

Vysoká škola ekonomická v Praze

Diplomová práce

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta podnikohospodářská

Studijní obor: Podniková ekonomika a management



Název diplomové práce:

Analýza procesu zaměstnávání cizích státních příslušníků

Autor diplomové práce: Bc. David Endal

Vedoucí diplomové práce: Ing. Martin Šikýř, Ph.D.

P r o h l á š e n í

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma
„Analýza procesu zaměstnávání cizích státních příslušníků“
vypracoval samostatně s využitím literatury a informací,
na něž odkazuji.

V Praze dne 28. srpna 2013

Podpis

Poděkování:

Rád bych touto cestou a na tomto místě chtěl poděkovat v první řadě Ing. Martinu Šikýřovi, Ph.D. za ochotu se na vzniku této diplomové práce podílet a vnést do ní svůj osobní i profesní nadhled nad zpracovávanou tematikou. Dále by poděkování směřovalo ke všem respondentům, bez kterých by práce postrádala praktický úhel pohledu, za jejich čas a snahu pomoci rozkrýt celý proces.

Název diplomové práce:

Analýza procesu zaměstnávání cizích státních příslušníků

Abstrakt:

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnávání cizích státních příslušníků v České republice, konkrétně v hlavním městě Praze. Cílem je analyzovat proces zaměstnávání cizích státních příslušníků, poukázat na nedostatky uplatňovaného procesu a navrhnout opatření ke zlepšení současného stavu. Analýza procesu zaměstnávání cizích státních příslušníků vychází z veřejně dostupných informačních zdrojů a využívá výsledků provedeného šetření mezi cizími státními příslušníky a pohovorů s konzultanty z oboru.

Klíčová slova:

Trh práce, zaměstnávání cizích státních příslušníků, proces legalizace pobytu a práce

Title of the Master's Thesis:

Analysis of employment of foreign employees in the Czech Republic

Abstract:

This thesis deals with the employment of foreign nationals in the Czech Republic, namely in Prague. The aim is to analyze the process of employing foreign nationals to point out the shortcomings of applied process and suggest measures to improve the current situation. Analysis of the process of employing foreign nationals is based on publicly available information sources and uses the results of a survey among foreign nationals and interviews with consultants in the field.

Key words:

Labor market, employment of foreign nationals, process of legalization of residence and work

Obsah

Pojmy a zkratky	9
Úvod.....	13
Cíl práce	14
Zpracování a struktura práce	15
1. Zahraniční zaměstnanost.....	16
1.1. Trh práce na úseku zahraniční zaměstnanosti	17
1.1.1. Politika zahraniční zaměstnanosti	18
1.1.2. Důvody zaměstnávání cizích státních příslušníků	19
1.1.3. Problémy při zaměstnávání cizích státních příslušníků	21
1.2. Zaměstnanost cizích státních příslušníků	25
1.3. Orgány státní správy se zaměřením na zaměstnanost	26
1.4. Novela zákona o pobytu cizinců	29
2. Legalizace pobytu na území ČR.....	31
2.1. Pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků	31
2.1.1. Ohlášení místa pobytu na území ČR	32
2.1.2. Přechodný pobyt.....	33
2.1.3. Trvalý pobyt	34
2.2. Pobyt občanů třetích zemí	35
2.2.1. Přechodný pobyt na území bez víza	35
2.2.2. Krátkodobé a dlouhodobé vízum	36
2.2.3. Povolení k dlouhodobému pobytu.....	38
2.2.4. Povolení k trvalému pobytu	40
2.2.5. Pobyt na základě zvláštních režimů	41
3. Zaměstnávání cizích státních příslušníků na území ČR.....	42
3.1. Zaměstnávání občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků	43
3.1.1. Informační povinnosti zaměstnavatele	43
3.2. Zaměstnávání občanů třetích zemí	44
3.2.1. Povinnosti zaměstnavatele	45
3.2.2. Pracovní povolení.....	47
3.2.3. Zelená karta	48
3.2.4. Modrá karta	49
3.3. Zaměstnávání cizinců vyslaných do ČR na základě smluvních vztahů	50

3.4.	Shrnutí povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance.....	52
4.	Analýza procesu zaměstnávání cizích státních příslušníků.....	53
4.1.	Harmonogram povinností cizince při legalizaci pobytu a zaměstnání na území ČR.....	54
4.2.	Postup při zaměstnávání cizích státních příslušníků	57
4.3.	SWOT analýza procesu zaměstnávání cizích státních příslušníků	58
4.4.	Dotazníkové šetření.....	68
4.5.	Hlubkové rozhovory s konzultanty poradenské společnosti	80
Závěr.....		87
Literatura.....		89
Přílohy		94

Pojmy a zkratky

Apostila tento pojem je definován v § 52 zákona č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, kde je stanoveno, že veškeré doklady se záměrem užití pro úřední jednání na území ČR, vydané v cizině, musí být ověřeny příslušnými orgány země, ze které dokumenty pochází a byly jí vydány, jinak řečeno musí být apostilovány. Tento systém platí i pro české dokumenty se záměrem užití v cizině, a proto je zřízené detašované pracoviště Ministerstva zahraničních věcí, které tyto konečné ověřovací doložky o pravosti podpisu a otisku razítka na dokumentu poskytuje.

Bio-karta (Průkaz s biometrickými údaji) - od května 2011 se občanům třetích zemí nevydává štítek o povolení k pobytu do cestovního dokladu, ale vydávají se průkazy s biometrickými údaji, obsahující zobrazení obličeje ve formátu pasové fotografie přímo pořízené na místním pracovišti Ministerstva vnitra na odboru OAMP spolu s odebráním otisků prstů.¹

CZ-ISCO jednoduše řečeno klasifikuje zaměstnání z pozice vystihnutí druhu vykonávané práce a k ní připadající úroveň dovedností.² Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO je komplexním přístupem pro řešení kategorizace jednotlivých druhů výkonu činnosti zaměstnání a pro účely této práce není nezbytné celkové vymezení této oblasti, jelikož stanovení CZ-ISCO u jednotlivých profesí podléhá pouze z výběru ve jmenném seznamu bez potřeby jakékoliv konstrukce jako například klasifikace kmenových odborů vzdělání popsaná níže.

CZ-NACE neboli klasifikace ekonomických činností podle § 19 odst. 2 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, vychází z nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES), kdy nahrazuje původní odvětvovou klasifikaci (OKEČ) a pro statistické účely je vhodné, když každá podnikatelská jednotka, vykonávající ekonomickou činnost má své označení.³

¹ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Novela zákona o pobytu cizinců - hlavní změny: Nová podoba průkazů o povolení k pobytu. *Pobyt na území České republiky*.

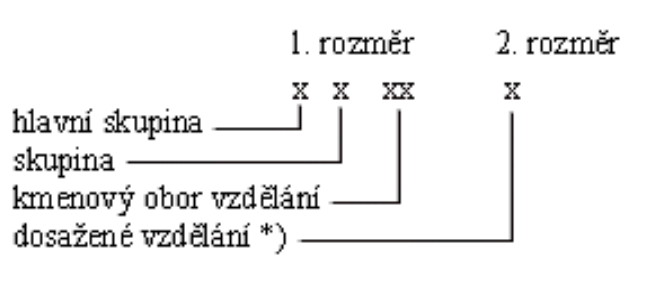
² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)* [online]. [cit. 2013-07-12]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_\(cz_isco\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(cz_isco))

³ BUSINESS INFO. *Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)* [online]. [cit. 2013-07-12]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/klasifikace-ekonomickych-cinnost-cz-nace-3101.html>

ČSU neboli Český statistický úřad poskytuje informace o ekonomice státu, statistických ukazatelích a jejich srovnání včetně pohybu osob.

KKOV je zkratkou pro klasifikaci kmenových oborů vzdělání v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Smyslem vzniku této klasifikace je jakési dělení či uspořádání studijních a učebních oborů vzdělání, pro jasné vymezení jednotlivých studijních programů.⁴

Obrázek 1 Schéma kódu kmenového oboru vzdělání: xx-xx-x



Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Konstrukce klasifikace kmenových oborů vzdělání [online]. [cit. 2013-07-12]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/konstrukce_klasifikace_kmenovych_oboru_vzdelani

První rozměr je navázán na číselně vyjádřené hodnoty, poskytující informace o vědním oboru vzdělání a druhý rozměr je naopak vyjádřen písmenem, zobrazujícím nejvyšší dosažené vzdělání.

MPSV ČR v sobě zahrnuje zkrácený název pro instituci Ministerstva práce a sociálních věcí, které má v gesci agendu úřadů práce a hlavně zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je jedním ze základních pilířů diplomové práce.

MV ČR či Ministerstvo vnitra spravuje převážnou část administrativy ohledně zaměstnání cizích státních příslušníků na území ČR skrze své detašované pracoviště oboru azylové a migrační politiky (OAMP).

MZV ČR vystupuje jako označení pro Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, které udává podmínky legalizace listin, potřebných pro zdárné doložení skutečností pro ostatní ministerstva či úřady.

Nostrifikace⁵ dokladu o dosaženém vzdělání podává informaci o možnostech srovnání odborné kvalifikace nabyté mimo území ČR neboli vzdělání a k němu odpovídající vzdělání

⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Předmět a účel klasifikace KKO* [online]. [cit. 2013-07-12]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/predmet_a_ucel_klasifikace_kkov

dle českého vzdělávacího systému, kdy dochází k uznání dosaženého stupně a posouzení rovnocennosti jednotlivých odborných kvalifikací. V praxi je nostrifikovaný diplom spolu s přepisem jednotlivých vyučovaných předmětů včetně jejich hodinových dotací v rámci týdenní výuky doložen do žádosti o pracovní povolení na místně příslušný úřad práce, kde lze tak učinit dodatečně již do posuzované žádosti, jelikož proces uznání odborné kvalifikace trvá delší časové období. Dále se rozlišuje, jaký druh vzdělání se bude nostrifikovat. Pro účely diplomové práce poslouží pouze vymezení případu vysokoškolského vzdělání, které je potřeba nostrifikovat dle směrnic Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, určující příslušné vysoké školy v ČR podle oboru studia jako je obor studia zahraniční vysoké školy, které dosažené vzdělání posoudí. Z důvodu dosažené vytíženosti přístupných kapacit, obdrželo akreditaci na uznávání akademické kvalifikace i tzv. Středisko pro ekvivalenci dokladů o vzdělání v rámci Centra pro studium vysokého školství (CSVŠ).

Občan EU vyjadřuje zjednodušení celé skupiny cizích státních příslušníků, který v sobě zahrnuje občany všech 28 členských států Evropské unie včetně nově přistoupivšího Chorvatska, a rovněž i občany tzv. EHP neboli Evropského hospodářského prostoru, jejichž zástupci jsou občané Islandu, Norska a Lichtenštejnska. Do kategorie občanů EU jsou řazeni i cizí státní příslušníci ze Švýcarska.

Občan třetí země, tento vágní pojem je nutné definovat z důvodu běžného užívání při úředním jednání na zastupitelských úřadech a ministerstvech. Lze je však zcela jasně vymezit jako občany ze zemí mimo EU/EHP či Švýcarska.⁶

OP je zkratkou, často využívanou pro potřeby úředního jednání na příslušných institucích a označuje dokument prokázání totožnosti tzv. občanský průkaz.

Překlenovací vízum je druhem pobytového povolení pro vycestování a následný návrat na území ČR, přičemž lze o něj žádat na Ministerstvu vnitra a vydává se do cestovního dokladu za dodržení těchto podmínek:⁷

⁵ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Nostrifikace* [online]. [cit. 2013-07-12]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/nostrifikace.aspx>

⁶ JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Praha: ASPI, 2009, 309 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-3574-376, s. 32

- pobyt na území ČR na dlouhodobé vízum,
- v řádné lhůtě byla podána žádost o prodloužení pobytového povolení,
- žádost o prodloužení nebyla doposud posouzena a v této záležitosti nebylo rozhodnuto,
- nutná osobní přítomnost žadatele,
- nijak se neliší od pobytového povolení, pouze dobou platnosti, kdy se zpravidla vydává na předpokládanou dobu do rozhodnutí ohledně podané žádosti.

Vyslání lze definovat jako zaměstnávání cizích státních příslušníků, kteří byli vysláni do ČR na základě smluvních vztahů. Celé této problematice se věnuje kapitola 3.3 Zaměstnávání cizinců vyslaných do ČR na základě smluvních vztahů.

⁷ MINISTERSTVO VNITRA. *Překlenovací štítek: Dlouhodobý pobyt* [online]. [cit. 2013-07-19]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx?q=Y2hudW09MTM%3D>

Úvod

Téma diplomové práce je zvoleno pro jeho aktuálnost týkající se skutečnosti sbližování jednotlivých státních tržních prostorů a hlavně při zaměření na ten pracovní, který je dnes běžnou součástí mezinárodně se angažujících firem týmů s multikulturní strukturou pracovníků. Každý stát samozřejmě praktikuje určitou politiku zahraniční zaměstnanosti, a to samé platí i o České republice. Znalost legislativy je bezpodmínečnou nezbytností a za každých okolností se musí naplnit všechny její požadavky při zaměstnávání cizích státních příslušníků. Zaměstnavatel si tedy s procesem legalizace pobytu a práce u cizích státních příslušníků musí poradit svépomocí či si tuto službu pronajmout externě jinými slovy využít outsourcing.

Proces legalizace zaměstnávání na území ČR je procesem rozsáhlým a státní správa již několik let vyvíjí snahu o jeho komplexnost. Do jaké míry se tento záměr střetává s realitou, je předmětem diplomové práce, která poskytuje perspektivu ze strany zkušených odborníků na tuto oblast, v kontrastu názorů samotných úředníků a cizích státních příslušníků, kteří jsou primárními účastníky procesu.

Důvodů, proč tuzemští zaměstnavatelé přistupují k výběru pracovní síly ze zahraničí pro výkon povolání na území ČR, si lze představit hned několik. Je nutné si uvědomit, že tato varianta je bezpochyby nákladnější, a zároveň složitost procesu legalizace práce a pobytu častokrát odrazuje malé a střední podniky v náboru takovýchto pracovníků. I přesto se na trhu vyskytují společnosti, které této pracovní síly využívají a nejen pro nekvalifikovanou práci, nýbrž i na posty ve středním až vrcholovém managementu. Vysoce kvalifikovaní pracovníci jsou vybíráni z řad cizích státních příslušníků pro své dovednosti, zkušenosti a častokrát i charakterní rysy, které firma na pracovním trhu v tuzemsku nenalezne. Na druhou stranu se může jednat o předem naplánované vyslání ze zahraniční entity k tuzemskému zaměstnavateli jako formu rozvoje, odměny či pro rozšíření a ucelení firemní politiky na globální úrovni.

Analýza procesu zaměstnávání cizích státních příslušníků ve smyslu zákonně správného postupu pro legalizaci pobytu a práce cizího státního příslušníka na území ČR spočívá v první části v definování veškerých relevantních pojmů a následně v detailním rozboru jednotlivých kroků, které je potřeba učinit pro nábor zaměstnance tohoto typu. Informace ze sekundárních pramenů jakou je základní literatura a dokumenty příslušných úřadů jsou doplněny o praktické zkušenosti se samotným procesem, které autor s touto agendou má. Samotná analýza je vybudována právě na výzkumech mínění všech participantů a odráží stav procesu z hlediska pozitiv či úzkých míst s nástinem na optimalizaci.

Cíl práce

Cílem diplomové práce je analyzovat proces zaměstnávání osob s cizí státní příslušností na území ČR, poukázat na jisté nedostatky uplatňovaného procesu a navrhnout opatření ke zlepšení současného stavu. V samotném procesu legalizace pobytu a práce pro tento typ pracovníků se dávají do součinnosti zaměstnavateli a zaměstnanci povinnosti, které jsou v diplomové práci vztaženy na výkon zaměstnání na území hlavního města Prahy.

Východiskem analýzy procesu zaměstnávání je vystihnutí úzkých míst a následná příprava optimalizačních pozměňovacích opatření, které vychází z autorovy sumarizace získaných údajů z dotazníkového šetření mezi cizími státními příslušníky, z návštěv příslušných úřadů a v neposlední řadě ze zkušeností konzultantů poradenské společnosti, působící na úseku zahraniční zaměstnanosti.

Zefektivnění a zkvalitnění procesu legalizace pobytu a práce na území ČR, zvláště pak v Praze, je potřeba hned z několika důvodů. Prvním je v praxi častá nemožnost realizace některých právních úprav v plném rozsahu, jelikož kapacita kompetentních pracovišť, například ministerstev a úřadů práce, je často nedostačující. Další nedostatky vycházejí přímo ze zkušeností samotných účastníků procesů jak z řad cizích státních příslušníků, tak i samotných úředníků či konzultantů poradenských společností. Proto je nezbytné do práce zahrnout kvalitativní dotazníkové šetření, a rovněž i hloubkové rozhovory s profesionály na zahraniční zaměstnanost.

Očekávaným přínosem práce je vytvoření strukturovaného přehledu pro zákonem stanovenou legalizaci zaměstnávání cizích státních příslušníků na území ČR v první části a následný rozbor celého procesu z hlediska pohledu samotných účastníků zaměstnaných na území hlavního města Prahy. Pro tyto účely je součástí práce rovněž i analýza silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb zkoumaného procesu.

Zpracování a struktura práce

Práce je rozdělena do tří částí, které jsou provázány odkazy a doplněny nejen o zákonná ustanovení, ale hlavně o praktické informace získané u příslušných kompetentních osob na jednotlivých odborech zahraniční zaměstnanosti.

Za první část je považován rozbor jednotlivých pojmů a vysvětlení procesů dle zařazení do sekcí, které jsou teoretickým základem práce. Po jasném vymezení zaměstnávání cizích státních příslušníků z pohledu zaměstnavatelovy iniciativy a jeho motivace, řešených problémů, statistického odrazu tématu až po vymezení místně příslušných pracovišť agendy zahraniční zaměstnanosti, které je zasazeno primárně na území hlavního města Prahy. Pro následné účely z hlediska získaných informací, posouzení lhůt a autorově dostupnosti jednotlivých úřadoven, se diplomová práce věnuje povinnostem pro obdržení pobytového povolení a následně i případné pracovní povolení na území ČR, je-li nutno takto učinit. Veškeré odpovědnosti vůči příslušným úřadům lze snadno kategoricky rozdělit dle země původu cizího státního příslušníka, popř. dle jeho rodinné příslušnosti, na občany EU/EHP a Švýcarska, pro které je celkový proces legalizace pobytu a zaměstnání o poznání snazší než pro druhou skupinu občanů třetích zemí.

Na vyhotovený popis celého procesu je navázána samotná analýza vycházející zejména ze získaných informací hned z několika zdrojů již mimo odbornou literaturu, jako jsou osobní setkání s pracovníky ministerstev, úřadů práce a poradenské společnosti s mnohaletou praxí v tomto oboru. V rámci těchto přínosných setkání byla práce průběžně doplňována o praktické poznatky, zásadní skutečnosti mimo příslušné zákony či publikace a především o získané názorové spektrum všech zainteresovaných osob. To je velice cenné pro účely samotné analýzy procesu zaměstnávání cizích státních příslušníků.

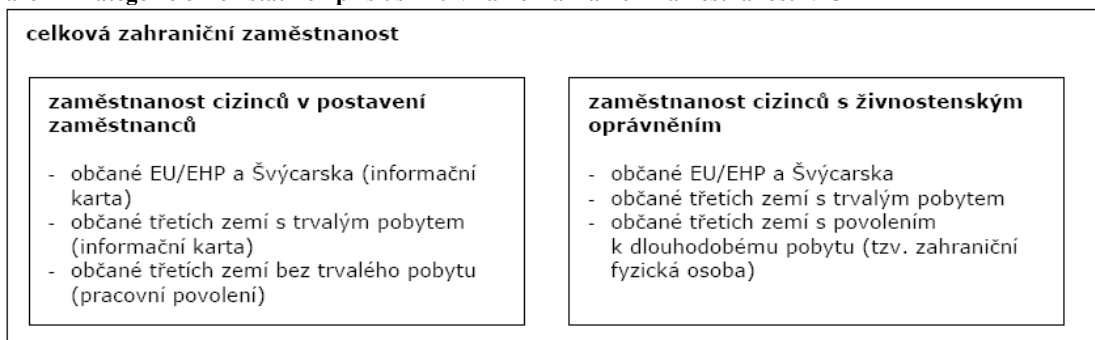
Vskutku nepostradatelným zdrojem informací jsou samotní cizí státní příslušníci, mezi kterými bylo provedeno kvalitativní dotazníkové šetření při autorově osobní účasti, doplněné o praktické návrhy na zlepšení celého procesu, vsazené do závěru diplomové práce.

1. Zahraniční zaměstnanost

Klíčovým prvkem při stále větších možnostech pohybu osob ze země do země je snaha o integraci těchto osob na jednotlivých trzích práce. Mohlo by se zdát, že samotné zaměstnávání cizích státních příslušníků probíhá často až po jejich příchodu na území ČR, avšak v praxi je tomu jinak. Pobytové povolení na více jak 90 dní se totiž vydává hlavně na základě rozhodnutí o pracovním povolení, které je potřeba obdržet při účelu pobytu zaměstnání.

Zahraniční zaměstnanost je sledována jak legislativně, tak hlavně i statisticky s přihlédnutím aktuální situaci na českém trhu práce., Ta je ovlivněna při obsazení limitovaného počtu pracovních míst jedním z řady cizích státních příslušníků.

Obrázek 2 Kategorie cizích státních příslušníků v rámci zahraniční zaměstnanosti v ČR



Zdroj: POŘÍZKOVÁ, Hana. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008, 76 s. ISBN 978-808-7007-839, s. 8

Pro účely práce je nutné vymezit dva pojmy, a to tuzemský a zahraniční zaměstnavatel:⁸

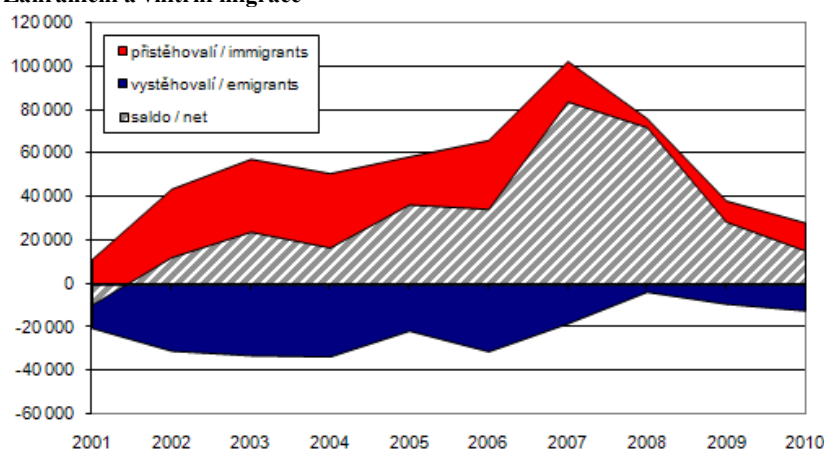
- **Tuzemský zaměstnavatel** je osobou právnickou či fyzickou zapsanou v obchodním nebo jiném, zákonem stanoveném rejstříku a podniká na území ČR.
- **Zahraniční zaměstnavatel** splňuje veškeré podmínky jako tuzemský zaměstnavatel, avšak nevykonává svou podnikatelskou činnost na území ČR a své zaměstnance sem pouze vysílá za účelem realizace obchodní či jiné smlouvy.

⁸ BOUŠKOVÁ, Petra a Jana TEPPEROVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Olomouc: ANAG, 2009, 253 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2635-252, s. 131

1.1. Trh práce na úseku zahraniční zaměstnanosti

Koncepce integrace cizinců poskytuje informace nejen o samotné zaměstnanosti cizích státních příslušníků, ale poskytuje mnoho dalších užitečných informací, které podávají zprávu například o vývoji přistěhování či vystěhování:⁹

Obrázek 3 Zahraniční a vnitřní migrace



Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci: Zahraniční a vnitřní migrace* [online]. [cit. 2013-07-19]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_migrace

Patrný trend s příchodem ekonomické a hospodářské krize v poklesu cizích státních příslušníků není jen v oblasti zaměstnání, ale i samotném pobytu, tudíž ne vždy musí být účelem právě zaměstnání. Ohledně vnitřního stěhování se nejvíce přesunů odehrálo právě na území hlavního města Prahy, na které je práce zaměřena.

Je tedy jasné, že trh práce na úseku zahraniční zaměstnanosti je velmi závislý na okolních podmínkách a hlavně na aktuální situaci na českém trhu práce, kde se kompetentní instituce snaží řídit nezaměstnanost českého občana, popř. občana EU.

