o zaměstnanosti. Pozice Úřadu práce však stále spočívá v oblasti zkoumání, a především v ochraně trhu práce v ČR. Povinností zaměstnavatele je však v případech, kdy chce zaměstnat cizince se zaměstnaneckou či modrou kartou, nebo s povolením k zaměstnání, ohlásit volné pracovní místo Úřadu Práce ČR. Úřad práce následně zjišťuje, zda by dané volné místo nemohl obsadit uchazeč o zaměstnání, který je evidovaný u příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR. V neposlední řadě Úřad práce ČR je příslušný pro evidenci oznámení o nástupu do zaměstnání či ukončení zaměstnání

občanů EU a jejich rodinných příslušníků, EHS a Švýcarska, tak i občanů třetích zemí. (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2018, s. 30)

Zastupitelské úřady ČR

Jak uvádí Daněk, Vyškovská a Fojtíková, zastupitelské úřady ČR vstupují do procesu řízení o dlouhodobý pobyt hned ze začátku, až na zákonem stanovené výjimky. Cizinec má povinnost podat žádost o dlouhodobý pobyt osobně na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí. Jsou to tedy úřady, se kterými se cizinec (občan třetích zemí) dostává do kontaktu poprvé. (2018, s. 31)

Státní úřad inspekce práce a Celní správa ČR

Kontrolní orgán, který kontroluje oprávněnost výkonu práce cizinců na území ČR. Především se jedná o kontroly ze stran jednotlivých oblastí inspektorátu práce, které obecně vykonávají kontrolu nad plněním povinností stanovených pracovněprávními předpisy, tj. zákon o zaměstnanosti a zákoník práce. Inspektorát práce nevykonává jen kontrolu nad obecnými předpoklady pro vykonávání práce cizinců, či jejich oprávnění k pobytu na území ČR a výkonu práce, ale také plnění povinností, které informují Úřad práce ČR. (Kompetence v oblasti zaměstnanosti, © 2023)

Celní úřady mají oprávnění kontrolovat cizince (občany třetích zemí) vykonávající práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu. Kontrolují, zda cizinec vykonává práci v souladu s podmínkami, dle kterých mu byla vydaná zaměstnanecká karta, modrá karta či karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Oba kontrolní orgány spolu vzájemně provádějí kontrolní akce cílené na zaměřené nelegální zaměstnávání cizinců. Zjištění jsou pak předávány oblastnímu inspektorátu práce, který zahájí správní řízení a uložení sankce. (Kontrola zaměstnávání cizinců, 2018)

4 CIZINCI A JEJICH ROZDĚLENÍ

Termín cizinec představuje Stoklásková jako osobu přicházejícího zvenčí nebo také přicházející z jiné země. V širším slova smyslu jde o osobu, které nenáleží nějaké společenství ve vztahu k uskupení. Cizinci jsou považováni za sociálně neukotvené osoby. (2007, s. 14-16)

Oproti Stokláskové, Steinichová rozumí cizinci, jako fyzické osobě, která není státním občanem ČR a dle ustanovení může být nejen cizinec státní příslušník jiného státu než ČR, ale také osoba bez státní příslušnosti. Jak dále uvádí Steinichová, cizinec se při vstupu na území ČR prokazuje platným cestovním dokladem, popřípadě s vylepeným platným vízem, jestliže se na daný stát vztahuje vízová povinnost. (2003, s. 11)

Novější pohled na cizince pak uvádí Topinka et al., podle kterého se jedná o jedince, který usiluje být trvale přijatý nebo alespoň tolerovaný skupinou, do které hodlá vstoupit. (2018, s. 11-12)

Topinka et al., rozděluje cizince na:

- občany zemí EU, Norska, Švýcarska, Islandu a Lichtenštejnska, ke kterým přidává i jejich rodinné příslušníky;
- občané mimo země EU;
- ostatní cizince tzn. žadatelé o mezinárodní ochranu či cizince pobývající na území nelegálně. (2018, s. 16)

Kdežto Daněk et. al. rozdělují cizince na:

- občany EU;
- rodinné příslušníky občana EU;
- občany třetích zemí. (2018, s. 39-53)

V neposlední řadě Pořízek dělí cizince do dvou kategorií, a to:

- občané EU a jejich rodinní příslušníci;
- cizinci třetích zemí. (2013, s. 53)

4.1 Občané EU

Jedná se tedy o občany Evropské unie, ke kterým dále řadíme občany EHP, tj. Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko, kteří mají zvláštní úpravu s EU. Na občany těchto zemí se stahuje stejný režim jako na občany EU, volný pohyb osob, svoboda vnitřního trhu EU. Právo volného pohybu a pobytu v rámci členských zemí EU je stanoveno Smlouvou o fungování Evropské unie čl. 21 a Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. dubna 2004 o právu občanů EU a jejich rodinných příslušníků. Tito občané nemusí mít jakékoliv povolení, aby mohli pobývat či pracovat na území ČR. S občany EU se zachází jako s občany ČR ve smyslu možnosti výkonu práce, pracovních podmínek a ostatních sociálních a daňových výhod. (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2018, s. 39)

Pobyt občana EU

Na území ČR mohou vstupovat a pohybovat se po neomezenou dobu, to však na základě cestovního dokladu, kterým se bere cestovní pas nebo občanský průkaz. Můžou zde pobývat bez jakéhokoliv pobytového oprávnění. Povinností občanů EU je však ohlásit místo svého pobytu na území ČR cizinecké policii. Jeho právo je požádat o pobytové oprávnění, není to však jeho povinností. (Volný pohyb osob v EU, ©2023)

Pobytová oprávnění občanů EU:

- osvědčení o registraci tzv. přechodný pobyt;
- povolení k trvalému pobytu. (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2018, s. 40)

Osvědčení o registraci umožňuje cizinci volit do zastupitelstva obce a do Evropského parlamentu. Osvědčení o registraci je platné 10 let a nelze jej prodloužit. Cizinec si může znovu zažádat o osvědčení o registraci nebo si požádat o trvalý pobyt. Po dobu pobytu na území ČR se na držitele vztahují povinnosti dle zákona o pobytu cizinců. O osvědčení o registraci si mohou mimo jiné požádat občané Spojeného království a Velké Británie a Severního Irsku, na které se vztahuje Výstupová dohoda, tj. pobývali na území ČR k 31.12.2020. (Osvědčení o registraci, ©2023)

Povolení k trvalému pobytu občana EU je pobytové oprávnění, které získává občan EU, Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku, který splňuje podmínky: 5 let nepřetržitého pobytu na území ČR nebo po 2 letech nepřetržitého pobytu v ČR a jeden rok z toho je rodinným příslušníkem občana ČR nebo EU s povoleným trvalým pobytem na území ČR. Průkaz o povolení k trvalému pobytu se vydává na dobu 10 let, avšak pobyt

je na dobu neomezenou. Povolení k trvalému pobytu umožňuje přístup k veřejnému zdravotnímu pojištění, k právu sociální podpory aj. (Povolení k trvalému pobytu občana Evropské unie, ©2023)

4.2 Občané EU a jejich rodinní příslušníci

Jedná se o občany, kteří nejsou občany EU, ale zákon o pobytu cizinců §15 a) na ně přihlíží jako rodinné příslušníky. Zákon o pobytu cizinců má poměrně rozsáhlou definici rodinných příslušníků a dělí je do dvou kategorií na blízké a vzdálené. (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2018, s. 40–41)

Jako blízkým rodinným příslušníkem občana EU/ČR se rozumí dle zákona o pobytu cizinců §15a:

- „manžel,
- rodič, jde-li o občana Evropské unie mladšího 21 let, o kterého skutečně pečuje,
- potomek mladší 21 let nebo takový potomek manžela občana Evropské unie a
- potomek nebo předek anebo potomek nebo předek manžela občana Evropské unie, pokud je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem Evropské unie nebo jeho manželem, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt.“ (Česko, 1999)

Jako vzdáleným rodinným příslušníkem občana EU se rozumí:

- ostatní příbuzní (například sestra, bratr, sestřenice, bratranec, teta nebo strýc), kteří zároveň:
 - jsou v zemi původu vyživováni tímto občanem, nebo
 - jsou v zemi původu členy domácnosti tohoto občana, nebo
 - vyžadují osobní péči tohoto občana z vážných zdravotních důvodů.
- druh nebo družka, pokud doloží trvalý partnerský vztah. (Povolení k přechodnému pobytu rodinných příslušníků občanů Evropské unie, ©2023)

Za blízké a vzdálené rodinné příslušníky se považují i cizinci, kteří jsou v jednom z uvedených vztahů vůči občanu ČR s trvalým pobytem na území. Rodinní příslušníci občanů EU/ČR používají práva na volný pohyb v rámci EU, která jim garantuje Směrnice

Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES. To jistě je i v oblasti zaměstnání, kde se zákon o zaměstnanosti dívá na rodinné příslušníky občana EU/ČR stejně jako na občana ČR. K výkonu práce tedy nepotřebují žádná povolení. Podmínkou je však společný pobyt s občanem EU na území ČR, tedy žádost o povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka, kdy po dobu řízení žádosti se fikcí uděluje překlenovací vízum. Překlenovací vízum osvědčuje fikci platnosti pobytového oprávnění. (Daněk, Vyškovská a Fojtíková, 2018, s. 40–41)

Pobyt rodinného příslušníka občana EU

Ke vstupu na území ČR rodinní příslušníci EU potřebují vízum, pokud nespadají do výjimky bezvízového styku. Pokud skončí rodinnému příslušníkovi při jeho pobytu krátkodobé vízum, může dle Zákona o pobytu cizinců pobývat na území ČR společně s občanem EU po dobu nepřekračující 3 měsíce. Jestliže společně občan EU a jeho rodinný příslušník pobývali na území jiného schengenského státu, který vydal rodinnému příslušníkovi povolení k pobytu, má rodinný příslušník právo vstoupit a krátkodobě pobývat na území ČR. (Povolení k přechodnému pobytu rodinných příslušníků občanů Evropské unie, ©2023)

Povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka EU žádá rodinný příslušník, který hodlá pobývat dlouhodobě na území ČR. Ten musí do 3. měsíců od vstupu na území ČR požádat o povolení k přechodnému pobytu. Platnost průkazu povolení k pobytu je maximálně na 3 nebo 5 let. V případě, že rodinný příslušník nepožádá do 3. měsíců o povolení k přechodnému pobytu, dopouští se spáchání přestupku, za který mu může být uložena pokuta až do výše 5 000 Kč. (Povolení k přechodnému pobytu rodinných příslušníků občanů Evropské unie, ©2023)

- **Pobytová karta** se vydává rodinným příslušníkům občana EU, maximálně však na 5 let. Je určena blízkým rodinným příslušníkům občanů EU a dále občanům ČR, kteří vykonávali právo volného pohybu. Jedná se tedy o občany ČR, kteří se usadili v jiném členském státě EU, kde navázali vztah s občanem 3. státu, který se stal jeho rodinným příslušníkem a spolu se vrátili do ČR. (Povolení k přechodnému pobytu rodinných příslušníků občanů Evropské unie, ©2023)
- **Povolení k pobytu** se vydává blízkým rodinným příslušníkům občanů ČR, Islandu, Lichtenštejnska, Norska či Švýcarska na maximální dobu 3 let. Tahle karta se také vydává všem vzdáleným rodinným příslušníkům. (Povolení k přechodnému pobytu rodinných příslušníků občanů Evropské unie, ©2023)

Povolení k trvalému pobytu rodinného příslušníka občanů EU žádá rodinný příslušník občana EU po 5 letech nepřetržitého pobytu na území ČR nebo po 2 letech nepřetržitého pobytu na území ČR a z toho jeden rok je blízkým rodinným příslušníkem občana EU s povoleným trvalým pobytem na území ČR nebo občana ČR s trvalým pobytem na území. Průkaz povolení k pobytu se vydává na dobu 10 let a lze ji opět prodloužit o 10 let. U osob mladších 15 let a rodinným příslušníkům Velké Británie a Severního Irska se průkaz povolení k pobytu vydává na 5 let. Pobyt umožňuje přístup k veřejnému zdravotnímu pojištění, právo na dávky sociální podpory aj. (Povolení k trvalému pobytu rodinných příslušníků občanů Evropské unie, ©2023)

- **Karta trvalého pobytu** se vydává blízkým rodinným příslušníkům EU a dále občanům ČR, kteří vykonávali právo volného pohybu. (Povolení k trvalému pobytu rodinných příslušníků občanů Evropské unie, ©2023)
- **Průkaz o povolení k pobytu** se vydává blízkým rodinným příslušníkům občanů ČR, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska, zároveň také vzdáleným rodinným příslušníkům, rodinným příslušníkům občanů Velké Británie a Severního Irska. (Povolení k trvalému pobytu rodinných příslušníků občanů Evropské unie, ©2023)

4.3 Občané třetích zemí

Jedná se o občany jiných zemí než členských zemí EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků.

Pobyt občanů třetích zemí

Rytířová a Tepperová udávají, že se jedná o pobyt v schengenském prostoru, do kterého ČR spadá. Jejich pobyt se tedy řídí mimo jejich právní legislativu. Občané, kteří spadají do bezvízového styku dle nařízení Rady EU, mohou pobývat na území schengenského prostoru tři měsíce během půl roku, ode dne prvního vstupu, tj. překročení vnějších hranic schengenského prostoru, kdy v cestovním pase se příjezd označí razítkem. Pobyt v jednotlivých schengenských státech se počítá. Po uplynutí doby, mohou na území setrvat, pokud v zemi získali dlouhodobé vízum nebo dlouhodobý pobyt. Státy, na které se vztahuje vízová povinnost, mohou její občané pobývat na území ČR s povolením pobytu, dlouhodobým vízem či občané, kterým byl přiznán status rezidenta jiného členského státu EU, které bylo vydáno některým ze států schengenského prostoru. (2012, s. 51–52)

Krátkodobé a bezvízové pobyty

Jak uvádí Koldinská, Scheu a Štefko, pobývání na území ČR bezvízově znamená, že daná země je osvobozena o vízové povinnosti dle přílohy II. nařízení Rady č. 539/2001. Tohle platí, pokud se jedná pouze o krátkodobý pobyt v délce do 90 dnů během 180 dnů (pravidlo 90/180) od prvního vstupu do schengenského prostoru. Doba pobytu v jednotlivých státech schengenského prostoru se sčítá a cizinci po uplynutí stanovené doby musí území opustit. Pokud pobyt bude v rozporu s pravidlem 90/180, jedná se o nelegální pobyt. Mimo osoby, které jsou odpuštěny od vízové povinnosti dle nařízení vlády: žáci na školním zájezdu, osoby s přiznaným postavením uprchlíka či osoby bez státní příslušnosti, kteří jsou držiteli cestovního dokladu vydaným členským státem, ve kterém má své bydliště. (2016, s. 135–136)

Dlouhodobé vízum

Cizinec, který hodlá pobývat na území déle než 90 dnů, může žádat o dlouhodobé vízum. Dlouhodobé vízum je upravováno právním řádem ČR. Odlišnost od krátkodobého víza je v tom, že z dlouhodobého víza lze podat žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu či si dlouhodobé vízum prodloužit. Žádost o dlouhodobé vízum musí cizinec podat osobně, na Zastupitelském úřadě České republiky ve státě, jehož je občanem či ve státě, ve kterém má povolen dlouhodobý či trvalý pobyt. Tohle se však nevztahuje na osoby, které jsou uvedeny ve vyhlášce Ministerstva zahraničních věcí č. 429/2010 Sb., u nichž je upuštěno od povinnosti žádat na místě příslušném zastupitelském úřadě.

