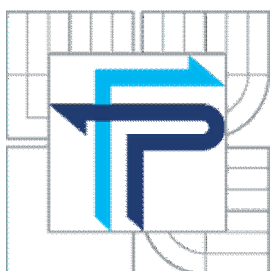


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV EKONOMIKY

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUT OF ECONOMICS

ANALÝZA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČESKÉ REPUBLICCE

TITLE

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. LENKA POPOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

JUDr. Ing. JAN KOPŘIVA

BRNO 2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Popová Lenka, Bc.

Podnikové finance a obchod (6208T090)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

Analýza zaměstnávání cizinců v České republice

v anglickém jazyce:

Analysis of Employing the Foreigners in the Czech Republic

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce

Analýza problému a současné situace

Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

BOUŠKOVÁ, P., KOLMEROVÁ V. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny 2009. Praha: ANAG, 2009. 256 s. ISBN 978-80-7263-525-2.

VYŠKOVÁ, M. Cizinci a daně. Praha: ASPI, 2003. 131 s. ISBN 808-63-9590-1.

MEAD, R. Intercultural management: culture and beyond. Hoboken: John Wiley & Sons, 2009. 4. vydání. 469 s. ISBN 978-1-405-17399-5.

NOVÝ, I. Spolupráce přes hranice kultur. Praha: Management Press, 2005. 1. vydání. 313 s. ISBN 80-7261-121-6.

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ing. Jan Kopřiva

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2009/2010.

L.S.

Ing. Tomáš Meluzín, Ph.D.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA

V Brně, dne 11.05.2010

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá analýzou zaměstnávání cizinců v České republice s návrhem zprostředkovávání pracovních příležitostí pro zahraniční studenty na VUT v Brně. Pomocí dotazníkového šetření zjišťuje postoj cizinců k celé problematice a na základě analýzy aktuální situace předkládá návrhy na rozšíření činnosti Mezinárodního studentského klubu za účelem zefektivnění a zkvalitnění vztahů mezi VUT a zahraničními studenty.

Abstract

The Master's Thesis analyses the employing of the foreigners in the Czech republic. It focuses on the interposition of the job opportunities for the incoming foreign students at Brno University of Technology. It tries to find out the attitude of the foreigners to this theme and upon the analysis of the current situation it brings the suggestions for the extensions of the activities of the International Students Club with the view of improving the relationship between BUT and the foreign students.

Klíčová slova

zaměstnanost, cizinec, zelená karta, povolení k zaměstnání, zákon o zaměstnanosti

Key words

Employment, foreigner, Green Card, work permissions, employment law

POPOVÁ, L. *Analýza zaměstnávání cizinců v České republice*. Brno: Vysoké učení technické v Brně. Fakulta podnikatelská, 2010. 77 stran. Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ing. Jan Kopřiva.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná a v práci jsem neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 15. 5. 2010

podpis

Poděkování

Ráda bych poděkovala JUDr. Ing. Janu Kopřivovi za cenné rady a připomínky při tvorbě mé diplomové práce. Rovněž děkuji za morální i finanční podporu svým rodičům, kteří mi umožnili studium na vysoké škole.

Obsah

1	Úvod	10
	Cíl práce a metody zpracování.....	12
	TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE.....	13
2	Vymezení základních pojmů.....	13
2.1	Trh práce	16
2.1.1	Aktuální situace na trhu práce	16
2.1.2	Trendy vývoje trhu práce.....	18
2.1.3	Co ovlivňuje vývoj trhu práce	19
2.1.4	Trh práce: ČR v porovnání s ostatními zeměmi EU	20
2.1.4.1	Vývoj zaměstnanosti	20
2.1.4.2	Vývoj nezaměstnanosti.....	21
2.1.5	Kontroly a nelegální zaměstnávání cizinců	22
2.1.5.1	Cíle kontrol pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců	23
3	Zaměstnávání cizinců v ČR	25
3.1	Zaměstnávání občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků	26
3.2	Výhody a nevýhody zaměstnávání cizinců	26
3.2.1	Výhody zaměstnávání cizinců	27
3.2.2	Nevýhody zaměstnávání cizinců.....	27
3.3	Postup při zaměstnávání cizinců na území ČR.....	28
3.3.1	Povinnosti zaměstnavatele.....	29
3.3.2	Povinnosti zaměstnance-cizince	29
3.3.3	Výjimky při udělování povolení k zaměstnání	30
3.3.4	Cizinci, kteří nepatří pod režim zákona o zaměstnanosti	32
3.3.5	Zelené karty	32
3.3.5.1	Postup pro získání zelené karty.....	33
3.3.6	Povolení k zaměstnání nebo zelená karta?	34
3.3.7	Ukončení platnosti povolení k zaměstnání	36
3.3.8	Zákaz vydání povolení k zaměstnání	36
3.3.9	Legislativní změny při zaměstnávání cizinců.....	36
	PRAKTICKÁ ČÁST.....	38
4	Analýza problému	38

5	Dotazníkové šetření	39
5.1	Cíle dotazníku	41
5.2	Výsledky a analýza dotazníkového šetření	42
5.2.1	Charakteristika respondentů	42
5.2.2	Výsledky dotazníkového šetření	43
5.2.3	Hlavní důvody zájmu o pracovní zkušenosti v ČR	49
5.2.4	Rozdíly v pracovních podmínkách	53
5.2.4.1	Rozdíly v pracovní době	53
5.2.4.2	Odlíšné finanční podmínky a zázemí	54
5.2.5	Zhodnocení dotazníkového šetření	57
6	Internacionalizace univerzity	59
6.1	Mezinárodní studentský klub při VUT v Brně	59
6.1.1	Historie a vznik klubu	60
6.1.2	Činnost klubu	61
6.1.3	Vývoj počtu zahraničních studentů na VUT	62
6.2	Vlastní návrhy na řešení	63
6.2.1	Oslovení společností	63
6.2.2	Podpora informovanosti studentů	64
6.2.2.1	Informační síť EURES	65
6.2.3	Databáze ESN International	66
6.2.4	Social Erasmus	67
	Závěr	68
	Zdroje	69

1 Úvod

Cestování, poznávání nových zemí, národů a práce v mezikulturním prostředí se v dnešní době staly běžnou a přirozenou součástí moderního života. Mezikulturní spolupráce pak představuje podnět k tomu, abychom se naučili vnímat a přijímat kulturní odlišnosti a byli schopni vytvářet hodnoty bez vzniku interkulturních nedorozumění.

Ve své diplomové práci se budu zabývat otázkou zaměstnávání cizinců a jejich pracovními podmínkami na území České republiky.

Teoretická část bude charakterizovat podmínky zaměstnávání cizinců (tzn. těch, kteří nejsou občany ČR), přičemž bude pojednávat jak o zaměstnávání osob z EU/EHP a Švýcarska, tak osob z třetích zemí. V této části se budu zabývat rovněž aktuální situací na trhu práce, vlivy, které na vývoj trhu práce působí a v neposlední řadě důsledky současné ekonomické situace ve světě.

Mým cílem bude definovat povinnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců při uzavírání pracovněprávního vztahu mezi tuzemským zaměstnavatelem a zaměstnancem jiné než české národnosti, legislativní podmínky uzavírání tohoto vztahu a jejich výjimky.

Téma své diplomové práce jsem si vybrala z několika zásadních důvodů. V současné době se jedná o velmi aktuální téma, protože počet cizích státních příslušníků, kteří přijíždějí do České republiky za účelem pracovního pobytu, každoročně narůstá, a navíc existují studie, které dokazují, že zahraniční pracovníci značně prospívají ekonomickému růstu a často vyplňují mezery na mnohdy ne zcela funkčním a flexibilním trhu práce.

Dalším důvodem, proč se chci danou problematikou zabývat, jsou mé zkušenosti na poli pomoci zahraničním studentům, kteří do Brna přijíždějí na krátkodobý studijní pobyt. Za dobu svého působení v Mezinárodním studentském klubu jsem se setkala s více než tisíci zahraničními studenty a mnoho z nich se na mě obrátilo s prosbou o pomoc při

hledání pracovní stáže či pracovního poměru v ČR. Domnívám se, že rozšíření činnosti klubu na koordinaci poptávky a nabídky pracovních míst mezi lokálními firmami a zahraničními studenty přinese velmi pozitivní výsledky.

V praktické části této diplomové práce nejprve provedu dotazníkové šetření mezi zahraničními studenty zaměřené především na jejich postoj k dané problematice a na jejich zájem o práci v České republice. Součástí této kapitoly bude také srovnání českých a zahraničních pracovních podmínek z pohledu respondentů.

V poslední části se pak zaměřím na návrhy rozšíření činnosti Mezinárodního studentského klubu při VUT v Brně, které by zefektivnily propojení místních podnikatelských subjektů s zahraničními uchazeči o zaměstnání.

Cíl práce a metody zpracování

Cíl práce

Mobilita studentů a studium v zahraničí se poslední dobou staly nezbytnou součástí studia na vysoké škole a pro mnohé studenty představují načerpání spousty životních i studijních zkušeností, které následně mohou využít ve svém budoucím povolání.

V dnešní době existuje poměrně propracovaný systém spolupráce mezi univerzitami po celém světě, a proto studijní pobyty nepředstavují příliš komplikovaný proces realizace ani pro univerzitu, ani pro studenta.

Co se týče pracovních stáží, narážíme na obtíže už na začátku celého procesu, protože uchazeč musí sám kontaktovat společnost, získat u ní povolení ke stáži a až potom může požádat svou domovskou univerzitu o finanční podporu. Celý proces je časově velmi náročný a zahrnuje mnoho dalších překážek, a proto cílem mé diplomové práce bude zejména nabídnout pomoc zahraničním studentům, kteří by se chtěli ucházet o pracovní stáž v České republice, a to především zjednodušením komunikace se společnostmi, které tyto pracovní stáže nabízejí, a to prostřednictvím univerzity, která by tento kontakt mohla zprostředkovat.

Metody zpracování

V diplomové práci jsou použity následující metody:

Metoda dotazníkového šetření: pomocí které jsem měla možnost zjistit postoje zahraničních studentů k možnostem zaměstnávání cizinců v České republice

Analýza: výsledky dotazníkového šetření analyzuji a interpretuji pomocí grafů a tabulek

Dedukce: z analyzovaných výsledků dotazníkového šetření pomocí dedukce navrhnu návrhy na zlepšení aktuální situace

TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

2 Vymezení základních pojmů

Ještě než se budu důkladněji zabývat problematikou zaměstnávání cizinců a zahraničních studentů v České republice, vymezím nejprve definice základních pojmů, které budu ve své práci používat, a to tak, jak jsou vymezeny z právního hlediska v zákonech ČR.

- *zaměstnání* je práce vykonávaná u zaměstnavatele za odměnu (např. mzdu nebo plat), a to na základě podepsané smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jedná se o formu závislého vztahu mezi účastníky tohoto pracovněprávního vztahu, kdy zaměstnanec provádí činnost podle pokynů zaměstnavatele v době a na místě k tomu určeném
- *zaměstnavatel* je právnická nebo fyzická osoba, která je účastníkem nejčastěji pracovněprávního vztahu, v němž zaměstnává zaměstnance
- *tuzemským zaměstnavatelem* se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává osoby v pracovněprávních vztazích. Z tohoto hlediska nezáleží na tom, zda se jedná o českou firmu, českou firmu se zahraniční majetkovou účastí nebo o organizační složku zahraničního zaměstnavatele. Zásadní podmínkou pro tuto činnost je zápis do obchodního rejstříku nebo do jiného zákonem určeného rejstříku. Jde-li o právnickou nebo fyzickou osobu zahraniční, která v ČR podniká, je zápis této osoby do obchodního rejstříku povinný. Povinnost zápisu do obchodního rejstříku se netýká fyzických osob, které jsou státními příslušníky členských států Evropské unie nebo jiných států tvořící Evropský hospodářský prostor. Tyto osoby podléhají stejnému právnímu režimu jako české fyzické osoby. Za tuzemského zaměstnavatele se považuje i fyzická osoba, která nepodniká, ale pro svoji osobní potřebu zaměstnává jinou fyzickou osobu.
- *zahraničním zaměstnavatelem* se rozumí právnická nebo fyzická osoba se sídlem mimo území ČR, která v ČR trvale nepodniká, své zaměstnance do ČR vyšle za

účelem realizace obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemským obchodním partnerem. Vyslání zaměstnanci jsou v pracovněprávním vztahu k tomuto zahraničnímu zaměstnavateli a po provedení práce, na kterou jim byli do ČR vysláni, se vrací zpět do sídla zaměstnavatele. [1]

- *ekonomicky aktivní* jsou zaměstnanci, podnikatelé, včetně osob majících vazbu na tuto činnost, i když ji současně nevykonávají (nemoc, mateřská dovolená apod.) spolu s nezaměstnanými osobami
- *ekonomicky neaktivní* jsou tedy například děti do 15 let, osoby, které nemohou ze zdravotních důvodů vykonávat zaměstnání, důchodci, kteří nejsou zaměstnaní či nepodnikají [6]
- *cizincem* se z hlediska zákona o zaměstnanosti¹ rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem EU/EHP a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Za cizince považujeme i osobu bez státní příslušnosti. Cizinci, kteří mají na území ČR trvalý pobyt, mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané České republiky, tzn. že při výběru zaměstnání nejsou omezováni s výjimkou některých povolání, kde podle právních předpisů platných na území ČR se vyžaduje státní občanství.
- *nelegální práci* se pro účely zákona o zaměstnanosti se rozumí práce, kterou fyzická osoba nevykonávaná pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a také pokud *cizinec* nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy nebo ji vykonává *v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení*, je-li podle tohoto zákona povolení k zaměstnání vyžadováno. [17]
- *definice zaměstnanosti*: Podle definice Mezinárodní organizace práce se za zaměstnané považují osoby starší 15 let, které během týdne, v němž probíhá měření počtu zaměstnaných splňují následující kritéria:
 - pracují za mzdu (zaměstnanci)
 - pracují za účelem dosažení zisku (podnikatelé a spolupracující rodinní příslušníci) alespoň jednu hodinu

¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších zákonů

- mají zaměstnání, ale jsou dočasně nepřítomni (v důsledku zranění, nemoci, dovolené, studijního volna, mateřské nebo rodičovské dovolené atd.)