⁹ INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Integrace* [online]. [cit. 2013-08-11]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/integrace.aspx>

1.1.1. Politika zahraniční zaměstnanosti

Oblast migrační a integrační politiky ČR lze rozdělit do tří období:¹⁰

1. V rozmezí let 1993 až 1996 se již začala vydávat pracovní povolení pro cizí státní příslušníky s tím rozdílem, že zde bylo hojně najímání těchto pracovníků na pozice, které tuzemští pracovníci odmítali. Při relativně nízké míře nezaměstnanosti nebylo potřeba větších regulací ani z hlediska integrace, jelikož charakter jejich působení na pracovních pozicích v rámci ČR byl krátkodobý.
2. Druhé období mezi roky 1997-1999 je charakteristické rozsáhlými restrikcemi, které tento úsek zaměstnanosti zasáhly. Důvodem byla hlavně snaha o řešení rostoucí nezaměstnanosti a vyhověním kritériím pro zamýšlené členství v Evropské unii. Až o 40% klesl počet vydávaných pracovních povolení například pro příslušníky z Ukrajiny, avšak k rapidním odlivům nedocházelo, naopak došlo ke změně struktury, a to jak přechodem na živnostenské podnikání, tak i nárůstem nelegálního zaměstnávání.
3. Poslední období má svá specifika od roku 1999 do současnosti a jedná se o období kontrolované a řízené migrace. Došlo ke schválení Zásady koncepce integrace cizinců na území České republiky a výraznému vymezení zákonů o pobytu a zaměstnanosti hlavně v tíženém roce 1999. Vstupem ČR do Evropské unie došlo i na přeměnu vnímání občanů EU/EHP a Švýcarská. V té době na ně přestalo být pohlíženo jako na cizí státní příslušníky a již nepotřebovali pracovní povolení a svůj pobyt a zaměstnání pouze oznamují.

Nejen, že se začalo vydávat pracovní povolení pouze pro občany třetích zemí, ale v poslední době dle nové politiky Ministerstva práce a sociálních věcí dochází k zpřísnění podmínek samotného udělení. V návaznosti na kvalifikaci, rozuměno vzdělání, se od ledna minulého roku přestala vydávat pracovní povolení pro nižší než středoškolské vzdělání s maturitou, aniž by došlo k důkladnému přezkoumání situace na českém trhu práce a případné nalezení vhodného kandidáta z řad občanů ČR či EU. Navíc u stávajících

¹⁰ POŘÍZKOVÁ, Hana. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008, 76 s. ISBN 978-808-7007-839, s. 9

pracovních povolení začalo docházet k prodlužování těchto oprávnění na lhůtu maximálně 6 měsíců.¹¹

Důsledky ekonomické a hospodářské krize se projevily rovněž i v počtu volných pracovních míst na českém trhu práce hlavně ve spojení v možnostech zaměstnání cizích státních příslušníků. „Zde jsou patrné jisté známky protekcionismu ve smyslu snahy o zaměstnání občana ČR či EU před cizím státním příslušníkem. Místně příslušné úřady práce v návaznosti na tuto situaci nejdříve zkoumají, zda na hlášené volné místo není možné uplatnit nabídku z řad domácí pracovní síly. Určitě je potřeba zmínit, že determinujícími prvky ohledně přístupu k zaměstnávání cizích státních příslušníků je vývoj makroekonomické identity (HDP, nezaměstnanost, inflace a platební bilance) a demografický vývoj jednotlivých oblastí v rámci ČR.“¹²

1.1.2. Důvody zaměstnávání cizích státních příslušníků

Podniky působící na území ČR motivuje pro výběr z řad cizích státních příslušníků hned několik faktorů:¹³

- nedostatek vhodných domácích pracovníků,
- nenaplnění požadavku na odpovídající praxi uchazečů,
- nízká mobilita pracovní síly,
- neochota pracovat za nabízenou mzdu,
- aktivnější přístup z řad cizích státních příslušníků k plnění zadané práce.

Uvedené pobídky zaměstnavatelů pro výběr pracovní síly z řad cizích státních příslušníků vzešly ze studie v rámci projektu „Migrující osoby v České republice - postavení na trhu práce a sociální integrace“.

Analýza poptávky po cizích státních příslušnících byla provedena již v roce 2007, což otevírá prostor pro nové možné důvody a zároveň některé výše zmíněné důvody řadí do kategorie neaktuálních. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé změnili své vyhlídky, nároky i samotné vnímání situace trhu práce na území ČR z důvodů adaptace na vzniklý hospodářský a ekonomický útlum, tak i samotní potenciální tuzemští zaměstnanci značně pozměnili své

¹¹ MIGRACEONLINE. *Stanovisko k nové strategii MPSV* [online]. [cit. 2013-07-19]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/stanovisko-k-nove-strategii-mpsv-zasadne-zprisnit-vydavani-pracovnich-povoleni-cizincum-na-pozicich-s-nizkou-kvalifikaci>

¹² POŘÍZKOVÁ, Hana. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008, 76 s. ISBN 978-808-7007-839, s. 68

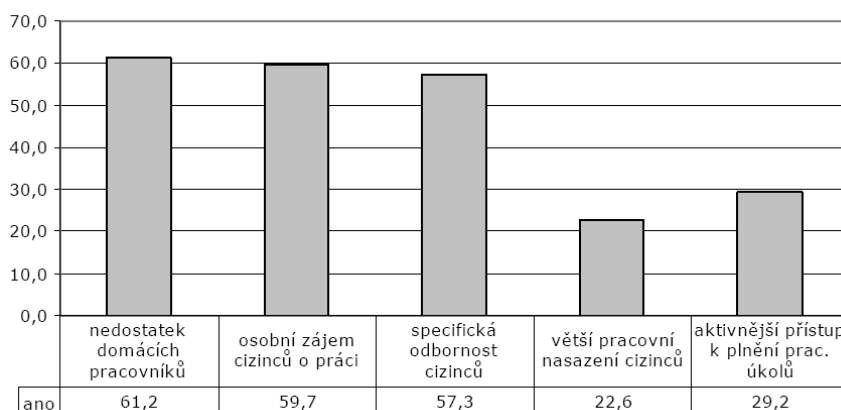
¹³ RÁKOCZIOVÁ, Miroslava. *Zaměstnavatelé zahraničních pracovníků v České republice a jejich role v procesu sociální integrace: (analýza poptávky po zahraniční pracovní síle)*. Praha: VÚPSV, 2007, 156, 9 s. ISBN 978-808-7007-921, s. 7

požadavky a došli k uvědomění, že cizí státní příslušníky již nelze vnímat pouze jako pracovní sílu vhodnou pro výkon zaměstnání, o kterou nemají lidé v tuzemsku zájem, ale jako o odhodlané a ve většině případů i vysoce kvalifikované pracovníky.

Celé tři čtvrtiny Čechů, dotázaných agenturou STEM z reprezentativního výběrového vzorku tisíce lidí, si uvědomují, že v dnešní době stále častější zaměstnávání cizích státních příslušníků pro ně představuje určité riziko v jejich samotné pozici na trh práce v ČR a mají dojem, že je připravují o práci.¹⁴

Hlavním důvodem, proč se zaměstnavatelé přiklání k zaměstnávání tohoto typu pracovníků, je vnímaný nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců na lokálním trhu práce, který je umocněný strukturou a specifiky českých pracovníků vycházející z provedené studie mezi tuzemskými zaměstnavateli:

Obrázek 4 Důvody k zaměstnávání cizích státních příslušníků



Zdroj: RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Zaměstnavatelé zahraničních pracovníků v České republice a jejich role v procesu sociální integrace: (analýza poptávky po zahraniční pracovní síle)*. Praha: VÚPSV, 2007, 156, 9 s. ISBN 978-808-7007-921, s. 47

Existují však i další důvody pro zaměstnávání či vysílání cizích státních příslušníků k výkonu práce do České republiky, které podporují celosvětový trend globalizace. Za takového důvody jsou obecně považovány tvorba nových trhů neboli odbytišť, transfer know-how z mateřské společnosti do dceřiné na území ČR nebo pro usnadnění případných fúzí či akvizicí.¹⁵

¹⁴ HECHTOVÁ, Alena. Lidem vadí cizinci, kteří berou práci. Čekají je prý tvrdé časy. [online]. 29.4.2013 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/Lidem-vadi-cizinci-kteri-berou-praci-Cekaji-je-pry-tvrde-casy-270456>

¹⁵ KLEIBL, Jiří, Zuzana DVOŘÁKOVÁ a Bořivoj ŠUBRT. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2001, ISBN 80-7179-389-2, s. 233

1.1.3. Problémy při zaměstnávání cizích státních příslušníků

S rozhodnutím pro využití pracovní síly mimo nabídky tuzemských osob se pojí určité požadavky, komplikace a samozřejmě i rizika. Na tyto překážky lze nahlížet hned z několika perspektiv:

- zaměstnavatelů,
- státu,
- cizích státních příslušníků.

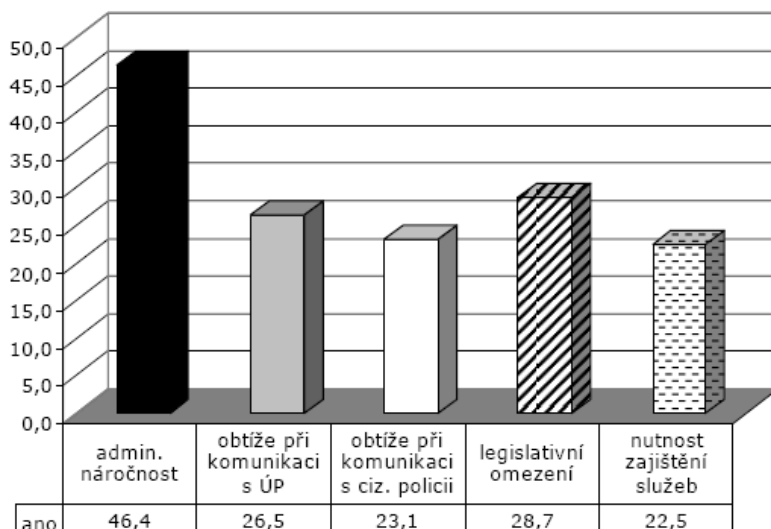
Pro legalizaci pobytu a zaměstnání na území ČR je nezbytné splnit hned několik podmínek. Tyto podmínky předkládají před všechny účastníky tohoto procesu jisté požadavky, povinnosti a náležitosti, které jsou specifické svou administrativní, finanční i časovou náročností. Průzkum mezi **tuzemskými zaměstnavateli** odhalil, že pro ně samotné jsou zásadní problémy, ve spojitosti s procesem legalizace pobytu a práce cizích státních příslušníků, tyto:¹⁶

- administrativní náročnost,
- obtížná komunikace s příslušnými úřady,
- rozdílnost sociálního a kulturního prostředí mezi zainteresovanými stranami,
- špatná pracovní morálka,
- problémové vztahy tuzemských a cizích státních příslušníků na pracovišti.

Výše uvedené problémy jsou řazeny sestupně dle jejich vnímané závažnosti a frekvence výskytu při výkonu pracovněprávního vztahu zaměstnavatel a cizí státní příslušník.

¹⁶ RÁKOCZIOVÁ, Miroslava. *Zaměstnavatelé zahraničních pracovníků v České republice a jejich role v procesu sociální integrace: (analýza poptávky po zahraniční pracovní síle)*. Praha: VÚPSV, 2007, s. 49

Obrázek 5 Problémy při zaměstnávání cizích státních příslušníků z pohledu zaměstnavatelů



Zdroj: RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. Zaměstnavatelé zahraničních pracovníků v České republice a jejich role v procesu sociální integrace: (analýza poptávky po zahraniční pracovní síle). Praha: VÚPSV, 2007, 156, 9 s. ISBN 978-808-7007-921, s. 49

Jestliže si společnost vybere formu zisku cizího státního příslušníka přes tzv. expatriaci, riskuje nejen samotný neúspěch v rámci začlenění pracovníka na lokální pobočku firmy, nýbrž i značné přímé i nepřímé náklady spojené s vysláním takového pracovníka. Do kategorie přímých nákladů se obecně řadí mzdové náklady, které by měly vyvažovat rozdíly mezi cenovými hladinami dvou zúčastněných států a zároveň zachovávat životní úroveň, kterou pracovník doposud měl. Armstrong uvádí, že expatrianti jsou drazí a v mnoha případech celková suma převyší běžného tuzemského pracovníka na stejné pozici třikrát či čtyřikrát.¹⁷ Dalšími výdaji, se kterými by měla společnost kalkulovat, jsou náklady na školení a nezbytné začlenění cizího státního příslušníka nejen do struktury organizace, ale i do samotného prostředí daného státu, pomocí např. příspěvků na bydlení. Na druhou stranu často mnohem závažnějších negativních dopadů dosahují náklady nepřímé, které jsou spojené s pověstí společnosti na tuzemském trhu v návaznosti na důvěru zákazníků ve společnost, na vzájemné vztahy s místními úřady či na dobré pověstí lokálního zaměstnavatele u vysílací společnosti.¹⁸

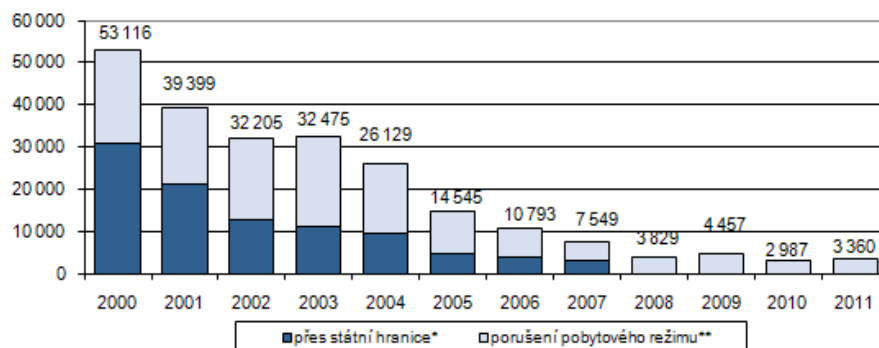
Existují zde samozřejmě i problémy, které jsou přímo svázány se **státem** a můžeme k nim přiřadit například ilegální zaměstnávání a nelegální migraci, klientelismus, kriminalita apod.:

¹⁷ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3, s. 107

¹⁸ KLEIBL, Jiří, Zuzana DVOŘÁKOVÁ a Bořivoj ŠUBRT. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2001, ISBN 80-7179-389-2, s. 234

- **nelegální zaměstnávání** je problémem, se kterým se český stát, zvláště po zpřísnění vydávání pracovních povolení, musí potýkat. V praxi se většinou jedná o to, že zaměstnavatel nechá pro sebe vykonávat činnost cizího státního příslušníka z řad občana třetí země bez patřičného povolení, vydaném příslušným úřadem práce na řádně nahlášené pracovní místo. Schválením novely zákona o zaměstnanosti z roku 2012, kdy zaměstnavatel musí cizího státního příslušníka řádně nahlásit a mít uchovanou patřičnou dokumentaci, vyvracující možné nelegální zaměstnávání, se zavedl i následný postih v maximální výši 5 milionů korun či odebrání veřejné zakázky a státní dotace.¹⁹
- **nelegální migrace** je vysvětlena jako nelegální vstup či pobyt na území bez patřičného povolení, popř. jedná-li se o pobyt s výkonem jiného účelu než je uvedeno v pobytovém povolení.²⁰ Výskyt rizika narušení vnitřní stability státu a bezpečnostní situace je důvodem pro možné využití instrumentů pro prevenci nebo přímo pro postih takového jednání s využitím správního vyhoštění podle § 118 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky nebo trestu vyhoštění soudem dle § 57 zákona č.140/1961 Sb., trestní zákon.²¹

Obrázek 6 Nelegální migrace cizích státních příslušníků v letech 2000-2011



Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Cizinci: Nelegální migrace [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_nelegalni_migrace

¹⁹ KARIERAWEB - HR MANAGEMENT. *Firmám hrozí tresty za nelegální zaměstnávání cizinců* [online]. [cit. 2013-07-19]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-54344790-firmam-hrozi-tresty-za-nelegalni-zamestnavani-cizincu>

²⁰ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Migrace* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx?q=Y2hudW09NQ%3D%3D>

²¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci Kriminalita - Metodika, legislativa* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_kriminalita-metodika,_legislativa

- **klientelismus** ve smyslu slova s návazností na migraci se může vnímat pozitivně i negativně. Často proto není jisté, jestli jeho provozování je legální či nelegální. Ze sociologického vymezení tohoto pojmu vyplývá, že se jedná o jakousi formu zprostředkování a distribuce nedostatkových statků na příslušná pracovní místa. Toto se tak děje zpravidla u neformálních nabídek práce.²²

V praxi se tak jedná většinou o skupiny samozvaných patronů, kteří dokáží s využitím často i nekalých praktik svým klientům za úplaty sehnat na území ČR zaměstnání při dohodě, že cizí státní příslušník bude, buď formou pravidelných plateb či jedné jednorázové této osobě zavázán. Zpravidla se nemusí jednat pouze o pracovní nabídky, na které se nabírají cizí státní příslušníci bez pracovního povolení, a tedy nelegálně, ale může tomu tak být i pouze u zprostředkování veškerých povolení či dokonce i legální práce, avšak za zcela nepřiměřených finančních nároku na zájemce o práci v tuzemsku. V dnešní době však již funguje, a to právě na území hlavního města Prahy, několik neziskových organizací, které s touto agendou v procesu legalizace pobytu a práce pomáhají bez nároku na jakoukoliv finanční refundaci od cizích státních příslušníků. Nejdůležitější je proto v této oblasti šíření informací o těchto možnostech, které může značně redukovat samotný klientelismus a vůbec celou nelegální činnost v procesu.

Poslední perspektivou je perspektiva samotných **cizích státních příslušníků** a jejich vnímání problémů, které sami pocítují při vyřizování všech náležitostí na příslušných úřadech a zastupitelských pracovištích. Celému tématu se věnuje praktická část ve formě analýzy procesu a hlavně část ohledně vyhodnocení dotazníkového šetření, v jehož rámci je postihnoutí vnímaných potenciálních i reálných problémů.

²² MIGRACEONLINE.CZ. *Institute klientelismu na pozadí legality a nelegality* [online]. [cit. 2013-08-21]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/institute-klientelismu-na-pozadi-legality-a-nelegality>

1.2. Zaměstnanost cizích státních příslušníků

V součinnosti se zde objevuje hned několik vlivů, které působí na skutečnost, že si společnosti, působící na českém trhu práce, vybírají pracovníky ze zahraničí. Rozdílnost kultur a pracovní morálky může být jeden z důvodů. Avšak skutečnost, že vlastnosti zaměstnance jsou úzce navázány na jeho pracovní projev, se jeví spíše jako stereotyp, který je často spojen s národností dané osoby. Odlišnost od pracovníka české národnosti je spíše dána prostředím, ze kterého jedinec pochází, dosaženým vzděláním a nabytými pracovními zkušenostmi.

Předešlé tvrzení dokládá vývoj zaměstnanosti cizích státních příslušníků po roce 2008, vlivem působení ekonomické a hospodářské krize. Ochota českých pracovníků pracovat s poklesem nabízené mzdy se zvýšila a reálně tak došlo k poklesu cizích státních příslušníků, pracujících na území ČR, ať již z důvodu nevydání pracovního povolení úřadem práce s přihlédnutím na aktuální situaci trhu práce či poklesu příjezdů do ČR za účelem zaměstnání. Často se stane, že cizí státní příslušník dorazí na území ČR za prací, aby mohl periodicky posílat své rodině nabyté prostředky, avšak neuvědomí si vyšší nákladnost života v ČR v porovnání s jeho mateřskou zemí a po určité době zaměstnání a tedy i možnost pobývat zde končí. Dalším uváděným důvodem je nedostatečná připravenost na samotné povolání.²³

Statisticky jsou tato tvrzení podložena poklesem mezi roky 2009 a 2008 o skoro 24%. Jedná se o největší pokles ve sledovaném období 1997-2011.²⁴

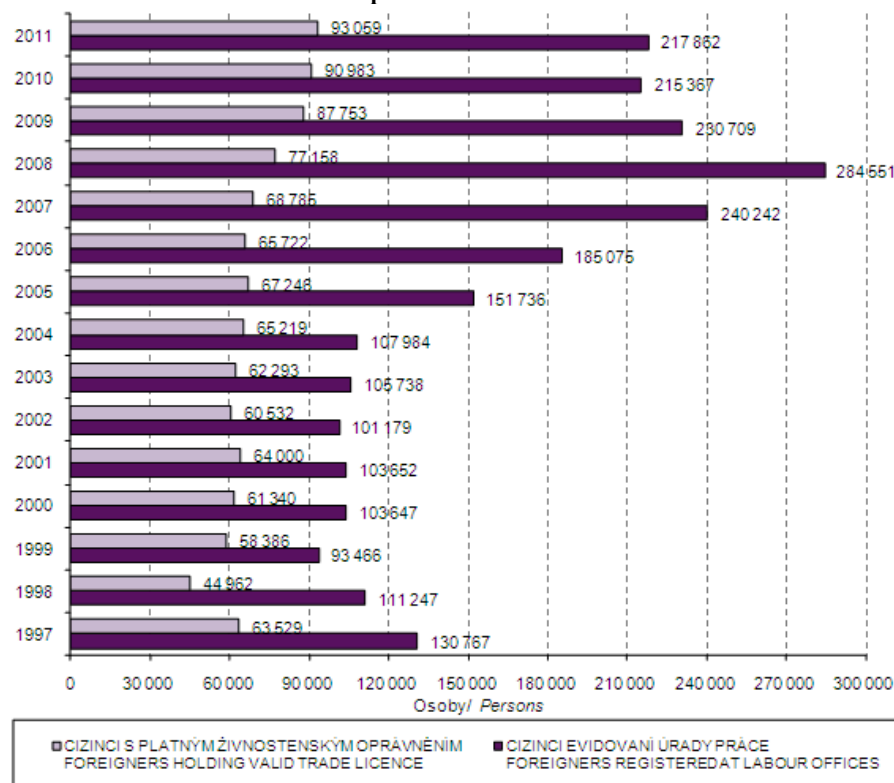
Celkem tak cizí státní příslušníci tvoří skupinu obyvatelstva ČR zhruba okolo 4% a pro potřeby diplomové práce je nutné toto číslo vymezit na území hlavního města Prahy při avizovaném počtu okolo 14% cizích státních příslušníků.²⁵

²³ CZECHKID. *Cizinci na trhu práce v České republice* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: <http://www.czechkid.cz/si1430.html>

²⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v ČR* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/tab/CB00457FDC>

²⁵ PROGRAM MIGRACE. ČSÚ zveřejnilo nejnovější statistiky o počtu cizinců v ČR [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: <http://migration4media.net/2012/02/14/csu-zverejnilo-nejnovejsi-statistiky-o-poctu-cizincu-v-cr/>

Obrázek 7 Zaměstnanost cizích státních příslušníků v ČR v letech 1997-2011



Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v ČR* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/tab/CB00457FDC>

1.3. Orgány státní správy se zaměřením na zaměstnanost

Pro účely praktické části diplomové práce slouží následující rozdělení, agendy legalizace pobytu a zaměstnání u cizích státních příslušníků se záměrem učinit tak na území ČR, mezi instituce s působností na území hlavního města Prahy. Tyto orgány poskytují služby jak pro občany EU, tak i občany třetích zemí:

- **agenda dlouhodobých pobytů:**²⁶
 - vyřizování dlouhodobých pobytů (žádost, prodloužení, ukončení),
 - vyřizování přechodných pobytů pro občany EU,
 - hlášení změn,
 - výdej překlenovacích víz,
 - výdej průkazů s biometrickými údaji
 - náběr biometrických údajů,
 - vydání potvrzení o pobytu,
 - podání žádostí o modrou či zelenou kartu
 - aj.

²⁶ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Odbor azylové a migrační politiky* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/odbor-azylove-a-migracni-politiky.aspx>

- **agenda úřadu práce pro zaměstnance:**²⁷

- žádost o pracovní povolení/o prodloužení pracovního povolení,
- výdej rozhodnutí – pracovního povolení,
- doložení dokumentů do žádostí,
- informace o nástupu zaměstnání/o vyslání občanů EU/EHP a Švýcarska (informace o ukončení)
- sdělení o nástupu pro občany třetích zemí (sdělení o ukončení),
- projednání modré a zelené karty,
- projekty MPSV (projekt Zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné zaměstnance zahraničních investorů, projekt Formování profese Sociokulturní mediátor, projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků),
- aj.

- **agenda úřadu práce pro zaměstnavatele:**²⁸

- hlášenka volného pracovního místa,
- vyjádření zaměstnavatele, že cizího státního příslušníka na území ČR zaměstná,
- informace právnické nebo fyzické osoby v ČR k projednání smlouvy, na jejímž základě dojde k vyslání cizího státního příslušníka na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z projednávané smlouvy,
- evidence společností,
- záznam z projednání aktuální situace na trhu práce při prodloužení povolení k zaměstnání cizinců,
- posuzování situace českého trhu práce v návaznosti o zájem zahraniční zaměstnanosti,
- aj.