Účely dlouhodobého víza:

- studium;
- podnikání;
- rodinný účel;
- kulturní;
- strpění pobytu na území;
- pozvání a aj. (Koldinská, Scheu a Štefko, 2016, s. 140–141)

Dlouhodobý pobyt

Občan třetího státu, který pobývá na území ČR na základě dlouhodobého víza a hodlá pobývat za stejným účelem a delší dobou než 6 měsíců na území ČR, může žádat o povolení k dlouhodobému pobytu. Žádost se podává na pracovištích Ministerstva vnitra nebo na Zastupitelských úřadech ČR v zahraničí. (Rytířová a Tepperová, 2012, s. 54–55)

Povolení k dlouhodobému pobytu se vždy vydává za daným účelem, nejdéle však na 2 roky. S platným povolením lze cestovat po schengenském prostoru bez nutnosti víza.

Účely dlouhodobého pobytu slouží pro občany třetích zemí, kteří chtějí na území ČR pobývat. Jedná se o tyto důvody:

- a) **Kulturní účel** pobývání z důvodu souvisejících s kulturou, např. umělecké účinkování, náboženská mise. S tímto účelem se nemohou držitelé pobytového oprávnění zaměstnat, výjimkou jsou duchovní a představitelé církví. (Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem kulturním, ©2023)
- b) **Rodinný účel** pobývání se svým rodinným příslušníkem. S tímto účelem nemáte volný přístup na trh práce a nemůže se tedy nechat zaměstnat. (Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem rodinným, ©2023)
- c) **Sportovní účel** slouží pro výkon profesionální sportovní činnosti. Dlouhodobý pobyt za tímto účelem nemá volný přístup na trh práce. (Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem sportovním, ©2023)
- d) **Zdravotní účel** pobývání z důvodů léčebných procedur či ozdravných pobytů, např. rehabilitační léčba, dlouhodobé léčby či lázeňské služby. Nespadá zde výkon závislé činnosti lékařů, zdravotních sester nebo jiného zdravotního personálu. (Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zdravotním, ©2023)
- e) **Účel studia** slouží pro občany, kteří budou splňovat formu studia dle §64 zákona o pobytu cizinců. Jedná se tedy o: studium akreditovaného studijního programu na vysoké škole, účast na jazykové a odborné přípravě ke studiu akreditovaného studijního programu vysoké školy či studium na střední škole nebo na vyšší odborné škole uskutečňované v rámci výměnného programu. Studenti po dobu studia mají volný přístup na trh práce, avšak pokud nedokončí úspěšně studium, volný přístup na trh práce jim zaniká. (Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem studia, ©2023)
- f) **Účel podnikání** slouží pro ty, kteří chtějí provozovat živnost či být osobou samostatně výdělečně činnou, statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu obchodní společnosti. O pobytové oprávnění za tímto účelem lze žádat buď z platného dlouhodobého víza za tímto účelem nebo po 5 letech dlouhodobého pobytu na území za jakýmkoliv účelem. (Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání, ©2023)

- g) **Účel společné soužití rodiny** slouží k pobývání na území ČR se svými rodinnými příslušníky. Za rodinného příslušníka občana třetích zemí se dle zákona o pobytu cizinců považuje:
- „*Manžel nebo manželka cizince – platí také pro registrovaná partnerství stejnopohlavních párů.*
 - *Nezletilé dítě, tj. do 18 let, případně nezletilé dítě manžela nebo manželky (nevlastní dítě).*
 - *Zletilé finančně nezaopatřené dítě – platí pro děti do 26 let nepřetržitě studující střední nebo vysokou školu nebo děti neschopné se o sebe postarat ze zdravotních důvodů.*
 - *Nezletilé dítě (do 18 let) svěřené do náhradní rodinné péče nebo dítě osvojené.*
 - *Nezletilé dítě (do 18 let), jehož poručník je cizinec, případně manžel nebo manželka cizince, a péče o toto nezletilé dítě se bude vykonávat na území České republiky.*
 - *Osamělý rodič starší 65 let (matka nebo otec cizince) – svobodný, rozvedený nebo ovdovělý.*
 - *Osamělý rodič bez ohledu na věk (matka nebo otec cizince), který se o sebe nedokáže ze zdravotních důvodů sám postarat – svobodný, rozvedený nebo ovdovělý. “ (Česko, 1999)*

Držitelé pobytového oprávnění za tímto účelem mají volný přístup na trh práce. (Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, ©2023)

- h) **Účel pobytu hledání zaměstnání nebo zahájení podnikatelské činnosti** je určen pro občany, kteří úspěšně dokončili studium akreditovaného studijního programu na vysoké škole anebo vědecký výzkum na území ČR a chtějí si hledat zaměstnání nebo zahájit podnikatelskou činnost. Pobytové oprávnění lze získat maximálně na 9 měsíců a nelze jej prodloužit. Při úspěšném dokončení akreditovaného studijního programu na vysoké škole má držitel povolení volný přístup na trh práce. (Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem hledání zaměstnání nebo zahájení podnikatelské činnosti, ©2023)
- i) **Účel vědeckého výzkumu** slouží pro občany, kteří chtějí na území ČR pobývat jako výzkumní pracovníci a hodlají vykonávat výzkumnou činnost na základě dohody

o hostování. Mezi výzkumné organizace patří: veřejné výzkumné instituce, vysoké školy či jiné výzkumné organizace zapsané do seznamu výzkumných organizací, které jsou schváleny Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Držitel pobytového oprávnění za tímto účelem má volný přístup na trh práce. (Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu, ©2023)

- j) **Zaměstnanecká karta** slouží pro občany, kteří chtějí pracovat na území ČR. Zaměstnanecká karta se vztahuje na všechny druhy zaměstnání, bez ohledu na kvalifikaci či vzdělání. Na držitele zaměstnanecké karty se nevztahuje volný přístup na trh práce. Po ukončení pracovního poměru musí do 60 dnů podat žádost o změnu zaměstnavatele či změnu účelu dlouhodobého pobytu, jinak zaměstnanecká karta zaniká. Povinnosti držitele zaměstnanecké karty je žádat o změnu zaměstnavatele, či změnu pracovního zařazení aj. (Zaměstnanecká karta, ©2023)
- k) **Modrá karta** slouží pro zaměstnávání občanů, kteří splňují vysokou kvalifikaci. Vysokou kvalifikací se bere řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo alespoň 3 roky. Další odlišností od zaměstnanecké karty je mzda, ta musí být vyšší než 1,5 měsíčního násobku průměrné hrubé mzdy v ČR. (Modré karty pro cizince v České republice, 2020)

Trvalý pobyt

Pobytové oprávnění, které je bez časového omezení, získá cizinec, který splňuje podmínky uvedené v zákoně o pobytu cizinců §68. Jedná se zejména o 5 let nepřetržitého pobytu na území ČR, z humanitárních důvodů aj. Jak je uvedeno, pobyt je na dobu neomezenou pouze průkaz povolení k trvalému pobytu je vydán u osob do 15 let na 5 let a u osob nad 15 let na 10 let. Držitel povolení k trvalému pobytu má volný přístup na trh práce a přístup k veřejnému zdravotnímu pojištění. (Trvalý pobyt, ©2023)

Mezinárodní ochrana

Mezinárodní ochrana je v ČR udělována formou azylu nebo doplňkové ochrany a není upravována zákonem o pobytu cizinců nýbrž zákonem o azylu. Mezinárodní ochranu lze udělit pouze cizinci, nikoli občanu ČR.

Azyl

Podmínky, které musí žadatel o azyl plnit upravuje zákon o azylu, blíže § 12. Jedná se o cizince, který je pronásledován za uplatnění politických práv a svobod, má strach

z pronásledování z důvodu rasy, pohlaví, náboženství aj. Žadatel o mezinárodní ochranu ve formě azylu musí tedy splnit podmínky k udělení azylu uvedené v § 12 zákona o azylu. Zákon o azylu dále přihlíží na rodinné příslušníky držitele jakékoliv mezinárodní ochrany. Azyl je udělen do doby, než odpadnou důvody na základě, kterých byl cizinci udělen azyl. To vše sleduje Ministerstvo vnitra ČR. (Uher et. al., 2016, s. 110–111)

Doplňková ochrana

Podmínky pro udělení doplňkové ochrany jsou charakterizovány § 14 a) zákona o azylu, tedy: cizinec, který nesplňuje podmínky pro udělení azylu a bude v průběhu jeho řízení zjištěno, že v jeho případě jsou důvodné obavy prokázány aj. Doplňková ochrana se uděluje na stanovenou dobu, a to zpravidla na jeden až dva roky. Pro prodloužení doplňkové ochrany si musí žadatel požádat před koncem dosavadní platnosti a zároveň musí prokázat opětovné důvody pro udělení doplňkové ochrany. Doplňková ochrana lze udělit též za účelem sloučení rodiny. (Uher et. al., 2016, s. 112–113)

Dočasná ochrana

Jedná se o krizový mechanismus EU, který je aktivován v případě hromadného přílivu osob s cílem poskytnout jim ochranu a zmírnit tlak vnitrostátního azylového systému zemí EU. Tento režim se vztahuje na občany Ukrajiny a jejich rodinné příslušníky a další osoby uvedeny v Lex Ukrajina, kteří pobývali na Ukrajině před 24. únorem 2022 a následně svou zemi opustili. Při uvedeném režimu mají osoby používající této ochrany oprávnění pobytu, volný přístup na trh práce, přístup k bydlení, k sociální pomoci aj. (Infografika – Dočasná ochrana vysídlených osob poskytovaná EU, 2023)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

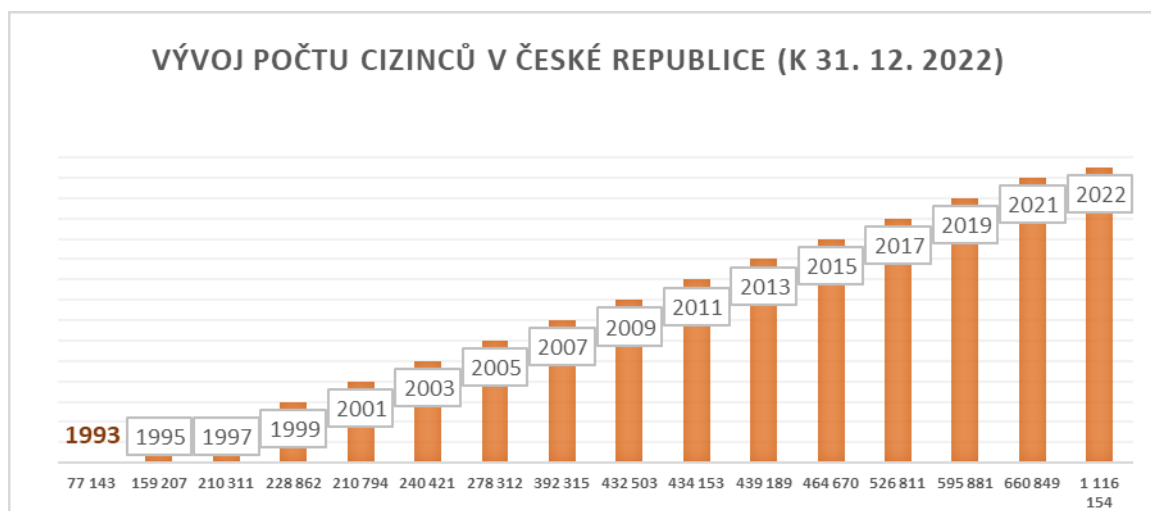
5 CIZINCI NA ÚZEMÍ ČR

Tato a následující kapitola se věnuje tématu zaměstnávání cizinců. Přináší přehled o počtu cizinců na území ČR a také přístupy cizinců na trh práce ČR. Uvedené informace v těchto kapitolách napomáhají v představě počtu cizinců na území ČR i na trhu práce v porovnání s počtem cizinců ve vybrané společnosti.