Zaměstnanost se vyjadřuje pomocí tzv. míry zaměstnanosti, která představuje podíl počtu zaměstnaných na celkovém počtu osob starších 15 let v populaci. [28]

Podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti jsou účastníky právních vztahů:

- a) Česká republika (zastupovaná ministerstvem a úřady práce)
- b) fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem; fyzickými osobami jsou státní občané České republiky *a za stejných podmínek cizinci, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem,*
- c) zaměstnavatelé: za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů
- d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto zákona

Rovněž je velmi důležité podotknout, že na základě zákona² státní příslušníci jiného členského státu Evropské unie a jejich rodinní příslušníci mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak. Dále pak i rodinní příslušníci občana ČR, kteří ovšem nejsou státními příslušníky ČR ani jiného členského státu EU, mají v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti stejné postavení jako občan ČR. [31]

Vzhledem k tomu, že se v praktické části své diplomové práce budu zabývat především zaměstnáváním zahraničních občanů pocházejících ze zemí Evropské unie, vymezení výše uvedených termínů je pro mou práci postačující.

² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších zákonů

2.1 Trh práce

Trh práce je pomyslný prostor, kde se setkávají ti, kteří nabízejí pracovní příležitosti, to znamená zaměstnavatelé, a ti, kteří nabízejí svou práci za určitou mzdu, tzn. potenciální zaměstnanci. [6]

Jako každý jiný trh, i trh práce je charakterizován nabídkou a poptávkou. V rámci zkoumání trhu práce se ekonomie snaží co nejlépe porozumět nezaměstnanosti a výši mezd. Na trh práce můžeme nahlížet jak z makroekonomického, tak mikroekonomického hlediska. Mikroekonomie studuje chování jednotlivce na trhu práce a makroekonomie se zabývá vzájemným vztahem trhu práce a ostatních trhů (např. peněžního, trhu zboží a služeb). [6]

Společenská a ekonomická situace, vlastnosti, znalosti a přístup jedinců a výrobní, obchodní a další možnosti firem mohou v mnoha případech představovat překážky, či v pozitivním případě naopak příležitosti a mohou podporovat spolupráci mezi zaměstnavateli a potenciálními zaměstnanci na trhu práce.

2.1.1 Aktuální situace na trhu práce

Nepříznivý vývoj na celosvětovém trhu práce, negativní dopady ekonomické krize a úsporná opatření většiny podnikatelských subjektů se projevily i na aktuální situaci na trhu práce ČR, což dokazují i statistické údaje provedené v rámci Výběrového šetření pracovních sil ČSÚ. [8]

Z výsledků statistického šetření provedeného ČSÚ vyplývá, že na konci roku 2009 došlo k mírnému zvýšení nezaměstnanosti z listopadových 8,6 % na prosincových 9,2 % a rostoucí trend zůstal i na počátku roku 2010, kdy se nezaměstnanost vyhoupla až na 9,8 %. Tento nárůst byl způsoben především rozvázáním a následným neobnovením smluv na dobu určitou. Podobný skok se dá rovněž předpokládat na podzim po příchodu absolventů vysokých a středních škol na pracovní trh. [8]

Rovněž vyhlídky Svazu průmyslu a dopravy ČR nejsou pro rok 2010 nijak optimistické. Nejenže se nedá očekávat žádné výrazné zlepšení situace na trhu práce, ale míra nezaměstnanosti teprve dosáhne svého vrcholu, dle předpokladu by situace měla kulminovat v průběhu zimních měsíců a na počátku roku 2011. [8]

Vývoj trhu práce je velmi nejistý, protože jej ovlivňuje příliš mnoho faktorů. Ačkoli předpovědi ukazují, že v nejbližších měsících se výraznější zlepšení situace nedá očekávat, MSPV už teď přináší jeden optimistický údaj, konkrétně v meziměsíčním zvýšení počtu volných pracovních míst. Počet volných pracovních míst začal prudce klesat v září 2008 a k lednu 2009 se datuje vůbec nejhorší meziměsíční propad. K 31. 12. 2009 úřady práce evidovaly 30 927 volných pracovních míst, což je o 60 262 míst méně než v prosinci 2008. Leden 2010 však přinesl lehce optimistický obrat ve vývoji, počet volných pracovních míst se konečně dostal ze záporných čísel. V lednu bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 15 830 míst a 15 200 míst bylo obsazeno nebo zrušeno. [7]

Situace se změnila rovněž v oblasti zaměstnávání cizinců. Celosvětový vývoj ekonomické krize měl velmi podstatný vliv na pracovní trh. Mnoho zemí zareagovalo na finanční krizi zejména propouštěním a samozřejmě s ohledem na ochranu vnitřního trhu se snažili upřednostnit především zaměstnance z dané země, a tak došlo k výraznému propouštění cizinců. [8]

Jenže cizinci na trh práce nevstupují pouze jako zaměstnanci, ale v mnoha případech i jako zaměstnavatelé, což by naopak mohlo vnitřnímu trhu práce pomoci. Jejich vstup na trh práce ČR je stejně jako u občanů ČR ovlivněn mnoha společenskými, hospodářskými a dalšími, zejména osobními individuálními podmínkami.

K 31. 12. 2008 bylo v České republice zaměstnáno 284,5 tis. zahraničních pracovníků, z toho 128 934 cizinců s povolením k zaměstnání, 14 516 cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání a 141 101 občanů EU/EHP a Švýcarska. Počet pracovníků ze zahraničí v postavení zaměstnanců se v roce 2009 meziročně snížil na 251,7 tis. osob. Naopak počet cizích státních příslušníků podnikajících na základě živnostenských

oprávnění se meziročně zvýšil, konkrétně o 10 tis. na konečných 83 500 podnikatelů.
[22]

2.1.2 Trendy vývoje trhu práce

Stejně jako situace na globálním trhu práce, tak i trh práce ČR se neustále vyvíjí, mění, přizpůsobuje ekonomické i politické situaci. Podmínky se postupně zlepšují či zhoršují, a to jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Přesto bychom mohli základní obecné trendy vývoje shrnout do následujících bodů:

- *nahrazování množství lidí kvalitou*: což znamená, že firmy dávají přednost méně, za to kvalitnějším pracovníkům, kteří samozřejmě díky vyšší výkonnosti zvládnou odvést stejný výkon
- *zvyšuje se potřeba přizpůsobivosti na měnící se práci* a z toho plynoucí potřeba schopnosti a chuti k celoživotnímu vzdělávání, protože v dnešní dynamické době už neplatí, že si lidé hledají celoživotní povolání
- stále vyšší stupeň automatizace ve všech oblastech práce, což s sebou přináší také vyšší požadavky na vzdělání a kvalifikaci zaměstnanců a zvyšuje se tím konkurence mezi zaměstnanci
- pokles podílu rutinních stereotypních činností a naopak nárůst podílů řešení různých problémových situací
- postupné propojování činností, uplatňování komplexního přístupu k řízení, zejména díky narůstající komplexnosti informačních systémů
- *nárůst podílu mezilidské komunikace* v pracovních činnostech
- *nárůst významu i podílu cizojazyčné komunikace*, a to především díky nadnárodním společnostem a díky rozšíření poboček těchto společností po celém světě. Ač může mnoho lidí protestovat, že cizinci berou domácímu obyvatelstvu práci, tak na druhou stranou příchod velkých zahraničních firem nabídne práci i místním. Navíc se začíná zvyšovat konkurence mezi pracovníky, to znamená, že se zvyšuje úroveň vzdělání místních, což je spojeno s vyšší odměnou, vyšší úrovní životního stylu a možností dalšího zvyšování kvalifikace.
- *nárůst významu i podílu týmové práce*
- *nárůst významu i podílu práce s informacemi a s tím související využívání výpočetní techniky*, což víceméně představuje výhodu pro cizince v dané zemi,

protože jazykem IT je angličtina, a proto obvykle zaměstnavatelé nezáleží tak na tom, zda se domluví místním jazykem, ale větší důraz se klade na jejich IT znalosti a schopnosti

- nárůst podílu řídicích, obchodních, plánovacích a kontrolních činností na úkor činností výrobních, což je spojeno také s trendem automatizace jednotlivých činností na úkor snižování lidské práce
- uplatňování moderních vědeckých metod v řízení (např. obchodní či dopravní logistika, matematické metody uplatňované v businessu)
- nárůst významu ekologické stránky výrobních i nevýrobních činností
- propojování trhů práce jednotlivých ekonomik v jeden globální trh práce, lidé jsou méně konzervativní, jsou ochotni za prací cestovat, i do zahraničí, často si vybírají práci podle zaměření a ne podle umístění, jsou otevření novým zkušenostem a novým poznatkům z cizího prostředí [27]

2.1.3 Co ovlivňuje vývoj trhu práce

Vývoj na trhu práce závisí především na poptávce po pracovnících, která je ovlivňována hlavně strukturou ekonomiky země. Požadavky ze strany zaměstnavatelů odrážejí zejména jejich aktuální potřeby, musí ale zohledňovat další faktory, které působí nejen na trh práce, ale rovněž ovlivňují poptávku po statcích a službách, čímž zpětně opět ovlivňují požadavky zaměstnavatelů. Mezi hlavní činitele působící na vývoj trhu práce můžeme zařadit níže uvedené faktory:

- *Demografický vývoj:* Podle predikce ČSÚ se vývoj české ekonomiky a trhu práce bude v příštích letech muset postupně přizpůsobovat snižování počtu absolventů zejména v průmyslových oborech, což s sebou přinese riziko, že trh práce nezíská dostatečnou náhradu za pracovníky, kteří budou odcházet do důchodu. V konečném důsledku pak bude v dlouhodobém horizontu česká ekonomika v mnoha odvětvích z hlediska průměrného věku pracovníků stárnout, což ovlivní pracovní procesy i samotnou náplň práce.
- *Sociokulturní faktory:* Tyto faktory zahrnují samotné preference zájemců o studium, studentů a absolventů. Mladší generace má již zcela jiný životní styl, preference a cíle, které ovlivňují rozhodování o budoucím povolání. Lidé se

rozhodují podle prestiže, výnosnosti, možnosti rozvíjení se, nutnosti vzdělávání se a zejména podle budoucí perspektivy daného povolání.

- *Trendy v investicích:* Postupný růst české ekonomiky byl nepochybně spojen i s velkými investičními aktivitami podniků z vyspělejších zemí EU, Spojených států amerických a Japonska. Tyto země využily zejména nižších nákladových podmínek v ČR s dostatečnou kvalifikovanou pracovní silou. Postupný vývoj na světovém trhu ovšem posouvá rozsáhlejší investice v některých odvětvích do ještě levnějších zemí, a tak se česká ekonomika bude muset přizpůsobit novým trendům a sama hledat partnery v rozvíjejících se ekonomikách, což i českým podnikům umožní zefektivnit jejich dodavatelsko-odběratelské vztahy.
- *Posun ve významu částí hodnotového řetězce:* Budoucí vývoj ekonomiky země ovlivní i význam, jaký mají z hlediska přidané hodnoty a náročnosti na profese a kvalifikace jednotlivé části tzv. hodnotového řetězce výroby a služeb. Hodnotový řetězec představuje souhrn navazujících činností, ze kterých se skládá cesta nového výrobku či služby od dodavatele k odběrateli. V současné době je česká ekonomika orientována na pracovně náročnější části tohoto procesu (konstrukce, výroba a montáž). Z dlouhodobého hlediska je nutné se orientovat především na oblasti nápadů, inovací, CRM a marketing, což v konečném důsledku přinese podnikům mnohem vyšší konkurenceschopnost a potenciál pro budoucí rozvoj. [24]

2.1.4 Trh práce: ČR v porovnání s ostatními zeměmi EU

Na konci 3. čtvrtletí roku 2008 provedl Eurostat průzkum týkající se míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve všech zemích Evropské unie. Výsledkem tohoto šetření bylo pro Českou republiku velmi pozitivní zjištění, že ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie patří mezi země s nadprůměrnou intenzitou zaměstnanosti. [6]

2.1.4.1 Vývoj zaměstnanosti

Podle výše zmíněného průzkumu byla míra zaměstnanosti 15-64letých v České republice vyšší než v úhrnu za 27 členských států. Z provedeného šetření je patrné, že rozdíly mezi zeměmi EU jsou značné, a to nejen z hlediska míry za celou skupinu 15 - 64letých, ale i v porovnání zaměstnanosti žen a mužů.