²⁷ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Zahraniční zaměstnanost* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam

²⁸ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce České republiky: Sekce zaměstnanosti* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam

Tabulka 1 Zahraniční zaměstnanost - průvodce po institucích na území hl. m. Prahy

	pracoviště	působnost	agenda	lokalizace
Oddělení pobytových agend	MVČR	celá Praha	registrace pobytu, registrace krátkodobých a dlouhodobých víz, pozvání	Olšanská, P3
Oddělení pobytu cizinců Praha I	MVČR	celá Praha	agenda trvalých pobytů	Bohdalec
Oddělení pobytu cizinců Praha II	MVČR	Praha - západ	agenda dlouhodobých pobytů	Zborovská, P5
Oddělení pobytu cizinců Praha III	MVČR	Praha 2, 4, 5, a 10	agenda dlouhodobých pobytů	Chodov
Oddělení pobytu cizinců Praha IV	MVČR	Praha 1, 3, 6, 7, 8, a 9	agenda dlouhodobých pobytů	Koněvova, P3
Oddělení pobytu cizinců Praha V	MVČR	Praha - východ	agenda dlouhodobých pobytů	Letná
Úřad práce České republiky - krajská pobočka pro hlavní město Prahu	MPSV	celá Praha	agenda úřadu práce pro zaměstnance	Domažlická, P3
Úřad práce České republiky - krajská pobočka pro hlavní město Prahu - detašované pracoviště	MPSV	celá Praha	agenda úřadu práce pro zaměstnavatele	Žerotínova, P3
Odbor konzulárních činností – referát legalizace	MZVČR	celá Praha	ověřování listin	Hradčanské nám., P1
Centrum pro studium vysokého školství	CSVŠ	celá Praha	nostrifikace	Kavalírka, P5

Zdroj: Autor

1.4. Novela zákona o pobytu cizinců

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky byl rozsáhle novelizován k účinnosti od 1. 1. 2011 a zavádí řadu změn do agendy povolování a oznamování pobytů cizím státním příslušníkům:²⁹

- v agendě **dlouhodobých víz** došlo ke změně nutnosti podání žádosti přímo na zastupitelském úřadě v zemi původu s maximální dobou platnosti 180 dní,
- podání žádosti o **dlouhodobý i trvalý pobyt** je nyní potřeba osobní účast projednávané osoby bez možnosti provedení úkonu s využitím zplnomocněného zástupce,
- s avizovanou novelou se přešlo na využívání **biometrických karet** namísto klasických štítkových povolení k pobytu. Tato změna přidala povinnosti pro cizího státního příslušníka ve smyslu další osobní účasti na místě příslušného úřadu pro náběh biometrických údajů osoby, a rovněž i při samotném vyzvednutí průkazu,
- nově je také povinností doložit do žádosti o udělení dlouhodobého víza, dlouhodobého pobytu či trvalého pobytu **doklad o zajištění ubytování**, který prokazuje, že projednávaná osoba je vlastníkem příslušného bytu nebo domu či je takovou to osobou oprávněna k jeho užívání s minimální podlahovou plochou 8m² na osobu,
- v případě žádosti o pobyt delší než 90 dní je potřeba předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění se smluvním úvazkem na případné krytí nákladu na neodkladnou zdravotní péči ve výši 60 000 EUR. Druhou variantou je cizí státní příslušník, který již na území pobývá bez zaměstnání a tedy i bez pravidelných příspěvků na zdravotní pojištění z pozice zaměstnavatele, kdy při prodloužení pobytového povolení musí doložit sjednané pojištění v rozsahu komplexní zdravotní péče od oprávněné pojišťovny provozovat tuto činnost na území ČR,

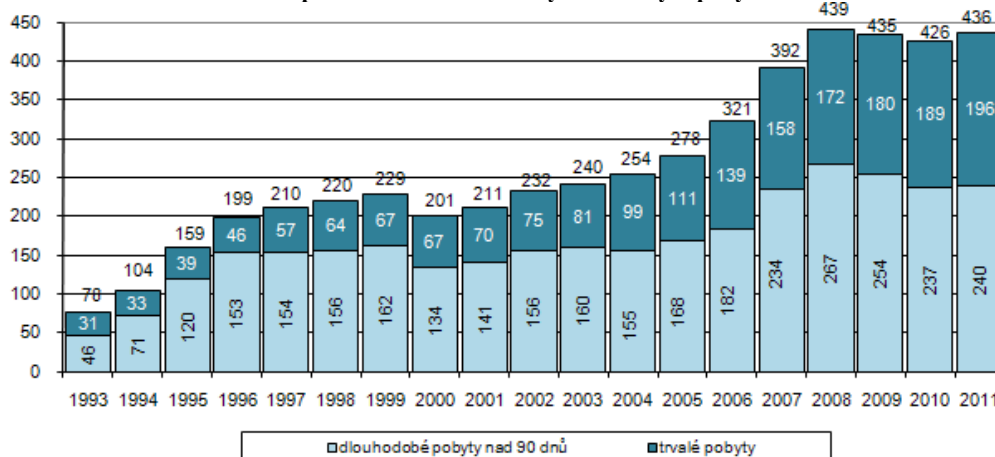
²⁹ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Změny v oblasti vstupu a pobytu cizinců na území ČR od roku 2011* [online]. [cit. 2013-07-19]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zmeny-v-oblasti-vstupu-a-pobytu-cizincu-na-uzemi-cr-od-roku-2011.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

- s novelou zákona o pobytu cizinců přichází i povinnost do každé žádosti doložit **doklad o zajištění prostředků k pobytu**, který může mít následující podobu:
 - výpis z bankovního účtu na jméno cizího státního příslušníka k prokázání možnosti disponibility těchto prostředků při jeho pobytu na území ČR,
 - jiný doklad prokazující zajištění (ověřené pozvání od 3. osoby, které bylo řádně povoleno místně příslušným orgánem cizinecké policie),
 - mezinárodně uznávanou platební kartou s možností vyžádání si výpisů z účtu na podnět úředníků,
 - pro účely vydání povolení k trvalému pobytu se dokládá doklad o pravidelných příjmech na území ČR,
- nově je upraveno i řízení o vydání **modrých karet** viz následující kapitoly.

2. Legalizace pobytu na území ČR

Pro účely diplomové práce na téma analýza procesu zaměstnávání cizích státních příslušníků se berou v potaz hlavně případy, kdy tyto osoby přicházejí na území ČR za účelem zaměstnání či popř. sloučení s rodinou, jedná-li se o jejich rodinné příslušníky. Z tohoto důvodu je důležitá hlavně agenda ve spojitosti s dlouhodobým pobytem nebo trvalým pobytem, které předurčují k výkonu zaměstnání či vyslání v dlouhodobém horizontu v rámci území ČR. Následující přehled je uveden v tisících osob:

Obrázek 8 Počet cizích státních příslušníků s dlouhodobým či trvalým pobytem na území ČR



Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Počet cizinců* [online]. [cit. 2013-07-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu

2.1. Pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků

Při pobytu na území ČR je nutné, aby cizí státní příslušník ve správný čas a na správném územním pracovišti hlásil veškeré změny, které jsou následně v rozporu s jím ohlášenými skutečnostmi. Následující přehled podává vysvětlení, o jaké změny se může jednat a s jakou maximální lhůtou se musí počítat pro nahlášení, které je provedeno v systému okamžitě:³⁰

³⁰ Informace z Ministerstva vnitra na odboru azylové a migrační politiky.

Tabulka 2 Hlášení změn pro občany EU, EHP a Švýcarska i jejich rodinné příslušníky

Změna	Občan EU
změna pasu	3 pracovní dny
změna adresy	30 pracovních dní
změna rodinného stavu	15 pracovních dní
narození dítěte	30 pracovních dní
změna občanství	15 pracovních dní
změna jména	15 pracovních dní
změna zaměstnavatele	30 pracovních dní
ztráta/odcizení pasu	bez prodlení
ztráta/odcizení pobytu ³¹	3 pracovní dny

Zdroj: Autor

2.1.1. Ohlášení místa pobytu na území ČR

Ohlášení místa pobytu neboli registraci je nutné provést na cizinecké policii v místě bydliště cizího státního příslušníka na území ČR.³² Občanovi Evropské unie je tato povinnost uložena v § 93 odst. 2 v zákoně o pobytu a musí tak učinit ve lhůtě do 30 dní ode dne vstupu na území ČR, pokud jeho zamýšlený pobyt bude delší než 30 dní. Nevztahuje se však na cizí státní příslušníky, za které tuto povinnost splnil ubytovatel. Tento úkon je potřeba provést při osobní účasti a nelze jej tedy provést za použití zmocněného zástupce na základě plné moci. Dokumenty potřebné pro samotnou registraci jsou k dispozici přímo na územním pracovišti či na webovém serveru cizinecké policie. Jedná se o registrační kartu, kde se mimo základní údaje o osobě vyplňuje rovněž i trvalé bydliště v cizině, účel pobytu, který je v tomto případě zaměstnání či popř. sloučení s rodinou a samozřejmě registrovaná adresa s uvedeným ubytovatelem.

V případě, že se jedná o občana třetí země, uvádí se navíc i číslo víza a doba pobytu, která musí být v souladu s typem a platností uděleného víza. Spolu s tímto dokumentem se na místním pracovišti cizinecké policie předkládá hraniční průvodka se stejnými údaji jako předešlý dokument, která se nechá potvrdit a cizí státní příslušník ji následně musí nosit při sobě spolu s cestovním dokladem.

³¹ Pobyt je v této souvislosti rozuměn průkaz potvrzující přechodný či trvalý pobyt na území ČR.

³² BOUŠKOVÁ, Petra a Jana TEPPEROVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Olomouc: ANAG, 2009, 253 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2635-252, s. 131

Jak občan Evropské unie, tak i občan třetí země musejí prokázat, že mají sjednané zdravotní pojištění nebo předložit potvrzení od zaměstnavatele, že se skutečně jedná o účel pobytu zaměstnání, a že je cizí státní příslušník řádně registrován pro platby zdravotního pojištění.³³

2.1.2. Přechodný pobyt

Jestliže si občan EU a konkrétně občan EU, EHP a Švýcarska vyřídí svou ohlašovací povinnost na cizinecké policii, pak již pro něj z cizineckého zákona nevyplynou žádné jiné povinnosti ve spojitosti s jeho pobytem. Na tento druh cizích státních příslušníků se totiž vztahuje právo volného pohybu osob, a tudíž pobyt na území ČR není podmíněn žádným povolením k pobytu. Nejedná se o proces schvalování, nýbrž o vydání potvrzení, které jeho držitele označuje pobyt jako přechodný.³⁴

V praxi se přechodný pobyt vydává na vrub žádosti, pokud zde cizí státní příslušník zamýšlí pobývat déle než 3 měsíce při splnění a doložení veškerých náležitostí daného řízení, spojených s výkonem zaměstnání na území ČR, jako jsou:³⁵

- žádost pro občany EU a jejich rodinné příslušníky o povolení k přechodnému pobytu (nelze tak učinit skrze elektronický formulář, nýbrž na úředním tiskopisu),
- úřadem práce potvrzený formulář: Informace o nástupu zaměstnání/vyslání k výkonu práce,
- doklad potvrzující účel pobytu
- doklad totožnosti (pas či občanský průkaz),
- 1 fotografie současné podoby v pasovém formátu,
- nájemní smlouva/ doklad o zajištění ubytování, který je opatřen notářsky ověřeným podpisem pronajímatele a není-li staršího data než 180 dní,
- výpis z katastru nemovitostí s vazbou na objekt předešlého bodu, popř. výpis z obchodního rejstříku, jedná-li se o vlastníka nemovitosti ve formě právnické osoby,
- případné další náležitosti, které se liší dle rozdílného účelu pobytu na území, např. u rodinných příslušníků, osob zaměstnaných, s účelem pobytu například „sloučení

³³ Informace z Ministerstva vnitra – Policie ČR – Krajské ředitelství policie hlavního města Prahy – Odbor cizinecké policie – oddělení pobytových agend.

³⁴ JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Praha: ASPI, 2009, 309 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-3574-376, s. 25

³⁵ Informace z Ministerstva vnitra na odboru azylové a migrační politiky.

s rodinou“ se vyžaduje ještě potvrzení o zdravotním pojištění ve formě kartičky EHIC či ve formě vyjádření zaměstnavatele a dále ověřená kopie oddacího listu verifikovaného neboli opatřeného apostilou s českým překladem.

Podání žádosti o přechodný pobyt lze učinit skrze zmocněného zástupce, avšak k samotnému převzetí daného potvrzení je vyžadována osobní účast cizího státního příslušníka. Vydání samotného potvrzení je osvobozeno od jakýchkoliv poplatků a rozhodnutí by mělo být vydáno do 30 dnů ode dne podání žádosti.³⁶

2.1.3. Trvalý pobyt

O trvalý pobyt se z pravidla žádá po 5 letech nepřetržitého pobytu na území ČR, existují však i jiné okolnosti, za kterých je možné toto potvrzení získat a nevystupuje zde podmínka předchozího nepřetržitého pobytu. Těmto okolnostem se práce nebude věnovat z důvodu užšího profilování na cizí státní příslušníky a jejich pobyt při výkonu zaměstnání či plnění vyslání a při těchto parametrech platí výchozí podmínka výše zmíněného nepřetržitého pobytu.

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a §87i předkládají jisté nezbytné náležitosti, které musí být spolu se samotnou žádostí předloženy v řízení:

- žádost pro občany EU a jejich rodinné příslušníky o povolení k trvalému pobytu,
- cestovní doklad neboli výše zmíněný doklad totožnosti,
- 2 fotografie pasového formátu,
- doklad o zajištění ubytování, popř. nájemní smlouva,
- povolení k přechodnému pobytu či jiný doklad potvrzující 5 let nepřetržitého pobytu, např. nájemní smlouva, pracovní smlouvu či prohlášení, avšak jak již bylo výše zmíněno, existují i situace, kdy není nutno stanovenou lhůtu naplnit při žádostech o trvalý pobyt a tyto případy jsou vymezeny v pobytovém zákoně §87g.

Platnost potvrzení je limitována dobou 10 let, avšak samotný trvalý pobyt nezaniká, nýbrž je zde nutnost na prodloužení doby platnosti získaného průkazu v rámci podání žádosti.

³⁶ BOUŠKOVÁ, Petra a Jana TEPPEROVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Olomouc: ANAG, 2009, 253 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2635-252, s. 104

2.2. Pobyť občanů třetích zemí

I tomuto druhu cizích státních příslušníků, při příjezdu na území ČR, náleží povinnost se registrovat na příslušném inspektorátu cizinecké policie, a to v zákonem stanovené lhůtě 3 pracovních dní.³⁷ V těchto případech se jedná o registraci krátkodobých či dlouhodobých víz, u kterých je potřebná dokumentace stejného typu, jakoby se jednalo o cizí státní příslušníky z řad občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, kteří však neregistrují vízum, nýbrž pobyť.

Tabulka 3 Druhy pobytu občanů třetích zemí na území ČR

občané třetích zemí	vízová povinnost	dobu pobytu	druh	právní úprava
	bez	3 měsíce za půl roku	bílý seznam ³⁸	Schengenský hraniční kodex
	s	3 měsíce za půl roku	černý seznam ³⁷	Nařízení Rady (ES) 539/2001 v příloze I.

Zdroj: Materiály Ministerstva vnitra – odbor azylové a migrační politiky

2.2.1. Přechodný pobyť na území bez víza

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky v §18 ustanovuje potřebné nezbytnosti, náležitosti alei možnosti týkající se přechodného pobytu bez nutnosti opatření víza:

- s možností pobývat na území ČR či jiného schengenského státu po dobu 3 měsíců v rámci jednoho půl roku,
- dle jmenného seznamu taxativně uvedeného v Nařízení Rady (ES) 539/2001 v příloze II., ve které jsou vymezeny státy bez vízové povinnosti¹⁶.

³⁷ JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Praha: ASPI, 2009, 309 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-3574-376, s. 32

³⁸ MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Seznam států a dalších subjektů, na jejichž území mohou občané ČR pobývat bez víz* [online]. [cit. 2013-08-21]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/cestujeme/prehled_statu_s_bezvizovym_stykiem/prehled_statu_a_dalsich_subjektu_se.html

Doba dílčích pobytů v rámci schengenského prostoru se počítá a nesmí překročit uvedené 3 měsíce. Jestliže si cizí státní příslušník v dané lhůtě nesjedná dlouhodobé vízum či povolení k pobytu, musí schengenský prostor opustit.³⁹

V rámci diplomové práce a jejím užším profilováním je potřeba doplnit, že jedná-li se o účel zaměstnání na území ČR, je nemožné pobývat zde bez víza.

2.2.2. Krátkodobé a dlouhodobé vízum

V praxi se převážně jedná o situaci, kdy občan třetí země žádá o vízum na zastupitelském úřadu ČR přímo v zahraničí, které mu je následně tou samou institucí přiděleno při naplnění veškerých předem stanovených požadavků. Pověšinou se proto jedná o žádosti vypracované v anglickém jazyce a vztahují se na následující druhy víz:⁴⁰

Tabulka 4 Druhy víz vydávaných občanům třetích zemí

	typ	druh	právní úprava
krátkodobé vízum	A	letištní	vyhláška MV ČR č. 446/2005 Sb.
	B	průjezdní	vyhláška MV ČR č. 446/2005 Sb.
	C	pobyt do 90 dní	§170 zákona o pobytu cizinců
dlouhodobé vízum	D	nad 90 dní	§30 - 34 zákona o pobytu cizinců

Zdroj: Autor

Pro účely naplnění cílů práce je nutné věnovat se vízum především z kategorie C a D, jelikož předcházející kategorie se nevztahují k výkonu zaměstnání a vydávají se za jiným účelem.

³⁹ JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Praha: ASPI, 2009, 309 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-3574-376, s. 33

⁴⁰ Tamtéž, s. 34 - 40

Vízum k pobytu do 90 dní (typ C) neboli tzv. schengenské vízum je upraveno ve vízovém kodexu a v praxi se jedná o jakýsi první krok pro získání dlouhodobého víza či povolení k pobytu již přímo na území ČR a nikoliv na zastupitelském úřadě v zahraničí.⁴¹

Schválení podané žádosti o krátkodobé vízum typu C je v pravomoci příslušného zastupitelského úřadu, který by měl rozhodnout o výsledku a případném přidělení ve stanovené lhůtě do 15 kalendářních dní, avšak ve výjimečných případech se tak děje do 30 až 60 dní.

Vízum k pobytu nad 90 dní osvětluje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a konkrétně § 30 a § 31. Dlouhodobé či jinak řečeno národní vízum se uděluje s maximální platností 180 dní a schválení jeho udělení je plně v gesci místně příslušného zastupitelského pracoviště Ministerstva vnitra. Pro zpracování je obecně nutné počítat s minimální dobou 90 dní a v praxi až 150 dní.⁴²

Náležitosti pro získání víza typu C a D vyplývají ze samotných žádostí a dokumentů, které je nutné přiložit:⁴³

- **dokument potvrzující účel pobytu:**
 - u typu víza C se většinou dokládá účel jako turistika, obchod apod.,
 - u typu víza D je uváděn většinou účel zaměstnání či sloučení s rodinou, v obou případech musí figurovat pracovní smlouva či vysílací dopis,
- **finanční zajištění rodiny** spočívá v tom, že cizí státní příslušník doloží, že má prostředky na zaopatření sebe a případně i své rodiny skrze potvrzení z banky či notářem ověřené prohlášení o finančním zajištění,
- **trestní bezúhonnost** v zemi původu (s trvalým pobytem) a státech, kde žil nepřetržitě 6 měsíců v průběhu posledních 3 let,
- **doklad zajišťující ubytování** či popř. nájemní smlouvu s výpisem katastru nemovitostí,
- **fotografie** pasového formátu (pro vízum typu C stačí 1 a pro vízum typu D se dokládají 2 fotografie současné podoby),
- **vízový poplatek**

⁴¹ BOUŠKOVÁ, Petra a Jana TEPPEROVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Olomouc: ANAG, 2009, 253 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2635-252, s. 109

⁴² Informace z hloubkového rozhovoru s konzultantem poradenské společnosti, zabývající se legalizací práce a pobytu cizích státních příslušníků.

⁴³ Informace z Ministerstva vnitra na odboru azylové a migrační politiky.

- u víza typu C je poplatek hrazen v zahraničí a tudíž je suma uváděna v cizí měně a činí 60 EUR⁴⁴,
- poplatek u víza typu D je stanoven ve výši 2 500 Kč⁴⁵,
- **zdravotní pojištění** je nutné mít sjednané již před vstupem na území ČR s pojistným krytím na léčebné a jiné výlohy:⁴⁶
 - u víza typu C celkem 30 000 EUR,
 - u víza typu D celkem 60 000 EUR.

Příkládané dokumenty k žádostem musejí být v českém jazyce, buď přímo vyhotovené anebo do něj úředně přeložené a jejich stáří nesmí být delší než 180 dní, kromě matričních dokumentů, které se dokládají u dítěte. Listiny ze zahraničí je dále nutné legalizovat pro potřeby a za podmínek Ministerstva zahraničních věcí dané země, které na detašovaném pracovišti verifikuje pravost dokumentů a jejich možné užití na území ČR.

2.2.3. Povolení k dlouhodobému pobytu

Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání se podává na příslušném pracovišti Ministerstva vnitra na odboru OAMP dle místa pobytu na území ČR při záměru přechodně zde pobývat déle než 1 rok, jestliže po stejnou dobu trvá i stejný účel pobytu.⁴⁷

Cizí státní příslušníci oproti minulosti již nevyužívají prodlužování víz s dobou platnosti nad 90 dní, ale rovnou žádají o dlouhodobý pobyt nejdříve 120 dní a nejpozději 14 dní před uplynutím platnosti víza k pobytu nad 90 dní skrze žádost o povolení k dlouhodobému pobytu

⁴⁴ MINISTERSTVO ZAHRA NIČNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Sazebník vízových poplatků: Občané třetích zemí* [online]. [cit. 2013-07-08]. Dostupné z:

http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/sazebnik_vizovych_poplatku/

⁴⁵ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Poplatky: Občané třetích zemí* [online]. [cit. 2013-07-08].

Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-poplatky.aspx>

⁴⁶ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Doklad o cestovním zdravotním pojištění: Občané třetích zemí* [online]. [cit. 2013-07-08]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/doklad-o-cestovnim-zdravotnim-pojisteni-pri-pobytu-delsim-nez-90-dnu.aspx>

⁴⁷ JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Praha: ASPI, 2009, 309 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-3574-376, s. 41

s následujícími požadavky a dokumenty, kterou podávají osobně na místně příslušných pracovištích:⁴⁸

- kopie **cestovního dokladu**,
- **doklad potvrzující účel pobytu**, kterým je, jedná-li se o účel zaměstnání, pracovní povolení vydané místně příslušným úřadem práce,
- **doklad zajišťující ubytování** či popř. nájemní smlouvu s výpisem katastru nemovitostí a výpis z obchodního rejstříku v případě, že majitelem nemovitosti je právnická osoba,
- **fotografie** pasového formátu,
- kopie a osobní prokázání **kartičky zdravotní pojišťovny** získané v rámci odvodů na zdravotní pojištění při výkonu zaměstnání u českého zaměstnavatele či popř., smlouvu na sjednané komplexní pojištění u pojišťovny registrované u ČNB⁴⁹,
- **správní poplatek** při výdeji biokarty⁵⁰ v hodnotě 2500,- ve formě kolkových známek,
- **pro rodinné příslušníky** občanů třetích zemí pobývajících na území ČR za účelem zaměstnání vyvstává povinnost doložení dalších dokumentů:⁵¹
 - **potvrzení o zabezpečení** s notářsky ověřeným podpisem, ve kterém cizí státní příslušník prohlásí, že hmotně i finančně zaopatrí své rodinné příslušníky během pobytu na území ČR,
 - **potvrzení o příjmu** ze závislé činnosti minimálně 3 předcházejících čistých měsíčních příjmu a v některých případech, nejedná-li se o vyslání, i pracovní smlouvu,
 - **vysílací dopis**, který je povinnost předložit jedná-li se o vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy, v níž mateřská společnost potvrzuje, že svého zaměstnance vysílá do ČR za účelem zaměstnání a dále poskytuje informace o tom, do jaké společnosti je vyslán, na jakou pracovní pozici a po jakou dobu,

⁴⁸ BOUŠKOVÁ, Petra a Jana TEPPEROVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Olomouc: ANAG, 2009, 253 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2635-252, s. 116

⁴⁹ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Doklad o cestovním zdravotním pojištění při pobytu delším než 90 dnů* [online]. [cit. 2013-08-22]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/doklad-o-cestovnim-zdravotnim-pojistenim-pri-pobytu-delsim-nez-90-dnu.aspx>

⁵⁰ viz použité zkratky a pojmy

⁵¹ Metodika Ministerstva vnitra – odbor azylové a migrační politiky

- **potvrzení o neexistenci vlastních příjmů** je v praxi vyžadováno pouze na některých pracovištích (např. MV OAMP Praha-Západ).

2.2.4. Povolení k trvalému pobytu

Požadavky upravuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, §65 a násl., které je nezbytné naplnit pro získání povolení k trvalému pobytu na území ČR. Podmínkou vyplývající přímo z legislativy je 5 let nepřetržitého pobytu na území ČR, ve které se započítává i doba pobytu v jiné členské zemi EU. Existují i případy, kdy je možné obdržet povolení trvalému pobytu i bez naplnění předešlé podmínky dle §66 pobytového zákona. Ty však nejsou předmětem této práce, jelikož se přímo nevztahují na cizí státní příslušníky pobývajících na území ČR za účelem zaměstnání.

Do celkové doby nepřetržitého pobytu se započítává výhradně doba, kterou cizí státní příslušník strávil na území na vízum k pobytu nad 90 dní či na povolení k dlouhodobému pobytu a naopak není z ní vyřazena ani doba, kdy byl mimo území za podmínky, že tato doba nepřesáhla 6 po sobě jdoucích měsíců a v souhrnu doby 10 měsíců.⁵²

Běžně se žádost o povolení trvalého pobytu podává na Ministerstvu vnitra a jeho místně příslušném pracovišti odboru azylové a migrační politiky s následujícími náležitostmi:⁵³

- **žádost o povolení k trvalému pobytu** s uvedením účelem pobytu „po 5 letech – rezident“, nikoliv již zaměstnání,
- **cestovní doklad** s přiloženými kopiemi předchozích víz/povolení k pobytu a kopie současného povolení k pobytu,
- **fotografie** pasového formátu ve 2 vyhotoveních,
- **výpis z rejstříku trestů** z domovské země žadatele ověřený příslušným orgánem, verifikovaný a přeložený do ČJ je přikládán pouze při vyzvání přímo Ministerstvem vnitra,⁵⁴

⁵² JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Praha: ASPI, 2009, 309 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-3574-376, s. 44

⁵³ BOUŠKOVÁ, Petra a Jana TEPPEROVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Olomouc: ANAG, 2009, 253 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2635-252, s. 45

⁵⁴ Informace Ministerstva vnitra – odbor azylové a migrační politiky – agenda trvalých pobytů Bohdalec.