Ke konci roku 2021 pobývalo v ČR legálně 660 849 cizinců, celkový vývoj počtu cizinců od roku 1993 do roku 2022 zobrazuje Graf 1 Vývoj počtu cizinců v České republice. Z tohoto čísla více než polovina tj. 338 030 žila v ČR na základně přechodného pobytu. U občanů třetích zemí se jednalo o pobyt na základě dlouhodobého víza nebo dlouhodobého pobytu

a u občanů EU a jejich rodinných příslušníků na základě registrovaného přechodného pobytu. Druhá polovina cizinců tj. 320 534 žila na území na základě platného povolení k trvalému pobytu, zbylý počet cizinců tj. 2 285 má na území ČR udělen azyl. Dle uvedených dat tak podíl cizinců na populaci v ČR v roce 2021 vzrostl o 6,3 % a meziroční přírůstek tak činil 26,1 tisíc. V roce 2022 byl prudký nárůst cizinců na území ČR, díky válečnému konfliktu na Ukrajině. (Cizinci pobývající na území ČR podle kategorií pobytu, 2022)

Graf 1 Vývoj počtu cizinců v České republice

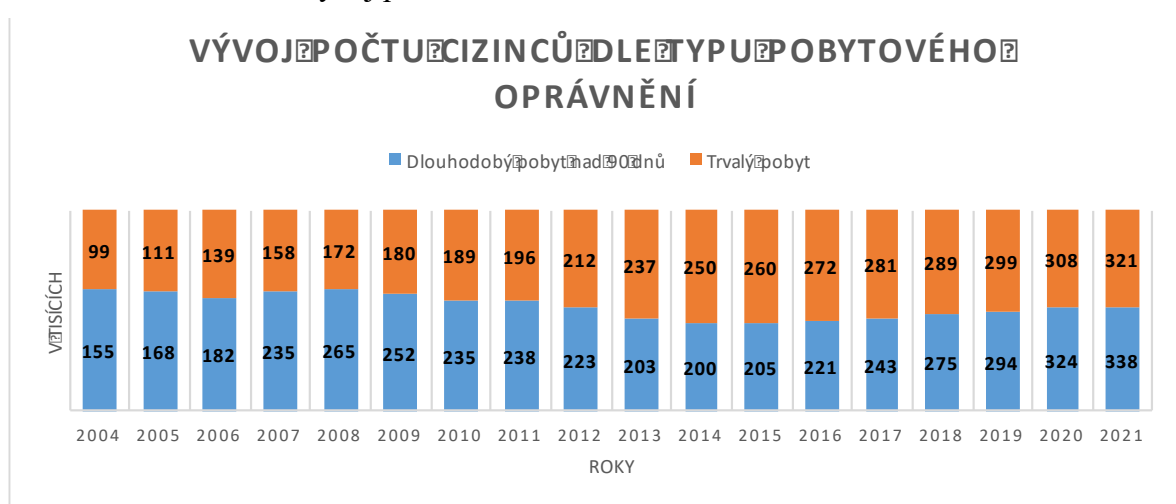


Zdroj: Vývoj počtu cizinců v České republice k 31. 12. 2022, 2023, vlastní zpracování

Od roku 2012 převažoval mezi cizinci přechodný pobyt (dlouhodobý pobyt nad 90 dnů). V letech 2013–2019 pak začal převažovat počet cizinců s povolením trvalého pobytu, to lze vidět z Grafu 2 Vývoj počtu cizinců na území ČR v letech 2004–2021. Počty cizinců s přechodným pobytom od začátku ekonomické krize v roce 2009 až do konce roku 2014

klesaly. V roce 2015 bylo opětovné oživení a růst, který postupně vedl k obrácení trendu ve vývoji legálně pobývajících cizinců na území ČR. Vliv na vývoj počtu cizinců je ovlivněn střídající se ekonomickými cykly. Počty cizinců s přechodným pobytem v období recese klesají a v období ekonomické konjunktury naopak rostou. Nárůst počtu cizinců s trvalým pobytem je ovlivněn zvýšeným počtem zahraničních občanů, kteří dosáhnou splnění podmínek k udělení povolení k trvalému pobytu. Jednou z hlavních podmínek je pět let nepřetržitého přechodného pobytu cizince na území ČR.

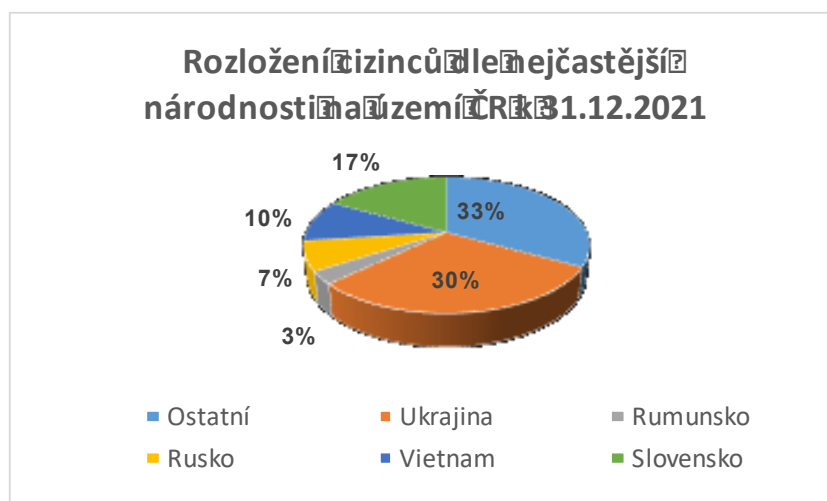
Graf 2 Vývoj počtu cizinců na území ČR v letech 2004–2021



Zdroj: *Cizinci v České republice, 2022, s. 44, vlastní zpracování*

Mírný nárůst je shledán v počtu žen, které mají na území povolení k pobytu. Ke konci roku 2021 legálně žilo přibližně 43,5 % žen na území ČR, v porovnání s rokem 2011 to bylo 42,7 %. Zhruba jednu třetinu (33,6 %) tvořili v roce 2021 občané EU, avšak jejich zastoupení se meziročně snižuje také díky vystoupení Velké Británie z EU, ke kterému došlo v roce 2020. (Cizinci pobývající na území ČR podle kategorií pobytu, 2022)

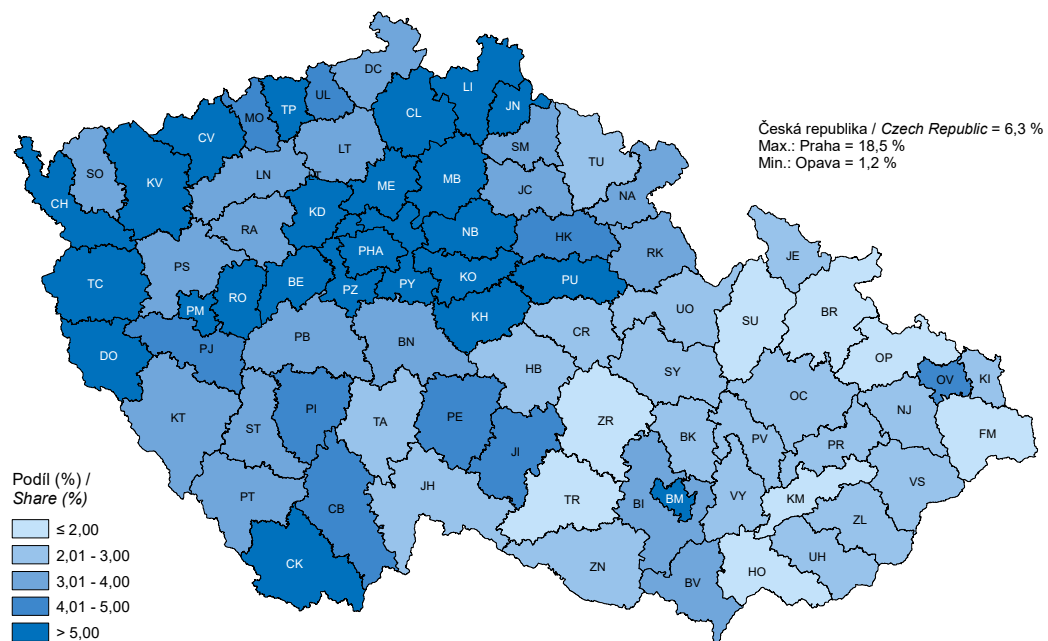
Graf 3 Rozložení cizinců dle národnosti



Zdroj: *Cizinci v České republice, 2022, s. 44, vlastní zpracování*

Nejvíce zastoupené skupiny cizinců, kteří mají na území povolen pobyť v roce 2021, zobrazuje Graf 3 Rozložení cizinců dle národnosti. Jsou to občané Ukrajiny (196 875), dále Slovenska (114 630) a Vietnamu (64 851). Cizinci z těchto zemí tvořili v roce 2021 celkem 57 % cizinců s povolením k pobytu na území ČR. Dále se jednalo o občany Ruska (45 635) a následně Rumunska (18 806). Do kategorie ostatní národnosti řadíme Bulharsko, Polsko, Německo aj. (Cizinci pobývající na území ČR podle kategorií pobytu, 2022)

Obrázek 1 Podíl cizinců na obyvatelstvu České republiky k 31.12.2021, 2022



Zdroj: *Cizinci v České republice, 2022, s. 63*

Mezi regiony s nejvyšší koncentrací cizinců patří Hlavní město Praha a Středočeský kraj (14,4 %). Dále následuje kraj Jihomoravský (9,7 %), Plzeňský (6,6 %) a Ústecký (5,8 %). Nejnižší koncentrace cizinců je v kraji Zlínském (2,0 %) a kraji Vysočina (2,1 %). Při rozmístění cizinců existují rozdíly podle státního občanství. Mezi nejatraktivnější region pro cizince je Praha. Občané Ukrajiny se převážně soustřeďují v Jihomoravském nebo Středočeském kraji. Naopak občané Vietnamu se soustřeďují na pohraničí česko-německém nebo v Praze. V roce 2021 získalo 6 205 cizinců státní občanství ČR. Tento počet představoval necelé procento (0,9 %) z celkového počtu legálně pobývajících cizinců na území ČR. Jednalo se převážně o občany Ukrajiny (1 484), Ruska (921), Slovenska (587) a jiných zemích. To vše zobrazuje Obrázek 1 Podíl cizinců na obyvatelstvu České republiky k 31.12.2021. (Cizinci v České republice, 2022, s. 29–30)

6 TRH PRÁCE ČR

Mezi základní ekonomické principy pro fungování trhu práce patří poptávka po práci, která se střetává s nabídkou práce. Obě tyto strany se snaží maximalizovat svůj užitek. Firma, která poptává práci, tak srovnává její příjem z přijetí pracovníka se mzdovými náklady, které s přijetím pracovníka vznikají. Jedná se o minimalizaci nákladů a maximalizaci výnosů firmy. V opačném případě, kdy člověk nabízí práci se rozhoduje mezi prací a volným časem, kdy se srovnává dodatečný užitek, který je získán z dodatečné hodiny práce a s užitekem ztráty hodin volného času. Touhou je dosáhnout nejvyššího užitku. Mimo poptávku a nabídku ovlivňuje trh práce stát se svou aktivní politikou zaměstnanosti a sociální politikou. Na trhu práce dochází k přímému propojení politiky s ekonomikou a zároveň ke střetu zaměstnavatelů, zaměstnanců, státu, politických stran, odborových organizací a dalších. Významnou roli vstupu jedince na trh práce hraje sociální kapitál, a také kvalita lidského kapitálu. (Palíšková, 2014, s. 1)

Volný přístup cizinců na trh práce ČR

Přístup na trh práce cizinců na území ČR upravuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Neexistuje pravidlo pro jednoznačné určení dle typu dokladu, zda cizinec má na trh práce volný přístup. (Možnosti pobytu cizinců a jejich přístupu na trh práce ČR, 2018)

Cizinci, uvedeni v zákoně o zaměstnanci bez nutnosti mít pracovní povolení:

- občané EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci;
- s povoleným trvalým pobytem na území ČR;
- rodinný příslušník člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinný příslušník zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR;
- s uděleným azylem nebo doplňkovou ochranou;
- výkonní umělci, pedagogický pracovník, akademický pracovník vysoké školy, vědecký pracovník, který je účastníkem vědeckého setkání, žák nebo student do 26 let věku, sportovec, osoba, která v ČR zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává;

- s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem sloučení rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem, který pobývá na území ČR s platným povolením k dlouhodobému pobytu nebo trvalého pobytu;
- s povolením k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu EU;
- vykonává v ČR soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost, jako pedagogický nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci;
- získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání na konzervatoři dle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání dle zákona o vysokých školách aj. (Volný vstup na trh práce, 2020)

Cizinci na trhu práce ČR

Na území ČR vycházejí údaje o zaměstnanosti cizinců z evidence Ministerstva práce a sociálních věcí o vydaných platných povoleních k zaměstnání cizinců, o vydaných zaměstnaneckých či modrých kartách cizincům a z informací o nástupu do zaměstnání občanů EU/EHP a Švýcarska a cizinců třetích zemí, kteří nepotřebují k výkonu práce povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou či modrou kartu. Dále Ministerstvo průmyslu a obchodu vede evidenci cizinců se živnostenským oprávněním.

V posledních letech počet cizinců na trhu práce ČR roste. Díky pandemické situaci ve světě docházelo ke snížení počtu zahraničních pracovníků, následně však docházelo k opětovnému nárůstu. Ke konci roku 2021 bylo na trhu práce ČR celkem 701 830 cizinců státních příslušníků. Z celkového počtu bylo 262 344 žen. Nárůst zaměstnaných cizinců tak meziročně vzrostl o 57 666 osob. V uvedeném počtu jsou zahrnuty všechny kategorie rozdělení cizinců. (Cizinci v České republice, 2022, s. 109–115)

Dle aktuálních dat z databáze Ministerstva práce a sociálních věcí je k lednu 2023 dle Tabulky 1 Zaměstnávání cizích státních příslušníků podle krajů za leden 2023, nejvíce zaměstnaných cizinců na území hlavního města ČR, dále ve Středočeském kraji a na třetí místo se řadí Jihomoravský kraj. Data jsou rozdělena do kategorií cizinců: EU/EHP a Švýcarska, cizinců, kteří mají volný přístup na trh práce, cizinci s vydaným povolením k zaměstnání od Úřadu práce a držitelé zaměstnaneckých či modrých karet. (Zaměstnávání cizích státních příslušníků podle krajů za leden 2023, 2023)

Tabulka 1 Zaměstnávání cizích státních příslušníků podle krajů za leden 2023

Kraj	EU/EHP a Švýcarska	Cizinci, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání	Platné povolení k zaměstnání	Zaměstnanec karty	Modré karty
Praha	117 279	79 435	1 153	31 738	1 505
Jihočeský	13 238	11 543	160	5 612	4
Jihomoravský	49 239	26 150	463	11 862	83
Karlovarský	6 399	9 572	284	2 365	4
Vysočina	8 321	6 790	156	3 950	18
Královehradecký	16 693	8 526	288	3 240	2
Liberecký	10 647	9 293	192	3 982	15
Moravskoslezský	25 570	7 833	181	3 512	7
Olomoucký	7 694	5 069	50	2 074	5
Pardubický	12 407	9 693	605	5 910	7
Plzeňský	37 048	25 385	2 328	9 804	18
Středočeský	73 849	39 579	1 593	18 559	59
Ústecký	10 007	10 468	430	5 510	4
Zlínský	9 381	5 814	101	3 051	6

(Zaměstnávání cizích státních příslušníků podle krajů za leden 2023, 2023)

Nelegální zaměstnávání

Oblast nelegálního zaměstnávání má na starost Státní úřad inspekce práce a Oblastní inspektorát práce. Tyto orgány mají ve své pravomoci uložit pokutu při zjištění přestupku či správního deliktu. Záměrem orgánů je odhalovat výkon a umožnění výkonu nelegální práce, a to u občanů ČR, tak i u občanů EU a jejich rodinných příslušníků, tak i občanů třetích zemí. V roce 2021 bylo provedeno uvedenými orgány téměř 5 000 kontrol, které byly zaměřeny na nelegální zaměstnávání. Jednalo se konkrétně o 1 629 fyzických osob a 3 316

právnických osob, u kterých byly kontroly provedeny. Z celkového počtu bylo zjištěno, že 3 295 osob vykonává nelegální práci. Z uvedeného počtu nelegálně zaměstnaných osob byla největší část (tj. 2 695 osob) ze zemí mimo EU, dále 288 osob byli občané EU a 312 osob byli občané ČR. Jednalo se převážně o občany zemí Polska, Slovenska, Maďarska a Rumunska. Obory, ve kterých v roce 2021 bylo nejvíce nelegálně pracujících jsou: stavebnictví, zpracovatelský průmysl, velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel, ubytování, stravování a pohostinství aj. Od roku 2018 se nejčastěji dopouštějí nelegálního zaměstnávání zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají 50–249 osob. V roce 2021 bylo uloženo 740 pokut ve výši 190 178 000 Kč za umožnění výkonu nelegální práce a výkonu nelegální práce. Z uvedeného počtu pokut bylo uděleno 16 pokut ve výši 127 000 Kč, a to fyzickým osobám. (Cizinci v České republice, 2022, s. 117–118)

7 ANALÝZA INTEGRACE CIZINCŮ VE VYBRANÉ FIRMĚ

Na začátku analýzy je představena vybraná společnost. Na přání společnosti nebudou v práci uvedeny: jméno či jakékoliv znaky, dle kterých by mohla být společnost dohledatelná.