Ve srovnání se sousedními zeměmi má vyšší míru zaměstnanosti dlouhodobě pouze Rakousko a Německo, dle očekávání jsou výsledky v Polsku a na Slovensku podstatně nižší.

Pro ekonomiku ČR je typický vysoký podíl zaměstnanosti v sekundárním sektoru (tzn. v průmyslu a stavebnictví), tento podíl je nejvyšší ze všech zemí EU 27 a přibližuje se mu pouze podíl tohoto sektoru na celkové zaměstnanosti na Slovensku. Kromě ČR a jejich východních sousedů je vysoký podíl pracujících v tomto sektoru ještě v Estonsku, Rumunsku a Maďarsku, ovšem tyto tři země jsou silně poznamenány zhoršující se ekonomickou situací.

Velmi negativních výsledků dosahuje Česká republika zejména v oblasti služeb, která se vyznačuje mnohem nižší zaměstnaností, než je tomu v průměru za EU27. Jedná se zejména o oblasti zdravotní a sociální péče a v oblasti pronájmu nemovitostí. V ČR pracuje 4,3x více osob ve zpracovatelském průmyslu než ve zdravotnictví a v oblasti sociální péče, což se zcela liší od aktuální situace ve skandinávských zemích.

Česká republika patří v současné době mezi země s nadprůměrným podílem podnikatelů, což je výsledkem především mimořádně vysokého počtu samostatně pracujících opět zejména v oblasti stavebnictví. Pouze 8 z 27 států EU vykázalo ve 4. čtvrtletí roku 2008 vyšší podíl podnikatelů bez zaměstnanců na celkové zaměstnanosti než Česká republika. Země, které v této oblasti předčily ČR, se vyznačují především rozvinutým cestovním ruchem a rozvinutým maloobchodem. Jedná se tedy hlavně o Španělsko, Kypr, Itálii, Řecko a navíc Portugalsko. Další země, které ČR v oblasti podnikání předběhly, jsou Polsko a Rumunsko, ve kterých ovšem vyplývá značný podíl podnikatelů z velmi vysokého počtu malých hospodářství v primárním sektoru, tj. v zemědělství. [6]

2.1.4.2 Vývoj nezaměstnanosti

Co se týče nezaměstnanosti, její vývoj má v České republice velmi podobný trend jako vývoj v Evropské unii. Ačkoliv se recese – ve smyslu poklesu ekonomického výkonu –

považuje již za minulost, její dopady nás teprve čekají, a to nejen v oblasti veřejných financí, ale také na trhu práce.

Dosavadní vývoj situace je přesto stále o něco příznivější než se očekávalo, což se dá vysvětlit využitím krátkodobých opatření hospodářské politiky, společně s uplatněním „anti-propouštěcích“ nástrojů na trzích práce v některých členských zemích, i když stále se očekává, že firmy zvýší proces propouštění, a tak míra nezaměstnanosti v letošním roce ještě poroste. [30]

Historické zkušenosti sice ukazují, že nárůst nezaměstnanosti po finanční krizi se obvykle stává trvalejší, nicméně díky příznivým dopadům nedávno provedených reforem trhů práce, které některé členské země EU již uskutečnily, by se trhy práce mohly stát flexibilnější a odolnější vůči krizovým dopadům. [11]

2.1.5 Kontroly a nelegální zaměstnávání cizinců

Aktuální situace na trhu práce má také svou stinnou stránku, kterou představuje nelegální zaměstnávání cizinců.

Podnikatelé i cizinci se k této variantě upírají mnohdy neradi, ale z mnoha důvodů, ať už legislativních či jiných, je pro ně výhodnější zákon porušit, třebaže pak musí čelit mnoha rizikům, postihům a dalším nepříjemnostem.

Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s dalšími organizacemi se snaží nelegálnímu zaměstnávání cizinců zabránit, a to především kontrolami, zavedením informační povinnosti zaměstnavatelů a pravidelným vypracováváním *Hodnocení působení zahraničních pracovníků na trhu práce České republiky*, které vychází především z údajů a poznatků o zahraničních pracovnících získaných od úřadů práce.

V roce 2008 bylo provedeno celkem 11 724 kontrolních akcí u zaměstnavatelů, z nichž 1 933 tvořili zaměstnavatelé, kteří zaměstnávali i zahraniční pracovníky (16,49 % z celkového počtu). Při kontrolách u těchto zaměstnavatelů bylo pochybení objeveno u 537 z nich, což představuje téměř 28 % případů. [20]

Kontrolní úřady se rovněž zaměřily na zahraniční pracovníky. Z celkového počtu 24 203 zkontrolovaných zahraničních pracovníků bylo pochybení zjištěno u 6 515 osob, z toho u 2 342 cizinců byla zjištěna nelegální práce. Za porušení právních předpisů kontrolní úřady udělily 1002 pokut v celkové výši 30 213 400 Kč.

Kontroly také prokázaly, že nejpočetnější skupinu nelegálně zaměstnávaných zahraničních pracovníků podle jejich státní příslušnosti tvořili v roce 2008 občané Slovenska, Ukrajiny a Vietnamu. Podle klasifikace ekonomických činností (CZ NACE) v tomtéž roce nelegálně pracovalo nejvíce pracovníků ve zpracovatelském průmyslu, ve stavebnictví, v administrativních a podpůrných činnostech.

Zcela pozitivním závěrem je zjištění, že výsledky kontrolní činnosti neprokázaly, že by v roce 2008 docházelo v České republice k výraznějšímu porušování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů legálně zaměstnávajících cizince. [20]

2.1.5.1 Cíle kontrol pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců

Nelegální zaměstnávání cizinců představuje pro zaměstnavatele nejen porušování právních předpisů, rovněž se tím dopouští daňových úniků a vystavují zaměstnance riziku vyhostění ze země, které jsou ovšem cizinci ochotni podstoupit, protože vidina zaměstnání a příjmu pro rodinu je pro ně důležitější než riziko samotné.

Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců (dále jen MOPNZC), který je součástí Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, se proto zaměřuje na pravidelné kontroly zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají i zahraniční pracovníky.

Jednou z hlavních součástí jejich činnosti je sledování vývoje situace na českém trhu práce, a to především v souvislosti s dopadem hospodářské krize. MOPNZC se snaží celou situaci nejen monitorovat, ale rovněž navrhnout efektivní opatření k řešení vzniklé situace a vyhodnocovat dopad přijatých opatření, stejně jako dopad legislativních změn zavedených novelou zákona o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2009. [20]

MOPNZC dále projednává zdokumentované metody obcházení zákona o zaměstnanosti a navrhuje protiopatření, stejně tak jako se zaměřuje na důkladné kontroly agentur zprostředkovávajících zaměstnání pro cizince s posíleným dohledem a účinnějším postihem neseriózních zprostředkovatelských subjektů.

Tento orgán se rovněž zabývá možnými dopady nově zavedeného trestního činu neoprávněného zaměstnávání cizinců - § 342 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníka, který nabyl účinnosti 1. ledna 2010. [20]

3 Zaměstnávání cizinců v ČR

Zaměstnávání cizinců, to znamená těch, kteří nejsou občany České republiky, nerozumí česky a nemají zde své rodinné zázemí, přináší jako všechno ostatní své výhody i nevýhody.

Cizinci, kteří se snaží vstoupit na český trh práce, musejí překonávat mnoho legislativních i administrativních bariér a zároveň i bariéry socio-kulturního charakteru. Oproti místním uchazečům o zaměstnání mají velkou nevýhodu, protože nemluví česky, někdy se také může stát, že jim zaměstnavatel neuzná vzdělání, kterého dosáhli ve své rodné zemi, neznají místní podmínky zaměstnávání a zdejší zvyky. Všechny zmíněné bariéry, ale i mnohé další překážky vedou k tomu, že cizinci raději volí jinou formu zaměstnání, například podnikání či domácí práce. [6]

Pro zaměstnavatele ale představuje zaměstnávání cizinců velkou výhodu, a to zejména proto, že mnoho z nich je ochotno pracovat za horších podmínek, než které by museli nabídnout českým zaměstnancům a při nižší odměně, než kterou by jim museli vyplácet, a to přesto, že je to nelegální. Jako příklad můžeme uvést zaměstnávání ukrajinských dělníků na stavbách či zdravotních pracovníků ze Slovenska.

Problematika zaměstnávání cizinců je spojena také s další oblastí, a to se vznikem agentur zprostředkávajících kontakt mezi zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání. V současné době se rozvíjí především tzv. *klientský systém*, což je jakási „ochrana“ určitého počtu dělníků jedním klientem, který zařizuje veškeré administrativní úkony a za své služby si ze mzdy dělníků odvádí určité procento, nebo například tzv. *servis*, poskytující překladatelské a zprostředkovatelské služby vietnamským občanům. Je třeba zdůraznit, že díky složitější struktuře zaměstnávání cizinců (přes zprostředkovatele) vzniká také prostor pro přijímání různých úplatků, pro vznik nedorozumění vinou zprostředkovatele a také některé další ilegální aktivity. Na druhou stranu hlavními výhodami systému je důkladnější prověření všech zúčastněných subjektů, minimalizace komplikací při jednání s příslušnými institucemi a také možnost vyhnout se mnoha rizikům plynoucím z nelegálních postupů. [6, 25]

Mnohé studie dokazují, že zahraniční pracovníci a jejich působení na trzích práce nejen v ČR, ale i v jiných státech světa, značně prospívají jejich ekonomickému růstu a často vyplňují mezery na mnohdy ne zcela funkčním a flexibilním trhu práce. [6]

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

Třebaže i na občany jiných členských zemí EU, EHP a Švýcarska platí výše zmíněné zejména jazykové bariéry při zaměstnání v ČR, po právní stránce je proces zcela bezproblémový, protože tito občané nejsou z pohledu zákona o zaměstnanosti považováni za cizince, a tak v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané ČR.

Stejně právní postavení se rovněž vztahuje na rodinné příslušníky občana ČR, kteří nejsou státními příslušníky ČR ani jiného členského státu EU, pokud zákon nestanoví jinak.

Ze základních práv členství EU tedy vyplývá, že občané EU a jejich rodinní příslušníci mají právo žít, pracovat a studovat v jiných členských zemích EU, než je země jejich původu, bez jakéhokoliv omezení, a proto *nepotřebují pro účely zaměstnání na území ČR povolení k zaměstnání*. [17]

3.2 Výhody a nevýhody zaměstnávání cizinců

Zaměstnávání cizinců přináší zaměstnavateli mnoho výhod, stejně jako je spojeno s mnoha komplikacemi a nevýhodami. Pak už záleží čistě na zaměstnavateli, zda se mu zaměstnání cizinců vyplatí a zda to pro něj bude efektivní. Musí zhodnotit nejen přínosy, které mu zaměstnanec svými znalostmi a schopnostmi může přinést, ale rovněž musí zhodnotit, zda je spolupráce realizovatelná a zda není nelegální.

3.2.1 Výhody zaměstnávání cizinců

V dnešní době, kdy hranice státu představují už pouze geografické rozdělení území a kdy nemusíme překonávat téměř žádné politické bariéry při obchodování, cestování, komunikaci, je zcela běžné vybírat zaměstnance podle jejich znalostí, kvalit, chování a dalších kritérií, ovšem bez ohledu na zemi původu a občanství.

V poslední době, kdy se společnosti zaměřují především na marketing a kladou velký důraz na orientaci na zákazníka, je pro ně velmi důležité zajistit kvalitní servis pro klienty z celého světa, někdy i 24 hodin denně 7 dní v týdnu. K těmto účelům společnosti zaměstnávají obvykle rodilé mluvčí, protože se jdnak vyhnou mnoha jazykovým bariérám a navíc to zvýší hodnotu a kvalitu poskytovaných služeb, pokud si najmou zároveň odborníky v daném oboru, a v konečném důsledku se také zvýší prestiž společnosti.