- **potvrzení o výši průměrného čistého příjmu** za posledních 6 měsíců, dále je vyžadován čistý příjem 10 000 Kč za osobu a za měsíc či výpis z bankovního účtu na celkovou částku 265 200 Kč na osobu⁵⁵,
- **doklad zajišťující ubytování** či popř. nájemní smlouvu s výpisem katastru nemovitostí a výpis z obchodního rejstříku v případě, že majitelem nemovitosti je právnická osoba,
- **doklad prokazující požadovanou znalost českého jazyka** vydaný školou ze seznamu oprávněných institucí provádět tuto agendu, které stanovuje vyhláškou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy,
- **doklad potvrzující účel pobytu**, kterým je, jedná-li se o účel zaměstnání, pracovní povolení vydané místně příslušným úřadem práce,
- **správní poplatek** v těchto případech činí 2500 Kč a 1000 Kč osobě mladší 15 let ve formě kolkové známky.⁵⁶

2.2.5. Pobyt na základě zvláštních režimů

Zelená karta je specifickým tzv. duálním dokumentem, který svému držiteli legalizuje jak pobyt, tak i zaměstnání na území ČR. Podle § 182 odst. 1 písm. e) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 382/2008 Sb., se stanoví přesný výčet zemí (viz Příloha), jejichž občané mohou být držiteli tohoto oprávnění pro výkon zaměstnání a pobytu na území ČR. Zelená karta se dělí na 3 základní typy:⁵⁷

- **typ A** je pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a pro klíčový personál, poptávaný na území ČR,
- **typ B** zelené karty je pro pracovníky s min. požadovaným vzděláním z kategorie vyučen,
- **typ C** využívají ostatní pracovníci, kteří nenaplnují výše uvedené podmínky.

Další náležitosti spadající do kategorie Zelených karet jsou rozebrány v části diplomové práce, zabývající se zaměstnáním cizích státních příslušníků v podkapitole Zelená karta.

⁵⁵ Informace Ministerstva vnitra – odbor azylové a migrační politiky – agenda trvalých pobytů Bohdalec, viz Nařízení vlády o zvýšení částek životního minima 505/2005 Sb.

⁵⁶ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Poplatky: Občané třetích zemí [online]. [cit. 2013-07-08]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-poplatky.aspx>

⁵⁷ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Zelené karty pro cizince v České republice: Zaměstnanost [online]. [cit. 2013-07-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/ciz#coje

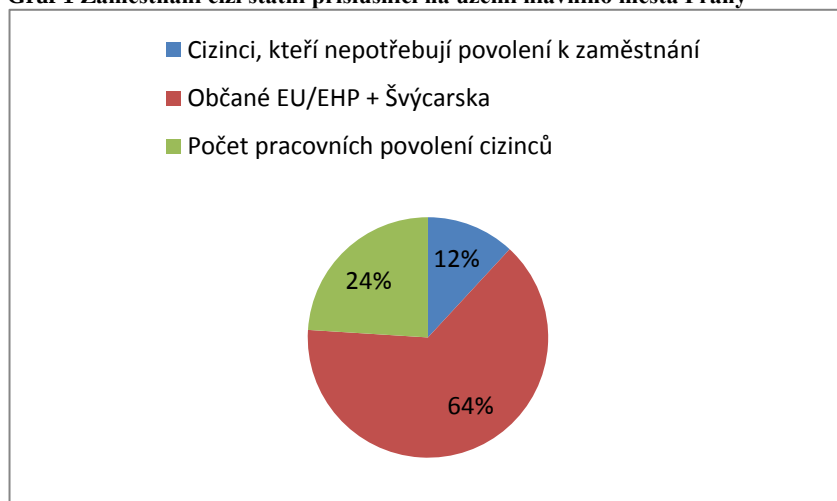
Modrá karta se svým způsobem velice podobá výše popsané zelené kartě až na to, že modrá karta se již nevztahuje na mateřskou zemi cizího státního příslušníka, nýbrž je vázána na jeho vysokou kvalifikaci skrze vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, jestliže studium trvalo alespoň 3 roky.⁵⁸

Ministerstvo práce a sociálních věcí rovněž stanovuje podmínku na délku kontraktu z hlediska podepsání pracovní smlouvy nejméně na 1 rok s běžnou týdenní pracovní dobou danou zákonem.⁵⁹

3. Zaměstnávání cizích státních příslušníků na území ČR

Diplomová práce je primárně vsazena do prostředí hlavního města Prahy z důvodu navazující praktické části a zisku informací z této lokality. Specifika této oblasti jsou hlavně ve větším soustředění cizích státních příslušníků za účelem zaměstnání a hlavně nižší nezaměstnanost regionu, kde z těchto důvodů pracuje okolo třetiny všech cizích státních příslušníků na území ČR s následujícím rozdělení:⁶⁰

Graf 1 Zaměstnaní cizí státní příslušníci na území hlavního města Prahy



Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Veřejná databáze - Zaměstnaní cizinci v ČR dle okresů* [online]. [cit. 2013-07-19]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/maklist.jsp?kapitola_id=743&

⁵⁸ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Modré karty pro cizince v České republice: Zaměstnanost* [online]. [cit. 2013-07-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz#coje

⁵⁹ Informace z krajské pobočky úřadu práce ČR u referentů na úseku zahraniční zaměstnanosti.

⁶⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Veřejná databáze - Zaměstnaní cizinci v ČR dle okresů* [online]. [cit. 2013-07-19]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/maklist.jsp?kapitola_id=743&

Výjimky z povinnosti opatřit si pracovní povolení nejedná-li se o občany EU/EHP a Švýcarska jsou u cizích státních příslušníků podle § 98 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti takové, že pracovní povolení při pobytu za účelem zaměstnání nemusí mít:

- držitelé trvalého pobytu,
- rodinný příslušníci diplomatů,
- osoba s uděleným azylem,
- při mezinárodně sjednaných smlouvách,
- výměna mezi školami,
- vyslání v rámci poskytování služeb, vědecký, výzkumný a vývojový pracovník apod.

3.1. Zaměstnávání občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků

Právní postavení občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků je ve smyslu zaměstnanosti na území ČR takové, že je na ně nahlíženo stejně jako na občany ČR.⁶¹

Tento předpoklad ve výsledku znamená, že se na tento druh cizích státních příslušníků nevztahuje povinnost pracovního povolení při záměru v ČR pracovat. Pouze jedná-li se o rodinného příslušníka občana EU/EHP či Švýcarska je nezbytné jeho spřízněnost s danou osobou doložit na příslušný úřad. Pro tento specifický druh zaměstnance a jeho zaměstnavatele vyvstávají povinnosti vůči místně příslušným úřadům práce.

3.1.1. Informační povinnosti zaměstnavatele

Informační povinnost zaměstnavatele je obsažena v §87 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů a osvětluje nezbytné náležitosti, které je nutné naplnit pro zaměstnání/vyslání cizího státního příslušníka. Zaměstnavatel projednává s krajskou pobočkou úřadu práce ČR tyto úkony skrze informace o:⁶²

- nástupu zaměstnání,
- vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy,
- ukončení zaměstnání, jež je nutné takto učinit do 10 kalendářních dní od faktického ukončení pracovněprávního vztahu,

⁶¹ BOUŠKOVÁ, Petra a Jana TEPPEROVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Olomouc: ANAG, 2009, 253 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2635-252, s. 13

⁶² Informace z krajské pobočky úřadu práce ČR u referentů na úseku zahraniční zaměstnanosti.

- ukončení vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy.

Registraci nástupu či vyslání je nezbytné provést nejpozději v den nástupu k výkonu práce a písemně informovat místně příslušný úřad práce skrze tzv. informační karty, ve kterých jsou obsaženy následující údaje:⁶³

- základní **identifikační údaje** (jméno, státní občanství, datum a místo narození, číslo **cestovního dokladu** či OP apod.),
- **adresa v zemi trvalého pobytu**,
- **adresa pro doručování zásilek**,
- nejvyšší **dosažené vzdělání** (dle KKOV),
- **dobu**, po kterou zde bude projednávaná osoba pracovat,
- **identifikační údaje o zaměstnání** (profese dle CZ-ISCO, zařazení dle CZ-NACE a vzdělání požadované pro výkon povolání dle KKOV),
- základní **identifikační údaje o zaměstnavateli** či popř. o zahraniční entitě, jedná-li se o vyslání k plnění úkolů.

3.2. Zaměstnávání občanů třetích zemí

Dle §86 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů mohou zaměstnavatele získat cizího státního příslušníka. A to konkrétně jedná-li se o občana třetí země, na řádně nahlášené volné pracovní místo při dodržení informační povinnosti vůči úřadu práce, jestliže s ním předem záměr projednají a v praxi na volné místo nelze obsadit přímo občana ČR.

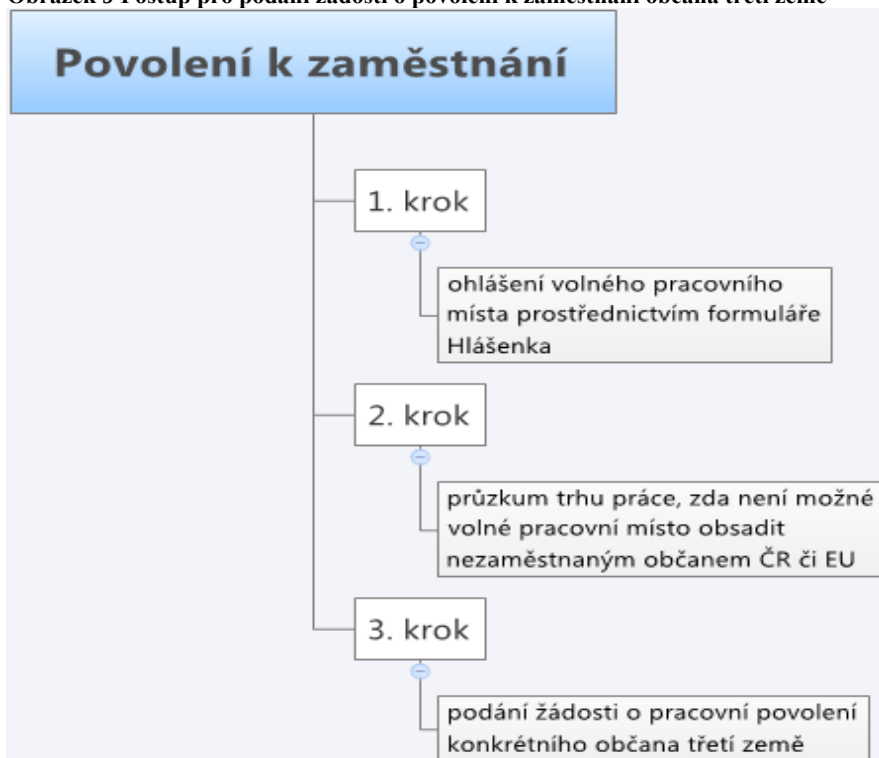
Povolení k zaměstnání, vydané maximálně na 2 roky, není jediným dostupným řešením pro legální zaměstnání občana třetí země. Existují zde ještě modrá a zelená karta, které se řídí dle odlišných právních úprav.

Dle §89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů je možné rozdělit proces obdržení povolení k zaměstnání občana třetí země u české společnosti do několika kroků:⁶⁴

⁶³ JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Praha: ASPI, 2009, 309 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-3574-376, s. 52-53

⁶⁴ informace z úřadu práce – lokální pracoviště hlavního města Prahy.

Obrázek 9 Postup pro podání žádosti o povolení k zaměstnání občana třetí země



Zdroj: Autor

3.2.1. Povinnosti zaměstnavatele

Z pozice tuzemského zaměstnavatele se zájmem o rozvoj pracovněprávního vztahu s konkrétním cizím státním příslušníkem vyvstávají některé povinnosti vůči místně příslušnému úřadu práce. Nahlášení volného pracovního místa skrze formulář s názvem **Hlášenka volného pracovního místa** spočívá ve specifikaci jednotlivých požadavků na avizovanou volnou pracovní pozici u dané společnosti.⁶⁵

- **základní údaje** o sídlu a kontaktních osobách společnosti,
- uvedení **profese** dle CZ-ISCO s náležitostmi KKO V,
- specifikace **pracovního úvazku, směnnosti provozu a mzdového rozpětí** dané pozice,
- minimální **stupeň vzdělání**,
- **jazykové znalosti** s vyznačením aktivní či pasivní znalostí spolu se jmenným seznamem jednotlivých jazyků,
- **požadované dovednosti** jako jsou např. práce s PC, řidičský průkaz, obsluha stavebních strojů apod.,

⁶⁵ Zdroj – dokument Hlášenka volného pracovního místa.

- možnost vyjádření souhlasu s **nabízením volného místa držitelům** modrých či zelených karet,
- specifikace **dalších požadavků**, kterými se volné místo vyznačuje.

Zaměstnavatel musí být veden na místně příslušném úřadu práce tzv. **evidenčním listem**, který podává informace o tuzemské společnosti, jejích statuárních zástupcích, počtu zaměstnanců, právní formě a v neposlední řadě informace o sídlu firmy.⁶⁶

Záznam o projednání záměru zaměstnavatele vydává již samotná společnost, která má skrze tento dokument zájem projednat s úřadem práce zaměstnání cizího státního příslušníka dle aktuální situace na trhu práce podle § 94, odstavec 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Posouzení je v gesci místně příslušném úřadu práce za pomoci zaměstnavatelem vyplněném formuláři s názvem Záznam z projednání aktuální situace na trhu práce k zaměstnání cizince.

Povinnost nahlásit **obsazení volného pracovního místa** do 10 kalendářních dní je naplněna skrz formulář podaný na místně příslušném úřadu práce i s přesně vyznačenou dobou nástupu a údaji o tuzemské společnosti spolu s údaji o zaměstnané osobě.⁶⁷

Informační povinnost musí být splněna i za předpokladu, že na řádně vytvořené pracovní místo nenastoupí či ho ukončí cizí státní příslušník s řádným povolením k zaměstnání.⁶⁸

Tuzemský zaměstnavatel může cizího státního příslušníka zaměstnat pouze za předpokladu, že je držitelem:⁶⁹

- platného **povolení k zaměstnání**,
- platného **pobytového oprávnění**,
- písemně **uzavřenou pracovní smlouvu**,
- a že byl nový zaměstnanec přihlášen k **platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění**.

⁶⁶ Zdroj – dokument Evidenční list firmy a jejich pracovišť.

⁶⁷ Zdroj – dokument Sdělení o nástupu zaměstnání cizince s povolením k zaměstnání, zelenou kartou nebo modrou kartou na území ČR.

⁶⁸ JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2009, 309 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-3574-376, s. 57

⁶⁹ Tamtéž, s. 58

3.2.2. Pracovní povolení

Pracovní povolení je možné získat pouze na vrub splnění veškerých podmínek a náležitostí, které vydává úřad práce, a jsou v souladu s českou legislativou. Toto oprávnění vykovávat zaměstnání na území ČR podává na místně příslušném úřadu práce cizí státní příslušník, u kterého podá žádost o povolení k zaměstnání osobně či skrze zmocněného zástupce s platnou plnou mocí. Samotná žádost musí být opatřena následujícím:⁷⁰

- **identifikační údaje** cizího státního příslušníka,
- **adresu** v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- **číslo pasu** a identifikaci orgánu, který ho vydal,
- **údaje o tuzemském zaměstnavateli**,
- vyznačení **doby zaměstnání** (maximálně 2 roky), **profese** dle CZ-ISCO, **zařazení** dle CZ-NACE a **vzdělání** požadované pro výkon povolání dle KKOV,
- **místo výkonu zaměstnání**.

Aby bylo možné posoudit a vyhotovit případné povolení k zaměstnání je potřeba k samotné žádosti doložit ještě další dokumenty neboli **přílohy k žádosti**, které místně příslušný úřad práce posuzuje v návaznosti na vypsání volného pracovního místa s již dříve uvedenou specifikací:⁷¹

- fotokopie strany s identifikačními údaji z **cestovního dokladu**,
- **fotografie** pasového formátu,
- **vyjádření zaměstnavatele** o záměru cizího státního příslušníka zaměstnat,
- **kopie dokladu o odborné způsobilosti** opatřená notářským ověřením, překladem a dokladem o uznání zahraničního vzdělání tzv. nostrifikací,
- **správní poplatek 500 Kč** ve formě kolkové známky.

Úřad práce ČR – krajská pobočka v hlavním městě Praze vyžaduje doložení k výše jmenovanému ještě tyto dokumenty:⁷²

- potvrzenou **Hlášenku volného pracovního místa** z lokální pobočky ÚP,

⁷⁰ BOUŠKOVÁ, Petra a Jana TEPPEROVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Olomouc: ANAG, 2009, 253 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2635-252, s. 17

⁷¹ JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Praha: ASPI, 2009, 309 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-3574-376, s. 57

⁷¹ Tamtéž, s. 56

⁷² Informace z krajské pobočky úřadu práce ČR u referentů na úseku zahraniční zaměstnanosti.

- potvrzený **Záznam o projednání záměru zaměstnavatele.**

Povolení k zaměstnání je následně upraveno v části §92, odstavec 1 zákona č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, kde volné místo řádně nahlášené je možné obsadit cizího státního příslušníka pouze, nelze-li tak učinit s občanem ČR či EU, který je hlášen na úřadu práce. Odstavec 2 informuje, o skutečnostech, že maximální doba, na kterou je možné pracovní povolení pro občany třetích zemí vydat jsou 2 roky. Pracovní povolení je nepřenosné a vztahuje se pouze na výkon profese dle CZ-ISCO, které je uvedeno na rozhodnutí vydaným příslušným úřadem práce.

3.2.3. Zelená karta

Účel, za kterým vznikla agenda zelených a v podstatě i modrých karet je takový, že cílem této úpravy byla snaha o odstranění přílišné administrativy ve spojitosti s vyřizováním pobytu a povolení k zaměstnání u cizích státních příslušníků, které český pracovní trh shledal vhodnými či v mnoha případech i potřebnými.⁷³

Platnost zelené karty je v rozmezí 2-3 let ve závislosti na jaký typ karty se jedná. U typu zelené karty A a B lze prodloužit platnost vždy až o 3 roky.⁷⁴

Vydání zelené karty je podmíněno volným pracovním místem na českém trhu práce, na které nelze obsadit občana ČR, popř. občana EU. Postup žádosti o zelenou kartu s výčtem potřebných náležitostí je následující:⁷⁵

- **hlášenka volného pracovního místa**, která je projednána na příslušném lokálním pracovišti úřadu práce v běžné lhůtě 30 dnů, po jejíž uplynutí je k dispozici číslo volného pracovního místa, které se uvede v samotné žádosti,
- **podání žádosti** o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území České republiky ve zvláštních případech („zelená karta“) s vyplněním praktický stejných údajů jako u žádosti o dlouhodobý pobyt a podáním na místně příslušném zastoupení Ministerstva vnitra na Odboru azylové a migrační politiky,
- **fotografie** pasového formátu ve 2 vyhotoveních,
- **doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání** s řádnou apostilou a úředně přeložen do jednacího jazyka, kterým je čeština,

⁷³ JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Praha: ASPI, 2009, 309 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-3574-376, s. 49

⁷⁴ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Zelené karty pro cizince v České republice: Zaměstnanost [online]. [cit. 2013-07-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/ciz#coje

⁷⁵ Informace z krajské pobočky úřadu práce ČR u referentů na úseku zahraniční zaměstnanosti.

- **doklad o uznání zahraničního vzdělání**, kterým v těchto případech je nostrifikace,
- **výpis z rejstříku trestů** mateřské země či země, ve které pobýval více jak 6 měsíců nepřetržitě před příchodem na území ČR,
- **doklad o zajištění ubytování**, popř. nájemní smlouva s katastrem nemovitostí a v případě vlastnictví nemovitosti právnickou osobou i její výpis z obchodního rejstříku,
- **Správní poplatek** 2 500 Kč ve formě kolkové známky, odevzdání při výdeji biometrického průkazu s označením typu zelená karta.

3.2.4. Modrá karta

Předpokladem pro získání modré karty je uzavřená pracovní smlouva mezi českým zaměstnavatelem a cizím státním příslušníkem a povětšinou doloženým mzdovým výměrem, který musí být podle § 182a odst. 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 427/2010 Sb., 1,5 násobek průměrné hrubé roční mzdy na území ČR za dané období.⁷⁶

Platnost modré karty je omezena na dobu pracovního výkonu s přesahem pobytového povolení 3 měsíců nad povolením pracovním, avšak nejdéle na 2 roky.

Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání na území České republiky vyžadujícího vysokou kvalifikaci („modrá karta“) musí být doplněno ještě o tyto dokumenty:⁷⁷

- **hlášenka volného pracovního místa**, rovněž se projednává na příslušném pracovišti úřadu práce jako zelená karta s hlavním rozdílem, že pro účely zelené karty je nezbytné uvést, že se jedná o vysokoškolské vzdělání či vyšší odborné vzdělání s podmínkou doby trvání minimálně 3 let. Dále musí být hlášená pozice ohodnocena přibližně minimální částkou 36 612 Kč hrubého za měsíc při současné hrubé mzdě,⁷⁸
- **platná pracovní smlouva** s minimálním platem 36 612 Kč a navíc v ní musí být uvedena časová dotace tj. 40hodin/týdně, podepsaná oběma stranami a platná minimálně na 2 roky,
- **mzdový výměr** jako součást pracovní smlouvy,

⁷⁶ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Modré karty pro cizince v České republice: Zaměstnanost* [online]. [cit. 2013-07-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz#coje

⁷⁷ Informace z krajské pobočky úřadu práce ČR u referentů na úseku zahraniční zaměstnanosti.

⁷⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *SDĚLENÍ Ministerstva práce a sociálních věcí: o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství pro účely zákona o zaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2013-07-10]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=s446_2012

- **ostatní** dokumenty se shodují s výše zmíněným výčtem dokumentů pro potřeby žádosti o zelenou kartu.

Je potřeba ještě doplnit, že avizovaná průměrná mzda nevychází ze statistických dat Českého statistického úřadu či České národní banky, nýbrž z vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí, které příslušnou sumu vydává.

3.3. Zaměstnávání cizinců vyslaných do ČR na základě smluvních vztahů

O vyslání se jedná, když pracovník vykonává práci pro svého zaměstnavatele, se kterým má uzavřenou pracovní smlouvu, a to konkrétně v jiném státě, než kde se nachází sídlo zaměstnavatele.⁷⁹

Pro příklad českého tržního prostředí se jedná o situaci, díky níž cizí státní příslušník nemá pracovní smlouvu s českým subjektem, a tedy zůstává zaměstnancem společnosti se sídlem v zahraničí.

Rozdílnost vyslání cizího státního příslušníka zahraničním zaměstnavatelem a výše popsaného zaměstnání je hned v několika bodech. Nutné je si uvědomit, že zde vystupuje další entita z pozice zahraničního zaměstnance a na samotné vyslání se vztahuje rovněž povinnost obdržet pracovní povinnost, o nástupu cizího státního příslušníka řádně informovat. Navíc vyvstávají další povinnosti, které se nevyskytují u zaměstnání tzv. lokálních zaměstnanců.⁸⁰

- doložení **vysílacího dopisu** na místně příslušný úřad práce v rámci žádosti o pracovní povolení, ve kterém zahraniční entita informuje:⁸¹
 - o cizím státním příslušníkovi a jeho celkové době práce u společnosti včetně předpokládané doby vyslání, do jaké společnosti v tuzemsku a pro výkon jaké profese,
 - o jeho odbornosti v podnikové sféře, kterou stvrdí svým podpisem zastoupení zahraničního zaměstnavatele, který musí být součástí vysílacího dopisu, vyhotoveného dvojjazyčně s využitím anglického a českého vyjádření,

⁷⁹ RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, c2012, 367 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-732-4, s. 107

⁸⁰ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Výkon práce cizince vyslaného zahraničním zaměstnavatelem* [online]. [cit. 2013-07-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_vykon_cizince

⁸¹ BARDYOVÁ, Jana. *Uspadněte si vysílání zaměstnanců – chytrým nastavením procesu vysílání* [online]. [cit. 2013-07-10]. Dostupné z: <http://pravnihradce.ihned.cz/c1-19698980-usnadnete-si-vysilani-zamestnancu-chytrym-nastavenim-procesu-vysilani>

- o místu výkonu práce.
- přiložení **obchodního rejstříku** společnosti, odkud je cizí státní příslušník vyslán za podmínky, že není staršího data než 6 měsíců⁸²,
- doložení **dokladu o možnosti podnikání zahraničního zaměstnavatele** na území ČR a samozřejmě i dokladu o možnosti tuzemského zaměstnavatele podnikat na území ČR.