Společnost na českém i evropském trhu působí již řadu let, konkrétně od 50. let minulého století. Hlavním předmětem podnikání je výroba, vstřikování, zpracování plastů, výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona. Svým zákazníkům společnost nabízí komplexní služby v oblasti vstřikování plastů, vývoje, konstrukce, výroby, montáže a kompletaci dílů. Produkce je převážně pro automobilový a elektrotechnický průmysl.

Právní forma vybrané firmy je akciová společnost, jejichž základní kapitál je 36 mil. Kč. V čele je tedy představenstvo, které tvoří předseda, místopředseda a členové představenstva, celkem se jedná o 5 členů. Firma v roce 2021 dosahovala zisku 554 mil. Kč. Cílem společnosti je být špičkovým dodavatelem komplexních plastových komponentů a rozvíjet tak intenzivní a integrovaný partnerský vztah se zákazníkem.

Mezi základní cíle politiky kvality, udržitelnosti a managementu bezpečnosti je dodržování principu ekologické politiky.

Počet pracovníků v roce 2022 činil 499, přičemž největší podíl tvoří zaměstnanci podílející se na výrobě, vstřikování a zpracování plastů. Počet pracovníků ve výrobě tak činí přibližně 65 % z celkového počtu zaměstnanců.

(Interní zdroj firmy, 2022)

7.1 Struktura a vývoj počtu zaměstnanců

Jak bylo uvedeno, vybraná společnost je na českém i evropském trhu řadu let. K provádění analýzy byly poskytnuty data o počtu zaměstnaných osob ve firmě za posledních 6 let. Dle Tabulky 2 Počet zaměstnanců v letech 2017-2022 můžeme vidět pokles zaměstnanců, který byl do roku 2019 v řádu desítek, avšak s pandemií COVID-19, která zasáhla naši zemi i okolní státy světa, začal být úbytek počtu zaměstnanců razantně vyšší. Důvodem propouštění a odchodem zaměstnanců byl pokles výroby a nedostatek materiálu, jednalo se z 97 % o zaměstnance dělnických pozic. Rok 2022 byl zlomový, pandemie ustoupila, avšak na východě Evropy vypukl válečný konflikt, díky kterému se rapidně zvedá migrace ukrajinských občanů do EU a zároveň do ČR. Pro vybranou firmu, je to příležitost, jak získat zaměstnance do dělnických pozic tzv. levnou pracovní sílu. Všichni držitelé speciálních víz

nazvaných „Dočasná ochrana“, mají dle krizového mechanismu EU volný přístup na trh práce.

Tabulka 2 Počet zaměstnanců v letech 2017-2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Počty zaměstnanců celkem	550	549	536	456	428	499

Zdroj: Interní zdroj firmy, 2022

Na konci roku 2022 byl celkový počet zaměstnanců vybrané firmy 499 osob. Z tohoto počtu dle Tabulky 3 Počty zaměstnaných osob ve vybrané firmě dle pracovního zařazení v roce 2022 bylo 324 osob zaměstnáno na dělnické pozici, 122 osob zaměstnáno v oblasti administrativy a 53 osob bylo zaměstnáno v oblasti top managementu, tj. ředitelé a vedoucí divizí, manažeři.

Tabulka 3 Počty zaměstnaných osob ve vybrané firmě dle pracovního zařazení v roce 2022

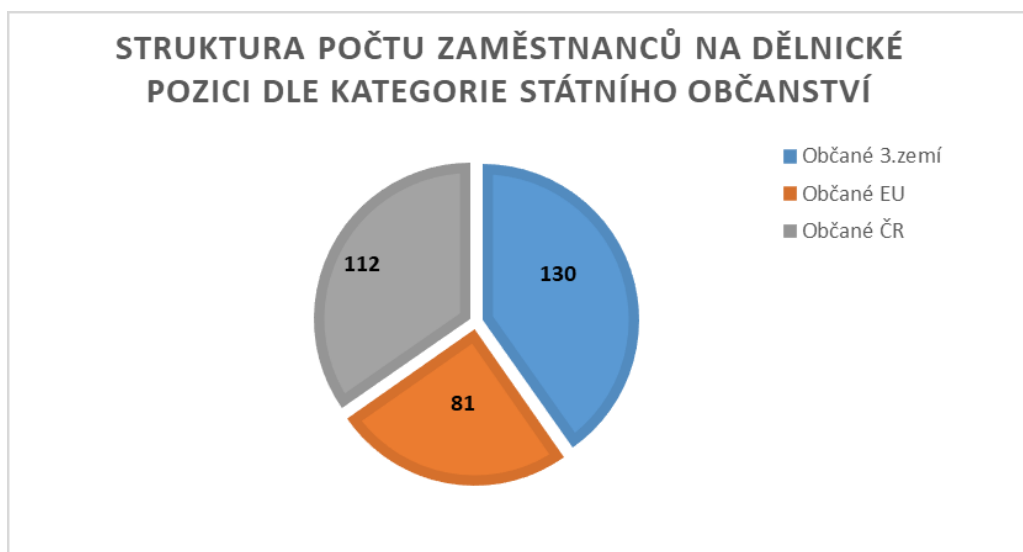
Pracovní zařazení	Počet zaměstnanců
Dělnická profese	324
Administrativa*	122
Top management	53

*Referenti, personalisté, specialisté, ekonomové, technici, kontrolóři, normaři, technologové

Zdroj: Interní zdroj firmy, 2022

Graf 4 Struktura počtu zaměstnanců na dělnické pozici k roku 2022 zobrazuje strukturu zaměstnanců na dělnické pozici v roce 2022. Nejvíce občanů na dělnických pozicích bylo zaměstnáno ze zemí třetího státu. Jednalo se konkrétně o 130 osob, převážně z Ukrajiny, Mongolska a Moldavska. Více než 75 % tvořili občané Ukrajiny, kteří pobývají na území ČR na základě speciálního víza dočasné ochrany, dále držitelé zaměstnaneckých karet či držitelé povolení k dlouhodobému pobytu za účelem sloučení rodiny. Občané Mongolska a Moldavska jsou zaměstnaní ve společnosti na základě zaměstnaneckých karet. Další část tvořili občané ČR a občané EU, kde se jednalo převážně o občany Maďarska, Rumunska či Slovenska.

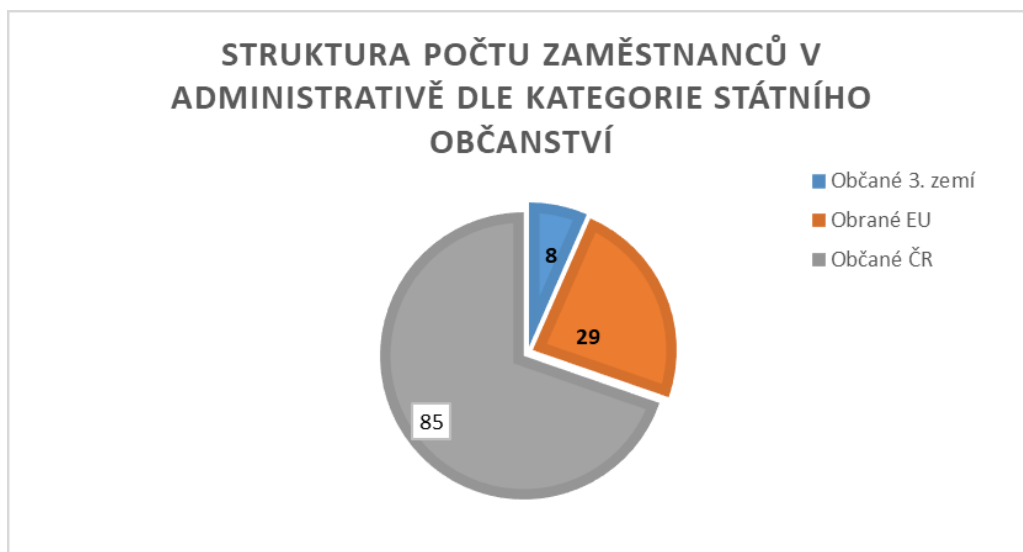
Graf 4 Struktura počtu zaměstnanců na dělnické pozici k roku 2022



Zdroj: Interní zdroj firmy, 2022

Graf 5 Struktura počtu zaměstnanců v administrativě k roku 2022 představuje zaměstnance ve skupině administrativa, kde řadíme personalisty, kontrolory kvality, normaře, plánovače, techniky aj. V této skupině je nejvíce zaměstnaných občanů ČR, dále občanů EU, kde se jedná o občany pouze Slovenska. Jsou to občané Slovenska, kteří vystudovali střední či vysokou školu v ČR nebo se zde přestěhovali. V administrativě, konkrétně na pozici technika, kontrolora nebo specialisty, jsou zaměstnaní občané třetích zemí, konkrétně Ruska a Kazachstánu, kteří mají v ČR vystudovanou vysokou školu s tímto zaměřením a specializují se na tuto činnost.

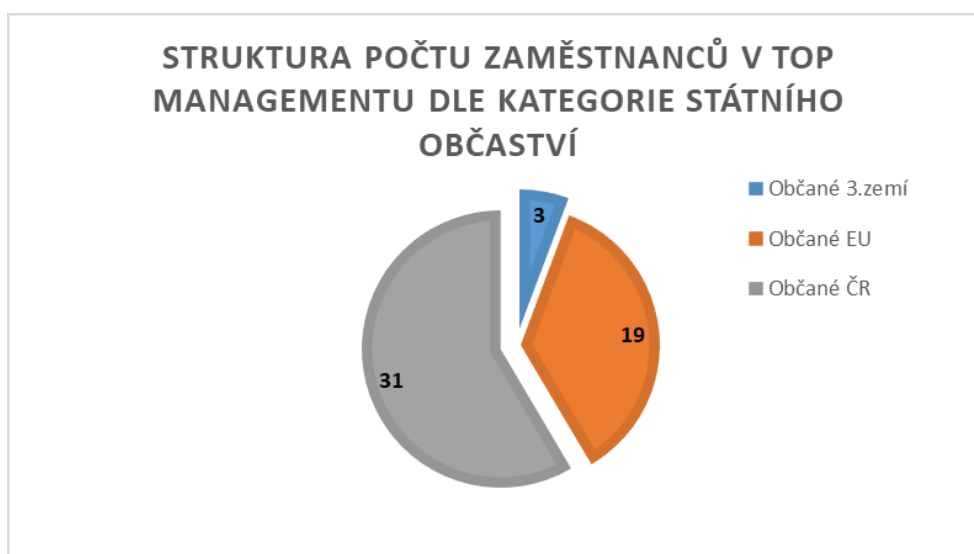
Graf 5 Struktura počtu zaměstnanců v administrativě k roku 2022



Zdroj: Interní zdroj firmy, 2022

Z grafu 6 Struktura počtu zaměstnanců v TOP managementu k roku 2022 můžeme vidět, že ve vedení společnosti jsou převážně občané ČR, avšak v řadách top managementu jsou také obsazeni občané EU. Jedná se převážně o vedoucí poboček sousedních států či obchodních manažerů v těchto oblastech. Pouze tři pozice jsou v oblasti top managementu ve vybrané společnosti obsazeny občany 3. zemí. Tyto osoby jsou ve firmě již řadu let a byly díky vzdělání v ČR i svému osobnímu rozvoji, ve svém kariérním růstu povýšeni do pozic TOP managementu společnosti. Jedná se o pozici vedoucího technologa, zástupce vedoucího výrobní divize a ředitele exportu.

Graf 6 Struktura počtu zaměstnanců v TOP managementu k roku 2022



Zdroj: Interní zdroj firmy, 2022

Jak vyplývá z výše uvedených grafů 4, 5, 6, vybraná společnost zaměstnává celkem 270 občanů cizího státu. Konkrétně se jedná o 141 občanů třetích zemí a 129 občanů EU. Jedná se o 56 % zaměstnanců, kteří jsou jiné národnosti než české z celkového počtu zaměstnanců k 31.12.2022.

7.2 Metodika výzkumu a sběr dat

V rámci analýzy je proveden kvalitativní výzkum, který přináší odpovědi na otázky proč nebo jak. Data z provedeného výzkumu mají zaznamenanou formu výroku respondentů. Kvantitativní výzkum probíhá na základě rozhovoru výzkumníka a menší skupiny respondentů či jednotlivců, lze zde použít polostrukturovaný scénář, kdy tazatel může improvizovat. Respondenti jsou do výzkumu vybíráni dle stanovených kritériích, tak aby bylo zjištěno, že budou zastupovat požadovanou cílovou skupinu. (Tahal et al., s. 155–158, 2022)

Respondentům byly v rozhovorech pokládány předem formulované otázky, které se týkaly tématu práce a daného problému. Rozhovory byly provedeny ve vybrané firmě za asistence tlumočnicka, v termínu 28.–31.3.2023. Rozhovory proběhly dle předem dohodnutých podmínek, s ohledem na časové možnosti respondentů. Jednalo se o 5 respondentů z vybrané společnosti, respondent (A, B, C, D a E), kteří byli národnosti ukrajinské, ruské, slovenské a rumunské. Rozhovor obsahoval předem připravených 10 základních otázek. Seznam uvedených otázek, které byly pro tyto účely zformulovány, jsou k náhledu v přílohové části této práce (Příloha P I). Rozhovory měly předem stanovený výzkumný problém a cíl. Otázky byly zpracovány po prostudování odborné literatury. Délka rozhovoru trvala průměrně s každým respondentem 20 minut. Se souhlasem respondentů byly jednotlivé rozhovory nahrávány na diktafon a následně zpracovány pro provedení analýzy. Na základě odpovědí zjištěných prostřednictvím polostrukurovaných rozhovorů byly následně zpracovány odpovědi respondentů.