Za velkou výhodou při zaměstnávání cizinců, a to zejména při obchodování s podniky ze země jejich původu, vnímám fakt, že znají nejen jazyk, kterým se v dané zemi mluví, ale rovněž tamní podmínky a zvyky obchodování, takže se předejde zbytečným nedorozuměním a problémům. Pro naše obchodní partnery je naopak jistě velmi příjemné a atraktivní, že s nimi komunikuje někdo původem z jejich země, obvykle to ještě utuží a posílí obchodní vztahy.

Při hodnocení výhod a nevýhod zaměstnávání cizinců je velmi důležité si uvědomit, o koho se jedná. Mnohdy můžeme mezi velké výhody zařadit i odlišné, třeba i vyšší vzdělání a větší rozsah znalostí a dovedností nového zaměstnance, což jistě společnost obohatí, především poskytneme-li cizinci prostor pro jeho nápady a inovace. Další příklady můžeme uvést v oblasti medicíny, kdy špičkoví kvalifikovaní lékaři cestují po světě a předávají své odborné zkušenosti a znalosti tamním kolegům. [26]

3.2.2 Nevýhody zaměstnávání cizinců

To, co se v jednání s obchodními partnery může jevit jako velká výhoda, může naopak v samotné společnosti způsobit nedorozumění a komplikace – a to především samotné

kulturní rozdíly. Spolupráce lidí s různým kulturním původem a zázemím vyžaduje mnohem větší toleranci, přizpůsobivost a ochotu přijímat odlišné prvky jednání, komunikace a spolupráce.

Setkávání mnoha kultur a lidí s různým národnostním původem s sebou nese riziko, že dojde ke sporům a národnostní nesnášenlivosti, ale vždy záleží pouze na jednotlivcích a jejich postoji k dané situaci. [19]

3.3 Postup při zaměstnávání cizinců na území ČR

Zaměstnávání cizinců v podstatě představuje velmi podobný proces jako zaměstnávání občanů České republiky, přesto s sebou přináší pár legislativních a formálních překážek, které musí být vyřešeny ještě před vznikem pracovního poměru.

Tyto formality se týkají především uchazečů o zaměstnání, kteří nejsou původem ze země EU/EHP nebo Švýcarska, protože na ty pohlíží český právní systém jako na občany ČR, tzn. že se mohou ucházet o zaměstnání v ČR bez jakýchkoliv legislativních překážek, což vyplývá především s ustanovení jedné ze čtyř základních svobod vnitřního trhu EU. [31]

Podmínky zaměstnávání cizinců v ČR jsou stanoveny zákonem o zaměstnanosti, podle kterého cizinci nebo osoby bez státní příslušnosti mohou být zaměstnány na území ČR za předpokladu, že jim bylo uděleno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, přičemž o povolení k zaměstnání cizince rozhoduje vždy úřad práce, v jehož územní působnosti bude zaměstnávání vykonáváno.

Výjimku z ustanovení ve výše uvedených odstavcích mají občané Slovenské republiky, kteří jsou zaměstnání na území ČR na základě Smlouvy mezi ČR a SR o vzájemném zaměstnávání občanů č. 227/1993 Sb.

3.3.1 Povinnosti zaměstnavatele

Možnost získat zaměstnance ze zahraničí je omezeno zákonem stanovenou podmínkou, že cizince lze přijmout na pracovní místo, které je zaměstnavatelem nahlášeno na úřadu práce jako volné a na které nelze přijmout občana ČR, zejména uchazeče o zaměstnání, přičemž volnými pracovními místy rozumíme nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance.

Žádost o povolení získat zaměstnance ze zahraničí podává zaměstnavatel u úřadu práce v místě výkonu práce budoucího zaměstnance. Pokud to ÚP vyžaduje, musí rovněž doložit, jakým způsobem nedostatek pracovních sil již řešil a bližší charakteristiku činnosti, na kterou bude cizinec přijímán.

Předpokladem pro udělení povolení získávat zaměstnance ze zahraničí je, že zaměstnavatel nabídne cizinci tytéž pracovní a mzdové podmínky obvyklé u občana ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními a pracovními smlouvami a že bude cizinec sociálně a zdravotně pojištěn. [17, 18]

3.3.2 Povinnosti zaměstnance-cizince

Rovněž pro zaměstnance vzniká mnoho povinností, které musí splnit ještě před uzavřením pracovní smlouvy se zaměstnavatelem se sídlem na území ČR. Cizinec musí taktéž požádat jak o povolení k pobytu, tak o povolení k zaměstnání.

O tato povolení žádá cizinec v případě, který chce být zaměstnán na území ČR v pracovněprávním vztahu u tuzemské právnické nebo fyzické osoby, nebo pokud je v pracovněprávním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, který jej vysílá k výkonu práce na území ČR na základě obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemským obchodním partnerem.

K výše uvedené žádosti o povolení přikládá cizinec fotokopii cestovního dokladu obsahující identifikační údaje žadatele, úředně ověřenou kopii dokladu o profesní

způsobilosti pro obor, případně i zdravotní průkaz, je-li k výkonu práce nutný. Povolení k zaměstnání se vydává na dobu určitou, maximálně však na dobu dvou let, přičemž cizinec může o povolení žádat opakovaně. Povolení k zaměstnání je nepřenositelné a obsahuje údaje týkající se zaměstnavatele, místa výkonu práce, druhu práce, doby trvání práce.

Na všechny cizince zaměstnané u zaměstnavatele se sídlem na území ČR se vztahují platné právní předpisy ČR, a to po celou dobu jeho zaměstnání. Jedná se zejména o zákoník práce, ale i mzdové předpisy a předpisy o všeobecném zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení.

V souladu se *zákonem o správních poplatcích* podléhá podání žádosti cizince o vydání povolení k zaměstnání správnímu poplatku ve výši 500 Kč, následné prodloužení povolení k zaměstnání je zpoplatněno částkou 250 Kč³. [2]

3.3.3 Výjimky při udělování povolení k zaměstnání

Každý žadatel o práci, který není občanem ČR, EU/EHP a Švýcarska, případně jejich rodinným příslušníkem má v pracovně-právních vztazích stejné právní postavení, jako občané ČR za podmínky, že jim bylo uděleno již dříve zmiňované povolení k zaměstnání a povolení k pobytu na našem území.

Existují však situace, kdy má cizinec udělenou výjimku z obecného režimu povolování zaměstnání (§ 98 zákona č. 435/2004 Sb.), a to tehdy:

- má-li trvalý pobyt na území ČR
- byl mu udělen azyl
- je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace
- jehož výkon práce je na území ČR pouze příležitostný a jedná se zároveň o specifickou činnost, přičemž obě podmínky musí být splněny současně

³ Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, Položka 9 b), c).

- o němž to stanoví mezinárodní smlouva, již je ČR vázána a která byla vyhlášena ve Sbírce zákonů (jedná se o zaměstnávání občanů Slovenské republiky)
- zaměstnaného v mezinárodní hromadné dopravě
- akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků
- který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona
- který vykonává práci v rámci přípravy na budoucí povolání ve školách a školských zařízeních zařazených do sítě škol, předškolních a školských zařízení nebo
- který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie. [33]

Na základě § 97 zákona č. 435/2004 Sb. se cizincům udělí povolení k zaměstnání i bez ohledu na situaci na trhu v níže uvedených případech, a to zejména proto, že nemohou ohrozit náš trh práce nebo jiné specifické skupiny:

- pokud vykonává v ČR soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve výzkumných institucích
- pokud bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), na dobu nejdéle 1 roku. Toto období může být prodlouženo, nejdéle však na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v České republice.
- do 26 let věku zaměstnaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní
- pokud je duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti registrované v ČR
- o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána
- pokud mu bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu

- pokud je osobou požívající doplňkové ochrany podle zvláštního právního předpisu [33]

3.3.4 Cizinci, kteří nepatří pod režim zákona o zaměstnanosti

Existuje rovněž několik případů, kdy cizinec nespadá pod režim zákona o zaměstnanosti v ČR. Jedná se především o případy, kdy:

- cizinci provozují pracovní činnosti na základě živnostenského oprávnění (podnikatelé)
- cizinec vykonává na území ČR činnost v rámci výměnných stáží studentů a mladých absolventů VŠ, a to především za následujících podmínek:
 - pokud přijede za účelem vzdělávání (včetně celoživotního)
 - pokud pracovní výkon je součástí tohoto vzdělávání
 - příjem cizince na území ČR není odvozen od jeho pracovního výkonu a podmínky poskytování tohoto příjmu jsou založeny smlouvou se zahraniční vysílající organizací (např. formou stipendia) a nikoliv smlouvou pracovní nebo jinou individuálně sjednanou pracovněprávní dohodou s právnickou nebo fyzickou osobou se sídlem na území ČR [17]

3.3.5 Zelené karty

Tak, jak se postupem času zjednodušují veškeré procesy a legislativní překážky se zmenšují, rovněž i v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků došlo k výraznému zjednodušení procesu, a proto byl od 1. ledna 2009 zaveden systém Zelených karet, které usnadní přístup na trh práce cizincům, kteří mají kvalifikaci, po které je v České republice poptávka. [15]

Zelená karta představuje povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území České republiky. Cizinec, který Zelenou kartu získá, má právo jednak na území ČR pobývat a dále pak být zaměstnán na pracovní pozici, na kterou byla zelená karta vydána. Dá se říci, že zelená karta spojuje povolení k pobytu s povolením k zaměstnání, přičemž se vydává ve 3 typech:

- Typ A: pro vysokoškolsky kvalifikované pracovníky a klíčový personál (na dobu až 3 roky s možností prodloužení)
- Typ B: pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen (na dobu až 2 roky s možností prodloužení)
- Typ C: pro ostatní pracovníky (na dobu až 2 roky bez možnosti prodloužení)

Zelená karta je určena pro občany ze zákonem stanovených zemí: Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko a Ukrajina. [5]

Občané zemí EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska zelenou kartu nepotřebují, neboť zákon o zaměstnanosti na ně nepohlíží jako na cizince a při žádosti o zaměstnání mají stejná práva a stejné postavení jako občané ČR.

Pokud jsou uchazeči z jiných než výše uvedených zemí a nevztahuje se na ně žádná zákonem stanovená výjimka, musí si pro práci v České republice požádat o povolení k zaměstnání. [5]

3.3.5.1 Postup pro získání zelené karty

Česká republika se snaží celý proces maximálně zjednodušit, a tak žadatel zelené karty musí projít následujícími kroky:

1. *Žadatel si musí najít vhodné pracovní místo:* Vzhledem k tomu, že zelená karta se vydává na konkrétní pracovní místo, musí žadatel předem přesně vědět, u které společnosti bude zaměstnán. Žadatel může kontaktovat konkrétní společnost, případně práci získat pomocí online databáze – Registru vhodných míst pro zelené karty.

2. *Následně musí podat žádost:* Příslušná žádost se podává na zastupitelském úřadu České republiky na stanoveném formuláři spolu s předložením platného cestovního dokladu, 2 fotografiemi a doklady k prokázání vzdělání, odborné kvalifikace, to vše v originále a v úředně ověřeném překladu do českého jazyka. Za přijetí žádosti se na zastupitelském úřadu zaplatí poplatek 1000 CZK v příslušném ekvivalentu v cizí měně.

Žádost je postoupena na odbor azylové a migrační politiky MV, který ji posoudí a rozhodne, zda-li ji vyhoví.

3. *Komunikace s budoucím zaměstnavatelem:* Třebaže k vydání zelené karty není nutný souhlas zaměstnavatele, je v zájmu žadatele, že se s ním spojí, zašle mu svůj životopis, případně motivační dopis a číslo žádosti o zelenou kartu.

4. *Příjezd do České republiky:* Zastupitelský úřad žadatele kontaktuje obvykle během 2 měsíců od podání žádosti a pokud jí bylo vyhověno, vydá rovněž vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí zelené karty a cizinec může do České republiky přicestovat, vyřídit veškeré nutné dokumenty a kontaktovat svého budoucího zaměstnavatele. [5]

3.3.6 Povolení k zaměstnání nebo zelená karta?

Vzhledem k tomu, že existuje více variant, je velmi důležité, aby se jak cizinec, tak zaměstnavatel zorientovali v možnostech a správně zvolili, zda je potřeba vyřídit povolení k zaměstnání, zda postačí zelená karta, nebo není třeba vůbec nic vyřizovat a cizinec může u nás pracovat bez jakéhokoliv povolení.

Jak povolení k zaměstnání, tak zelená karta se vydávají vždy na konkrétní pracovní místo u konkrétního zaměstnavatele, přičemž zákon nestanovuje, že by na konkrétní místo bylo nutné vyřídit jednu z výše uvedených variant. Záleží tedy přímo na zaměstnavateli.