Důležitým rozdílem je rovněž fakt, že pracovní smlouva, zdravotní a sociální pojištění se zpravidla řídí předpisy platnými v zemi zaměstnavatele, a tedy i v zahraničí.⁸³

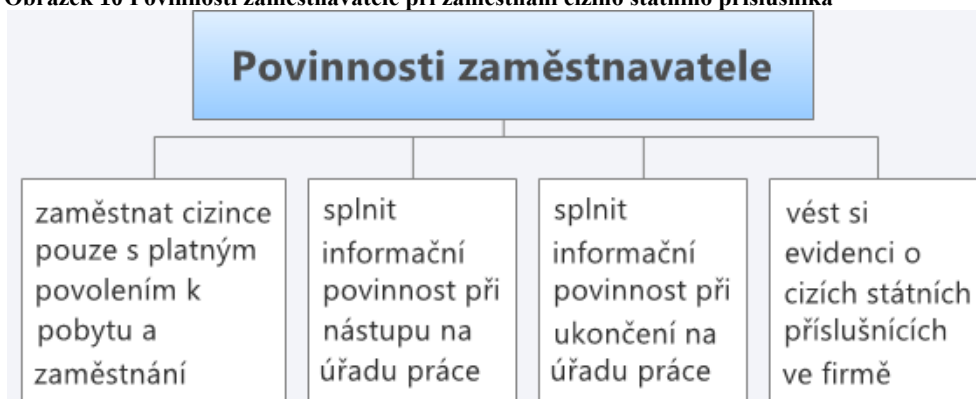
Obvykle tedy nepřispívají do systému veřejného zdravotního pojištění, nutnost sjednat komerční pojištění v rámci ČR.

⁸² Informace z krajské pobočky úřadu práce ČR u referentů na úseku zahraniční zaměstnanosti.

⁸³ BOUŠKOVÁ, Petra a Jana TEPPEROVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Olomouc: ANAG, 2009, 253 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2635-252, s. 24

3.4. Shrnutí povinností zaměstnavatele a zaměstnance

Obrázek 10 Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnání cizího státního příslušníka



Zdroj: Autor

Obrázek 11 Povinnosti cizího státního příslušníka jako zaměstnance na území ČR



Zdroj: Autor

4. Analýza procesu zaměstnávání cizích státních příslušníků

Diplomová práce se především opírá o provedenou analýzu procesu, která umožnila vznik nashromážděných množství informací z několika zdrojů. Pro vystihnutí veškerých úskalí a naopak i vyzdvihnutí jistých pozitiv bylo nezbytné vypracovat tyto části:

- harmonogram nezbytných náležitostí procesu pro představu rozsáhlosti procesu,
- zhodnocení silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb, vyplývajících z procesu legalizace pobytu a práce cizím státním příslušníkům na území hlavního města Prahy,
- analýza získaných pohledů jednotlivých cizích státních příslušníků, kteří mají několikanásobné osobní zkušenosti se samotným procesem,
- hloubkové rozhovory s konzultanty poradenské společnosti, jejíž činností je poskytování služeb spojených s tímto procesem,
- závěrečné shrnutí všech získaných informací a celkové vyhodnocení procesu s návrhem změn pro potenciální budoucí optimalizaci.

4.1. Harmonogram povinností cizince při legalizaci pobytu a zaměstnání na území ČR

Následující schéma poskytuje názorný obraz lokální působnosti jednotlivých agend s vyobrazením jednotlivých úkonů, které musí občan třetí země provést, aby dostál všem povinnostem a mohl tak vykonávat zaměstnání na území ČR, konkrétně ve hlavním městě Praze. Podmínkou pro zdárné naplnění veškerých procesních částí je promyšleně naplánovaný harmonogram, u kterého je záhodno postupovat v souladu s českou legislativou a naplnit veškeré jeho části:

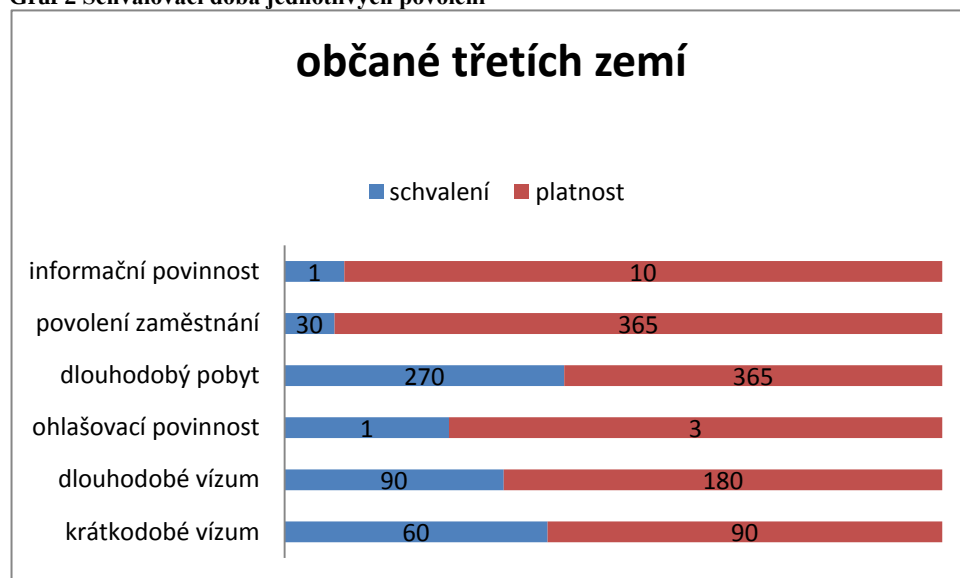
Obrázek 12 Povinnosti pro umožnění zaměstnání na území ČR



Zdroj: Autor

V praxi je často využíváno externí či interní asistence u procesu, zajištěné přímo zaměstnavatelem, jelikož neznalost zdejších regulí a nemožnost domluvy v českém jazyce na úřadě, je v mnoha případech nepřekonatelným problémem. Lepší představu o časové náročnosti poskytuje následující graf, který vykresluje časovou nákladovost jednotlivých procedur z hlediska schvalovací doby a u nějakých případů i z hlediska doby platnosti:

Graf 2 Schvalovací doba jednotlivých povolení



Zdroj: Autor

Některé úkony podstupují schvalovací řízení a je tedy nutné vyčkat jejich závěrečného posouzení a vydaného rozhodnutí. Na druhou stranu jsou úkony, které se vyřizují na příslušném odboru na počkání. Splnění informační povinnosti probíhá v tom samém okamžiku, kdy je osobně doručen vyhotovený dokument informační karty na úřad práce, bez ohledu jestli se jedná o občana EU či občana ze třetí země. Platnost tzv. informační povinnosti je po dobu trvání samotného úvazku, avšak povinnost tak učinit je do 10 kalendářních dní od provedené změny ve smyslu nástupu či ukončení zaměstnání. Okamžité vyřízení v sobě skrývá i tzv. ohlašovací povinnost, kdy na místně příslušném pracovišti cizinecké policie registruje vízum či ohlašuje pobyt. V případě registrace jednoho z druhů víz u cizího státního příslušníka ze třetí země je nezbytné tak učinit do 3 pracovních dní po vstupu na území ČR, pod pohrůžkou pokuty při nesplnění této povinnosti. Občan EU má na tento úkon 30 pracovních dní.

Další uvedená agenda je již vázána na schvalovací proces s předem avizovanou dobou pro patřičné posouzení, avšak v praxi často dochází k překračování těchto termínů:⁸⁴

- Uznání dosaženého stupně zahraničního vzdělání neboli **nostrifikace** by měla být vyhotovena dle správního řádu v rozmezí 30 až 60 dní s tím rozdílem, že při současném kapacitním rozdělení se tak děje v některých případech přibližně už do 5 týdnů, jelikož došlo ke vzniku a akreditování CSVS, které výrazně pomohlo ke zkrácení této lhůty, a proto u nostrifikování nedochází k překračování vydaných lhůt.

⁸⁴ Informace z hloubkového rozhovoru s konzultantem poradenské společnosti, zabývající se legalizací práce a pobytu cizích státních příslušníků.

- **Povolení k zaměstnání** se dle zákona mělo vydat či popř. zamítnout do lhůty 30 dní, avšak v realitě cizí státní příslušníci čekají přibližně 8 až 10 týdnů, v případě zaměstnání u české společnosti s místem výkonu činnosti v tuzemsku a celkových 8 týdnů při vyslání toho pracovníka na území ČR.
- **Krátkodobé a dlouhodobé vízum** jsou přidělena v převážné většině případů do maximální zákonem daných lhůt 60 a 90 dní.
- V praxi největší problémy působí **povolení k dlouhodobému pobytu**, ve kterém musí být, při účelu zaměstnání dokumenty jako jsou:
 - pracovní povolení na stanovenou dobu, (což se při dnešním stavu českého trhu práce vydává většinou pouze na rok, na místo dříve povolovaných dvou let),
 - doklad o zajištění ubytování, který musí být s dřívějším datem, než je 6 měsíců, jinak listina není uznaná, pokud není vypsána na dobu neurčitou,
 - a další dokumenty viz příslušná kapitola diplomové práce.

S přihlédnutím na nezbytnost doložení veškerých dokumentů se často v dnešní době stává, že cizí státní příslušník, žádající o dlouhodobý pobyt, musí po obdržení kartičky s biometrickými údaji zažádat opět o prodloužení povolení k dlouhodobému pobytu.

Pro **občany EU** platí stejná povinnost ohlášení se na cizinecké policii jako pro občany ze třetích zemí s tím rozdílem, že neregistrují vízum, ale ohlašují místo pobytu na území a musí tak učinit do 30 dní od vstupu. Dále se liší v pobytovém povolení, jelikož žádné nepotřebují a rovněž pobyt ohlašují a následně obdrží potvrzení o přechodném či trvalém pobytu:

- první ze zmíněných potvrzení, tedy **přechodné**, se vydává bez zbytečného odkladu, a to nejpozději do 30 dní od oznámení při záměru pobývat na území více jak 3 měsíce,⁸⁵
- druhé potvrzení o **trvalém pobytu** se zpravidla zpracovává okolo 2 měsíců a občan EU má nárok na tento přídomek po 5 letech nepřetržitého pobytu na území ČR a popř. i bez splnění této podmínky za zvláštních okolností např. z důvodu zvláštního zřetel hodných. Platnost potvrzení je neomezená pouze s tím, že je po 10 letech nutné samotný průkaz v podobě kartičky s biometrickými údaji obnovit.⁸⁶

⁸⁵ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Přechodný pobyt* [online]. [cit. 2013-08-02]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx>

⁸⁶ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Trvalý pobyt* [online]. [cit. 2013-08-02]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-trvaly-pobyt.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

4.2. Postup při zaměstnávání cizích státních příslušníků

Ve své podstatě je nereálné se domnívat, že existují povinnosti vůči českému státu pouze ze strany cizího státního příslušníka v pozici potenciálního zaměstnance společnosti s působností na území ČR. Jistou sadu povinností má i samotný zaměstnavatel vůči místně příslušným zastoupení státní správy i popř. vzhledem k zahraniční entitě, která cizího státního příslušníka na území ČR vysílá. Schéma povinností zaměstnavatele je vytvořeno s důrazem na místní příslušnost jednotlivých procesních částí, kdy celou sadu úkonů je nutné splnit ještě před samotným nástupem cizího státního příslušníka do zaměstnání, případně bez větších prodlení s ním:

Obrázek 13 Povinnosti zaměstnavatele v procesu legalizace pobytu a práce cizím státním příslušníkům



4.3. SWOT analýza procesu zaměstnávání cizích státních příslušníků

Základem SWOT analýzy není pouhé vymezení silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb procesu, ale je nutné hledat patřičné souvislosti mezi jednotlivými částmi souboru. Jak lze silné stránky proměnit v příležitosti či jak silné stránky poslouží k odstranění hrozeb, které naopak převážně vyplývají ze slabých stránek procesu.

Obrázek 14 SWOT analýza

SWOT-analýza		Interní analýza	
		Silné stránky	Slabé stránky
E x t e r n í a n a l ý z a	Příležitosti	<i>S-O-Strategie:</i> Vývoj nových metod, které jsou vhodné pro rozvoj silných stránek společnosti (projektu).	<i>W-O-Strategie:</i> Odstranění slabin pro vznik nových příležitostí.
	Hrozby	<i>S-T-Strategie:</i> Použití silných stránek pro zamezení hrozeb.	<i>W-T-Strategie:</i> Vývoj strategií, díky nimž je možné omezit hrozby, ohrožující naše slabé stránky.

Zdroj: KABINET INFORMAČNÍCH STUDIÍ A KNIHOVNICTVÍ. *SWOT analýza* [online]. [cit. 2013-08-05]. Dostupné z: <http://kisk.phil.muni.cz/wiki/Soubor:Swot-123497686066863.jpeg>

Proces zaměstnávání cizích státních příslušníků z pohledu samotné legalizace pobytu a práce na území hlavního města Prahy je specifický hned v několika oblastech. K rozkrytí těchto prvků poslouží následující SWOT analýza nejdříve z pohledu silných stránek a potenciálních příležitostí a následně z pohledu slabých stránek s patřičnými hrozbami:

Silné stránky:

- územní dostupnost agendy
- existence NNO
- rezervační systém
- pořadové lístky
- dodatky poštou
- projekty MPSV
- možnosti urychlení
- záštita EU
- mezistátní dohody

Příležitosti:

- vícero úkonů na jednom místě
- asistence u řízení
- jednání ve stanovený čas
- vyvolávací systém skrz www
- započat řízení bez úplnosti žádosti
- snížení nutnosti osobní účasti
- integrovaný portál EURES
- Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků
- Projekt Zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné zaměstnance zahraničních investorů
- bez vízový styk, bez nutnosti apostily

Při porovnání **místně příslušných pracovišť** před několika lety s dnešní situací lze bez obav konstatovat, že se situace relativně zlepšila, jelikož přibyla dvě oddělení odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky. Cizí státní příslušník dle svého hlášeného bydliště na území hlavního města Prahy jedná už přímo na jednom z pracovišť, na kterém lze vyřídit veškerou agendu ohledně pobytu na území. Situace není sice stále kapacitně ideální, nýbrž je zde patrný vývoj k celkovému zlepšení a celkově se čekací doby zkracují.

Bez pochyby další silná stránka procesu je vznik několika **nevládních neziskových organizací**, které nabízejí příležitost pro cizí státní příslušníky v pomoci s překladem přímo na úřadech či konzultace ohledně postupu při legalizaci pobytu a práce na území hlavního města Prahy. Jako příklad lze uvést občanské sdružení **INBÁZE o.s.**, které mimo jiné poskytuje i asistenční služby na oddělení pobytu cizích státních příslušníků v Praze v rámci

svého poslání pomáhat cizím státním příslušníkům v obtížných životních situacích a vytvářet otevřený a bezpečný prostor pro vzájemné poznávání lidí z různých kultur.⁸⁷

Na území hlavního města Prahy působí také **Integrační centrum Praha o.p.s.** v oblasti integrace migrantů. Za necelý rok a půl existence se tato obecně prospěšná společnost podílela na mnoha projektech a hlavně nezištně pomohla velkému počtu cizích státních příslušníků, kterým poskytuje tyto služby:⁸⁸

- sociální poradenství (informace o právech a povinnostech, pomoc při hledání bydlení, při hledání zaměstnání, sjednávání zdravotního pojištění, doprovody a tlumočení na úřadech a mnoho jiného),
- právní poradenství (pomoc při vyřizování pobytu a patřičných povolení, právní pomoc ve věci diskriminace, kontrola a pomoc se smlouvami apod.),
- práce s rodinami,
- kurzy českého jazyka,
- kurzy sociokulturní orientace (poznání prostředí Prahy a kulturní rozvoj znalostí).

Další výraznou změnou je tzv. **rezervační systém**, umožňující si sjednat schůzku na předem přesně stanovený den a čas na jednom z pracovišť odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky. Cizí státní příslušník se tím pádem vyhne čekání ve frontě pro své neodkladné vyřízení potřebných nezbytností. Sjednání schůzky se činí přes telefon na speciálně určených linkách. V praxi se však často vyskytuje problém s dostupností těchto linek a je vcelku náročně se na ně dovolat. Na druhou stranu při úspěchu a zdárném sjednání schůzky, odpadá několika hodinové čekání na daném úřadě. Tuto agendu sjednání schůzky může provést i třetí osoba za znalosti jména, data narození a zamýšleného úkonu na pracovišti, které potřebuje cizí státní příslušník provést.

Před příchodem na přepážku a před samotným jednáním je nejprve nutné obdržet **pořadový lístek**, který za pomoci vyvolávacího systému poskytuje cizímu státnímu příslušníkovi či komukoliv, kdo patřičný úřad navštíví, informace kolikátí jsou v pořadí pro vyřízení jejich agendy a hlavně eliminují nutnost fyzické přítomnosti ve frontě. V praxi se tento systém osvědčuje, neboť je do jisté míry možné odhadnout dobu čekání na své číslo a tudíž je možné úřad na nějakou dobu opustit a následně se vrátit v příslušný čas. Převážná část

⁸⁷ INBÁZE. *Asistenční služby na odděleních pobytu cizinců* [online]. [cit. 2013-08-06]. Dostupné z: http://www.inbaze.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=252&Itemid=150

⁸⁸ INTEGRAČNÍ CENTRUM PRAHA. *Naše služby pro migranty* [online]. [cit. 2013-08-06]. Dostupné z: <http://www.icpraha.com/o-nas/?lang=cz>

těchto systému na pořadový lístek uvádí i předpokládaný čas, kdy bude dané číslo na řadě. Velkou příležitostí je propojení systému vyvolávání čísel, který je instalován na pracovištích, s internetovými stránkami příslušných úřadů. V budoucnu by bylo možné sledovat aktuální situaci pořadových čísel pomocí webových prohlížečů bez nutnosti fyzické přítomnosti do doby vyvolání vlastního čísla.

Velkým přínosem bylo umožnění **předkládání dodatků** pomocí pošty a bez nutnosti osobní účasti na příslušném úřadu. Dodatky se v tomto případě rozumí jakékoliv listiny, které jsou vyžadovány v řízení o posouzení žádostí o některý z druhů pobytů či o pracovní povolení. Zároveň bylo umožněno podat celou žádost o druhé prodloužení dlouhodobého pobytu rovněž poštou. Tato možnost je velice ceněna v řadách cizích státních příslušníků, jelikož jim snižuje počet návštěv na úřadech. Příležitostí je možnost dokládání některých dokumentů elektronickou cestou.

Silnou stránkou je snaha o realizaci několika **projektů**, jak z gesce Ministerstva vnitra České republiky, tak i agendy Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva průmyslu a obchodu jako jsou výběrově:

- integrovaný portál EURES,
- Projekt Zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné zaměstnance zahraničních investorů.

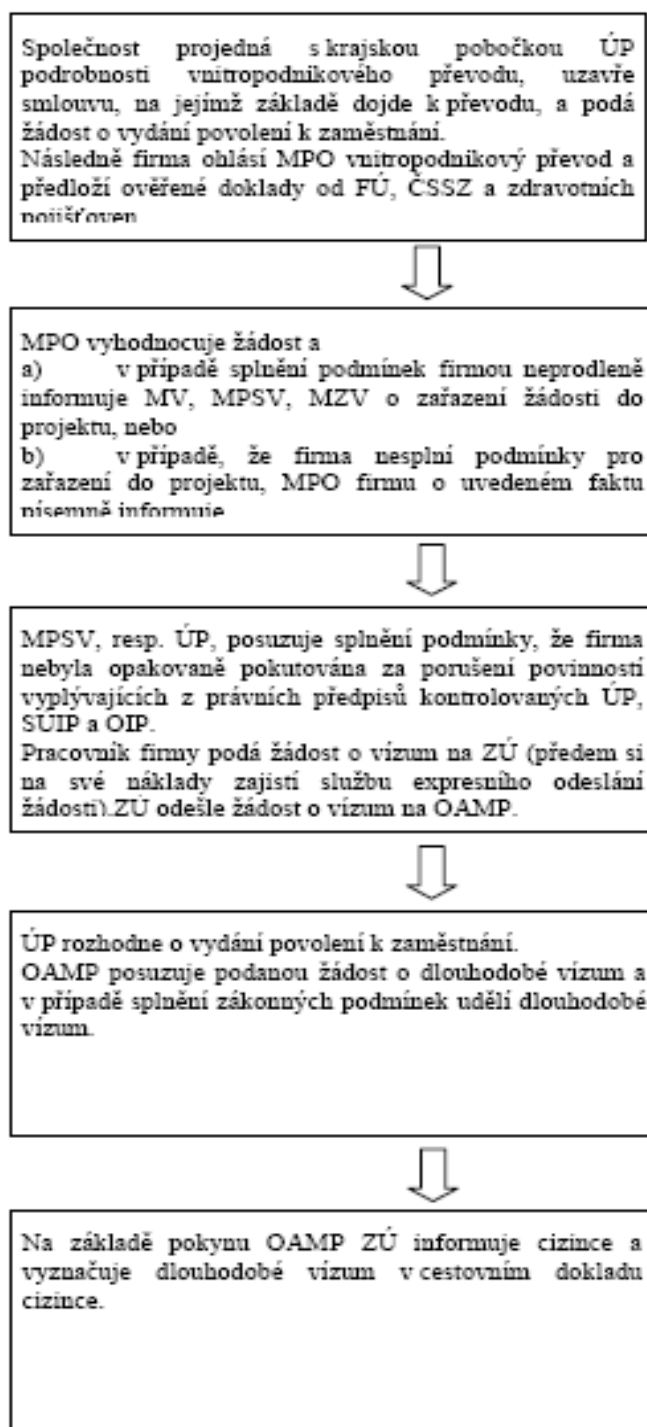
Posláním **sítě EURES** je poskytovat služby všem pracujícím, uchazečům o práci a také zaměstnavatelům v rámci Evropské unie a Evropském hospodářském prostoru. Po vstupu České republiky do EU došlo k připojení Úřadu práce ČR do sítě EURES, jejíž existence spočívá v usnadnění mezinárodní pracovní mobility skrze databáze volných pracovních míst v členských státech EU, databáze životopisů, databáze životních a pracovních podmínek a mnoho dalších užitečných odkazů a rad.⁸⁹

Projekt Zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné zaměstnance zahraničních investorů je plně v kompetenci MPO, MV a MPSV, kdy se místně i věcně realizuje přes Úřady práce České republiky. Smyslem celého projektu je rychlejší převod vysoce kvalifikovaných pracovníků na vyšší a vedoucí pozice ze třetích zemí, kteří jsou vysláni na území ČR k výkonu práce. Jakmile cizí státní příslušník naplní požadavky projektu, pak je mu ve lhůtě do 30 dní vydáno pracovní povolení na 6 měsíců.⁹⁰

⁸⁹ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Služba EURES* [online]. [cit. 2013-08-06]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

⁹⁰ INTEGROVANÝ PORTÁL MPO. *Zrychlená procedura pro vnitropodnikové převody* [online]. [cit. 2013-08-06]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument118303.html>

Obrázek 15 Proces vnitropodnikového převodu zaměstnance podle projektu



Zdroj: INTEGROVANÝ PORTÁL MPO. Zrychlená procedura pro vnitropodnikově [online]. [cit. 2013-08-06]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument118303.html>

Možnosti urychlení jsou většinou prováděny na úřadech práce, které umožňují z jistých důvodů vydat povolení například bez nostrifikovaného vzdělání na půl roku s možností dalšího prodloužení po nezbytném doplnění veškerých náležitostí pro výkon určité pozice. Úřad práce ČR v hlavním městě Praze přijímá tyto písemné žádosti o urychlení

procesu udělení pracovního povolení na své pobočce či poštou. Důvodů pro urychlení tohoto procesu může být několik a nejčastěji se jedná o žádost od samotného zaměstnavatele, jež čeká na cizího státního příslušníka s povoleným výkonem na území ČR na danou pozici a případné prodloužení s nástupem, mu přinesou finanční ztráty v jeho podnikatelské činnosti.

Vstupem České republiky do EU v roce 2004 došlo k výraznému zjednodušení v oblasti legalizace pobytu a práce na území ČR, a to hlavně rozdělením cizích státních příslušníků na občany EU/EHP a Švýcarska a na občany ze třetích zemí. Touto oblastí se zabírala diplomová práce ve svém počátku, a proto je vhodné jen doplnit, že se jedná opět o silnou stránku procesu zaměstnávání cizích státních příslušníků, ze které plyne příležitost v nepotřebnosti povolení k pobytu a práci pro občany EU.

Ministerstvo zahraničních věcí řídící **ověřovací doložky tzv. apostily** uzavřelo za Českou republiku několik bilaterálních smluv, které umožňují vzájemnou spolupráci ve smyslu nepotřebnosti ověřovacích doložek k listinám užívaných v zahraničí a naopak i k listinám ze zahraničí užívaných v ČR. V praxi to znamená, že jestliže je daná domovská země cizího státního příslušníka na seznamu (viz Příloha), nemusí veřejná listina z ciziny být dále ověřována pro řízení před českým úřadem a stačí, když je opatřena pouze úředním překladem do českého jazyka.⁹¹

⁹¹ INTEGROVANÝ PORTÁL MV ČR. *Ověřování cizích veřejných listin* [online]. [cit. 2013-08-06]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-nektere-nalezitosti-zadosti-overeni-cizich-verejnych-listin.aspx>

Slabé stránky:

- nedostatečná kapacita
- nedodržování lhůt
- neznalost procedur
- systémová nepropojenost
- lidský faktor
- časová nákladnost
- změny v legislativě
- součinnost více organizací
- známky protekcionismu
- dokládání dokumenty
- lhůty, návaznosti

Hrozby:

- nezískání pobytového povolení
- nezískání pracovního povolení
- utopené náklady zaměstnavatele
- špatná návaznost
- nemožnost vycestovat (bez překlenovacího víza)
- zpřísnění podmínek
- nemožnost se dostavit v termínu
- sankce a pokuty
- pozastavení řízení
- nepochopení jednoho z účastníků

Přestože došlo v posledních letech k rozšíření některých pracovišť a otevření nových zastoupení, je dle názorů všech účastněných stran v tomto procesu stále **kapacita nedostatečná**. K jistému zlepšení od roku 2008 došlo i díky faktu, že reálně poklesl počet cizinců, přijíždějících na území hlavního města Prahy za účelem zaměstnání. S tímto problémem souvisí další slabé stránky, a to je **nedodržování lhůt** například na pracovním úřadě. Na místo maximální lhůty 30 dní vydávají pracovní povolení v rozmezí 8 až 10 týdnů.