7.2.1 Rozhovory

Respondent A: státní příslušnost Ukrajina, muž, 31 let, pobytový status: zaměstnanecká karta.

Respondent B: státní příslušnost Ukrajina, žena, 26 let, pobytový status: dočasná ochrana.

Respondent C: státní příslušnost Rusko, muž, 35 let, pobytový status: trvalý pobyt rodinného příslušníka EU.

Respondent D: státní příslušnost Slovensko, žena, 40 let, pobytový status: trvalý pobyt občana EU.

Respondent E: státní příslušnost Rumunsko, muž, 25 let, pobytový status: osvědčení o registraci.

Otázka č. 1. „Jaké bariéry shledáváte při procesu integrace do české společnosti, popř. do pracovního kolektivu?“

Otázka č. 2. „Jak dlouhou jste na území ČR?“

Pokud se zaměříme na bariéry v procesu integrace cizinců do české společnosti či konkrétně do pracovního kolektivu v řadě našich respondentů jsou shledány neshody. Neshody vyplývají v délce pobytu na území ČR a státní příslušnosti.

Respondent A žije na území ČR již od roku 2021 a pokud by měl definovat jeden z problémů po vstupu na území ČR, tak se jednalo o jazykovou bariéru. Ukrajinština se sice řadí mezi slovanské jazyky, tedy konkrétně o východoslovanský jazyk, takže jsou shledány mírné podobnosti s češtinou. „*Ohledně práce, tak to mi vše vyřizovala agentura a v práci mám kámoše taky z Ukrajiny, z Čechami se moc nebavíme, jelikož si moc nerozumíme.*“

Respondent B žije na území ČR přibližně rok, konkrétně tedy od vypuknutí válečného konfliktu na Ukrajině. Respondent B nerozumí slovu integrace a nedovede si pod tímto pojmem nic představit. Díky přizvanému tlumočnickovi, jsme si vysvětlili pojem a shledali tedy největší problém jazykovou bariéru, vzdělání cizinky a neznalost legislativních potřeb cizinky. „*Zatím moc přátel tady nemám spíš rodinu nebo kamarádky s dětmi, co také utíkali od války. Některé ženy tady jsou na mě hodné, na začátku mi přinesly oblečení a různé věci pro mou malou dcerku, snaží se na mě mluvit rusky, tak něco rozumím, ale mrzí mě to, že si nemůžeme popovídat normálně, protože já ani oni mi nerozumí.*“

Respondent C žije na území ČR přibližně od roku 2015, kdy na území přicestoval na základě dlouhodobého víza za účelem studia. Respondent C neshledával bariéru v jazyce, jelikož ovládá anglický jazyk na vyšší úrovni a své studium absolvoval v anglickém jazyce, takže neměl problém se zařazením do společnosti. Větší problém měl s administrativní a legislativními potřebami, vyřizováním jeho pobytu, jelikož úřední jazyk v ČR je čeština. „*Já se tady domluvím s kolegy anglicky anebo trošku česky, ale je to sranda. Češtinu ovládám zřídka, jelikož mám partnerku Češku, s kterou vychováváme malou dcerku a má partnerka na ní mluví česky a já anglicky, takže se učíme navzájem.*“

Respondent D žije na území ČR přes 20 let, bariéru v integraci neshledává, jelikož naše země dříve tvořili jednotný stát a náš jazyk je více méně totožný. „*Já jsem se narodila do dob, kdy existovalo ještě naše milované Československo a vždy jsme s rodiči žili na pomezí Česka a Slovenska. Po rozpadu jsme tedy žili na straně Slovenska. Studium i následně rodinu jsem si vybudovala tady v Čechách, takže proto jsem zůstala tady v České republice, kde mám svou rodinu, známe, skvělou práci s fajn kolektivem, žádný problém jsem tedy nikdy neměla se zmíněnou integrací.*“

Respondent E žije na území ČR cca rok a půl, bariér v integraci shledává poměrné množství, konkrétně zmiňuje jazyk, své lidské zdroje i barvu pleti. „*Já zde přijel makat, robit peníze, ale nebylo to tak jednoduchý sehnat robotu ani bydlení, já rozumím česky, ale lidi mi moc nerozumí. Mám v práci pár kámošů, co jsou taky z Rumunska či Ukrajiny, ale z Vašima se moc nebavím, smějí se mi, že jsem cikán.*“

Otázka č. 3. „Proč jste se rozhodl přicestovat do ČR?“

Ohledně příjezdu, u 4 z 5 respondentů se jednalo o dobrovolný příjezd neboli dobrovolnou migraci. Převážná většina respondentů očekávala zlepšení své ekonomické situace či utíkala od politických, ekonomických nepokojů z rodné země. U respondentky B se jednalo o nedobrovolnou migraci, jelikož byla nucena opustit svůj domov z důsledku politické situace, z které došlo až k válečnému konfliktu.

Respondent B utíká před válkou, respondent C odjíždí ze své rodné země za vzděláním a od politických nepokojů, respondent A přijíždí do ČR s motivací výdělků a obstarání rodiny, respondent D přijíždí do ČR v návaznosti na studium a rodinu a respondent E přijíždí do ČR za prací, tedy zlepšení své ekonomické situace.

Otázka č.4. „Dle jakých kritérií jste vybíral svého zaměstnavatele a na jaké pozici jste zaměstnán?“

Díky předem stanovené škále respondentů, jsou odpovědi na zmíněnou otázku různorodé. Z velké části je zaměstnanost ve firmě ovlivněna v návaznosti na přístup na trh práce v ČR, tj. volný přístup na trh práce či evidované místo v evidenci úřadu práce, popřípadě povolení k zaměstnání.

Respondent A a B jsou ve firmě zaměstnání na dělnické pozici, respondent A je u firmy zaměstnán již od svého příjezdu do ČR a firmu si vybral díky nabízenému mzdovému ohodnocení, benefitům, které nabízeli jako např. pomoc při vyřizování pobytového statusu či pomoc při hledání ubytování v blízkosti místa výkonu práce, 13. plat aj. Respondent B ve firmě pracuje krátce, cca půl roku, o volném pracovním místě se dozvěděl prostřednictvím úřadu práce. Pracovní místo si respondent B vybral, jelikož v blízkosti místa výkonu práce má zajištěné ubytování. Respondent A: *„Firma je dobrá, dobrý peníze na úřad nemusím, vše podepíšu a paní z personálního to zařídí, já se jdu pak jen vyfotit na tu kartu a hotovo, jako práce je těžká, ale peníze dobrý, mohlo by být líp, ale i hůř, kámoši dělají jinde a za mě, taky by rádi šli k nám.“*

Respondent C získal při svém studiu pracovní nabídku od společnosti, která jej zaujala jak finančním ohodnocením, tak i nabízenou pozicí. Ve společnosti je zaměstnán na pozici vedoucího technologie. *„V průběhu studia jsem získal pracovní nabídku ve firmě, kde jsem zároveň byl i na povinné praxi, bylo mi umožněno dostudovat a zároveň po dokončení studia nastoupit na plný úvazek. Viděl jsem to jako velkou příležitost za dost*

dobré peníze ke studiu, po dokončení studia jsem nastoupil na hlavní úvazek a po necelém roce jsem povýšil na mé nynější místo a jsem spokojený.“

Respondent D je zaměstnán na pozici personalistka a zaměstnavatele si zvolila v návaznosti na místo bydliště, finanční ohodnocení a nabízené benefity.

Respondent E je zaměstnán na dělnické pozici a zaměstnavatele si vybral, jelikož zaměstnavatel nevyžadoval na uvedenou pozici žádné vzdělání či odbornou způsobilost a nabízel zajímavé finanční ohodnocení s možností 13. platu či dalších benefitů.

Otázka č. 5. „Myslíte si, že kdybyste uměl lépe český jazyk, byl by pro Vás pobyt v ČR lepší?“

Otázka č. 6. „Uvítali byste od Vašeho zaměstnavatele kurzy českého jazyka?“

Pro občany třetích zemí byla odpověď jasná, a všichni respondenti A, B, C i E řekli: „Ano“!

Respondent D, jak již uvedl v první odpovědi nemá problém a jazykovou bariérou díky historickým kořenům, které sousední státy mezi sebou mají. Respondent A: *„Kurzy bych uvítal, mám v plánu pak žádat o trvalý pobyt a je tam potřeba zkouška z češtiny a tím, že by to zajistila firma, tak by to mohlo být zadarmo.“* Respondent C: *„Rád se vzdělávám celý život a myslím, že žena by byla překvapena, že se má čeština zlepšila a zároveň bych i rozuměl víc kolegům, když mě pomlouvají (smích).“* Respondent E je občanem Rumunska, které patří do EU, avšak na otázku číslo 5 odpovídá „Ano.“ a ohledně kurzu českého jazyka odpovídá: *„zní to zajímavě, ale nemám na to čas ani chuť asi to nepotřebuju.“*

Otázka č. 7. „Rozumíte pracovní legislativě (pracovní smlouva, denní náplň práce, pracovní řád aj.), které po Vás ve firmě vyžadují?“

U státních institucí ČR je vyžadován úřední jazyk čeština. Všechny dokumenty potřebné pro vyřízení pobytu či jakýchkoliv záležitostí na území ČR musí být předkládány v jazyce českém.

Respondent A uvádí, že s porozuměním pracovní legislativy či vyřizování na institucích ČR mu pomáhá personalistka firmy či jeho známí, kteří tu žijí řadu let. Společnost dává pouze všechny doklady v českém jazyce, takže je to pro mě těžké pochopit. Respondent A: *„firma by mohla dělat pracovní smlouvu v češtině i v ukrajinštině, známí to tak mají v jiné firmě, ale mzda je v čísle uvedená, takže to je důležité.“* Respondentka B dokumentům, které podepisuje nerozumí. Ve společnosti je sice personalistka, která hovoří rusky a snaží se to přeložit, ale úplně tomu nevěří, a proto ji pomáhá kamarádka, která je na území déle a má znalost českého jazyka na komunikační úrovni. Respondent C dokumentům

do značné míry rozumí „*mzda je uvedena číslem, takže to mi stačí (smích)*“. Respondent D opět nemá žádný problém s pochopením výše uvedené problematiky. Respondent E díky svému základnímu vzdělání a neznalosti jazyka těmto věcem moc nerozumí, „*já vždy vše podepíšu, až když tomu nerozumím, peníze mi chodí a mám z čeho žít, tak je to dobrý.*“

Otázka č. 8. „Znáte integrační centrum?“

Služby integračních center převážně využívají občané třetích zemí, kteří na území pobývají legálně a jejich cílem je napomoci jim v integraci do české společnosti. Jelikož zmiňovaná centra jsou převážně využívána občany třetích zemí, uvedená otázka byla pouze položena respondentům A, B a C.

Respondent A uvádí, že integrační centrum zná a zároveň i využil jeho služby, konkrétně absolvoval povinný adaptačně-integrační kurz. Respondent C pouze slyšel o centru, ale služby zatím nevyužil. Respondent B: „*ano, služby centra jsem využila po svém příjezdu při vyřizování příspěvků, které vyplácejí na úřadě, moc mi pomohli jak se zadáváním na internetu, tak při dalších osobních záležitostech, jsou moc hodní a ráda se na ně obracím.*“

7.3 Shrnutí provedené analýzy

Vybraná firma zaměstnává 499 zaměstnanců z nichž je 270 cizinců k 31.12.2022. Jak je známo z provedené analýzy firma se v posledních 6 letech potýkala se značným úbytkem zaměstnanců v návaznosti na epidemickou situaci viru COVID-19, který postihl téměř celý svět. Díky nedostatku materiálu byla výroba ponížena a řada zaměstnanců z dělnických pozic podávala výpověď kvůli snížení platu, který byl v návaznosti na poníženou výrobu tzn. ze třisměnného provozu byl pouze dvousměnný provoz firmy. Zaměstnancům administrativy a top managementu byl umožněn home office, díky kterému firma ušetřila značnou část nákladů na provoz podniku. Rok 2022 byl pro společnost klíčový, díky ústupu pandemie a následnému obnovování dodávek materiálu společnost znovu rozjíždí svou výrobu na 100 % tj. třisměnný provoz. Po následném vypuknutí válečného konfliktu na Ukrajině, společnost po značném úbytku zaměstnanců rychle nabrala potřebný počet zaměstnanců díky krizovému mechanismu EU, kdy lidé, kteří utíkají před válkou na Ukrajině, získávají uprchlické vízum „dočasná ochrana“. Toto vízum jim umožňuje pracovat na území ČR bez jakéhokoliv povolení, tedy mají volný přístup na trh práce.

Za poslední rok společnost přijala mezi své zaměstnance řadu cizinců, jak občany Ukrajiny, kteří prchají před válkou tak i cizince z jiných států třetích zemí, kteří díky situaci COVID-19 nemohli přicestovat. K 31.12.2022 je zaměstnáno ve společnosti okolo 141 cizinců třetích zemí, u kterých zjišťujeme problém v integraci do vybrané společnosti firmy i zároveň do české společnosti. Kvantitativnímu výzkumu bylo přizváno 5 respondentů, konkrétně 3 občané třetích zemí a 2 občané EU. Tento vzorek byl vybrán k porovnání dvou skupin cizinců, kteří mají odlišný přístup na území ČR a následně i na trh práce. Z provedeného výzkumu vyplývá, že největší bariérou v integraci ve vybrané společnosti tak i na území ČR je jazyková bariéra. Tuhle odpověď uvedli 4 z 5 respondentů, tedy i občan EU konkrétně Rumunsko. Jediná respondentka ze Slovenska neshledává žádné bariéry ve své integraci, díky historickým kořenům mezi sousedními státy. Mezi další problémové oblasti v integraci cizinců, řadíme dle provedeného výzkumu také oblast trhu práce a bydlení nebo kulturní bariéry. Společnost je pro respondenty atraktivní svými benefity, které svým zaměstnancům nabízí. Pro udržení a nápomoc integrace cizinců do majoritní společnosti ČR i vybrané firmy, je důležité nápomoci cizincům porozumět českému jazyku, kultuře a návykům, tak aby nepociťovali rozdíly mezi majoritní společností a sebou.