Hlavní rozdíly nalezneme v následující tabulce: [4]

	Povolení k zaměstnání	Zelená karta
rozlišení podle kvalifikace	Vydává se pouze jeden typ povolení, bez ohledu na požadovanou kvalifikaci.	Rozlišují se 3 typy podle kvalifikace: Typ A: pro pracovníky s VŠ vzděláním a klíčový personál Typ B: pro pracovníky min. vyučené Typ C: ostatní pracovníci
jak dlouho trvá vyřízení	Kromě povolení k zaměstnání, musí si současně vyřídit povolení k pobytu za účelem zaměstnání.	Zahrnuje v sobě povolení k pobytu i k zaměstnání, samotné vyřízení trvá kratší dobu.
zveřejnění volného místa	Zaměstnavatel může informovat úřad práce, že má zájem přijmout cizince.	Zaměstnavatel musí souhlasit s uveřejněním volného místa v centrální evidenci volných míst obsaditelných držiteli zelené karty.
výběr zaměstnance	Před udělením povolení je potřeba souhlas zaměstnavatele, že cizince přijme na volné pracovní místo (vždy předem ví, komu se povolení vydává).	Vyjádření zaměstnavatele předem se nevyžaduje. Cizincům se doporučuje, aby zaměstnavatele kontaktovali předem, přestože to není podmínkou vydání zelené karty.
délka povolení	Maximálně 2 roky, přičemž lze prodloužit nejvýše o 2 roky.	A: 3 roky, prodloužení o 3 roky B: 2 roky, prodloužení o 3 roky C: 2 roky, nelze prodloužit

Tab. 1: Povolení k zaměstnání nebo zelená karta? [3]

3.3.7 Ukončení platnosti povolení k zaměstnání

Jak již bylo uvedeno, povolení k zaměstnání se vydává na dobu určitou, maximálně na dobu dvou let, přičemž v určitých případech může být tato doba prodloužena. Zákon o zaměstnanosti vymezuje další případy, kdy platnost povolení k zaměstnání zaniká:

- skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu
- neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění povolení k pobytu za účelem zaměstnání z jiných důvodů (o této skutečnosti bude ÚP informován Policií ČR)

V případě ukončení platnosti povolení k zaměstnání končí i účel pobytu cizince a ten se obvykle vrací do země trvalého pobytu. [17]

3.3.8 Zákaz vydání povolení k zaměstnání

Zákon⁴ také vymezuje případy, kdy není možno cizinci povolení k zaměstnání vydat. Jedná se zejména o situaci, kdy cizinec požádal v České republice o udělení mezinárodní ochrany, a to po dobu 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany. Povolení k zaměstnání rovněž nelze vydat v případě, kdy cizinec nesplňuje některou z podmínek stanovených zákonem pro vydání povolení k zaměstnání. [17]

3.3.9 Legislativní změny při zaměstnávání cizinců

Jako každá oblast, i oblast zaměstnávání cizinců se neustále vyvíjí a mění, právní úpravy se novelizují, zjednodušují, upravují a přizpůsobují aktuálnímu vývoji na trhu práce, vývoji celosvětového hospodářství a politické situaci.

V roce 2008 byl přijat zákon č. 382/2008 Sb., který novelizoval zákon o zaměstnanosti a přinesl několik novinek v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků:

⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších zákonů, § 99

- maximální doba platnosti povolení k zaměstnání byla prodloužena na 2 roky, stejně jako doba jeho prodloužení
- nová právní úprava rovněž zavedla nový typ dlouhodobého povolení k pobytu za účelem zaměstnání. Jedná se o tzv. zelené karty, které vydává Ministerstvo vnitra ČR, ve výše zmíněných 3 kategoriích
- nová právní úprava rovněž zrušila povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí
- povolení k zaměstnání na základě novely od 1. ledna 2009 již nově nepotřebují cizinci:
 - kteří se na území ČR soustavně připravují na budoucí povolání
 - kteří získali střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři⁵ nebo vysokoškolské vzdělání⁶
 - kteří na území ČR pobývají na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití s cizincem
- novela zvýšila maximální výši pokuty za umožnění nelegální práce na 5 000 000 Kč [22]

⁵ Zákon č. 561/2004 Sb., tzv. „školský zákon“

⁶ Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách

PRAKTICKÁ ČÁST

4 Analýza problému

Téma své diplomové práce jsem si vybrala na základě svých několikaletých zkušeností v oblasti pomáhání cizincům.

Mé první zkušenosti se zahraničními studenty se datují do roku 2006 a již v té době jsem si začala uvědomovat, jak je důležité *otevřít se světu* a že trend budoucnosti spočívá v globalizaci a v mezinárodní spolupráci společností i národů. Třebaže se někteří lidé domnívají, že cizinci nám pouze „*berou práci*“, není tomu vždy tak a každý schopný jedinec může společnosti vždy něco přinést a o něco ji obohatit.

Intenzivně jsem se v této oblasti začala realizovat v roce 2008, kdy jsem se stala *referentkou pro mobilitu* a prostřednictvím Mezinárodního studentského klubu VUT v Brně (dále jen klub) jsem začala pomáhat zahraničním studentům, kteří přijíždějí na Vysoké učení technické na krátkodobé studijní pobyty, především v rámci programu LLP Erasmus.

Jak jsem postupně pronikala do oblasti pomoci studentům, začala jsem si čím dál více uvědomovat, jak by se v budoucnosti dala rozšířit nabídka služeb, které VUT zahraničním studentům nabízí.

Je velmi důležité si uvědomit skutečnost, že ačkoliv každý semestr se zahraniční studenti mění, tak univerzitní pracovníci a členové klubu zde působí několik let, a je pro ně mnohem jednodušší navázat dlouhodobější kooperaci se společnostmi, které by měly zájem zahraniční studenty zaměstnat. Na druhé straně existuje mnoho společností, které hledají zaměstnance, rodilé mluvčí cizího jazyka, jen na určitý projekt – na dobu několika týdnů nebo měsíců, a tak je pro ně mnohem jednodušší najít tyto zaměstnance prostřednictvím někoho, kdo je s nimi v častém kontaktu a může jim snadno tuto nabídku práce zprostředkovat.

VUT v Brně patří mezi tradiční technické univerzity se zvučným jménem, a proto pro mnohé společnosti představují naši absolventi kvalitní potenciální zaměstnance.

Mezi hlavní přednosti univerzity patří její neustálý rozvoj, orientace na vědu a výzkum, rozsáhlé investice do kvalitního vybavení laboratoří a učeben a v neposlední řadě její internacionalizace. V praktické části své diplomové práce se zaměřím na poslední zmíněnou oblast.

Na základě svých zkušeností se pokusím navrhnout cesty, jak by se prostřednictvím Mezinárodního studentského klubu dala rozšířit kooperace mezi univerzitou, společnostmi a zahraničními studenty, což by v konečném důsledku přineslo nejen obrovský přínos pro studenty, ale zároveň by to zvýšilo prestiž univerzity a otevřelo další možnosti jejího rozvoje.

Vzhledem k tomu, že členové klubu jsou obvykle první osobu, se kterou se zahraniční studenti po příjezdu do Brna setkají, jsou určitými reprezentanty univerzity a snaží se dělat dobré jméno univerzitě v rámci zahraniční komunity. Domnívám se, že pokud by VUT v Brně zastoupené Oddělením mobility programů začalo intenzivněji spolupracovat s klubem na koordinaci poptávky a nabídky pracovních míst mezi lokálními firmami a zahraničními studenty, přineslo by to velmi pozitivní ohlasy a příznivé výsledky všem zúčastněným.

5 Dotazníkové šetření

Jak již bylo několikrát zmíněno, ve své práci jsem se zaměřila na problematiku zaměstnávání cizinců v České republice (v praktické části především zahraničních studentů), a proto jednou z velmi důležitých součástí mé práce bylo také šetření, zda vůbec cizinci o práci v ČR mají zájem a co vidí jako největší překážku při hledání zaměstnání v České republice.

Dotazník, který obsahoval 11 otázek, jsem rozeslala na 150 studentů ze zahraničí, převážná většina respondentů byla rezidenty zemí Evropské unie, dále pak z Turecka,

Ruska, Ukrajiny a Norska. Všichni dotazovaní přijeli do Brna na krátkodobý studijní pobyt, a tak byli velmi dobře seznámeni s místním prostředím, kulturním zázemím a životními podmínkami, a tak mohli poměrně objektivně posoudit, zda by zde chtěli pracovat, což mi v konečném důsledku poskytlo podklady k tomu, abych se zabývala otázkou, zda má vůbec cenu snažit se o navázání kontaktů se společnostmi, které zaměstnávají cizince a zprostředkovat tyto kontakty zahraničním studentům.

Vzhledem k tomu, že se již několik let se pohybuji na poli práce se zahraničními studenty, snažila jsem se otázky položit velmi stručně, jednoduše a jednoznačně, aby nemohlo dojít k nedorozumění, ať už kvůli jazykové nebo kulturní bariéře. Rovněž jsem otázky položila tak, aby na ně respondenti mohli odpovědět jednou z nabídnutých odpovědí, případně pouze doplnit krátký komentář.

Ze svých zkušeností nejen se zahraničními studenty rovněž vím, že dotazník nesmí být příliš dlouhý, jinak přestane většinu respondentů zajímat a v konečném důsledku ho přestanou vyplňovat, případně se sníží jejich pozornost a odpovědi nemají dostatečnou vypovídající hodnotu.

Nejdůležitější v tomto případě ovšem byla jazyková stránka dotazníku – vzhledem k tomu, že jsem se dotazovala studentů z celé Evropy, otázky byly položeny jednoduchou angličtinou, aby jim porozuměli všichni dotazovaní a nedošlo tak ke zbytečné oboustranné desinterpretaci.

Celé dotazníkové šetření jsem provedla pomocí internetové dotazníkové služby *vyplnto.cz*, která umožňuje vytvořit zdarma libovolně dlouhý dotazník pro jakýkoliv počet respondentů na dobu 1 měsíce. Zároveň je možné položit otázky uzavřené, polootevřené i otevřené, s nabídkou jedné nebo i více možných odpovědí, s následnou možností filtrování odpovědí podle různých kritérií, takže k mým účelům byla tato služba plně postačující.

Můj dotazník byl otevřen v období 7. ledna až 6. února 2010. Po vytvoření online průzkumu jsem odkaz s dotazníkem rozeslala na vybranou skupinu zahraničních

studentů, kteří v Brně pobývali za účelem krátkodobého studijního pobytu od roku 2007 do roku 2010.

Z celkově oslovených 150 zahraničních studentů dotazník vyplnilo 82 respondentů, což představuje necelých 55 % z dotázaných, přičemž největší problém shledávám především v tom, že email, ve kterém jsem respondentům celý projekt představila a který obsahoval odkaz s dotazníkem, byl označen a vyfiltrován jako spam, a proto se k mnoha studentům ani nedostal. Asi 60 respondentů jsem kontaktovala pomocí sociální sítě Facebook, takže tady k podobnému problému nedošlo. Několik studentů se mi ozvalo až po uzavření dotazníku, takže bohužel jejich odpovědi už do vyhodnocení nemohly být započítány.

Před samotným zahájením dotazníkového šetření jsem si pomocí 7 studentů ověřila, zda jsou otázky koncipovány srozumitelně, jednoznačně a jasně, zároveň mi pre-testeři pomohli některé otázky upravit tak, aby byly přijatelnější pro respondenty a měly větší vypovídající hodnotu v konečném hodnocení dotazníku.

Vzhledem k tomu, že dotazník bylo možné vyplňovat pouze online a odpovědi se setřídily pouze podle otázek, nikoliv podle respondentů, byl zcela anonymní. S mnoha studenty jsem se ovšem o celém projektu bavila osobně, takže vím, jak se na celou situaci dívají, jaký je jejich názor, jaké jsou jejich požadavky a že pomoc ze strany univerzity by určitě přivítali.

Jak jsem již výše uvedla, celý dotazník byl pouze v anglickém jazyce, vzor dotazníku uvádím v originále v příloze.

5.1 Cíle dotazníku

Na poli práce se zahraničními studenty se pohybuji již od roku 2006 a mým hlavním cílem je především studentům pomáhat, řešit jejich každodenní problémy, a to už před příjezdem do ČR, tak i během pobytu a po návratu do jejich rodné země.

Během této doby jsem se setkala s mnoha studenty, kteří si svůj pobyt v České republice chtěli prodloužit, a to jak z osobních důvodů, tak za účelem zvýšení jejich pracovních zkušeností, a proto se snažili najít si práci, aby si mohli svůj pobyt financovat, ovšem z mnoha důvodů (legislativní, jazykové bariéry) se jim práci nepodařilo sehnat, což mě přivedlo na myšlenku, že by bylo určitě velmi užitečné a přínosné, snažit se těmto studentům pomoci. V konečném důsledku by to mohlo mít obrovský přínos jak pro společnosti, které tyto studenty zaměstnají, tak pro samotné studenty, kteří si tím zvýší kvalifikaci, naučí se pracovat v interkulturním prostředí a nepochybně to bude mít i velký vliv na rozvoj jejich obzorů a znalostí. Nepochybně to zvýší i prestiž univerzity a otevrou se jí další možnosti na poli mezinárodní spolupráce.