Tato skutečnost působí velké problémy a odhaluje asi nejzásadnější hrozby procesu legalizace pobytu a práce na území hlavního města Prahy, a tedy **neobdržení pobytového či pracovního povolení**.

Jakmile by došlo k situaci, že cizí státní příslušník nemůže vykonávat legálně své zaměstnání, následně pak přichází zaměstnavatel o **značné finanční náklady**, vynaložené na

dosavadní snahu legalizovat jeho pobyt a zaměstnání, a dále o nemožnosti zařadit pracovníka na předem chystaný projekt či do struktury organizace. To opět může mít fatální následky pro zaměstnavatele, klienty a samozřejmě pro samotného cizího státního příslušníka.

Slabá stránka ve smyslu **neznalosti procedur** vzešla z rozhovorů se samotnými cizími státními příslušníky a také z rozhovorů s pracovníky poradenské společnosti. Bylo vyličené několik případů rozporu jednotlivých názorů a rad od pracovníků příslušných úřadů. Například rozpor vzniká, kdy do žádosti o dlouhodobý pobyt na území se přikládá na MV ČR nájemní smlouva či doklad o zajištění ubytování, a tedy občanů třetí země není tak možné ji předložit při registraci víza do 3 pracovních dnů na cizinecké policii, kde by neměla být vyžadována a přesto v několika případech byla. Ostatně se i běžně stává, že je vyžadován nějaký dokument, který není zákonem nařízen či může být doložen zpětně a tyto postupy vskutku matou cizí státní příslušníky, kteří se zatím v této agendě neorientují. Opět v krajních případech hrozí neobdržení pobytového či pracovního povolení a někdy i hrozba pokuty za nesplnění zákonem dané povinnosti.

Jak odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky, tak i Ministerstvo práce a sociálních věcí, provozující úřady práce po celém území ČR, operují s počítačovými systémy, do kterých se implikují jednotlivé informace o cizích státních příslušnících. Problémem a slabou stránkou zároveň je fakt, že tyto systémy a v nich operující databáze **nejsou vzájemně propojené**. Tato skutečnost byla několikrát avizována přímo pracovníky příslušných úřadů a bylo vyžadováno doložení některé informace v písemné podobě z jednoho ministerstva na druhé. Příkladem může být povinnost doložení potvrzení o délce pobytu z MV ČR na MPSV ČR při žádosti o rodičovský příspěvek apod. V dnešní době zavádění informačních a komunikačních technologií do veškerých sfér lidské činnosti se nemožnost nahlédnutí do jiné databáze orgánu státní správy jeví jako hrozba v budoucím prodlení a nutnosti vícero návštěv na úřadech.

Z důvodu občasného **zpoždění posouzení** a vydání rozhodnutí k žádosti například o dlouhodobý pobyt, se kterou jsou nejčastěji problémy, se vydává překlenovací vízum. V současnosti se tento štítek vkládá do pasu a je generován právě systémem MV ČR. Velkým problémem je, že již není žádná jiná alternativa, a tudíž při nefunkčnosti systému MV ČR nemůže vydat cizímu státnímu příslušníkovi překlenovací vízum, bez kterého nemůže vycestovat, aniž by mu byl zaručen bezproblémový návrat na území ČR. Situace tohoto rázu se nedávno stala na odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky na Chodově. Po dobu dvou dnů byla odstávka systému a tamní pracovníci neměli možnost překlenovací víza vydávat, což při uvědomění si, že převážná část vysoce kvalifikovaných pracovníků musí v rámci firemních projektů často cestovat, se opět ukazuje jako značná hrozba celého procesu.

Samozřejmě je nutné započítat i **lidský faktor**, jelikož z převážné části je tento proces založen právě na něm. Existují pochopitelně i několika stupňové kontrolní mechanismy, avšak jistá pravděpodobnost selhání je možná. Celý tento proces a jeho provázanost s nutností schvalování a posuzování všech částí, které cizí státní příslušník předkládá, je **časově náročný**.

Události v makro-okolí mají nezanedbatelný vliv na proces legalizace pobytu a práce na území hlavního města Prahy, konkrétně se jedná o **politické vlivy** na celostátní, ale i na regionálně zastupitelské úrovni. Diplomová práce se již zabývala jistými regulacemi na odboru zahraniční zaměstnanosti jednotlivých ministerstev po zohlednění situace na tuzemském trhu práce. Tato nařízení se týkají především občanů třetích zemí, jelikož ovlivňují hlavně podmínky, za kterých jsou vydávána pracovní povolení a náležitosti pro kladné rozhodnutí o povolení k pobytu za účelem zaměstnání. Z důvodu častých změn v legislativě a nejistoty z budoucího politického vývoje vyvstávají hrozby z možného zhoršení či ztížení podmínek pro zaměstnávání cizích státních příslušníků na území ČR, což způsobuje nejistotu a špatné plánování například při firemním vysílání zaměstnanců z ciziny. Zaměstnavatele mohou pouze vyčkávat, jak se současná situace vyvine a zda budou pokračovat ochrannářské opatření na snižování tuzemské míry nezaměstnanosti.

Jedná-li se o proces, ve kterém je nutností splnit některé požadavky a povinnosti, musí se samozřejmě vyskytovat i systém **postihů a sankcí**, který má spíše varovnou funkci, než že by byl zdrojem příjmů regionálních pokladen. Tyto sankce jsou typicky finančního rázu, avšak v krajních případech může dojít až k zamítavému stanovisku k podané žádosti.

Příkladem může být nemožnost se dostavit ve sjednaném termínu k úřednímu jednání bez patřičné omluvy před danou schůzkou. Jinak opět může figurovat hrozba nárůstu poplatků za jednotlivé úkony a s ním spojený nárůst nákladů zaměstnavatele.

Slabá stránka ve smyslu **dokládání dokumenty** je specifická několika problémy, a to v množství potřebných dokumentů z mateřské země a následně i z tuzemska, které je nutné vcelku krátké době přiložit k jednotlivým žádostem. Lhůty na doložení jsou častokrát velice hraniční pro cizí státní příslušníky, aby daný dokument obstarali, přeložili do českého jazyka, a rovněž opatřili ověřovací doložkou neboli apostilou. Dále je potřeba stálé aktualizace některých dokumentů, jelikož převážná většina je na dobu určitou a u všech předkládaných dokumentů má být jejich stáří kratší než 6 měsíců. Nejedná-li se však o matriční dokumenty jako je například rodinný list, tak tam tato povinnost pochopitelně neplatí.

Jestliže úředník, s nímž probíhá jednání, uzná, že předložené dokumenty nejsou v pořádku a v souladu se směrnicemi, v praxi přistupuje k možnosti **pozastavení řízení**. Následně je na domluvě mezi zúčastněnými stranami, jak dlouhá lhůta na doložení se stanoví. Tento úkon zapříčiní, že samotné řízení pro vydání rozhodnutí nemůže probíhat do doby úplnosti žádosti a vyčkává se, až bude žádost celková. Hrozbou je v tomto případě výrazné zpoždění celého procesu a narušení jeho kontinuity.

Lhůty a jejich nedodržení častokrát velice negativně působí na zdárnost celého procesu. Bezpochyby se jedná o slabou stránku procesu, neboť na sebe nenavazují, jak již bylo předmětem diplomové práce v předcházejících částech.

4.4. Dotazníkové šetření

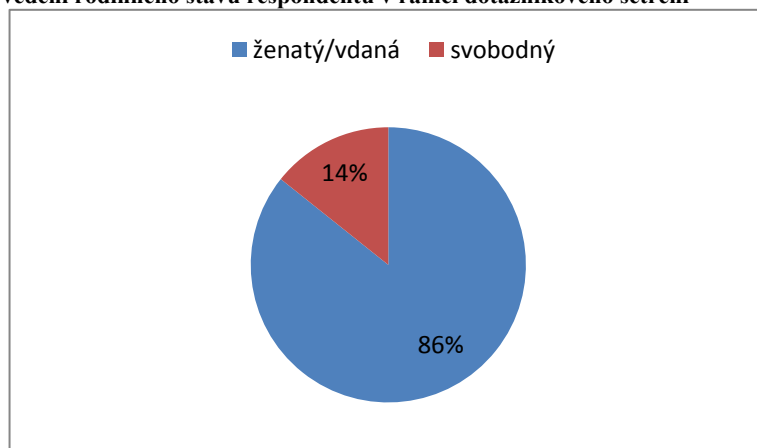
Po několik měsíců bylo prováděno šetření mezi cizími státními příslušníky ohledně jejich pohledu na proces legalizace práce a pobytu na území hlavního města Prahy. Cílem celého šetření byl získání názorového spektra ohledně této problematiky z řad vysoce kvalifikovaných zaměstnanců, převážně s vysokoškolským vzděláním. Respondenti byli vybráni záměrně dle kritéria delšího pracovního pobytu na území ČR, při předpokladu jejich hlubší a déle trvající angažovanosti na agendě řešeného procesu.

Primární data byla nedíve shromážděna pomocí dotazníku, který autor zkoumal a vyplnil se samotnými respondenty, dále roztržena a patřičně analyzována pro potřeby diplomové práce. Základem se stalo 14 otázek s rozdělením na samotná fakta o cizím státním příslušníkovi a na otázky zjišťující postoj k procesu s důrazem na jeho zkušenosti.

Po vypsání základních údajů o dané osobě jako je pohlaví, národnost, rodinný stav, nejvyšší dosažené vzdělání a zda jsou na území se svou rodinou, následovala **první otázka** obsahující vyjádření číselného počtu let pobytu na území ČR, druh pobytu a zamýšlená doba setrvání v hlavním městě Praze:

- průměrný věk respondentů je 35 let,
- pouze 18% dotázaných nemá vysokoškolské vzdělání a i přesto vykonávají funkci ve středním managementu firmy, ostatní mají vysokoškolské vzdělání,
- z celkového počtu 15 respondentů, se kterými proběhlo osobní setkání a strukturovaný rozhovor se zanesením odpovědí do dotazníku bylo 27% žen a 73% mužů,
- v souboru jsou zastoupeni cizí státní příslušníci ze zemí, jako je Indie, Pákistán, USA, Rumunsko, Singapur, Keňa, Německo apod.,
- průměrná doba pobytu a práce na území hlavního města Prahy je 4 a čtvrt roku,
- součástí dotazníkového šetření v jeho úvodní fázi byla i otázka na zamýšlený počet let pobytu a práce v hlavním městě Praze s výsledkem v průměru 2 let,
- každý respondent, který dosáhl doby pobytu 5 let, si prakticky bez prodlení začal vyřizovat trvalý pobyt a ze všech dotázaných ho k danému datu mělo 37% osob z dotazníkového šetření.
- z dotazníku vyplývá, že je důležité pro cizí státní příslušníky, vykonávající zaměstnání zde, mít rodinu. Přesto tomuto požadavku dostalo zatím pouze 54%, i když procentuální rozdělení dotazovaného souboru na rodinný stav je následující:

Graf 3 Uvedení rodinného stavu respondentů v rámci dotazníkového šetření



Zdroj: Provedené dotazníkové šetření

Tato skutečnost ohledně relativně nízkého procentuálního počtu pobytu s rodinnými příslušníky pramení ve velké nákladovosti procesu legalizace pobytu pro rodinné příslušníky a s tím vzniklá neochota tuzemských zaměstnavatelů tyto náklady hradit. Na druhou stranu toto tvrzení se vztahuje pouze na cizí státní příslušníky s dlouhodobým pobytem, jelikož respondenti s trvalým pobytem s rodinným stavem ženatý/vdaná zde rodinu mají.

Druhá otázka se dotýká oblasti celkové spokojenosti respondentů s procesem legalizace pobytu a práce na území hlavního města Prahy. Samotné vyjádření bylo provedeno na škále od jedné do pěti s rozdělením, že absolutní spokojenost byla vyjádřena jedničkou a opačně absolutní nespokojenost byla vyjádřena pětikou. Otázka byla doplněna o specifikaci důvodů udělené známky, které mají stěžejní význam pro účely práce.

Celková zprůměrovaná známka vychází na hodnotu okolo 4, a tedy spíše nespokojenost s procesem legalizace pobytu a práce. Důvodů k nespokojenosti měli respondenti hned několik jako například:

- nespokojenost kvůli **rozsáhlé byrokracii** pro občany ze třetích zemí hlavně ve spojitosti s nutností opatření pracovního povolení, jelikož opatření patřičných dokumentů v zemi původu je pro ně velice časově náročné,
- velká nespokojenost byla vyjádřena i ohledně **sociálního systému** pro cizí státní příslušníky, kteří dlouhá léta zde pracují a přispívají do systému sociálního i zdravotního pojištění a i přesto je pro ně po dlouhou dobu prakticky nemožné získat např. rodičovský příspěvek na jejich vyživované děti, které zde pobývají na řádné pobytové povolení s nimi,

- respondenti se shodli, že možné **zpoždění** některé části celého procesu je závažnou skutečností, která může ohrozit výsledek a zamezit tak plánovanému zaměstnání. Nejčastěji byly zmiňovány obavy ohledně zpožděného výdeje pracovního povolení, jelikož pro občany třetí zemí je na tento dokument navázáno pobytové povolení s účelem zaměstnání, a tedy bez včasného vlastnictví pracovního povolení není naplněn účel pobytu a dochází k nelegální činnosti,
- nejen že jsou zde obavy ze zpoždění procesu, ale často se vyskytoval i názor na zbytečnou **zdlouhavost** a někdy i těžkopádnost procesu. Součinnost procesních částí je špatně nastavená a v praxi se tak stává, že podání jednotlivých žádostí pro posouzení nelze udělat současně a možnosti zpětného doložení například nostrifikace vzdělání jsou také často omezené. Cizí státní příslušníci musí vždy vyčkat, jestli nebudou vyzváni k doložení nějakých dalších dokumentů a v těchto případech se navíc řízení přerušuje. S tím souvisí fakt, že dojde k celému natažení procesu,
- nespokojenost se dále vztahuje i časté nutnosti **osobních návštěv** příslušných úřadů. Příkladem může být povinnost hlášení výše rozebíraných změn ohledně pobytu cizího státního příslušníka, jelikož následně pro provedení tohoto nahlášení je potřeba se dostavit znovu na náběr biometrických údajů a následně na samotný výdej průkazu s biometrickými údaji,
- největší váhu dle respondentů na negativním celkovém hodnocení procesu má **jazyková nevybavenost** pracovníků jednotlivých úřadů a jejich neschopnost vést jednání v jiném než v českém jazyce,
- dalším možným vlivům k udělení této známky se věnuje následující otázka.

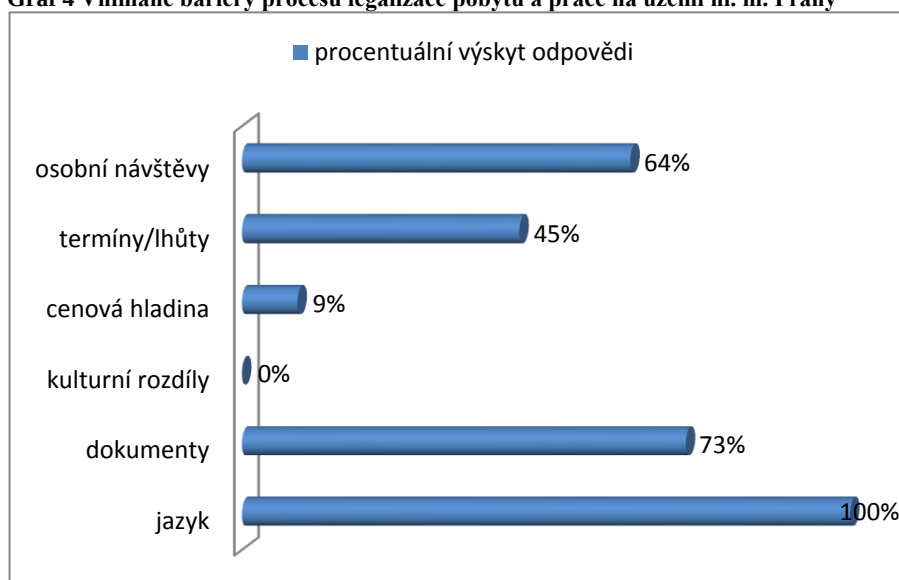
Tématu vnímaných překážek a bariér v rámci procesu legalizace pobytu a práce se zabývá **otázka třetí**. Pro snazší následnou analýzu a sumarizaci byly nabídnuty již předepsané překážky, které mohou být zahrnuty jako součást zkoumaného procesu včetně možnosti vlastního vymezení překážek a bariér v závěru otázky:

- neznalost cizího jazyka v řadách úředníků na příslušných úřadech,
- velké nároky na množství a spektrum požadovaných dokumentů do jednotlivých žádostí s možností vypsání konkrétních listin,
- kulturní rozdíly s domovskou zemí cizího státního příslušníka, které by mohly být překážkou pro bezproblémový výkon zaměstnávání na území hlavního města Prahy,

- rozdílnost cenových hladin domovské země a hlavního města Prahy, kde jsou nahlášení k výkonu pracovní činnosti,
- nutnost osobních návštěv na příslušných orgánech jako jsou ministerstva, úřady práce, zdravotní pojišťovny apod.,
- lhůty na doložení a na splnění jednotlivých náležitostí v rámci řešeného procesu.

Následující graf zpracovaný z odpovědí jednotlivých respondentů podává informace o tom, kolik procent dotázaných považuje jednotlivé body jako překážku při účasti v procesu legalizace pobytu a práce na území hlavního města Prahy:

Graf 4 Vnímané bariéry procesu legalizace pobytu a práce na území hl. m. Prahy



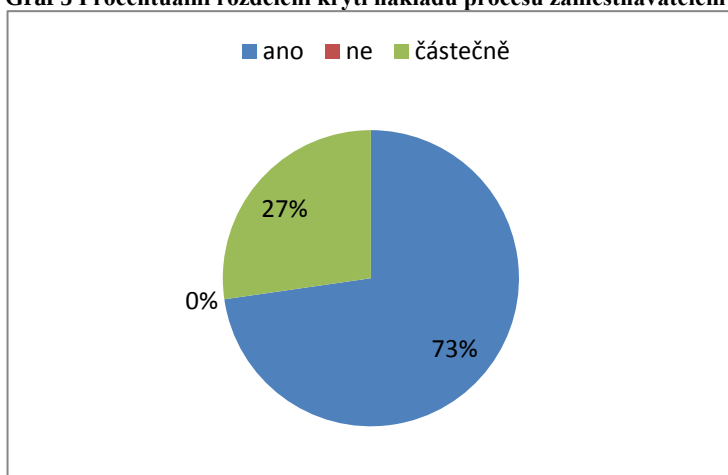
Zdroj: Provedené dotazníkové šetření

Cizí státní příslušníci v pozici respondentů tohoto dotazníkového šetření uvádějí, že druhou největší slabinou a zároveň překážkou ve zdárné legalizaci pobytu a práce je velké množství potřebných dokumentů, které je na příslušných místech nutné ve stanovených lhůtách doložit. Dokumenty navíc musí být s určitým maximálním stářím, a proto jejich opatřování v domovských zemích je celkem velkou obstrukcí a velice náročné na finanční prostředky samotného cizího státního příslušníka, kterému většinou tyto úkony nejsou propláceny od tuzemského zaměstnavatele. Názorným příkladem může být kalkulace nákladů při doložení tzv. transkriptu pro nostrifikaci vysokoškolského vzdělání. Zapotřebí je totiž výpis hodinové dotace studovaných předmětů v každém semestru studia a tyto dokumenty je potřeba opatřit apostilou a přeložit do českého jazyka, tzn. při zvážení velkého množství listin

a cenových relací jednotlivých úkonů, lze dojít k nezanedbatelným částkám jenom, co se týče nostrifikace.

Čtvrtá otázka dotazníkové šetření se vztahuje k nákladům, které samotný proces generuje a k jejich úhradě. Varianty jsou takové, že připadají celé tuzemskému zaměstnavateli, částečně zaměstnavateli a částečně zaměstnanci či celý proces financuje cizí státní příslušník sám.

Graf 5 Procentuální rozdělení krytí nákladů procesu zaměstnavatelem



Zdroj: Provedené dotazníkové šetření

Vzhledem k tomu, že se jedná o proces, který není finančně náročný, co se týká přímých plateb, ale jeho nákladová náročnost spočívá hlavně v nákladech ušlé příležitosti při velké časové náročnosti procesu, je podmínka, aby náklady přebíral celé zaměstnavatel důležitá pro zaměstnání cizího státního příslušníka. Reálně se pak náklady zohlední v outsourcingu poradenské společnosti či v nákladech na mzdu zaměstnance, který pomůže s jednáním na tuzemských úřadech.

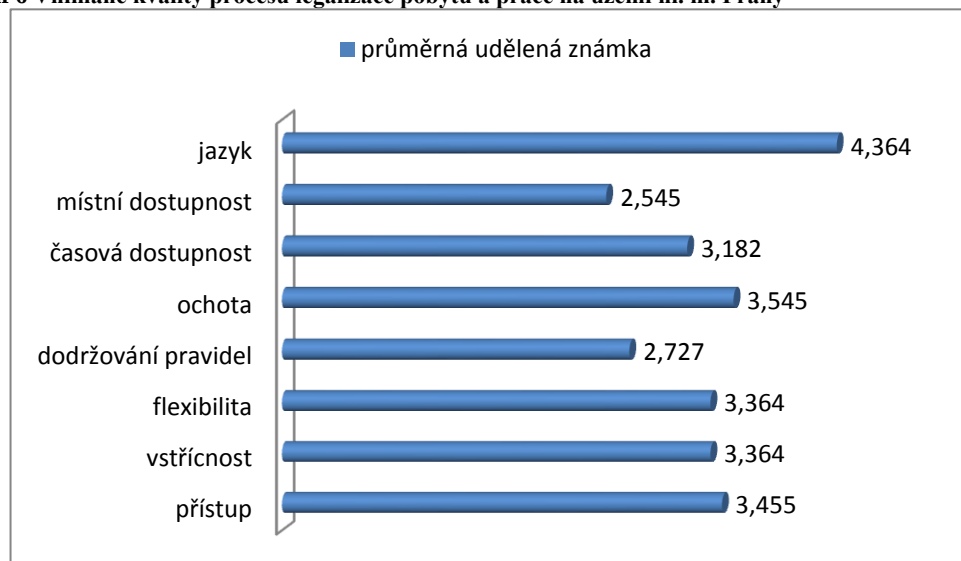
Možnost částečné úhrady zaměstnavatelem a částečné spoluúčasti na nákladové části procesu uvedlo 27% respondentů a v následujících situacích:

- překlenovací víza při záměru vycestovat mimo služební povinnosti,
- zdravotní pojištění pro rodinné příslušníky,
- náklady spojené s vyřizováním pozvání na cizinecké policii,
- apostila dokumentů ještě v mateřské zemi.

K **Páté otázce** se vztahuje plánovací část procesu a v ní obsažené jednotlivé kroky. Základem je, jaké úkony si zajišťuje sám zaměstnanec a jaké mu zařídí, naplánuje a profinancuje zaměstnavatel. Z provedených šetření vyšlo, že v prvních letech a několika návštěvách je vždy potřeba pomoci od samotného zaměstnavatele, protože neznalost lokálních postupů, zákonů ani jazyka, ve kterém je řízení vedeno, prakticky zabraňuje cizímu státnímu příslušníkovi, aby tak učinil sám. Převážná část dotázaných uvedla, že i po několika letech pobytu si stále nemusí plánovat jednotlivé kroky vztažené k procesu. Pouze u pracovníků s trvalým pobytem se vyskytly občasné samostatné návštěvy úřadů, například pro nahlášení některé změny či vyřízení záležitostí ohledně zdravotního pojištění.

Šestá otázka je stěžejní a mapuje spokojenost vůči jednotlivým oblastem procesu legalizace pobytu a práce na území hlavního města Prahy. Nejen že respondent má možnost slovně ohodnotit jednotlivé kvality procesu, ale rovněž i přidělit patřičnou známku ze škály od jedné do pěti, která již byla použita výše:

Graf 6 Vnímané kvality procesu legalizace pobytu a práce na území hl. m. Prahy



Zdroj: Provedené dotazníkové šetření

kvalita procesu	přidělená	
	známka	vysvětlení
úředníci a jejich přístup	3	Otázka vztažená na snahu úředníků pomoci, zodpovězená s výsledkem jako dobrá .
úředníci a jejich ochota	3	Hodnocení vystupování úředníků se dostalo opět na hodnotu dobré .
flexibilita	3	Flexibilita ve smyslu snahy vyhovět a nalézt dostatečné a pro všech schůdné řešení byla ohodnocena jako dobrá .
dodržování pravidel a směrnic vč. zákonů	2-3	Dotázaní se domnívají, že je dodržování pravidel a zákonů na pracovištích státní správy na velmi dobré až dobré úrovni.
ochota poradit, poskytnout informaci	3-4	Ochota poradit ve smyslu poskytnutí informace či vysvětlení procesu je vnímána spíše negativněji , pracovníci se totiž neradi zatěžují detailnějším vysvětlením, co mají dělat.
dostupnost úřadu (místně)	3	Respondentům se tato část kvalit procesu jeví jako dobrá .
dostupnost úřadu (časově)	2-3	Opět hodnotí pozitivně a dokonce pozitivněji než místní dostupnost. Otevírací hodiny jednotlivých úřadů jsou nastaveny velmi dobře až dobře vyjádřeno ve škálovém hodnocení.
znalost cizího jazyka (AJ)	4	Nejhorší kvalitou procesu je jazyková vybavenost úředníků, která se přibližuje absolutně nejhoršímu možnému výběru z navržené škály, a tedy hodnotě špatné .