8 IDENTIFIKACE BARIÉR A VÝZEV SPOJENÝCH S INTEGRACÍ CIZINCŮ

Jak bylo uvedeno autory v předešlých kapitolách, bariér v integraci cizinců je celá řada a s tím jsou spojeny i výzvy a jak se s nimi potýkat. Provedená analýza potvrdila skutečnost, že jazyková bariéra je největší problém v integraci cizinců. Tahle bariéra má však mnoho výzev, kterými je možné je zmírnit či do značné míry vyřešit. Jak již uváděla Crawfordová, je mnoha způsobů, jak napomoci migrantům s integrací do společnosti. Například se jednalo o poskytnutí integrační služby hned po příchodu migranta, jak na území, tak i do firmy, nebo věnovat pozornost jejich odlišnostem od majoritní společnosti a mnoho dalšího. (2016)

S jazykovou bariérou se do značné míry potýká každý, i majoritní společnost, díky nářečí či slangu. Téměř každá země má svůj rodný jazyk, který se do značné míry vždy liší od ostatních. V Evropě máme tři skupiny jazyků, a to: románské, slovanské a germánské. ČR řadíme do skupiny slovanských jazyků, kde dále např. patří slovenština, polština, bulharština aj. Tyto jazyky mají podobný akcent, avšak ne vždy lze pochopit správný význam, proto i pro občany EU není jednoduché porozumět naší rodné řeči. Pro odstranění jazykové bariéry se nabízí mnoho řešení, jak zavedení povinného kurzu českého jazyka pro nově příchozí do společnosti nebo zavedení kurzu anglického jazyka pro zaměstnance z majoritní společnosti. Jazykový kurz pro majoritní společnost se nabízí jako alternativní řešení, jelikož anglický jazyk se stává celosvětovým jazykem a značná část příchozích jej lépe zvládá než náš rodný jazyk. Proto, aby mohla být odstraněna jazyková bariéra musí mít migranti vůli a chuť učit se něčemu novému a najít v tom příležitost pro lepší život v nové společnosti. V provedeném výzkumu se respondenti nijak nezmiňují o problémech v oblasti zdravotní péče ani pobytového oprávnění. U všech respondentů zaměstnavatel odvádí z jejich platu sociální a zdravotní pojištění. Zároveň je součástí společnosti vlastní zdravotní středisko, které umožňuje svým zaměstnancům využívat zdravotní služby od praktického lékaře až po zubaře. Díky této obrovské výhodě nemusí respondenti hledat a zajišťovat na území lékařskou pomoc. Tyto služby mohou využívat i rodinní příslušníci zaměstnanců. Z hlediska pobytových oprávnění není nyní dle analýzy shledán problém. Občané EU mají právo na registrovaný pobyt, tj. být v registru obyvatel, tedy požádat si o osvědčení o registraci či trvalý pobyt. Je to pouze jejich právo nikoliv povinnost, jelikož dle Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES se mohou občané EU na území jiného členského státu pohybovat volně na základě platného cestovního dokladu a mají volný přístup na trh práce.

Další uvedené bariéry v oblasti bydlení, trhu práce či kultury se dotýkají značné části cizinců. U majoritní společnosti často převládá stereotyp a předsudky o migrantech, proto často nechtějí s migranty vůbec navazovat kontakt a neumožňují jim usnadnit integraci do nové společnosti. Migrantům pak nejsou ulehčeny podmínky k integraci ani v hledání nových příležitostí. Na trhu práce jsou většinou bráni jako levná pracovní síla, která nemá žádné vzdělání nebo kvalifikaci pro lepší práci. Zaměstnavatele pak využívají jejich neznalosti práv a povinností na území a mnohdy je zaměstnávají na černo, tedy vykonávají nelegální práci.

Bariér v integraci je spousta, nemusí se pouze jednat o definované bariéry, ale daná osoba může cítit problém, který ji blokuje v posunu v adaptaci v daném prostředí. Možností na vyřešení daného problému je spousta. Centrum na podporu integrace cizinců nabízí celou řadu svých činností od sociálního až po psychosociální poradenství. Stát se snaží nalézat možné varianty k nápomoci, jak prostřednictvím uvedených center, tak i samospráv.

9 NÁVRH OPATŘENÍ NA PODPORU INTEGRACE CIZINCŮ VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

Na základě provedené analýzy a výsledku z ní je navrhnout projekt na podporu integrace cizinců ve vybrané firmě. Hlavní náplní projektu je zprostředkování kurzů českého jazyka pro cizince, aby se zjednodušila jejich integrace do společnosti, jelikož dle analýzy i odborné literatury se jedná o největší bariéru při integraci cizinců do dané společnosti.

9.1 Projekt: Kurzy českého jazyka

Název projektu:	Kurzy českého jazyka ve Společnosti a.s.
Zadavatel:	Společnost a.s.
Územní realizace:	Oblast sídla Společnosti a.s.
Cíl projektu:	Realizace 5 kurzů českého jazyka po 30 lekcích, pro zaměstnance třetích zemí vybrané Společnosti a.s.
Cílová skupina:	Zaměstnanci z třetích zemí vybrané Společnosti a.s.
Výstupem projektu:	Zlepšení komunikačních dovedností cizinců a jejich integrace ve Společnosti a.s.
Doba realizace:	12 měsíců
Harmonogram:	I. Etapa projektu: zahájení projektu – 3 měsíce II. Etapa projektu: plánování projektu – 2 měsíce III. Etapa projektu: realizace projektu – 6 měsíců IV. Etapa projektu: monitoring a kontrola – 6 měsíců V. Etapa projektu: uzavření projektu – 1 měsíc
Částka projektu:	Operační program Zaměstnanost +: výzva zaměřená na „Podnikové vzdělání“ – 878 654, 885 Kč Vlastní zdroje – 266 396, 115 Kč Celkové náklady: 1 145 051 Kč

9.1.1 Cílová skupina

Cílová skupina je definována jako zaměstnanci z třetích zemí, kteří legálně pobývají na území ČR a jsou zaměstnání ve vybrané společnosti. Jedná se o cizince z třetích zemí, kteří na území pobývají na základě dlouhodobého pobytu za účelem zaměstnání (zaměstnanecká či modrá karta), sloučení rodiny, studia nebo také držitelé povolení k trvalému pobytu, přechodného či trvalého pobytu rodinného příslušníka EU/ČR anebo držitele speciálního víza dočasné ochrany či víza za účelem strpění pobytu na území. Tato skupina cizinců se při svém příjezdu do hostitelské země často potýká s neznalostí práv a povinností, kterým nerozumí v návaznosti na neznalost rodného jazyka hostitelské země.

Dle koncepce na podporu integrace cizinců je shledán ze strany samotných cizinců jako největší bariéra v jejich integraci neznalost či limitovanost znalosti českého jazyka. Tuto bariéru považuje 59 % cizinců s dlouhodobým pobytem a 48 % cizinců s trvalým pobytem na území ČR za tu největší bariéru. (Aktualizovaná „Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu“, 2016)

9.1.2 Cíl projektu

Cílem projektu je tedy realizace 5-ti kurzů českého jazyka ve dvou jazykových úrovních. Nabídka je pro 60 zaměstnanců třetích zemí, kteří se chtějí naučit základům českého jazyka či zlepšit svou dosavadní úroveň jazyka českého. Díky zlepšení jazykové úrovně českého jazyka cílové skupiny, lze předpokládat snadnější komunikaci, jak s ostatními zaměstnanci, tak odbourání největší bariéry, se kterou se cílová skupina na území při své integraci potýká. Zároveň se jedná o jeden z velkých benefitů, který společnost bude nabízet pro své zaměstnance třetích zemí i další faktor, který by mohl přilákat nové zaměstnance třetích zemí do společnosti. Jedná se o velký faktor, který napomůže integraci cizinců ve vybrané společnosti a pomůže zjednodušit proces adaptace cizinců v hostitelské zemi i k majoritní společnosti. SMART cíle navrhovaného projektu jsou:

- **S** – cíl realizovat 5 kurzů českého jazyka po 30 lekcích pro 60 zaměstnanců z třetích zemí vybrané společnosti;
- **M** – cíl je měřitelný pomocí prováděných kontrol na kurzech, docházkových listů a závěrečného testu;
- **A** – předpokládáme, že cíl je všemi akceptovatelný;

- **R** – předpokládáme, že na základě provedené analýzy, ze které vyplývá, že největší bariérou v integraci cizinců je jazyková bariéra, je realizace kurzů vhodným řešením;
- **T** – cíl je časově specifikován dle vypracovaného harmonogramu.

9.1.3 Stručný popis projektu

Předmětem projektu je zprostředkování kurzu české jazyka pro zaměstnance z třetích zemí vybrané společnosti. Kurzy české jazyka bude vést lektor, který bude v předem domluvených cyklech vyučovat cílovou skupinu český jazyk. Předmětem budou 3 kurzy pro začátečníky a 2 kurzy pro pokročilé. Uvedené kurzy budou obsahovat 30 lekcí po 12 účastnících, tj. kapacita pro 36 osob, kteří se chtějí naučit základům českého jazyka a 24 osob, kteří chtějí zlepšit svou úroveň českého jazyka. Jedna lekce bude mít 60 minut. Konkrétně se tedy bude jednat o půlroční výuku českého jazyka, která bude probíhat jedenkrát týdně v předem dohodnutém čase a na předem dohodnutém místě. Pro účastníky kurzu budou pořízeny učební materiály a pomůcky. Dle interních zdrojů firmy k 31.12.2022 byl počet zaměstnanců z cílové skupiny 141 osob, jedná se tedy o zprostředkování kurzu českého jazyka pro 60 zaměstnanců tj. 42,5 % z celkového počtu. Jde tedy říct, že realizací kurzu bude nápomoci značné části cílové skupiny.

9.1.4 Zdůvodnění projektu

Na základě provedené analýzy ve vybrané společnosti, tedy analýzy struktury zaměstnanců a na základě polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci vybrané společnosti byla shledána shoda s poznatky z odborné literatury v bariérách integrace cizinců. Největší bariérou dle poznatků a analýzy je jazyková bariéra.

Projekt bude realizován k nápomoci cílové skupině ke zjednodušení integrace do společnosti díky, zmírnění největší bariéry v tomto procesu. Přínosem projektu bude zlepšení jazykové úrovně cílové skupiny a usnadnění adaptace do společnosti a celkového života v hostitelské zemi. Cílem projektu je naučit cílovou skupinu minimálně komunikačním základům jazyka či pokročení v jazykové úrovni cílové skupiny. Dosáhnutí cíle je možné realizací 5 kurzů pro cílové skupiny, které budou probíhat jedenkrát týdně po dobu 6-ti měsíců. Důvodem realizace projektu je zjednodušení integrace cizinců do kolektivu společnosti i do majoritní společnosti a nápomocť cizincům k odbourání jedné z největších bariér v integraci. Společnost zaměstnává okolo 141 cizinců třetích zemí a jejich počet v roce 2022 narůstal,

Plánování projektu												
Určení lokace pro kurz			x									
Výběrové řízení dodavatele jazykového lektora			x	x								
Výběrové řízení dodavatele učebních materiálů a pomůcek			x	x								
Realizace projektu												
Marketing, propagace kurzů ve vybrané společnosti					x							
Zápis cílové skupiny					x							
Tvorba rozvrhu					x	x						
Zahájení kurzu českého jazyka							x	x	x	x	x	x
Monitoring a kontrola												
Kontrolní dny (prezenční listiny)							x	x	x	x	x	x
Uzavření projektu												
Závěrečný test												x
Zhotovení závěrečné zprávy												x

Zdroj: vlastní zpracování

9.1.7 Rizika projektu a jejich analýza

Při plánování projektu je důležité počítat s riziky, která mohou nastat v průběhu plánování či realizaci projektu. Musíme věnovat pozornost řízení rizik a stanovit, jak budou rizika identifikována, analyzována a vyhodnocována. (Doležal a Krátký, 2016, s. 313)

Fotr a Souček doplňují Doležela a Krátkého, že rizika projektu a jejich posouzení se řadí mezi významné faktory projektu. Podotýkají, že pojetí rizika není jednotné a můžeme se setkat s tím, že riziko chápeme jako nebezpečí neúspěchu projektu či hodnotu určitého kritéria projektu. (2015, s. 384)

Analýza rizik projektu

Svozilová udává, že identifikace rizik je založena na systemické analýze, identifikaci a kategorizaci rizik, které mohou ovlivnit projekt. Podstatné je posoudit vztahy mezi riziky, vzájemnou závislost mezi riziky, která zvyšuje pravděpodobnost jejich vzniku a závažnosti jejich dopadů. (2016, s. 1522)

Analýza rizik projektu je zobrazena v Tabulce 5 Analýza rizik projektu. Rizika projektu se mohou při realizaci měnit, nyní jsou rizika stanovena dle průzkumu u obdobných projektů. Hodnota pravděpodobnosti a dopadu rizika je určena od 1–5. U pravděpodobnosti hodnota 1- představuje téměř nemožný výskyt a hodnota 5 – pak hraniční jistotu rizika. U dopadu hodnota 1 – představuje téměř neznatelný dopad rizika, avšak hodnota 5 – udává již nepřijatelný dopad rizika. Následná hodnota rizika je pak vypočítána a rozdělena do 5 kategorií, a to:

- možná (1-5) – barva modrá;
- běžná (6-10) – barva zelená;
- pravděpodobná (11-15) – barva žlutá;
- závažná (16-20) – barva oranžová;
- kritická (21-25) – barva červená.

Tabulka 5 Analýza rizik projektu

ID	Popis rizika	Pravděpodobnost (1-5)	Dopad (1-5)	Hodnota rizika (1-25)
1.	Neobdržení dotace	3	5	15
2.	Nedostatek financí	2	5	10
3.	Zvýšení nákladů na kurz	3	3	9
4.	Nedostatek kvalifikovaného personálu	2	4	8
5.	Nenalezení vhodného lektora	2	5	10
6.	Výběr nekvalitního lektora	2	5	10
7.	Nedodržení termínu realizace	3	5	15
8.	Nezájem o kurzy ze strany zaměstnanců	4	5	20
9.	Problémy ve Společnosti a.s.	2	3	6
10.	Velmi obsáhlá cílová skupina	2	2	4

Zdroj: vlastní zpracování

Návrhová opatření na zmírnění rizik

Fotr a Souček doplňují Svozilovou, že je vhodné v případě existence více významných rizikových faktorů, které ovlivňují zvolená finanční kritéria hodnocení, vytvořit analýzu rizik projektu. Na základě provedené analýzy rizik vzniká scénář k zabránění možných rizik či jejich omezení. (2015, s. 577)

Po identifikaci rizik projektu je třeba určit návrhová opatření, které napomohou zabránit či omezit možný dopad rizik na projekt. Jedná se o jistou prevenci, která je klíčem k zabránění rizikům projektu. Identifikovaná rizika z Tabulky 5 Analýza rizik projektu

a jejich návrhová opatření na zmírnění jsou uvedeny v Tabulce 6 Návrhová opatření na zmírnění rizik projektu níže.