Cílem mého dotazníkového šetření pak bylo především potvrdit či vyvrátit mou hypotézu, zda studenti mají zájem o práci v České republice a zda by bylo přínosné jim zprostředkovat kontakty na různé společnosti a agentury.

5.2 Výsledky a analýza dotazníkového šetření

Jak již bylo uvedeno dříve, dotazníkové šetření bylo provedeno mezi 150 zahraničními studenty, přičemž dotazník vyplnilo 82 z dotázaných a výsledky interpretuji na následujících stránkách pomocí přehledných grafů a tabulek.

5.2.1 Charakteristika respondentů

Aby výsledky týkající se zájmu a samotného zaměstnání v České republice měly pro nás větší vypovídající hodnotu, je důležité nejprve konkrétněji charakterizovat, kdo se průzkumu účastnil.

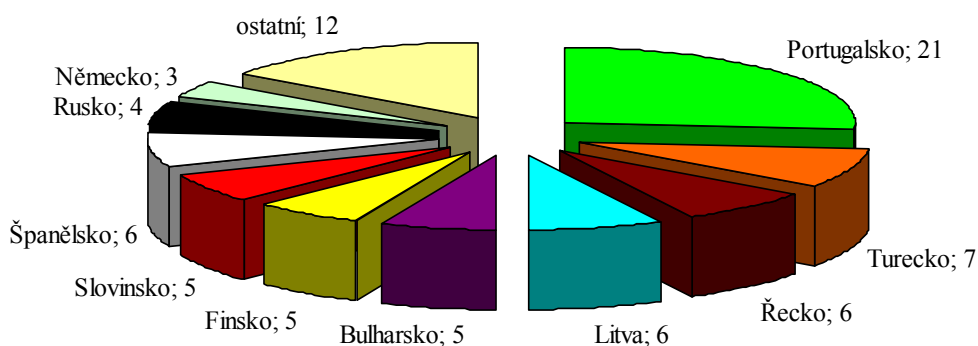
Ve svém dotazníkovém šetření jsem oslovila jak bývalé tak i současné zahraniční studenty na Vysokém učení technickém v Brně. Respondenty jsem volila tak, aby počet dotazovaných žen a mužů byl vyrovnaný, přesto jsem záměrně otázku na pohlaví ve svém dotazníku vynechala. V současné době, kdy se všichni snaží o rovnoprávnost pohlaví a o poskytování rovných podmínek jak pro ženy a muže, nebyla pro mě tato otázka nijak rozhodující.

Mnohem důležitější pro následnou interpretaci výsledků byla země jejich původu a obor jejich studia, který názor na danou problematiku mnohem více ovlivňuje.

5.2.2 Výsledky dotazníkového šetření

Níže uvedený graf a tabulka nám přehledně zobrazují zemi původu respondentů. Nejvíce dotazovaných osob pocházelo z Portugalska (celkem 21), ti tvořili dokonce čtvrtinu z celkového počtu odpovědí.

Země, ze kterých byl pouze jeden nebo dva respondenti, jsem na závěr shrnula do kolonky „ostatní“, přičemž tam patřili respondenti z Malty, Polska, Itálie, Norska, Estonska, Holandska, Ukrajiny, Slovenska a Francie.



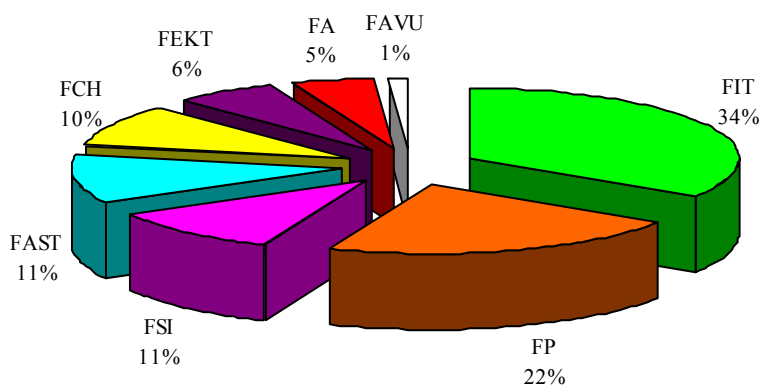
Graf č. 1: Země původu respondentů

Země původu	Počet	%
Portugalsko	21	24.39%
Turecko	7	7.32%
Řecko	6	7.32%
Litva	6	7.32%
Bulharsko	5	6.1%
Finsko	5	6.1%
Slovinsko	5	6.1%
Španělsko	6	4.88%
Rusko	4	3.66%
Německo	3	3.66%
ostatní	12	23.17%

Tab. 2: Země původu respondentů

Počet respondentů z jednotlivých zemí je také ovlivněn počty studentů, kteří na VUT do Brna přijíždějí. Již několik let má počet studentů z jihoevropských zemí velmi rychle narůstající tendenci a v současné době tvoří jihoevropané většinu krátkodobých zahraničních studentů na VUT. Kromě studentů z Evropské unie sem přijíždějí i studenti z Ruska, Turecka, Ukrajiny, Indie, Kolumbie a Spojených států amerických.

Na které fakultě VUT jste absolvovali svůj krátkodobý studijní program?



Graf č. 2: Přijímající fakulta VUT při krátkodobém studijním pobytu

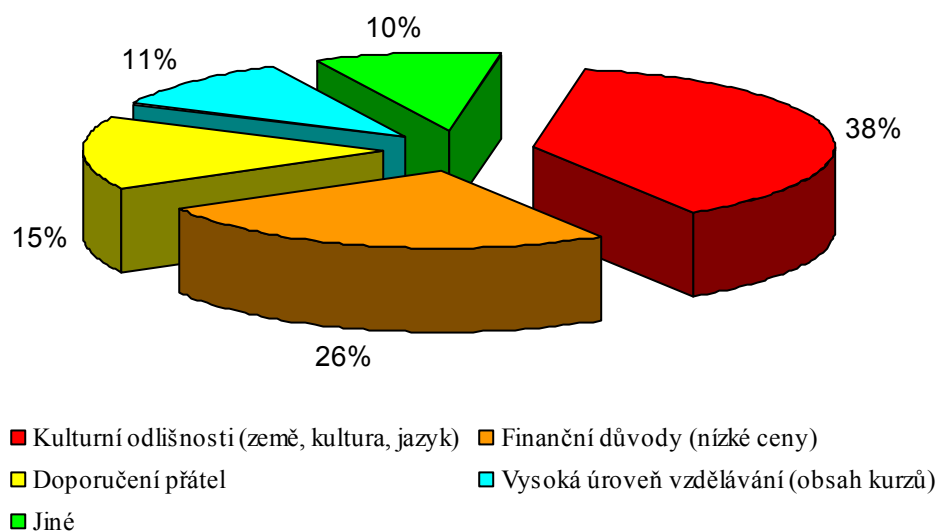
Fakulta	Počet	%
FIT	28	34 %
FP	18	22 %
FSI	9	11 %
FAST	9	11 %
FCH	8	10 %
FEKT	5	6 %
FA	4	5 %
FAVU	1	1 %

Tab. 3: Přijímající fakulta VUT v rámci krátkodobého studijního pobytu

Pro správnou interpretaci výsledků dotazníkového šetření je také důležité zmínit, na kterých fakultách respondenti absolvovali svůj krátkodobý studijní pobyt, protože oblast jejich zájmu, obor jejich studia silně ovlivňuje jejich rozhodování o budoucím povolání.

Z grafu je patrné, že třetina respondentů studovala na Fakultě informačních technologií. Myslím si, že toto je velmi důležitý údaj pro správné pochopení následujících výsledků, protože v dnešní době je velká migrace pracovníků IT, oficiálním jazykem téměř ve všech společnostech je angličtina, takže národnost či země původu už nehrají v dnešní době takovou roli a oceňují se více technické a odborné znalosti.

Proč jste si vybrali Českou republiku jako zemi svého výměnného studijního pobytu?



Graf 3: Důvod volby ČR pro výměnný pobyt

Důvod	Počet	%
Kulturní odlišnosti (země, kultura, jazyk)	46	56.1%
Finanční důvody (nízké ceny)	31	37.8%
Doporučení přátel	18	21.95%
Vysoká úroveň vzdělávání (obsah kurzů)	13	15.85%
Jiné	12	14.63%

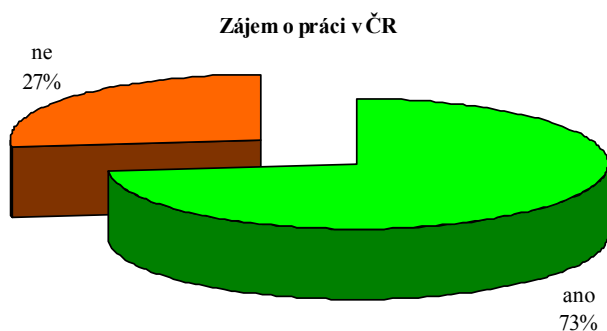
Tab. 4: Důvod volby ČR pro výměnný pobyt

Z odpovědí na tuto otázku je patrné, že Česká republika se stává velmi atraktivní zemí, protože mnoho cizinců považuje země bývalého postkomunistického bloku za země, ve kterých je velký potenciál, které představují budoucnost a které se budou neustále rozvíjet.

Pro cizince je lákavá i svým geografickým umístěním a snadnou dostupností, nízkými náklady, přesto srovnatelnými podmínkami pro život a vysokou životní úrovní. Pro investory je naopak velmi atraktivní zemí zejména vzhledem nižším pracovním nákladům.

Nesmíme opomenout také zdůraznit, že 22 % respondentů si vybralo VUT v Brně pro svůj krátkodobý studijní pobyt na základě doporučení svých přátel, kteří zde již v minulosti působili a byli s kvalitou a úrovní vzdělávání univerzity natolik spokojeni, že ji mohou doporučit svým přátelům. Rovněž je nezanedbatelné, že 16 % respondentů si vybralo univerzitu na základě jejího jména, její prestiže a kvality výuky.

Ocenili byste možnost získání zaměstnání během Vašeho studijního pobytu v Brně?



Graf č. 4: Zájem o práci v ČR

Odpověď	Počet	%
ano	60	73%
ne	22	27%

Tab. 5: Zájem o práci v ČR

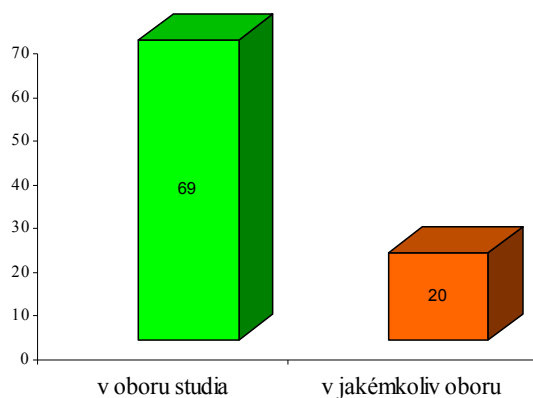
Během mého tříletého působení v Mezinárodním studentském klubu jsem se setkala s mnoha studenty, kteří se snažili ať už během nebo po skončení krátkodobého pobytu najít si v Brně práci, a tak si prodloužit svůj pobyt, získat další pracovní zkušenosti a zvýšit svou kvalifikaci.

Myslím, že pro mnoho studentů je jejich studijní pobyt první větší zkušeností se zahraničním prostředím, odlišnou kulturou, bez rodinného zázemí, a proto je pro ně potom mnohem jednodušší si najít práci v Brně, v místě, které znají, kde mají spoustu přátel, kde se po půlročním nebo ročním pobytu cítí jako doma, a tak si nemusí zvykat na nové prostředí.

Z grafu je patrné, že téměř tři čtvrtiny studentů by možnost zaměstnání během studia přivítali, a to jistě nejen z finančních důvodů, ale také za účelem zvýšení svého vzdělání a rozšíření svých zkušeností.

Vzhledem k tomu, že v každé zemi existují společnosti, které z různých důvodů potřebují rodilé mluvčí, mají zahraniční studenti skvělou příležitost začít zde pracovat a přitom nepotřebují ani plynou znalost češtiny nebo angličtiny.

Dali byste přednost zaměstnání ve svém oboru studia nebo v jakémkoliv oboru?