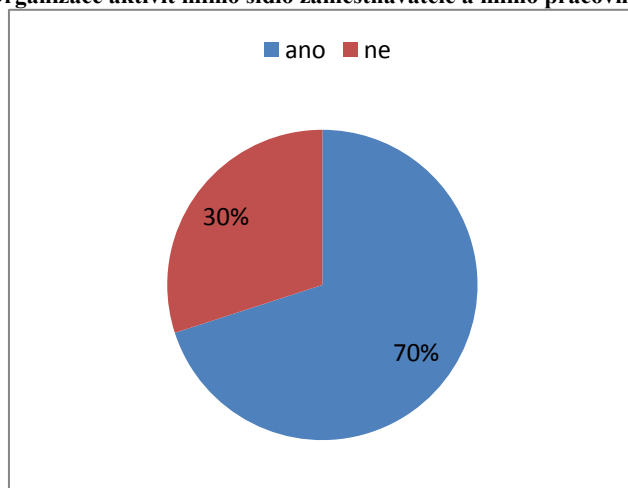
Smyslem vzniku a zařazení **sedmé otázky** do dotazníkového šetření byla snaha o srovnání procesu legalizace pobytu a práce v tuzemsku vůči stejnému procesu v domovské zemi cizího státního příslušníka. Samotné srovnání se vztahuje rovněž i na obecnou rovinu funkce jednotlivých úřadů a vyřizování agendy v těchto dvou srovnávaných zemích. Mnoho respondentů nemělo jasnou a ucelenou představu o procesu legalizace pobytu a práce v jejich domovině, avšak našli se i ti, kteří svými informacemi bezpochyby jsou přínosem pro srovnání procesu mezi dvěma státy. První překvapivou skutečností pro cizího státního příslušníka ze

západnější části světa je stále nadbytečné využívání formulářů a jiných nezbytností v papírové a ne v elektronické podobě. Podle jejich názoru se zvyšuje práce na obou stranách a existuje zde i riziko špatné čitelnosti či nejasnosti ve vyplněné listině. K částečnému řešení v nynější době přistupuje cizinecká policie, která nevydává papírové formuláře na pozvání, ale zvoucí či zplnomocněná osoba vyplní patřičný formulář přímo na místě příslušném zastoupení do počítače. Na druhou stranu se často vyskytl názor, že v západnější části světa jsou v této agendě důslednější, přísnější a požadavky na cizí stání příslušníky jsou větší než na území ČR. Zajímavostí je skutečnost, že se v cizině snaží o redukci počtu povinných návštěv na úřadech, a tak přicházejí se způsoby, jak takto efektivně učinit. Například náběr biometrických údajů na pobytové povolení probíhá v ten samý den jako jeho výdej, jelikož si příslušné instance nechaly zřídit výrobu těchto karet přímo na jejich pracovišti. Dále rozšířily možnosti podávání žádostí přímo přes internet a jejich webové aplikace.

Fakt, že proces legalizace pobytu a práce může být i horší, dokládá hned několik respondentů naopak ze zemí na východ od ČR. Například u nás již vcelku dobře fungující rezervační a lístečkový systém nemá v těchto zemích zastoupení a jeho absence je tak důsledkem větší zmatečnosti celého řízení při fyzické přítomnosti na úřadě. V ostatních bodech došlo v dotazníkovém šetření ke shodě mezi Českou republikou a domovskou zemí cizího státního příslušníka.

Osmá otázka cílila na část sociální realizace cizího státního příslušníka při výkonu práce na území hlavního města Prahy. Zvláště pak v prvních letech výkonu zaměstnání nemají ještě vybudované sociální vazby, i mimo samotné zaměstnání je důležité organizovat mimopracovní činnosti. Následující graf podává informace, jak si v této oblasti stojí tuzemští zaměstnavatelé a zda poskytují příležitosti se sociálně realizovat i mimo firmu, avšak pod jejich organizační záštitou:

Graf 7 Organizace aktivit mimo sídlo zaměstnavatele a mimo pracovní dobu



Zdroj: Provedené dotazníkové šetření

Nejčastějšími uvedenými aktivitami jsou například:

- večere,
- sportovní akce typu golfových turnajů či turnajů v kolektivních sportech,
- společná participace na charitativních akcích,
- kulturní večery jako je návštěva divadla.

Otázka **číslo devět** zjišťuje, jak často respondent navštěvuje svou domovskou zemi a z jakého důvodu. Zjištění této skutečnosti podporuje tvorbu obrazu o nutnosti získání pobytového oprávnění či popř. překlenovacího víza, bez kterého by cizímu státnímu příslušníkovi nebyl umožněn návrat na území ČR. V průměru tak vychází, že na jeden kalendářní rok připadá 1 až 2 návštěvy jejich domoviny. Primárním důvodem a vlastně většinou také jediným, je návštěva své rodiny a strávení svátku ve své rodné zemi. Zajímavostí z provedeného šetření je skutečnost, že čím dále je respondentova zem od České republiky, tím častěji ve srovnání s ostatními ji navštěvuje.

Desátá otázka podkrývá počet návštěv, které je potřeba udělat za rok v rámci řešeného procesu na místně a věcně příslušných úřadech a ministerstvech ve spojitosti se zaměstnáním z pohledu samotného cizího státního příslušníka. Pochopitelně velkou roli hraje druh pobytového povolení, které cizí státní příslušník má opatřené. Počet návštěv se pak rapidně mění s tímto povolením. Při povolení k trvalému pobytu se v průměru počet návštěv pohybuje okolo 1 až 2 za kalendářní rok a při povolení k dlouhodobému pobytu je tento počet někde u hranice 3 až 4 návštěv. Důvod zvýšeného počtu je zřejmý díky nutnosti každoroční obnovy průkazu s biometrickými údaji. Tyto počty jsou stanoveny v průměru, jelikož občas

musí cizí státní příslušník navštívit příslušný úřad z ne úplně běžných důvodů jako například několikrát zmíněné hlášení změn, obdržení potvrzení o délce pobytu pro účely uzavření sňatku na území ČR, žádost o zařazení do sociálního systému ČR a mnoho dalšího. Důležité je ještě doplnit, že se počet návštěv rovněž znatelně mění dle toho, jestli se jedná o občana EU či občana třetí země. Agenda občanů EU je, o poznání snaží na vyřízení, a tudíž není potřeba tolika osobních návštěv úřadů.

Kvalitou poskytování informací se zabývá **jedenáctá otázka**, odrážející skutečnost, jak respondent hledá patřičné nezbytnosti či povinnosti a jaké zdroje u toho využívá. Převážná část plánovacího procesu je zajišťována přímo zaměstnavatelem či společností, která zaměstnavatelovi poskytuje servis v legalizaci pobytu a práce cizím státním příslušníkům. Dalším často uváděným zdrojem je internet a webové stránky příslušných úřadů, kde je možnost převodu celého skriptu do anglického jazyka, který všichni dotázaní ovládají. Pouze jeden respondent s trvalým pobytem získává informace přímo na patřičném úřadě za použití znalosti českého jazyka.

Dvanáctá otázka sleduje názor na to, proč si dle respondentova názoru tuzemské firmy vybírají zahraniční zaměstnance, i když se jedná o nákladnější variantu. Důvodů bylo několik, ale vesměs došlo ke shodě v těch hlavních:

- mezinárodní rotace práce, kdy je zaměstnanci zahraniční entity umožněn rozvoj z pohledu mezinárodních pracovních zkušeností. Někdy se jedná o jakýsi benefit k vykonávané práci,
- rozšiřování multikulturních pracovních týmů, které lokálně i celosvětově spolupracují na projektech v rámci zaměstnavatelovi podnikatelské činnosti,
- získání dovedností, které nejsou na tuzemském pracovním trhu v daný okamžik k sehnání,
- znalosti několika rozdílných jazyků, které umožní snazší přístup k potenciálním klientům rovněž z ciziny, avšak působící na území ČR,
- motivace vyslaného zaměstnance a někdy i jako forma povýšení,
- zaměstnání pracovníka s vlastnostmi, které často českým pracovníkům chybí, zvláště pak ochota práce přesčas, dojíždění větších vzdáleností do zaměstnání apod.,

- rozšíření obzoru, které může přinést cizí státní příslušník do stávajícího pracovního kolektivu.

Důležitou roli ve zdárném začlenění a v celkové pohodě hraje faktor spokojenosti cizího státního příslušníka. Tato spokojenost často pramení v možnosti vytvoření, co nejpodobnějších podmínek jako v mateřské zemi a také v možnosti žít zde s rodinou.

Třináctá otázka cílí na výše uvedené a zjišťuje, do jaké míry je důležité, aby respondent měl zde svou rodinu při pobytu kratším než je jeden rok. Při splnění požadavku mít v rodinném stavu vybranou možnost ženatý/vdaná bylo u všech respondentů důležitou záležitostí žít zde s rodinou, jestliže vykonávají práci déle než rok na území ČR. Druhá skupina naopak nepokládá za nezbytně důležité splnění tohoto požadavku, jelikož naopak uváděli, že častěji navštěvují svou rodnou zem právě z důvodu vidět se s příbuznými.

Poslední **čtrnáctá otázka** je spíše již jakýmsi kvalitativním šetřením, kdy formou rozhovoru byl zjišťován a doplňován názor na celý proces. Smyslem vzniku bylo poodkrytí zaznamenaných úzkých míst, případných návrhů na zlepšení a vůbec probrání možností celkové optimalizace.

Častou a již několikrát zmíněnou slabinou celého procesu je **neznalost cizí řeči**, ve které by mohlo být jednání vedeno. Možným zlepšením by bylo určení jednoho či několika pracovníků s dovedností znalosti například anglického jazyka, kteří by byli po celou provozní dobu pracoviště přítomní a schopni v případě potřeby pomoci s překladem a vysvětlení položených dotazů, případné zřízení informačních kiosků s možnou volbou cizí řeči alespoň pro získání základních informací. Nemožnost porozumění jednací řeči se přenáší i na samotné dokumenty, které jsou rovněž celé psané v českém jazyce a nejsou poskytovány v jiných. Řešení se nabízí v převodu těchto formulářů do více řečí, ale ideálním řešením se jeví přechod na elektronické vyplňování, které je snáze převoditelné a rovněž i efektivnější.

Nutnost **osobních návštěv** a jejich neoblíbenost v řadách cizích státních příslušníků byla již také několikrát avizována. Tuto slabou stránku procesu by převážná část dotázaných řešila uvedenou možností podání žádostí a jiných náležitostí procesu skrz internet či případně rozšíření možností využití zplnomocněného zástupce. Osobní návštěva na úřadě totiž představuje mnoho stresových situací a také dlouhé čekání, které nelze redukovat například možným zobrazováním pořadových čísel na internetu, kdy by po jeho vyzvednutí až do předem odhadnuté doby nebyla přítomnost cizího státního příslušníka nutná. Dále by bylo

záhodno upravit možnosti rezervačního systému, který funguje v současné době pouze na principu telefonického sjednání. Přehledné zobrazení volných a dostupných termínů na objednání online by jistě celý proces zrychlilo a ušetřilo mnoho práce na obou stranách, jelikož dostupnost telefonických linek pro objednání je v nynější době velice obtížná.

Sami respondenti si uvědomují, jak kritické může být a je **zpoždění při výdeji** pracovního povolení a jednu z příčin vidí v požadavcích na dokládání dokumenty, ve spojitosti s nejvyšším dosaženým vzděláním a jeho prokázání srovnatelnosti se vzděláním v ČR. Avizovaná zpoždění nelze vyřešit odstraněním těchto požadavků, neboť jsou zákonem dané a odstraňují možné podvody či zaměstnání osoby se vzděláním, které v jedné zemi odpovídá takovému standardu a v jiné například nižšímu. Zlepšení je možné hledat spíše ve zvýšení efektivity práce lidského kapitálu na úřadech práce či rozšíření jejich kapacit. Návrhem je i zavedení jakýchsi kontrol kvality, které by periodicky probíhaly na všech pracovištích veřejné správy ve smyslu kontroly kvalit procesu legalizace pobytu a práce na území ČR.

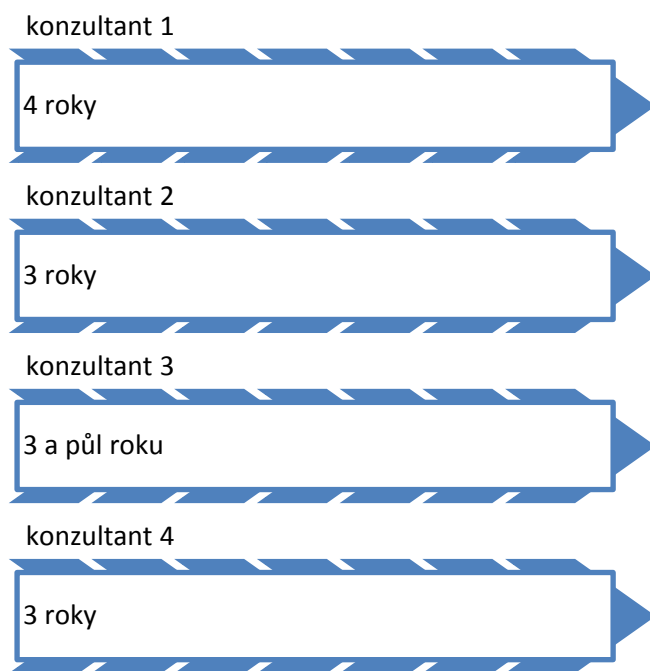
Dalším problémem je pro cizí státní příslušníky nedostatečný rozsah pravomocí českých ambasad ve světě, jelikož pro účel pobytu zaměstnání je nutné pro vyřízení všech náležitostí nejdříve přicestovat do ČR a pak pouze čekat, že se všechna patřičná povolení povede získat do doby nástupu k zaměstnání.

Časová náročnost procesu získání pobytového povolení zapříčiňuje situace, kdy po obdržení zvláště dlouhodobého pobytu je prakticky nutné zažádat znovu o prodloužení tohoto povolení, kde jsou ve schvalovacím řízení z hlediska času počty jasné. V extrémních případech je schvalovací doba až do jednoho roku a tu samou dobu je často platné i samotné povolení, proto zrychlení vydání rozhodnutí by působilo jistě pozitivně.

4.5. Hlubkové rozhovory s konzultanty poradenské společnosti

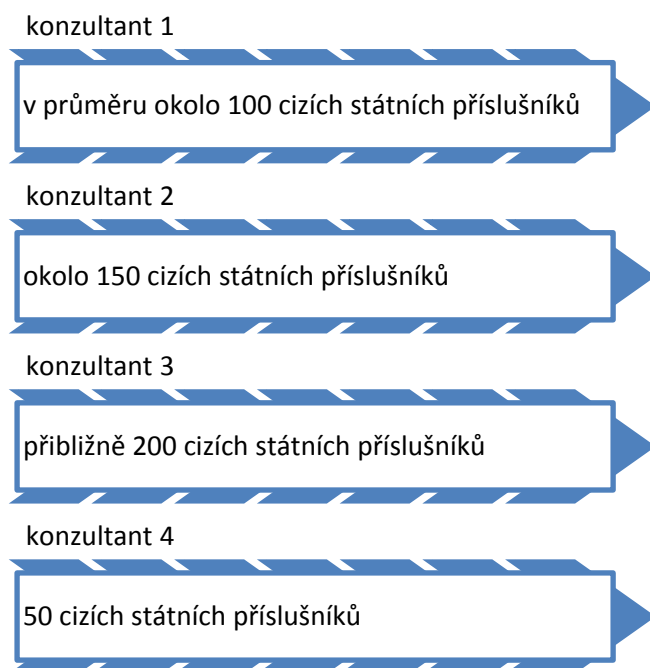
Smyslem zařazení hloubkových rozhovoru s konzultanty poradenské společnosti, poskytující služby na poli legalizace pobytu a práce cizím zahraničním příslušníkům v Praze bylo rozšíření názorového spektra na analyzovaný proces a jeho dílčí segmenty. Pro účely této kapitoly byly sjednány 4 osobní schůzky přímo s pracovníky významné mezinárodní společnosti, nabízející služby tohoto typu svým klientům. Hlubkový rozhovor probíhal vždy s jedním konzultantem a byl vázán na předem připravených 11 otázek, jejichž zodpovězení slouží k vyhodnocení zkoumaného procesu. Každá z následujících otázek je tak rozvedena lehce odlišnou zkušeností či pohledem na celou problematiku a pro ucelenější pohled jsou naopak některé otázky sumarizovány k předejití duplicit.

Jak dlouho působíte v oblasti poradenství - obor legalizace zaměstnání cizích státních příslušníků na území ČR?



Délka práce v oboru je ovlivněna relativně nízkým stářím samotného oddělení, které vzniklo celkem před nedávnem a využilo tak rozvíjející se příležitost na trhu.

Kolika přibližně zahraničním pracovníkům spravujete jejich agendu v rámci zaměstnání?



Počty spravovaných agend u jednotlivých konzultantů se odvíjí od jednotlivých přidělených klientů z hlediska firem, jelikož někteří mají více zahraničních zaměstnanců například z řady občanů EU, kde je legalizace snazší a naopak na některých klientech se podílí vícero konzultantů zároveň.

Co přesně obnáší poskytované služby vašim klientům?

U tohoto typu otázky se odpovědi všech dotázaných víceméně shodovaly a vytvořily následující výčet, který samozřejmě není nutně vyčerpávající, avšak měl by poskytnout jakousi představu o činnosti oddělení a jejich členů:

- zajišťování pracovního povolení,
- zajišťování víz, povolení a potvrzení k pobytu,
- poradenství v oblasti legalizace pobytu rodinných příslušníků,
- zastupování na úřadech,
- veškerá agenda týkající se legálního pobytu cizinců (nahlašování změn na MV, vyřizování českých řidičských průkazů)
- koordinace procesu a komunikace se zaměstnavatelem a úřady.

Proč si myslíte, že zaměstnavatele působící v tuzemsku využívají služeb cizích státních příslušníků pro jejich podnikání?

konzultant 1

know-how, které chybí na českém trhu práce,
odborníci v oboru,

konzultant 2

zkušenost z entit v cizině,
znalost interního prostředí,
jazyková vybavenost,
multikulturní týmy,

konzultant 3

vyšší kvalifikace,
firemní politika,

konzultant 4

pracovní zkušenosti, znalosti důležité pro firmu,
know how, které nemají čeští zaměstnanci,
pomoc s ekonomickým rozvojem firmy,
zkušenosti s řízením firmy.

*Jaké shledáváte **silné stránky** procesu legalizace práce a pobytu pro cizí státní příslušníky?*

Při tvorbě rozhovorů bylo zodpovězení právě této otázky pro dotázané nesložitější a zaručeně nejdelší hledání správných formulací. Obecně spíše panovala nespokojenost ohledně zákona o pobytu a zaměstnání cizích státních příslušníků, kterými se proces řídí. Na druhou stranu byla oceněna snaha na zlepšení procesních věcí přímo na úřadech, které zákon neupravuje a je tedy možné volně upravovat:

- nové možnosti komunikace s úřady, např. přes e-mail či zasílání dodatků poštou,

- nepřenosné lístky z vyvolávajícího systému, jež jsou vydány pouze po předložení pasu či jiného průkazu totožnosti a je na ně zapsáno číslo či jméno osoby, které je tak vydán pouze jeden. Tímto opatřením se zabránilo dříve zcela běžnému kupčení s těmito lístky,
- snaha o zlepšení komunikace neboli snaha o jakési „zcivilnění procesu“, kdy je již možné sdělovat některé informace přes telefon a domlouvat další postup a cizí státní příslušník je tak často vyvarován zbytečných návštěv úřadů bez předem zajištěných příslušných dokumentů,
- stále rozšířenější využití informačně telekomunikačních technologií, hlavně internetu, které umožňují sledovat stav klientovy žádosti online pod přiděleným identifikačním číslem daného úřadu, který tyto stránky updatuje každý týden,
- VISA point, kde si lze zažádat o vízum přes internet skrze portál MZV ČR,
- možnosti rezervace schůzky na Ministerstvu vnitra České republiky, kde se převážná část procesu odehrává,
- projekty Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, které již byly předmětem zájmu diplomové práce v předcházejících kapitolách.

*Jaké z toho vyplývají podle vás **příležitosti** v návaznosti na tyto procesy?*

- jednodušší komunikace,
- rezervační systém fungující přes webový prohlížeč, který by odstranil častou nemožnost se s daným oddělením spojit telefonicky a umožnil by sjednávat osobní setkání online,
- rozšíření modrých a zelených karet pro další státy, se kterými má Česká republika dohodu o zlepšení zaměstnávání cizích státních příslušníků,
- ušetření času klientů i samotných pracovníků poradenské společnosti, zásluhou rezervačního systému, odpadá dlouhé čekání ve frontách přímo na úřadě,
- obecné zrychlení procesu schvalování jednotlivých žádostí a možnost získání dřívějšího rozhodnutí,
- odstranění přebytečné byrokracie.

*Jaké shledáváte **slabé stránky** procesu legalizace práce a pobytu pro cizí státní příslušníky?*

V posledních letech je vidět snaha o procesní zlepšení legalizace práce a pobytu cizím státním příslušníkům na území hlavního města Prahy, přesto se stále vyskytuje převaha slabých stránek, které jednotliví participanté na procesu vnímají jako například z hlediska konzultantů poradenské společnosti:

- nedodržování zákonem stanovených lhůt,
- dlouhé schvalovací procesy, kdy je v praxi zcela běžné, že po vydání například pobytového povolení je potřeba obratem ruky žádat znovu o jeho prodloužení,
- někdy až zbytečně podrobné zkoumání žadatele a příkladem může být 2 a půl roku posuzovaná žádost o trvalý pobyt na Ministerstvu vnitra České republiky,
- velké množství vyžadovaných dokumentů, které se v jistých případech jeví pro zkušené odborníky na problematiku jako zbytečné,
- ve třech čtvrtinách výčtů slabých stránek se požadavek na doložení nostrifikovaného diplomu k žádosti o pracovní povolení, jeví jako zbytečná administrativní zátěž na všechny zúčastněné strany,
- nekoordinovanost mezi jednotlivými odděleními a dokonce mezi jednotlivými úřady, které zbytečně prodlužují celý proces a dávají vzniknout riziku zaujetí negativního stanoviska vůči žádostem,

*Jaké z toho vyplývají podle vás **hrozby** v návaznosti na tyto procesy?*

Nutné je si uvědomit, že procesní chyby mohou často vést až k nepovolení pobytu či nevydání pracovního povolení, které na předem připravené projekty může mít fatální dopad a zaměstnavatel často ztrácí nemalé finanční prostředky a i pracně získané dobré jméno firmy. Hrozby je tedy nutné v každé analýze i procesu identifikovat, plánovat, řídit a nastavit i kontrolní mechanismy. V návaznosti na proces legalizace pobytu a práce na území hlavního města Prahy byly identifikovány z pozic konzultantů tyto hrozby:

- nové znění zákona upravující tuto agendu, ve které se zamýšlí odstranění možnosti podat žádost o krátkodobé i dlouhodobé vízum v ten samý okamžik. V praxi se žádosti podávají současně při účelu pobytu zaměstnání z důvodu, aby byl dostatek

času na podání a vyřízení žádosti o dlouhodobý pobyt a cizí státní příslušník mohl několikrát opustit a následně se navrátit na území České republiky,

- hlášení volného pracovního místa, doposud platila lhůta 30 dní pro hledání vhodného kandidáta z tuzemského pracovního trhu a až poté následně mohl být na volné pracovní místo přijat cizí státní příslušník. V současné době je zamýšleno prodloužit tuto lhůtu na 45 dní, a tudíž jedná se o hrozbu a zvýšení pravděpodobnosti, že na pracovní místo bude muset být zvažována osoba jiná než zamýšlená,
- velkou hrozbou je zamítnutí nostrifikace, kdy příslušné autority dojdou k rozhodnutí, že vzdělání cizího státního příslušníka není ekvivalentní s českými nelze tedy pracovníka přijmout na pracovní místo s vyšším požadovaným vzděláním než má on sám. Tento případ v sobě skrývá i nemalé náklady, Samotný diplom a transcript z ciziny, potřebný k nostrifikaci se musí přeložit a apostilovat pro účely úředního užití na území ČR, což je zátěž na finanční prostředky až deset tisíc českých korun,
- o další problém s nostrifikacemi se jedná v případě, je-li přijímán pracovník na vedoucí pozici se středoškolským vzděláním, kdy mu v první řadě pracovní úřad povolí zaměstnání pouze na jeden rok s nutností neustálého prodlužování a dokonce je nutné podstoupit srovnávací zkoušky, vypovídající o ekvivalenci zahraničního vzdělání s tím českým a cizí státní příslušník je povinen podstoupit tyto zkoušky na jednom z akreditovaných míst,
- při zrušení pracovního místa, entity či při výpovědi cizímu státnímu příslušníkovi hrozí, že pokud do 2 měsíců nenajde jiné zaměstnání na území ČR, přestane tak plnit účel pobytu, za kterým zde pobývá a musí popř. z území odcestovat po uplynutí ochranné bezvízové lhůty,
- dlouhé schvalovací lhůty zapříčiňují možný výskyt hrozby v nevydání pracovního či pobytového povolení včas a nemožnost nástupu cizího státního příslušníka k výkonu zaměstnání na území ČR,
- hrozbou může být i ztráta zájmu zahraničních investorů a managementu o vysílání svých zaměstnanců a investic do České republiky, kde mezinárodní koncerny přestanou rozvíjet svůj byznys.