Tabulka 6 Návrhová opatření na zmírnění rizik projektu

ID	Popis rizika	Návrh opatření
1.	Neobdržení dotace	nalezení více možných dotačních zdrojů financování
2.	Nedostatek financí	vytvoření fondu na rozvoj a vzdělání zaměstnanců
3.	Zvýšení nákladů na kurz	důkladně zpracovaná projektová dokumentace a zadání zakázky
4.	Nedostatek nekvalifikovaného personálu (projektový management)	zvýšení kvalifikace
5.	Nenalezení vhodného lektora	vytipování více zprostředkovatelů
6.	Výběr nekvalitního lektora	výběrové řízení
7.	Nedodržení termínu realizace	pravidelné kontroly, smluvní podmínky
8.	Nezájem o kurz ze strany zaměstnanců	propagace, komunikace se zaměstnanci, motivace k zvýšení platu či povýšení
9.	Problémy ve Společnosti a.s.	komunikace s pracovníky, controlling, dodržování plánů
10	Velmi obsáhlá cílová skupina	rozdělení kurzu dle úrovně jazyka

Zdroj: vlastní zpracování

9.1.8 Nákladová analýza

Plánem je realizace 5 kurzů českého jazyka po 30 lekcích, kdy jedna lekce bude mít 60 minut. Pro určení nákladů byla provedena analýza v podobě nezávazné poptávky u 3 jazykových společností, které nabízejí výuku jazyka. V Tabulce 7 Náklady na jazykový kurz je uvedena průměrná cena za lektora kurzu jazyka českého.

Tabulka 7 Náklady na jazykový kurz

	1 vyučovací hodina = 60 minut	30 lekcí
Kurz českého jazyka	490 Kč/lekce	14 700 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 8 Náklady za zprostředkování jazykového kurzu pro všechny zaměstnance pak udává celkové náklady na lektora jazyka českého, který povede celkově 5 kurzů jazyka českého, jejichž kapacita bude 60 osob z cílové skupiny.

Tabulka 8 Náklady na zprostředkování jazykového kurzu pro všechny zaměstnance

	1 vyučovací hodina = 60 minut	30 lekcí pro 60 zaměstnanců
Kurz českého jazyka	490 Kč/lekce	490 x 30 x 60 = 882 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

K realizaci projektu jsou dále potřeba pro cílovou skupinu zajistit učební materiály a pomůcky. Pro stanovení uvedených cen v Tabulce 9 Náklady na učební materiály a pomůcky, byl proveden průzkum na webových stránkách vhodné-uverejneni.cz, kde jsou zveřejňovány veřejné zakázky podobného typu.

Tabulka 9 Náklady na učební materiály a pomůcky

	Cena za kus (Kč)	Cena celkem
Kniha českého jazyka (60 ks)	539	32 340
Pracovní sešit českého jazyka (60 ks)	239	14 340
Flip chart (2 ks)	2 433	4 866
Kancelářský materiál:		
propisovací tužky (300 ks)	5	1 500
fixy na flip chart (5 balení)	99	495
kancelářský papír (10 krabice)	687	6 870
sešity A5 (70 ks)	6	420
sešity A4 (60 ks)	17	1 020
zvýrazňovací fixy (70 ks)	20	1 400

Celková částka	63 251 Kč
-----------------------	------------------

Zdroj: vlastní zpracování

Další položkou, kterou řadíme mezi náklady, je zajištění prostor pro realizaci kurzů českého jazyka. Jelikož ve vybrané společnosti není prostor, který by byl uzpůsoben pro realizaci takových kurzů, bude prostor pronajat. Jelikož bude realizováno celkem 5 kurzů, které budou probíhat vždy jedenkrát do týdne po 60 minutách, lze tedy počítat s pronájmem prostor na 5 hodin v jednom týdně. Kurzy však nebudou moci být uskutečněny díky časovým možnostem cílové skupiny v jeden pracovní den za sebou. Je nutné brát v potaz, že mnoho členů cílové skupiny je zaměstnáno na dělnické pozici, kde probíhá třísměnný provoz. Proto je nutné pořádat kurzy jazyka českého, jak v ranních hodinách, tak i v odpoledních či večerních hodinách. Tabulka 10 Náklady na pronájem prostor zobrazuje průměrné náklady na pronájem prostor, které byly určeny při poptávání jazykových společností, kdy některé nabízí i pronájem zmíněných prostor pro své kurzy jazyka. Pro upřesnění ceny v oblasti lokality společnosti, byly průměrné náklady pro stanovení ceny nákladů na pronájem prostor stanoveny dle inzercí na internetu.

Tabulka 10 Náklady na pronájem prostor

	1 hodina	5 hodin za týden
Pronájem prostor včetně energií a provozních nákladů	300 Kč	1 500 Kč
Celkové náklady za pronájem na celý kurz		1500 x 30 = 45 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Jelikož nebude kurz realizován v sídle vybrané společnosti, je potřeba zahrnout do nákladů také dopravu na místo, kde bude kurz realizován. Tabulka 11 Náklady na dopravu udává průměrné náklady na dopravu pro jednoho účastníka kurzu z destinace A (sídlo společnosti) do destinace B (prostor pro realizaci kurzu). Cena je stanovena dle vzdálenosti od bodu A do bodu B pomocí autobusového dopravce.

Tabulka 11 Náklady na dopravu

	Cena z bodu A do bodu B	Cena z bodu B do bodu A
Cena za cestu (1 osoba)	43 Kč	43 Kč
Cena za cestu (30 lekcí)	1 290 Kč	1 290 Kč

Cena za cestu 60 účastků na 30 lekcí	77 400 Kč	77 400 Kč
Cena celkem všech 60 účastníků, na 30 lekcí, za cestu z bodu A do bodu B a zpět		154 800 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Celkové náklady na realizaci projektu tedy zahrnují zprostředkování lektora jazyka českého na 5 kurzů týdně, které budou trvat 60 minut a celkem bude odučeno v daném kurzu 30 lekcí. Dále učební materiál a pomůcky pro výuku, pronájem prostor na realizaci uvedeného počtu kurzů a v neposlední řadě náklady na dopravu na místo realizace projektu. Celkové náklady na projekt jsou zobrazeny v Tabulce 12 Celkové náklady na realizaci projektu níže.

Tabulka 12 Celkové náklady na realizaci projektu

Lektor	882 000 Kč
Učební materiál a pomůcky	63 251 Kč
Pronájem prostor	45 000 Kč
Doprava	154 800 Kč
Celkové náklady na projekt	1 145 051 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Možnosti financování projektu

Pro realizaci projektu je možné využít dotační příležitosti prostřednictvím programu Evropských fondů, konkrétně financování z operačního programu Zaměstnanost +, prostřednictvím vyhlášené výzvy pro zaměstnavatele, OSVČ aj.

Výzva 047 OZP+ - Podnikové vzdělání

Priorita: 1 Budoucnost práce.

Specifický cíl: 1.3 Adaptabilita pracovní síly.

Typ výzvy: otevřená.

Druh výzvy: kolová.

Oprávněný žadatel: zaměstnavatelé – obchodních korporací (obchodní společnost, komanditní společnost, společnost s ručením omezením, akciová společnost, družstva), státní podnik, státní organizace, OSVČ.

Podporované aktivity: profesní vzdělání zaměstnanců, realizace vzdělávacích kurzů spojených s rozvíjením znalostí, schopností a dovedností.

Struktura financování: 76,735 % EU a 23, 265 % vlastní zdroje.

Způsob financování: ex-post.

Na uvedenou výzvu lze nyní podávat žádosti o finanční podporu realizace projektu. Pro vybranou společnost je důležité, aby brala v ohledu, že se jedná o financování projektu formou ex-post, kdy je nutné zajistit 23, 265 % z nákladů projektu, k úhradě z vlastních zdrojů.

Vybraná společnost může pro financování projektu využít dostupné zdroje společnosti, které jsou vyčleněny na vzdělávací aktivity zaměstnanců, stmelovací pobyt či využití financí z rezervního nebo sociálního fondu společnosti.

Odhadovaná částka pro realizaci kurzů českého jazyka:

Náklady na projekt: 1 145 951 Kč

- Z Evropské sociálního fondu: 878 655 Kč.
- Z vlastních zdrojů společnosti: 266 396 Kč.

Alternativní financování projektu

V případě neobdržení dotace na realizaci projektu nebo nenalezení jiného vhodného dotačního titulu, ze kterého by bylo možné realizovat navrhovaný projekt, je navrženo alternativní financování projektu.

Řešení – financování ze Sociálního fondu společnosti

Sociální fond společnosti, slouží k uspokojení kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců firmy. Jednou z možností alternativního financování projektu je zohledněna existence Sociálního fondu společnosti, ze kterého by mohl být projekt financován. Jednalo by se o benefit společnosti, kterým by tak pokryla potřeby svých zaměstnanců.

9.2 Shrnutí projektu

Navrhovaný projekt je jedním z nejvíce nabízených návrhů ke zmírnění bariéry v integraci cizinců, která byla shledána v analytické části práce. Navrhnutý projekt je podložen analýzou ve vybrané společnosti i teoretickými poznatky autorů.

Projekt je určen pro cílovou skupinu, tj. zaměstnanci z třetích zemí, kteří legálně pobývají na území ČR. Cílem projektu je napomoci zmíněné cílové skupině v odbourání jedné z bariér, s kterou se setkávají již od svého začátku v hostitelské zemi a napomoci tak její integraci do společnosti. Důležitost a potřebnost byla již opominuta v koncepci integrace cizinců, kdy sami cizinci shledávají jako největší problém při své adaptaci či integraci do společnosti právě jazykovou bariéru. Státní neziskové složky nabízejí placené kurzy jazyka, avšak soukromá sféra není nijak ochotna k nápomoci v adaptaci cizinců mezi své kolegy. Tímto se otevírá nová možnost zainteresování soukromých složek pomocí dotačních titulů k podpoře integrace cizinců. Celkový projekt je naplánován na 12 měsíců, z jichž 6 měsíců jsou plánovány kurzy českého jazyka. Kurzy jsou plánovány jedenkrát týdně, po 60. minutách. Náplní celého kurzu je 30 lekcí, které budou postaveny na základě jazykové úrovně dané skupiny. Skupina pro daný kurz může obsahovat maximálně 12 osob. Jedná se tedy o poskytnutí jazykového kurzu pro 60 osob z cílové skupiny. Celý kurz bude ukončen závěrečným testem, kde budeme moci posoudit úspěšnost a naplnění cíle projektu. Celkové financování projektu lze nyní vyřešit vypsáním výzvy z operačního programu evropských fondů Zaměstnanost+. Celková potřebná částka pro realizaci projektu je odhadována na 1 145 051 Kč. Z Evropského sociálního fondu lze čerpat 76,7 % z celkové částky a 23,3 % je nutno použít z vlastních zdrojů.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce byla tvorba návrhu na podporu integrace cizinců ve vybrané firmě, a to na základě aplikace poznatků z teoretické a praktické části práce. Cílem práce bylo primárně dosaženo díky provedené analýze integrace cizinců ve vybrané firmě, která určila klíčovou bariéru v procesu integrace cizinců ve společnosti.

Před samotným návrhem projektu předcházela teoretická část, ve které jsou zpracovány potřebné informace k pochopení účelu a podstaty problematiky integrace cizinců a celkové problematiky pobytu cizinců na území České republiky.

Začátkem praktické části byla představena data cizinců na území České republiky a na trhu práce pro srovnání s počtem cizinců ve vybrané společnosti. Následně byla představena vybraná společnost, u které byla prováděna analýza integrace cizinců. Analýza měla za cíl, určit klíčovou bariéru pro tvorbu navrhovaného projektu.

Pro tvorbu návrhu byly využity poznatky z teoretické části práce a z provedené analýzy integrace cizinců ve vybrané firmě. U provedené analýzy bylo využito deskriptivní statistiky, která byla doplněna polostrukturovanými rozhovory s vybranými zaměstnanci společnosti. Důsledkem provedené analýzy byla shledána jako klíčová jazyková bariéra v procesu integrace cizince.

Výsledkem práce je navrhnutý projekt, který má za cíl odbourat klíčovou bariéru v procesu integrace cizinců. Jedná se tedy o vytvoření 5 kurzů českého jazyka, které budou poskytnuty pro 60 zaměstnanců, kteří spadají do kategorie cizinců z třetích zemí. Pro tyto zaměstnance bude zprostředkován kurz českého jazyka, který bude mít celkem 30 lekcí a bude probíhat jedenkrát týdně po dobu 6 měsíců. Uvedených 5 kurzů, je rozděleno na tři kurzy pro začátečníky a dva pro pokročilé. V rámci projektu budou hrazeny všechny výdaje na lektora, učební materiály a pomůcky, pronájem prostor a dopravné do pronajatých prostorů. V návrhu projektu je také zohledněna finanční, časová a riziková část projektu. Financování návrhu projektu je navrženo na vypsanou výzvu prostřednictvím operačního programu Zaměstnanost +. Alternativním řešením pro financování navrhnutého projektu je Sociální fond firmy, který slouží pro uspokojení kulturních, sociálních potřeb zaměstnance.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

Adaptačně-integrační kurzy, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/povinnosti-cizincu/adaptacne-integracni-kurzy/>

Aktivity pro veřejnost, ©2023. Integrační centra [online]. [cit. 2023-04-13]. Dostupné z: <http://www.integracnicentra.cz/aktivity-pro-klienty/#psychosoc>

Aktualizovaná „Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu“, 2016. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2023-02-24]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/Priloha_c_2_Aktualizovana_Koncepce_i_ntegrace_cizincu_ve_vzajemnem_respektu_a_Postup_pri_reali.pdf/bdbf4990-67a2-5dd6-b605-3217b2f3b985

BAUEROVÁ, Helena, 2018. The Czech Republic and the Reality of Migrant Integration Policy in the Context of European Integration. In: Hrčák [online]. [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://hrcak.srce.hr/file/303275>

CASTLES, Stephen, Hein de HAAS a Mark J. MILLER, 2014. The age of migration international population movements in the modern world. Fifth edition. New York: The Guilford Press, 401 s. ISBN 9781462513116.

Cizinci v České republice, 2022. In: Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/165384708/29002722.pdf/0b03ebd4-aab2-4292-a215-12e81096bc2d?version=1.1>

Cizinci v ČR - 2021, 2022. Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/165384708/290027221k1.pdf/9fd063c8-aa4e-47a2-9db2-6d69b99d25ff?version=1.1>

CRAWFORD, Viktoria, 2016. 10 ways countries can help refugees integrate. World Economic Forum [online]. [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/agenda/2016/05/10-ways-countries-can-help-refugees-integrate/>

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

ČESKO, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákon zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ, 2018. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, 375 s. ISBN 978-80-7554-148-2.