Graf č. 5: Preferovaný obor zaměstnání

Odpověď	Počet
v oboru studia	69
v jakémkoliv oboru	20

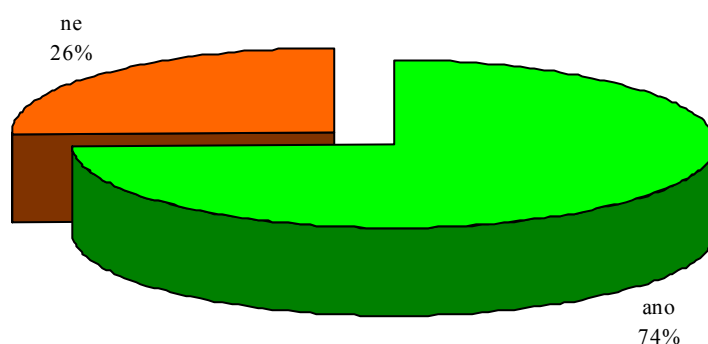
Tab. 6: Preferovaný obor zaměstnání

Z uvedených výsledků je patrné, že většina (69 z 82) dotázaných respondentů by chtěli pracovat v oboru, který studují.

VUT v Brně je technicky zaměřená univerzita s mnoha perspektivními obory, a proto větší provázanost studia s podnikatelským prostředím v okolí by byla nepochybně velmi příznivě přivítána nejen zahraničními studenty, ale i českými studenty a rozhodně by zvýšila následné uplatnění absolventů univerzity na trhu práce.

Tato kooperace by byla jistě přínosná i pro společnosti, které by částečně mohli ovlivnit požadavky na absolventy a zároveň by studenty motivovali k lepším výsledkům, například nabídkou možnosti zaměstnání po ukončení studia (či v případě zahraničních studentů po skončení krátkodobého pobytu).

Zůstali byste rádi v České republice a získali další pracovní zkušenosti po skončení Vašich studií na domovské univerzitě?



Graf č. 6: Zájem o návrat do ČR za účelem pracovní stáže

Odpověď	Počet	%
ano	61	74%
ne	21	26%

Tab. 7: Zájem o návrat do ČR za účelem pracovní stáže

Součástí mého dotazníku byla i otázka, zda studenti mají zájem zůstat v České republice nebo se sem se po skončení svých studií vrátit a získat zde nové pracovní zkušenosti.

Opět téměř tři čtvrtiny dotazovaných by uvítali, kdyby mohli v České republice získat i pracovní zkušenosti. Proto jsem se těch, kteří by zde rádi zůstali, zeptala na hlavní důvody, proč by zde chtěli pracovat a žít.

Opět bych ráda zdůraznila, že všichni dotazovaní studovali na VUT v Brně v rámci krátkodobého studijního programu. Vzhledem k tomu, že VUT je technicky zaměřená univerzita a v mnoha těchto oborech je zcela běžné mluvit pouze anglicky, nepředstavuje pro zahraniční studenty jazyk nebo odlišné kulturní zázemí zásadní překážky.

5.2.3 Hlavní důvody zájmu o pracovní zkušenosti v ČR

V rámci svého průzkumu jsem respondentům dala prostor, aby objasnili, co je hlavním motivem získání zaměstnání v České republice a proč by zde chtěli zůstat.

Vzhledem k tomu, že se jedná o studenty, kteří už v České republice nějakou dobu působili, a proto jsou s prostředím velmi dobře seznámeni, myslím si, že si vytvořili poměrně objektivní názor na kulturu, způsob práce, úroveň společností a někteří měli také možnost se seznámit s pracovními podmínkami.

Několik respondentů se již dokonce po ukončení studia na domovské univerzitě do Brna vrátilo, jeden začal podnikat a ostatní jsou zaměstnaní v nadnárodních společnostech. Prozatím je to velmi malé procento z těch, kteří zde studovali, ale to je způsobeno také tím, že podniky nejsou připraveny na možnost zaměstnávání cizinců, společnost se dále samozřejmě snaží chránit domácí trh práce, zaměstnávání cizinců pro podniky představuje další legislativní požadavky a v mnoha případech je zásadním problémem jazyková bariéra.

Z odpovědí, které jsem od respondentů získala, by se postoj cizinců dal rozdělit na několik základních oblastí.

První oblast se týká především zázemí, kulturních rozdílů a osobních motivů. Většina z respondentů uvádí, že znalost místního prostředí patří mezi jeden z hlavních a nejdůležitějších argumentů, proč by se do České republiky chtěli vrátit. Myslím si, že promíchání kultur a národností obohatí nejen jednotlivce, který se ocitne v nové společnosti, ale zároveň celou společnost (kulturu).

Postupně se budou otevírat jednotlivé kultury novým možnostem, novému myšlení, lidé se budou snažit být tolerantnější a přizpůsobí se novému stylu práce, jednání a jinému úhlu pohledu na věc. Samozřejmě to přinese určité komplikace a překážky, zejména jazyková bariéra může ze začátku působit velký problém pro obě strany, ale domnívám se, že postupem času z toho obě strany vytěží hlavně ty přínosy.

V odpovědích mých respondentů bylo několikrát zmíněno, že je Česká republika láká především díky velmi přátelskému prostředí, otevřené a srdečné povaze lidí a vysoce organizovanému přístupu k práci a díky kvalitnímu pracovnímu prostředí.

Faktem však zůstává, že studenti se setkávají především s pedagogickými pracovníky, kteří jsou zvyklí jak cestovat do zahraničí tak spolupracovat s cizinci, a tak jsou novým kulturám otevření a tolerantní, což asi zcela nezobrazuje typickou českou povahu. Na druhou stranu je nutné podotknout, že v případě, že by cizinec začal pracovat v mezinárodní společnosti, jednalo by se pravděpodobně o interkulturní prostředí a typické české povahové rysy by se neprojevovaly.

Další hlavní oblastí, proč by se respondenti chtěli do České republiky vrátit, je její geografické umístění a aktuální ekonomická situace. Mnoho studentů, kteří sem přijíždějí na krátkodobý studijní pobyt, jsou ze zemí, kde je aktuální ekonomická situace horší než v zemi jejich původu, a proto se domnívají, že by zde našli lepší práci, lépe placenou, v oboru, který studují a který je zajímavý a měli tak mnohem lepší podmínky pro život.

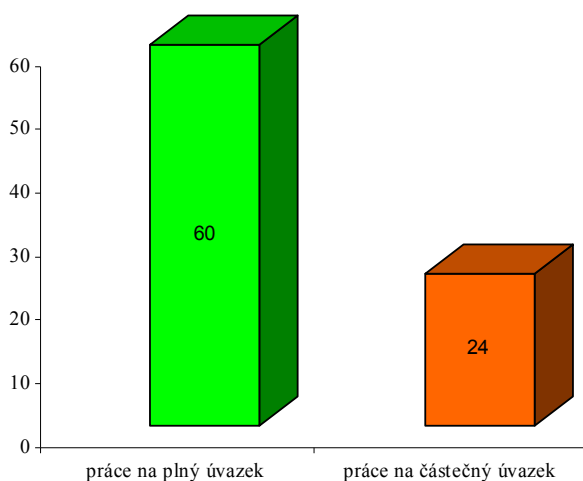
Vzhledem ke geografickému umístění je Česká republika velmi snadno dosažitelná ze všech ostatních oblastí Evropy, což dodává cizincům pocit, že se kdykoliv můžou vrátit do své rodné země a neztratí kontakt se svými rodinami ani když budou tisíce kilometrů daleko.

Jedním z nejčastěji zmiňovaných důvodů návratu je pro cizince možnost rozšíření pracovních zkušeností a získání vyšší kvalifikace. Tato oblast je spojena s kvalitou univerzity a velmi dobrým jménem společností, které na českém trhu působí.

V současné době firmy po celém světě velmi často vyžadují, aby měl student zkušenosti ze zahraničí, protože to v mnoha případech znamená, že je flexibilnější, tolerantnější a snadněji se přizpůsobuje.

Chtěli byste raději získat práci na plný nebo částečný úvazek?

Tuto otázku jsem respondentům pokládala za účelem dozvědět se, zda si chtějí spíše něco přivydělat a nadále užívat studentského života, což by asi spíše volili práci na částečný úvazek nebo zda by ocenili práci na plný úvazek a jak bylo patrné z předchozí otázky, tak práci, která by byla v jejich oboru studia.



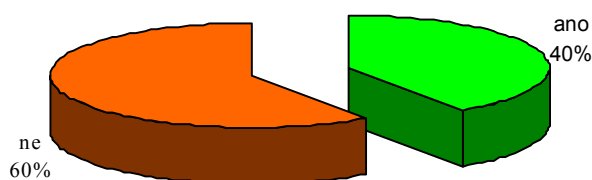
Graf č. 7: Druh preferovaného úvazku

Odpověď	Počet
práce na plný úvazek	60
práce na částečný úvazek	24

Tab. 8: Druh preferovaného úvazku

Postoj a názor respondentů se odráží ve většině otázek, a tak ve výsledcích vidíme neustále podobný trend. Z otevřených odpovědí na předcházející otázku je zcela očividné, že zhruba tři čtvrtiny dotazovaných by si přálo se alespoň na čas přestěhovat zpět do České republiky, což je spojeno i s tím, že by si zde chtěli najít práci na plný úvazek, takže s největší pravděpodobností až po dostudování a nejlépe přímo v oboru svého studia.

Myslíte si, že pracovní podmínky jsou lepší v České republice než ve vaší zemi?



Graf č. 8: Srovnání pracovních podmínek

Odpověď	Počet	%
ano	33	40%
ne	49	60%

Tab. 9: Srovnání pracovních podmínek

Vzhledem k tomu, že mezi mými respondenty došlo k výraznému promíchání národností nejen z celé Evropy, podobný výsledek se dal předem očekávat. 51 studentů pocházelo ze zemí západní a jižní Evropy, což představuje 60 % respondentů, což zcela koresponduje s výsledkem na otázku hodnocení pracovních podmínek v jednotlivých zemích.

Nicméně fakt, že pracovní podmínky nejsou v České republice lepší než v zemi jejich původu nemusí znamenat, že by zde nechtěli pracovat. U mnoha případů je tomu spíše naopak, vidí zde větší možnost seberealizace a snadnější získání zaměstnání.

5.2.4 Rozdíly v pracovních podmínkách

Pracovní podmínky v ČR nabízejí pro každého z respondentů zcela jiné možnosti a příležitosti. Pro mnohé představují možnost rozšíření kvalifikace a znalostí, jiným nepřipadají až tak atraktivní a v porovnání s jejich rodnou zemí jsou nepřijatelné.

Třebaže respondenti byli z řad vysokoškolských studentů, a proto ne vždy měli kompletní informace o pracovních podmínkách ve své rodné zemi, tak u nás, mohli porovnat alespoň běžné pracovní podmínky, kterou jsou zaměstnancům nabízeny.

5.2.4.1 Rozdíly v pracovní době

Jedním z hlavních rozdílů je především délka pracovní doby v jednotlivých zemích.

Z porovnání pracovní doby ve všech zemích Evropy nám vychází jednoznačné závěry. Zcela nejkratší zákonem stanovenou pracovní dobu mají ve Francii, a to pouhých 35 hodin týdně, kdežto v naprosté většině evropských zemí představuje zákonná pracovní doba 40 hodin týdně (včetně České republiky). Kratší pracovní doba je pak ještě v Belgii (38 hodin) a v Dánsku (37 hodin). [13]

I respondenti se několikrát ve svých odpovědích odkazovali na odlišnou pracovní dobu, což třeba pro Francouze může představovat překážku, a to především proto, že jsou zvyklí na jiný pracovní režim, delší přestávky na oběd a jiné pracovní tempo.

Styl práce jednotlivce je velmi důležitý pro všechny zaměstnance a ovlivňuje konečný výkon celé společnosti v mnoha ohledech. V nadnárodních společnostech se potkávají zaměstnanci s různým kulturním původem a je velmi důležité, aby se vzájemně tolerovali a akceptovali odlišný přístup k práci.

Z odpovědí respondentů je často velmi snadné určit zemi původu, i když byl dotazník zcela anonymní. Pro jihoevropany, tj. pro respondenty ze Španělska, Portugalska, Turecka, Itálie, Malty a Řecka je středoevropský (a tudíž i český) styl práce zcela cizí. Pracovní doba je méně flexibilní, začínáme pracovat mnohem dříve a máme kratší přestávky na oběd. Tyto odlišnosti jsou nepochybně způsobeny i odlišnými klimatickými podmínkami. Nicméně cizí neznamena špatný, hodně respondentů vyjádřilo velmi kladné ohlasy na organizovaný, systematický a celistvý styl práce a řád.

Rovněž hodnocení respondentů ze severní Evropy se dalo velmi snadno rozeznat, bylo spíše neutrální, větší rozdíly samozřejmě shledávali v odlišných platových podmínkách a ve vybavení než v pracovní době nebo pracovním stylu. Náš přístup a styl práce je jim velmi blízký a rozdíly jsou zanedbatelné, takže většina z nich by se dokázala snadno přizpůsobit místnímu pracovnímu režimu.