Z vaší pozice vidíte kde případný prostor pro změny či zlepšení celého procesu?

Tato otázka pomohla doplnit a hlavně rozšířit pohled na prostor pro případné změny, které jsou vnímány jednotlivými účastníky procesu jako pozitivní a přispěly by k efektivnější funkčnosti jednotlivých prvků zkoumaného procesu, a tedy i celku:

- možnosti zaměstnání cizího státního příslušníka s platným pracovním povolením bez předešlého hlášení volného místa pro rozbor trhu práce v dané lokalitě,
- unifikovat a vzájemně propojit databáze mezi jednotlivými úřady, které se na procesu podílejí a jednotlivá data o cizích státních příslušnících shromažďují,
- lepší informovanost imigračních úředníků například na letištích, na kterých v dnešní praxi požadují i po občanech bezvízových států překlenovací vízum, i když je tato žádost bezpředmětná, nicméně zdejší úředníci nemají možnost kontroly stavu řízení jednotlivých osob o pobytu na území ČR,
- vyvinout větší úsilí na dodržování stanovených lhůt, popř. jejich délku zkrátit s využitím rozšíření kapacit či zefektivnění procesu osobních podání žádostí apod.,
- odbourat povinnost registrace víz, mohlo by tak být učiněno přímo na letišti a tuto náležitost zachovat pouze při vstupu osob po zemi do schengenského prostoru,
- redukovat nutný počet osobních návštěv, například u hlášení všech změn,
- náběh a výdej biometrických údajů by mohl být uskutečněn v jeden den,
- jasnější formulace v legislativní oblasti ohledně budoucnosti stěžejních zákonů, které jsou momentálně zahaleny nejasnostmi ohledně budoucích změn,
- individuální přístup v řešení agend vysoce postavených zaměstnanců, kteří přinášejí velkou hodnotu tuzemským zaměstnavatelům.

Domníváte se, že úřady, ministerstva a jiné příslušné autority v ČR plní svou funkci dobře?

Z průzkumu vzešlo, že si dotázaní spíše nemyslí, že by autority hlavně z řad ministerstev plnili svou funkci dobře především z důvodu nedodržování zákonem stanovených lhůt. Na druhou stranu si myslí, že ambasády na území hlavního města Prahy tak činí.

Pocítili jste úbytek klientů po ekonomické a hospodářské krizi v roce 2008?

Obecně se dá konstatovat, že ano.

Závěr

Zaměstnávání cizích státních příslušníků v tuzemsku již dávno není pouze z důvodu nižších mzdových nároků. V dnešní době multinárodní společnosti k této možnosti přistupují stále častěji pro rozvoj místního zastoupení přenosem globální politiky společnosti. V rámci rozvoje svých pracovníků a k zisku unikátní sady znalostí a dovedností, které se jeví jako obtížně získatelné od českých žadatelů o práci v jejich společnosti, využívají tyto možnosti. Vždy musí však počítat s tím, že z tohoto záměru plynou povinnosti jak pro ně samotné, tak i pro samotné cizí státní příslušníky na získání povolení či potvrzení pobytu a v jistých případech i pracovního povolení. Problematika je to rozsáhlá a ne vždy komplexního charakteru, a to bylo v prvé řadě smyslem vzniku práce. Popsat tento proces uceleně, s praktickými poznámkami a doplnit ho o skutečnost, že autor měl unikátní přístup ke všem účastníkům tohoto procesu a mohl tedy získat jejich názorové spektrum pro optimalizační návrhy, které jsou uváděny vždy v kapitole podle příslušného zdroje informací.

Diplomová práce vychází ve svých základech z popisu procesu legalizace pobytu a práce cizím státním příslušníkům na území hlavního města Prahy. Tato část práce se označuje jako teoretická, neboť zde bylo čerpáno hlavně ze sekundárních zdrojů. Rozdělení tohoto typu však není úplné vzhledem k tomu, že už i tato část byla rozvíjena autorovou zkušeností s danou problematikou, proto se v některých částech práce nerozlišuje striktní hranice mezi částí teoretickou a praktickou. Účelem takového rozdělení je komplexnost práce a finální přehlednost.

Rozbor procesu zacíлил na svou strukturovanost, aby poskytl, co nejucelenější obraz legislativně správné legalizace pobytu a práce. Rozdělení na část potřebných náležitostí pro získání pobytového povolení a pak následně i pracovního povolení, je-li tak potřeba učinit, bylo dále vymezeno na požadavky pro občany EU a občany třetích zemí.

Ryze praktickou částí práce se pak stala samotná analýza, kde se do součinnosti dalo hned několik externích zdrojů pro posouzení celé problematiky a naplnění cílů práce. Šetření probíhala několik měsíců přímo mezi úředníky na patřičných úřadech. Mezi cizími státními příslušníky se stále trávající pracovní zkušeností z hlavního města Prahy a v neposlední řadě přímo mezi pracovníky poradenské společnosti, poskytující tento druh služeb svým klientům i zahraničním zaměstnancům společnosti.

Výsledkem provedených šetření je skutečnost, že dle všeobecného mínění zúčastněných stran by proces uvítal několik zlepšení, které je možné provést přímo samotnou procesní úpravou na příslušném pracovišti či změnou legislativy. Nejčastěji zmiňovaným optimalizačním návrhem všech zainteresovaných bylo zkrácení a hlavně dodržování zákonem stanovených lhůt na veškerá posouzení žádostí ze strany autorit. Tento požadavek lze uspokojit několika způsoby. Buď zvýšením kapacit z hlediska pracovníků, vyvarovat se zbytečnému přeposílání složek pro posouzení mimo pracoviště než byla žádost podána, anebo nastavit kontrolní mechanismy sledování doby rozhodnutí a zvýšením produktivity současných úředníků. Další velkou případnou změnou by bylo vyhovění požadavku na propojenost databází, která by odstranila nutnost několika osobních návštěv na různých úřadech, které jsou pouze za účelem zisku určitého dokumentu pro účely úřadu jiného. Velkou změnou a pro cizí státní příslušníky určitě velice pozitivně vnímanou by bylo zaměstnání osoby se znalostí anglického jazyka, která by byla k dispozici a k nápomoci v úředních hodinách na všech pracovištích, spravujících agendu cizích státních příslušníků. Nutno tedy doplnit, že je potřeba zaměřit se na zlepšování současného stavu a hlavně se popř. připravit na chystané změny v této legislativě, jež poskytuje prostor pro budoucí pokračování v šetření z hlediska přijetí zavedených změn a relativního srovnání náročnosti procesu dnes a procesu po zavedení avizovaných úprav zákonů.

Literatura

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARDYOVÁ, Jana. Usnadněte si vysílání zaměstnanců – chytrým nastavením procesu vysílání [online]. [cit. 2013-07-10]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-19698980-usnadnete-si-vysilani-zamestnancu-chytrym-nastavenim-procesu-vysilani>

BOUŠKOVÁ, Petra a Jana TEPPEROVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Olomouc: ANAG, 2009, 253 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2635-252.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a Jitka RYŠAVÁ. *Management lidských zdrojů: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Praha: C. H. Beck, 2007, xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

HECHTOVÁ, Alena. Lidem vadí cizinci, kteří berou práci. Čekají je prý tvrdé časy. [online]. 29.4.2013 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/Lidem-vadi-cizinci-kteri-berou-praci-Cekaji-je-pry-tvrde-casy-270456>

JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. Praha: ASPI, 2009, 309 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-3574-376

KOUBEK, Josef a Jitka RYŠAVÁ. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007, 399 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7261-168-3.

KLEIBL, Jiří, Zuzana DVOŘÁKOVÁ a Bořivoj ŠUBRT. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2001. xv, 264 s. ISBN 80-7179-389-2.

POŘÍZKOVÁ, Hana. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008, 76 s. ISBN 978-808-7007-839.

RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Zaměstnavatelé zahraničních pracovníků v České republice a jejich role v procesu sociální integrace: (analýza poptávky po zahraniční pracovní síle)*. Praha: VÚPSV, 2007, 156, 9 s. ISBN 978-808-7007-921.

RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, c2012, 367 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-732-4.

Elektronické zdroje

BUSINESS INFO. *Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)* [online]. [cit. 2013-07-12]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/klasifikace-ekonomickych-cinnost-cz-nace-3101.html>

CZECHKID. *Cizinci na trhu práce v České republice* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: <http://www.czechkid.cz/si1430.html>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci Kriminalita - Metodika, legislativa* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_kriminalita-metodika,_legislativa

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v ČR* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/tab/CB00457FDC>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci: Zahraniční a vnitřní migrace* [online]. [cit. 2013-07-19]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_migrace

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)* [online]. [cit. 2013-07-12]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_\(cz_isco\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(cz_isco))

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Předmět a účel klasifikace KKO V* [online]. [cit. 2013-07-12]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/predmet_a_ucel_klasifikace_kkov

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Veřejná databáze - Zaměstnaní cizinci v ČR dle okresů* [online]. [cit. 2013-07-19]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/maklist.jsp?kapitola_id=743&

INBÁZE. *Asistenční služby na odděleních pobytu cizinců* [online]. [cit. 2013-08-06]. Dostupné z: http://www.inbaze.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=252&Itemid=150

INTEGRAČNÍ CENTRUM PRAHA. *Naše služby pro migranty* [online]. [cit. 2013-08-06]. Dostupné z: <http://www.icpraha.com/o-nas/?lang=cz>

INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Integrace* [online]. [cit. 2013-08-11]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/integrace.aspx>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Modré karty pro cizince v České republice: Zaměstnanost* [online]. [cit. 2013-07-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz#coje

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Služba EURES* [online]. [cit. 2013-08-06]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

INTEGROVANÝ PORTÁL MV ČR. *Ověřování cizích veřejných listin* [online]. [cit. 2013-08-06]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-nektere-nalezitosti-zadosti-overeni-cizich-verejnych-listin.aspx>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce České republiky: Sekce zaměstnanosti* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Výkon práce cizince vysílaného zahraničním zaměstnavatelem* [online]. [cit. 2013-07-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_vykon_cizince

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Zahraniční zaměstnanost* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Zelené karty pro cizince v České republice: Zaměstnanost* [online]. [cit. 2013-07-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/ciz#coje

INTEGROVANÝ PORTÁL MPO. *Zrychlená procedura pro vnitropodnikové převody* [online]. [cit. 2013-08-06]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument118303.html>

KABINET INFORMAČNÍCH STUDIÍ A KNIHOVNICTVÍ. *SWOT analýza* [online]. [cit. 2013-08-05]. Dostupné z: <http://kisk.phil.muni.cz/wiki/Soubor:Swot-123497686066863.jpeg>

KARIERAWEB - HR MANAGEMENT. *Firmám hrozí tresty za nelegální zaměstnávání cizinců* [online]. [cit. 2013-07-19]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-54344790-firmam-hrozi-tresty-za-nelegalni-zamestnavani-cizincu>

MIGRACEONLINE.CZ. *Instituce klientelismu na pozadí legality a nelegality* [online]. [cit. 2013-08-21]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/institute-klientelismu-na-pozadi-legality-a-nelegality>

MIGRACEONLINE. *Stanovisko k nové strategii MPSV* [online]. [cit. 2013-07-19]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/stanovisko-k-nove-strategii-mpsv-zasadne-zprisnit-vydavani-pracovnich-povoleni-cizincum-na-pozicich-s-nizkou-kvalifikaci>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Doklad o cestovním zdravotním pojištění: Občané třetích zemí* [online]. [cit. 2013-07-08]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/doklad-o-cestovnim-zdravotnim-pojisteni-pri-pobytu-delsim-nez-90-dnu.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Doklad o cestovním zdravotním pojištění při pobytu delším než 90 dnů* [online]. [cit. 2013-08-22]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/doklad-o-cestovnim-zdravotnim-pojisteni-pri-pobytu-delsim-nez-90-dnu.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Migrace* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx?q=Y2hudW09NQ%3D%3D>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Nostrifikace* [online]. [cit. 2013-07-12]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/nostrifikace.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Novela zákona o pobytu cizinců - hlavní změny: Nová podoba průkazů o povolení k pobytu. *Pobyt na území České republiky*.

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Odbor azylové a migrační politiky* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/odbor-azylove-a-migracni-politiky.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Poplatky: Občané třetích zemí [online]. [cit. 2013-07-08]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-poplatky.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Přechodný pobyt* [online]. [cit. 2013-08-02]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx>

MINISTERSTVO VNITRA. Překlenovací štítek: Dlouhodobý pobyt [online]. [cit. 2013-07-19]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx?q=Y2hudW09MTM%3D>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Změny v oblasti vstupu a pobytu cizinců na území ČR od roku 2011* [online]. [cit. 2013-07-19]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zmeny-v-oblasti-vstupu-a-pobytu-cizincu-na-uzemi-cr-od-roku-2011.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Trvalý pobyt* [online]. [cit. 2013-08-02]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-trvaly-pobyt.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *SDĚLENÍ Ministerstva práce a sociálních věcí: o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství pro účely zákona o zaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2013-07-10]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=s446_2012

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Sazebník vízových poplatků: Občané třetích zemí* [online]. [cit. 2013-07-08]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/sazebnik_vizovych_poplatku/

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Seznam států a dalších subjektů, na jejichž území mohou občané ČR pobývat bez víz* [online]. [cit. 2013-08-21]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/cestujeme/prehled_statu_s_bezvizovym_stykiem/prehled_statu_a_dalsich_subjektu_se.html

PROGRAM MIGRACE. ČSÚ zveřejnilo nejnovější statistiky o počtu cizinců v ČR [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: <http://migration4media.net/2012/02/14/csu-zverejnilo-nejnovejsi-statistiky-o-poctu-cizincu-v-cr/>

Seznam grafů

Graf 1 Zaměstnaní cizí státní příslušníci na území hlavního města Prahy	42
Graf 2 Schvalovací doba jednotlivých povolení	55
Graf 3 Uvedení rodinného stavu respondentů v rámci dotazníkového šetření	69
Graf 4 Vnímané bariéry procesu legalizace pobytu a práce na území hl. m. Prahy	71
Graf 5 Procentuální rozdělení krytí nákladů procesu zaměstnavatelem	72
Graf 6 Vnímané kvality procesu legalizace pobytu a práce na území hl. m. Prahy	73
Graf 7 Organizace aktivit mimo sídlo zaměstnavatele a mimo pracovní dobu	76

Seznam obrázků

Obrázek 1 Schéma kódu kmenového oboru vzdělání: xx-xx-x	10
Obrázek 2 Kategorie cizích státních příslušníků v rámci zahraniční zaměstnanosti v ČR	16
Obrázek 3 Zahraniční a vnitřní migrace	17
Obrázek 4 Důvody k zaměstnávání cizích státních příslušníků	20
Obrázek 5 Problémy při zaměstnávání cizích státních příslušníků z pohledu zaměstnavatelů	22
Obrázek 6 Nelegální migrace cizích státních příslušníků v letech 2000-2011	23
Obrázek 7 Zaměstnanost cizích státních příslušníků v ČR v letech 1997-2011	26
Obrázek 8 Počet cizích státních příslušníků s dlouhodobým či trvalým pobytem na území ČR	31
Obrázek 9 Postup pro podání žádosti o povolení k zaměstnání občana třetí země	45
Obrázek 10 Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnání cizího státního příslušníka	52
Obrázek 11 Povinnosti cizího státního příslušníka jako zaměstnance na území ČR	52
Obrázek 12 Povinnosti pro umožnění zaměstnání na území ČR	54
Obrázek 13 Povinnosti zaměstnavatele v procesu legalizace pobytu a práce cizím státním příslušníkům	57
Obrázek 14 SWOT analýza	58
Obrázek 15 Proces vnitropodnikového převodu zaměstnance podle projektu	62

Seznam tabulek

Tabulka 1 Zahraniční zaměstnanost - průvodce po institucích na území hl. m. Prahy	28
Tabulka 2 Hlášení změn pro občany EU, EHP a Švýcarska i jejich rodinné příslušníky	32
Tabulka 3 Druhy pobytu občanů třetích zemí na území ČR	35
Tabulka 4 Druhy víz vydávaných občanům třetích zemí	36
Tabulka 5 Základní legislativa pro pobyt cizích státních příslušníků za účelem zaměstnání ..	95

Přílohy

Příloha 1. Základní legislativa pro pobyt cizích státních příslušníků za účelem zaměstnání

Příloha 2. Seznam zemí pro vydání Zelené karty

Příloha 3. Osvobození od ověřování listin superlegalizací nebo Apostilou

Příloha 4. Dotazník pro šetření mezi cizími státními příslušníky

Tabulka 5 Základní legislativa pro pobyt cizích státních příslušníků za účelem zaměstnání

zaměstnání a
pobyt

zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách,

zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky,

zákon č. 18/2004 Sb., o uznání odborné kvalifikace,

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,

zákon č. 500/2004 Sb., správní řád,

zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích,

nařízení Evropského parlamentu a rady č. 810/2009 o kodexu Společenství o vízech (vízový kodex a příručka k němu),

vyhláška č. 461/2008 Sb. seznam zemí, jejichž st. příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty,

vyhláška č. 429/2010 Sb. seznam zemí, jejichž st. příslušníci jsou oprávněni požádat o udělení víza pouze ve státě, jehož jsou občany, či zde mají povolen trvalý nebo dlouhodobý pobyt,

směrnice 38/2004, o právu občanů EU a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států,

Směrnice 96/71 ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb,

Směrnice Rady (EHS) 2003/19/ES o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenti,

Schengenská prováděcí úmluva a Schengenský hraniční kodex,

Seznam zemí pro vydání Zelené karty

O vydání zelené karty typu „A“, „B“ nebo „C“ je oprávněn požádat cizinec, který je státním občanem

1. Albánské republiky,
2. Andorského knížectví,
3. Antiguy a Barbudy,
4. Argentinské republiky,
5. Australského společenství,
6. Bahamského společenství,
7. Barbadosu,
8. Bolívarovské republiky Venezuela,
9. Bosny a Hercegoviny,
10. Brazílské federativní republiky,
11. Brunejského sultanátu,
12. Černé Hory,
13. Federace Sv. Kryštofa a Nevis,
14. Guatemalské republiky,
15. Honduraské republiky,
16. Chilské republiky,
17. Chorvatské republiky,
18. Japonska,
19. Kanady,
20. Korejské republiky,
21. Kostarické republiky,
22. Makedonské republiky,
23. Malajsie,
24. Mauricijské republiky,
25. Monackého knížectví,
26. Nikaragujské republiky,
27. Nového Zélandu,
28. Panamské republiky,
29. Paraguayské republiky,
30. Salvadorské republiky,
31. Sanmarinské republiky,
32. Seychelské republiky,
33. Singapurské republiky,
34. Spojených států amerických,
35. Spojených států mexických,
36. Srbské republiky,
37. Státu Izrael,
38. Svatého stolce,
39. Tchaj-wanu,
40. Ukrajiny,
41. Uruguayské východní republiky,
42. Zvláštní administrativní oblasti Číny Hongkong,
43. Zvláštní administrativní oblasti Číny Macao.

O vydání zelené karty typu „A“ je oprávněn požádat cizinec, který je státním občanem

1. Arménské republiky,
2. Ázerbájdžánské republiky,
3. Běloruské republiky,
4. Čínské lidové republiky,
5. Ekvádorské republiky,
6. Filipínské republiky,
7. Gruzie,
8. Indické republiky,
9. Indonéské republiky,
10. Jihoafrické republiky,
11. Kolumbijské republiky,
12. Marockého království,
13. Moldavské republiky,
14. Mongolska,
15. Peruánské republiky,
16. Republiky Kazachstán,
17. Ruské federace,
18. Senegalské republiky,
19. Spojených arabských emirátů,
20. Thajského království,
21. Turecké republiky.

Osvobození od ověřování listin superlegalizací nebo Apostilou

- Afghánistán
- Albánie
- Alžírsko
- Belgie – pouze pro listiny související s
dožádáním soudu
- Bělorusko
- Bosna a Hercegovina
- Bulharsko
- Černá hora
- Francie
- Gruzie
- Chorvatsko
- Itálie – pouze pro listiny související s
dožádáním soudu
- Jemen
- KLDK
- Kosovo
- Kuba
- Kypr
- Kyrgyzstán
- Maďarsko
- Makedonie (FYROM)
- Moldavsko
- Mongolsko
- Polsko
- Portugalsko
- Rakousko
- Rumunsko
- Rusko
- Řecko – pouze pro listiny související s
dožádáním soudu
- Slovensko
- Slovinsko
- Srbsko
- Sýrie
- Španělsko
- Švýcarsko
- Ukrajina
- Uzbekistán
- Vietnam

Dotazník pro šetření mezi cizími státními příslušníky

Questionnaire – Employment of foreign employees in Prague

Thank you very much for your time! This should only take a few minutes to fill

This questionnaire and its results are anonymous and will be used only as background for the practical part of my Diploma thesis. In this questionnaire my goal is, to find the answers for questions about the process of employment of the foreign employees. How are the expatriates satisfied with the work of the competent authorities? Which are the biggest barriers to employment in Prague and what, according to your opinion, should be changed?

Mark the right column and fill in:

Basic information

nationality:

education:

Classification of Occupations (ISCO):

age:

marital status:

residency with family: with ☐ without ☐

1. How long have you been living in Prague because of employment and which type of residency do you have?

Fill in the total number of years, which you have been working in Prague and mark the column of your residency.

Number of years:

Residency:

short-term visa ☐

long-term visa ☐

long-term residence ☐

Green card ☐

EU Blue card ☐

Temporary residence ☐

Permanent residence ☐

Would you like to work and stay in Prague longer? For how long? (approximately)

.....

.....

2. Please grade your overall satisfaction with the process of legalization of the employment and residence on Czech Offices. Scale is like in the school.

Please mark the column closest to your opinion.

Satisfaction with the work of authorities	1 (excellent)	☐
	2 (very good)	☐
	3 (good)	☐
	4 (not bad)	☐
	5 (poor)	☐

Write down reason(s) of your grade:

.....

.....

.....

3. What are the barriers (obstacles) that you consider most important during the whole process of legalization of your work and stay in Prague.

Mark the column accordance with your opinion.

Most important barriers	language	☐
	requirements (doc. etc.)	☐
	cultural differences	☐
	price level (CZE vs.your country)	☐
	term (deadlines)	☐
	personal visits	☐
	others...	☐

Write down the reason(s) of your choice:

.....

.....

.....

4. Does the employer pay for all expenses connected to the process of legalization of your employment in Prague? *Mark the column according to your opinion.*

Expenses	yes, he does	☐
	no, he does not	☐
	only a partly	☐
	which part:	

5. Do you plan all the necessity by yourself or your employer prepares it for you?
Mark the column accordance with your opinion.

Plan for agenda	working permit	you ☐	employer ☐
	visa (entering)	you ☐	employer ☐
	residency	you ☐	employer ☐
	reg. on Foreign Police	you ☐	employer ☐
	health insurance	you ☐	employer ☐
	other (changes etc.)	you ☐	employer ☐
	which agenda:		

6. How do you feel about the competence of the people you meet in the Czech Offices?
Use the gradiery school system.
1(excellent), 2(very good), 3(good), 4(not good), 5(bad).
Write the number to each column accordance with your opinion.

Qualities of Czech Offices	approach of officials	
	kindness of officials	
	flexibility	
	following their own terms	
	willingness with providing info	
	availability of the Offices (locally)	
	availability of the Offices (time)	
	knowledge of foreign language	

Write down the reason(s) of your grade:

.....

.....

7. Compare the difficulty of the process of legalisation work for foreigners in the Czech Republic and your home country? *Explain if it's more complicated or not and so on. Write your answer down.*

.....

.....

.....

8. What are you usually doing in Prague, when you are not at work or not working from home? Does your employer organize some „outside of work activities”?

Mark and write your answer down.

Outside
work
activities

organized by employer yes ☐

no ☐

what:

.....

your activities:

.....

.....

.....

9. How often do you visit your home country and for which reasons? *Write your answer down*

.....

.....

10. How often (approximately per year) are you obliged to visit Czech Offices and why?

Write your answer down

.....

.....

.....

.....

11. Where do you find necessary information about terms (deadlines), obligations, etc.?

Mark and write your answer down.

Important information about process are provided by?	employer	☐
	yourself	☐
	consulting company	☐
	directly from Offices	☐
	non-profit organisations	☐
	internet	☐
	other resources:	

12. Why do you think that your company employs workforce from foreign countries?

Write your answer down.

.....

.....

13. How important is it for you to have a family here when is your stay is shorter than 1 year?

Mark and only if you have a family.

family	already have family here	☐
	my stay depends on having my family here	☐
	very important	☐
	important, but I understand	☐
	I can manage that without my family here	☐
	others:	

14. Where do you think there is a room for improvement? According to your opinion what are the weaknesses of the process and how do you think it could improve?

Write your answer down.

.....

.....

.....

.....

.....

.....