Dlouhodobé pobyty, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobepobyty/>

DOLEŽAL, Jan a Jiří KRÁTKÝ, 2016. Projektový management v praxi: Naučte se řídit projekty! [online]. Praha: Grada [cit. 2023-04-16]. ISBN 978-80-247-5693-6. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/projektovy-management-v-praxi-1290440/>

Ekonomická integrace, ©2005-2022. Euroskop [online]. [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/evropska-unie/encyklopedie-eu/eu-od-a-do-z/e-f/>

FICHTNEROVA, Eva, Jitka VACKOVA a Robert Jeyakumar NATHAN, 2022. INTERNATIONAL STAFF MANAGEMENT AT HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN CZECH REPUBLIC. In: Polish Journal of Management Studies [online]. [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://pjms.zim.pcz.pl/resources/html/article/details?id=233971&language=en>

FOTR, Jiří a Ivan SOUČEK, 2015. Tvorba a řízení portfolia projektů: Jak optimalizovat, řídit a implementovat investiční a výzkumný program [online]. Praha: Grada [cit. 2023-04-16]. ISBN 978-80-247-5275-4. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/tvorba-a-rizeni-portfolia-projektu-1290434/>

HERIBAN, Simona a Pavla ČERYCHOVÁ, 2020. Manuál lokální integrace migrantů v České republice. In: Migrace [online]. Sdružení pro integraci a migraci [cit. 2023-04-13]. Dostupné z: https://www.migrace.com/adm/_upload/docs/manual_simi_1612778687.pdf

CHENG, Yaxin et al., 2022. Social Integration and Residence Intention of Foreigners in Western China: Evidence from Xi'an. In: International Journal of Environmental Research and Public Health [online]. [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: <https://europepmc.org/backend/ptpmcrender.fcgi?accid=PMC9518320&blobtype=pdf>

Infografika – Dočasná ochrana vysídlených osob poskytovaná EU, 2023. Evropská rada [online]. Evropská unie [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/infographics/temporary-protection-displaced-persons/>

Integrace cizinců, © 2023. Ministerstvo vnitra [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/integrace-cizincu.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

Integrace cizinců, 2020. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2023-02-24]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/integrace-cizincu>

Integrační politika, ©2023 *Cizinci* [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2023-02-24]. Dostupné z: <https://www.cizinci.cz/web/cz/zakladni-informace1>

Karta trvalého pobytu, ©2023. In: Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-evropske-unie/povoleni-k-trvalemu-pobytu-rodinnych-prislusniku-obcane-evropske-unie/>

KELLER, Jan, 2017. Evropské rozpory ve světle migrace. 1. Praha: Knižnice Sociologické aktuality. ISBN 978-80-7419-249-4.

KOLDINSKÁ, Kristina, Harald Christian SCHEU a Martin ŠTEFKO, 2016. *Sociální integrace cizinců*. Praha: Auditorium, 350 s. ISBN 9788087284605.

Kompetence v oblasti zaměstnanosti, © 2023. Státní úřad inspekce práce [online]. [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/kompetence-v-oblasti-zamestnanosti>

Kontrola zaměstnávání cizinců, 2018. Celní správa České republiky [online]. [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: <https://www.celnisprava.cz/cz/dalsi-kompetence/cizinci/Stranky/default.aspx>

Kurzy českého jazyka, ©2023. Integrační centra [online]. [cit. 2023-04-13]. Dostupné z: <http://www.integracnicentra.cz/aktivity-pro-klienty/#psychosoc>

Migration and Its Impact on Cities, 2017. In: World Economic Forum [online]. [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: https://www3.weforum.org/docs/Migration_Impact_Cities_report_2017_low.pdf

Ministerstvo vnitra České republiky [online], © 2023. [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/ministerstvo-vnitra-ceske-republiky.aspx>

Modré karty pro cizince v České republice, 2020. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/pro-cizince-1>

Možnosti pobytu cizinců a jejich přístupu na trh práce ČR, 2018. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/moznosti-pobytu-cizincu-a-jejich-pristupu-na-trh-prace-cr.aspx>

Obecný přehled předmětu úpravy zákona o azylu, © 2023. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obecny-prehled-predmetu-upravy-zakona-o-azyly.aspx>

OECD, 2022. International Migration Outlook 2022 [online]. 46th edition. Paris: OECD Publishing, 408 s. [cit. 2022-11-10]. ISBN 978-64-68412-3. Dostupné z: <https://www.oecd.org/els/international-migration-outlook-1999124x.htm>

Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku. [online], ©2023. Ministerstvo vnitra České republiky: Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz>

Osvědčení o registraci, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku. [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-evropske-unie/osvedceni-o-registraci/>

PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2014. Trh práce v Evropské unii: Historický vývoj, aktuální trendy a perspektiva. 1. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-270-0.

PHAM, Thu Huong, 2022. Social Integration Problems of Vietnamese Migrants and their Descendants into Czech Society: Empirical Study from Brno, the Czech Republic. In: Journal of Identity and Migration Studies [online]. JIMS [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: http://www.jims.e-migration.ro/Vol16_No2_2022/JIMS_Vol16_No2_2022_pp_24_43_PHAM.pdf

Pobytová karta, ©2023. In: Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-evropske-unie/povoleni-k-prechodnemu-pobytu-rodinnych-prislusniku-obcanu-evropske-unie/>

Podíl cizinců na obyvatelstvu České republiky k 31.12.2021, 2022. In: Cizinci v České republice [online]. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/165384708/29002722.pdf/0b03ebd4-aab2-4292-a215-12e81096bc2d?version=1.1>

Policie České republiky – Služba cizinecké policie, © 2023. Policie ČR [online]. [cit. 2023-03-07]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/o-nas-831034.aspx>

POŘÍZEK, 2013. Vstup cizince na území státu: Pohled mezinárodního, unijního a českého práva. 1. Praha: Linde. ISBN 978-80-7201-907-6.

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem hledání zaměstnání nebo zahájení podnikatelské činnosti, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobepobyty/povoleni-k-dlouhodobemu-pobytu-za-ucelem-hledani-zamestnani-nebo-zahajeni-podnikatelske-cinnosti/>

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem kulturním, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku. [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobepobyty/povoleni-k-dlouhodobemu-pobytu-za-ucelem-kulturnim/>

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobepobyty/povoleni-k-dlouhodobemu-pobytu-za-ucelem-podnikani/>

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem rodinným, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobepobyty/povoleni-k-dlouhodobemu-pobytu-za-ucelem-rodinnym/>

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobepobyty/povoleni-k-dlouhodobemu-pobytu-za-ucelem-spolecneho-souziti-rodiny/>

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem sportovním, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobepobyty/povoleni-k-dlouhodobemu-pobytu-na-uzemi-za-ucelem-sportovnim/>

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem studia, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobepobyty/povoleni-k-dlouhodobemu-pobytu-za-ucelem-studia/>

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobepobyty/povoleni-k-dlouhodobemu-pobytu-za-ucelem-vedeckehevyzkumu/>

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zdravotním, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobepobyty/povoleni-k-dlouhodobemu-pobytu-za-ucelem-zdravotnim/>

Povolení k přechodnému pobytu rodinných příslušníků občanů Evropské unie, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-evropske-unie/povoleni-k-prechodnemu-pobytu-rodinnych-prislusniku-obcanu-evropske-unie/>

Povolení k trvalému pobytu občana Evropské unie, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-evropske-unie/povoleni-k-trvalemupobytu-obcana-evropske-unie/>

Povolení k trvalému pobytu rodinných příslušníků občanů Evropské unie, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/povoleni-k-trvalemupobytu-rodinnych-prislusniku-obcanu-evropske-unie/>

Průkaz o povolení k pobytu, ©2023. In: Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-evropske-unie/povoleni-k-prechodnemu-pobytu-rodinnych-prislusniku-obcanu-evropske-unie/>

Průkaz o povolení k pobytu, ©2023. In: Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-evropske-unie/povoleni-k-prechodnemu-pobytu-rodinnych-prislusniku-obcanu-evropske-unie/>

[pobytu/obcane-evropske-unie/povoleni-k-trvalemu-pobytu-rodinnych-prislusniku-obcanu-evropske-unie/](https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-evropske-unie/povoleni-k-trvalemu-pobytu-rodinnych-prislusniku-obcanu-evropske-unie/)

Průkaz povolení k trvalému pobytu, ©2023. In: Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku. [online]. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-evropske-unie/povoleni-k-trvalemu-pobytu-obcana-evropske-unie/>

ROŽŇÁK, Petr a Karel KUBEČKA, 2018. Země Visegrádu a migrace: fenomén procesu migrace, integrace a reintegrace v kontextu bezpečnosti zemí V4. Ostrava: Key Publishing, . ISBN 9788074182921.

RYTÍŘOVÁ a Jana TEPPEROVÁ, 2012. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-732-4.

Sociální, právní a psychosociální poradenství, ©2023. Integrační centra [online]. [cit. 2023-04-13]. Dostupné z: <http://www.integracnicentra.cz/aktivity-pro-klienty/#psychosoc>

Sociokulturní kurzy, ©2023. Integrační centra [online]. [cit. 2023-04-13]. Dostupné z: <http://www.integracnicentra.cz/aktivity-pro-klienty/#psychosoc>

STEINICHOVÁ, Ladislava, 2003. *Zaměstnávání cizinců před vstupem ČR do EU*. 1. Praha: PRAGOEDUCA. ISBN 80-7310-011-08.

STOKLÁSKOVÁ, Zdeňka, 2007. *Cizincem na Moravě*. 1. Brno: Matice moravská. ISBN 978-80-86488-45-5.

SVOZILOVÁ, Alena, 2016. *Projektový management: Systémový přístup k řízení projektů - 3.*, aktualizované a rozšířené vydání [online]. 3. Praha: Grada [cit. 2023-04-16]. ISBN 978-80-271-0075-0. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/projektovy-management-1290266/>

TAHAL, Radek et al., 2022. *Marketingový výzkum: Postupy, metody, trendy*. 2. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-6695-4.

TERZAKIS, Konstantinos a Irene DASKALOPOULOU, 2021. *Socio-Cultural Integration of First Generation Immigrants in Greece*. In: *Migration Letters* [online]. [cit. 2023-03-31]. Dostupné z: <https://migrationletters.com/ml/article/view/948/1285>

TOPINKA, Daniel et al., 2018. *Cizinci v Brně: vztahy, vazby a sítě podpory*. 1. Brno: Barrister & Principal. ISBN 978-80-7364-082-8.

Trvalý pobyt, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/trvaly-pobyt/>

UHER, Zdeněk et al., 2016. *Migrace: Historie a současnost*. 1. Ostrava: Občanské sdružení PANT. ISBN 978-80-905942-9-6.

VAVREČKOVÁ, Jana a Ivo BAŠTÝŘ, 2010. Metodika sledování a hodnocení integrace cizinců z třetích zemí v České republice [online]. [cit. 2023-04-13]. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_325.pdf

Volný pohyb osob v EU, ©2023. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Ministerstvo vnitra České republiky. [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/volny-pohyb-osob-v-eu.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

Volný vstup na trh práce, 2020. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky [online]. [cit. 2023-03-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/volny-vstup-na-trh-prace>

Vývoj počtu cizinců v České republice k 31. 12. 2022, 2023. European Migration Network [online]. [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: <https://www.emncz.eu/reference/vyvoj-poctu-cizincu-v-ceske-republice-k-31-12-2022/>

Základní informace, ©2023. Integrovaná centra [online]. [cit. 2023-02-24]. Dostupné z: <https://www.integracnicentra.cz>

Zaměstnanecká karta, ©2023. Oficiální webový portál pro cizince, kteří žijí nebo chtějí žít v Česku [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://prod.frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobepobyty/zamestnanecka-karta/>

Zaměstnávání cizích státních příslušníků podle krajů za leden 2023, 2023. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2023-03-19]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace9?mesic=1&rok=2023&typPohledu=KRAJE>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR Česká republika

EU Evropská unie

VZP Všeobecná zdravotní pojišťovna

EHP Evropský hospodářský prostor

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Podíl cizinců na obyvatelstvu České republiky k 31.12.2021, 2022.....	42
---	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Zaměstnávání cizích státních příslušníků podle krajů za leden 2023	45
Tabulka 2 Počet zaměstnanců v letech 2017-2022	48
Tabulka 3 Počty zaměstnaných osob ve vybrané firmě dle pracovního zařazení v roce 2022	48
Tabulka 4 Harmonogram projektu.....	62
Tabulka 5 Analýza rizik projektu	65
Tabulka 6 Návrhová opatření na zmírnění rizik projektu.....	66
Tabulka 7 Náklady na jazykový kurz	67
Tabulka 8 Náklady na zprostředkování jazykového kurzu pro všechny zaměstnance	67
Tabulka 9 Náklady na učební materiály a pomůcky.....	67
Tabulka 10 Náklady na pronájem prostor.....	68
Tabulka 11 Náklady na dopravu	68
Tabulka 12 Celkové náklady na realizaci projektu.....	69

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Vývoj počtu cizinců v České republice	39
Graf 2 Vývoj počtu cizinců na území ČR v letech 2004–2021	40
Graf 3 Rozložení cizinců dle národnosti.....	41
Graf 4 Struktura počtu zaměstnanců na dělnické pozici k roku 2022	49
Graf 5 Struktura počtu zaměstnanců v administrativě k roku 2022	49
Graf 6 Struktura počtu zaměstnanců v TOP managementu k roku 2022	50

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: OTÁZKY K POLOSTRUKTUROVANÝM ROZHOVORŮM

PŘÍLOHA P I: OTÁZKY K POLOSTRUKTUROVANÝM ROZHOVORŮM

1. Jaká je Vaše státní příslušnost a jaký je Váš věk?
2. Jaké pobytové oprávnění máte na území České republiky?
3. Jaké bariéry shledáváte při procesu integrace do české společnosti, popř. do pracovního kolektivu?
4. Jak dlouhou jste na území České republiky?
5. Proč jste se rozhodl přicestovat do České republiky?
6. Dle jakých kritérií jste vybíral svého zaměstnavatele a na jaké pozici jste zaměstnán?
7. Myslíte si, že kdybyste uměl lépe český jazyk, byl by pro Vás pobyt v České republice lepší?
8. Uvítali byste od Vašeho zaměstnavatele kurzy českého jazyka?
9. Rozumíte pracovní legislativě (pracovní smlouva, denní náplň práce, pracovní řád aj.), které po Vás ve firmě vyžadují?
10. Znáte integrační centrum?