Několik respondentů se zmínilo také o práci přesčas a odlišnému přístupu zaměstnavatelů k placení přesčasových hodin. Nicméně se domnívám, že záležitost přesčasů není otázkou národnostních rozdílů, ale liší se u každého zaměstnavatele. [29]

5.2.4.2 Odlišné finanční podmínky a zázemí

Téma zaměstnávání, konkrétněji ještě zaměstnávání absolventů je velmi aktuální a diskutované téma snad ve všech zemích ve světě. Současná ekonomická situace vyžaduje, aby byli uchazeči o zaměstnání velmi flexibilní a byli ochotni se přizpůsobit tomu, co trh nabízí i za mnohem horších nabízených podmínek než tomu bylo v minulosti.

Stejně tak se současná hospodářská situace odráží v platových podmínkách nabízených zaměstnancům. V některých zemích to pro uchazeče znamená, že je pro ně přijatelnější hledat si práci v zahraničí, jiné země se na druhou stranu snaží chránit domácí trh práce v takové míře, že pro cizince je téměř nemožné si práci v dané zemi najít. Konkrétním příkladem je třeba Finsko, které klade na uchazeče o zaměstnání z jiných zemí poměrně náročné podmínky, především znalost finského jazyka alespoň na komunikativní úrovni.

Důležité je si také uvědomit, že nejen výše mzdy (platu) je rozhodující, ale také náklady na nutné výdaje, na život, bydlení a jídlo musíme při rozhodování vzít v úvahu a myslím si, že toto je oblast, kterou si většina z dotazovaných moc neuvědomuje a srovnává čistě výši příjmu v jednotlivých zemích.

Někteří z respondentů zmínili i rozdílné podmínky v nezaměstnanosti a přístup státu a vlády v takových případech, ty se opět liší podle jednotlivých zemí a jsou hodně ovlivněny zejména historickým vývojem a současnou ekonomickou situací země.

Poslední oblastí, kterou bych ráda zmínila a která se objevila v odpovědích mnoha respondentů je oblast vědy, výzkumu a technického rozvoje. Česká republika je v mnoha oblastech vyspělou zemí a v mnoha oborech může nabídnout zaměstnancům kvalitní technické zázemí, vybavenost a kvalitní pracovní podmínky, což studenti (např. informatiky, ale i jiných oborů) velmi oceňují. [14, 29]

Co byste považovali za největší překážku ve vaší profesní kariéře v ČR?

Vzhledem k tomu, že jsem dotazovala pouze studenty, kteří již absolvovali krátkodobý studijní pobyt v zahraničí, byla odpověď na tuto otázku ovlivněna faktem, že se velmi snadno adaptují na nové prostředí, a tak jsou novým pracovním zkušenostem ze zahraničí velmi otevření, jsou flexibilní a novým možnostem se nebrání.

Přesto je velmi důležité si uvědomit, že krátkodobý studijní pobyt je velmi příjemnou zkušeností a rozšířením našich obzorů. Také je nezbytné si uvědomit, že na krátkodobý studijní pobyt studenti obdrží příspěvek ve formě stipendia, a tak mnohdy nemusí řešit finanční otázku během pobytu. Dále se musí jednotlivci přizpůsobit novému pracovnímu prostředí, změnit styl práce a překonávat spoustu překážek, jazykovou bariérou počínaje.

Otázku jsem položila respondentům tak, aby si jednak mohli vybrat z mnou navržených možností, ale rovněž tam byla kolonka „jiné“, případně „žádné“. Každý respondent měl možnost vybrat minimálně jednu, ale klidně i více možností.

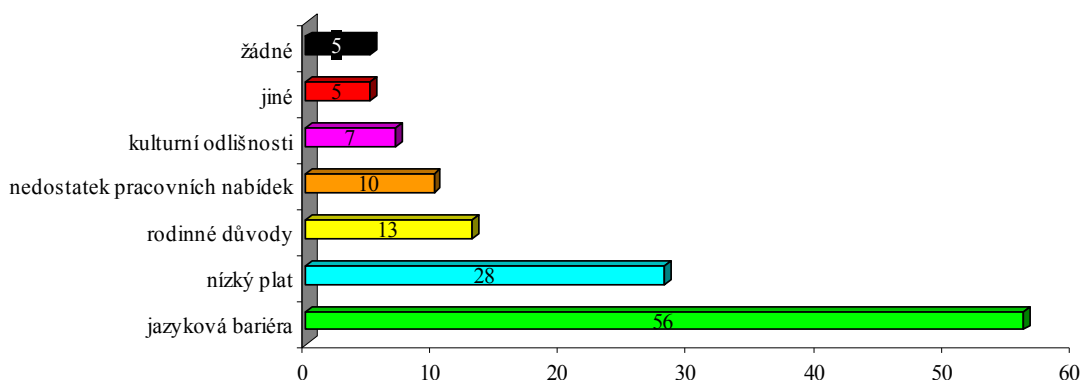
Díky svému členství v Mezinárodním studentském klubu jsem poznala všechny respondenty osobně a velmi často jsem s nimi o možnosti získání zaměstnání v České republice a prodloužení pobytu hovořila.

Dle očekávání se potvrdila skutečnost, že největší bariéru vidí většina respondentů (68 %) především v jazyce. Až na slovensky hovořící respondenty jazyková bariéra představuje velmi obtížnou, mnohdy nepřekonatelnou překážku. Během svého působení na poli práce se zahraničními studenty jsem se setkala s několika případy, kdy uchazeč o práci v nadnárodní společnosti byl vysoce kvalifikovaný po odborné stránce, ale z důvodu neznalosti českého jazyka nebyl přijat.

Domnívám se, že do budoucna se postupně tato bariéra bude stávat méně závažnou, protože se i český trh otevře globálním trendům internacionalizace a ve velkých společnostech se firemním jazykem stane pouze angličtina. Na druhou stranu je určitě dobré, že se české podniky snaží chránit domácí trh práce a snižovat tak nezaměstnanost v České republice.

Z grafu, který uvádím na následující stránce, je patrný taky současný trend „samostatnosti“, nezávislosti a flexibility studentů, protože pouze 13 z 82 dotazovaných (tj. 16 %) by si neumělo představit pracovat v zahraničí kvůli rodinným vazbám a pouze 7 respondentů by nechtělo v České republice pracovat kvůli odlišnostem kultur.

Ačkoliv je Evropa poměrně malá a kultury jsou si díky historickému vývoji mnohdy blízké a podobné, díky geografické vzdálenosti a klimatickým podmínkám dochází v některých oblastech k odcizení.



Graf č. 9: Překážky profesní kariéry v ČR

Odpověď	Počet	%
jazyková bariéra	56	68.29%
nízký plat	28	34.15%
rodinné důvody	13	15.85%
nedostatek pracovních nabídek	10	12.2%
kulturní odlišnosti	7	8.54%
jiné	5	6.1%
žádné	5	6.1%

Tab. 10: Překážky profesní kariéry v ČR

5.2.5 Zhodnocení dotazníkového šetření

Jak jsem uvedla již na začátku, hlavním smyslem dotazníkového šetření bylo potvrdit nebo vyvrátit mou hypotézu, zda cizinci (zahraniční studenti) mají zájem o získání pracovní zkušenosti v České republice, a zda by uvítali, kdyby jim z počátku byla nabídnuta pomoc, především z důvodu jazykové bariéry a neznalosti prostředí.

Výsledky mou hypotézu jednoznačně potvrdily. Většina zahraničních studentů považuje Českou republiku za velmi atraktivní prostředí s velkou možností pracovního uplatnění na vysoké úrovni, a proto by velmi rádi prodloužili svůj pobyt za účelem pracovní stáže nebo zaměstnání na plný pracovní úvazek.

Myslím si, že výsledky dotazníkového šetření byly ovlivněny především tím, že respondenti jsou studenty s technickým zaměřením, a proto zcela korespondují s technickým myšlením a podobným přístupem k práci. Většina oborů vyučovaných na jednotlivých fakultách VUT jsou nezávislé na kulturních podmínkách a absolventi tak nejsou omezováni kulturním zázemím při volbě místa své budoucí kariéry, spíše naopak – mezinárodní pracovní zkušenosti jsou v dnešní době vysoce hodnoceny a zvyšují cenu uchazečů na trhu práce.

Kromě dotazníkového šetření jsem s asi 30 studenty probírala téma své diplomové práce osobně a je velmi zajímavé slyšet názory na tuto problematiku od studentů různých oborů a z různých zemí. Mnoho studentů si uvědomuje, že přestože studuje perspektivní obor, tak aktuální ekonomická situace, dopady finanční krize na vývoj trhu práce po celém světě a nově vznikající ekonomické problémy některých zemí nepředstavují ideální podmínky pro začínající kariéru, a proto se každý zajímá o jiné možnosti získání práce, prodloužení studia a rozšíření své kvalifikace, případně formou pracovní stáže v zahraničí.

6 Internacionalizace univerzity

Vysoké učení technické v Brně patří podle žebříčku, který v říjnu 2006 publikoval list The Times, mezi 500 nejlepších univerzit na světě, což jistě značí o jeho kvalitě, prestiži a vysoké úrovni vzdělávání. Stejně tak jako se snaží rozvíjet se po odborné stránce, klade zároveň velký důraz na důležitost internacionalizace, a tak se neustále otevírá novým možnostem rozšiřování spolupráce s prestižními univerzitami po celém světě a také je silně orientováno na možnosti spolupráce se společnostmi působícími v oblasti vědy a výzkumu.

Jednou z hlavních součástí rozvíjení internacionalizace je spolupráce univerzit na základě bilaterálních smluv, mezinárodních dohod a dalších rozvojových programů MŠMT, prostřednictvím kterých nabízejí studentům možnost krátkodobého studijního pobytu v zahraničí.

VUT v Brně se studentům, kteří do Brna přijíždějí na krátkodobý studijní pobyt, snaží nabídnout nejen kvalitní nabídku vzdělávání, ale také jim prostřednictvím Mezinárodního studentského klubu nabízejí zázemí, možnost rychlejší integrace do nového prostředí po příjezdu a pomoc při řešení každodenních problémů během jejich pobytu v Brně. [32]

6.1 Mezinárodní studentský klub při VUT v Brně

Tak jako mnoho dalších univerzit po celém světě, snaží se i Vysoké učení technické nabídnout studentům možnost vzájemné spolupráce a pomoc při krátkodobých výměnných pobytech. Na jedné straně klub sdružuje české a slovenské studenty z řad dobrovolníků, kteří se ve svém volném čase snaží pomoci zahraničním studentům s jejich každodenními problémy v novém prostředí. Na druhé straně je klub otevřen všem zahraničním studentům, kteří v rámci svého krátkodobého pobytu chtějí nejen studovat, ale také poznávat kulturní odlišnosti, naučit se základům českého jazyka a integrovat se do nového prostředí.

6.1.1 Historie a vznik klubu

Mezinárodní studentský klub vznikl na podnět několika pracovníků VUT, kteří si uvědomili, že zahraniční studenti se po svém příjezdu do nové země a do nového prostředí potýkají nejen s problémy způsobenými jazykovou bariérou, ale rovněž mají spoustu otázek, problémů a potřebují pomoc nejen na akademické půdě. Zároveň však bylo nereálné, aby se se svými žádostmi obraceli na fakulní koordinátory, kteří mají na starosti mnohem větší agendu.

První zmínky o klubu existují z roku 2004, i když samozřejmě v té době se jednalo spíše o malou skupinu studentů, kteří se snažili zahraničním studentům pomoci alespoň při příjezdu, s jejich každodenními problémy a s organizací několika výletů po České republice.

Od té doby klub několikanásobně rozšířil svou členskou základnu, v současné době má přes 30 aktivních členů téměř ze všech fakult univerzity a spolu s tím došlo i k rozšíření činnosti a zkvalitnění poskytovaných služeb.

V roce 2007 se stal členskou sekcí ESN (Erasmus Students Network), která v současné době představuje jednu z největších studentských asociací v Evropě. Založena byla v roce 1989 a jejím hlavním cílem je podpora studentských mobilit. V dnešní době sdružuje 343 sekcí ze 33 zemí a poskytuje služby 150 000 studentům ročně. Velkou výhodou a přínosem této organizace vidím především ve sdílení zkušeností z této oblasti a zároveň je to skvělá příležitost pro všechny studenty naučit se spolupracovat, vytvářet hodnoty a získat určité pracovní zkušenosti už během studií. [10]

Klub organizačně spadá pod Oddělení mobilitních programů VUT. Přestože sdružuje pouze dobrovolníky z řad studentů, hlavní koordinátor klubu je zároveň *referentem pro mobilitu* v rámci Oddělení, a tak dochází k velmi těsné a intenzivní spolupráci mezi klubem a univerzitou.

Klub je zároveň významně finančně podporován univerzitou, a tak se jeho činnost může nadále rozvíjet, zkvalitňovat své služby a otevírat novým možnostem.

6.1.2 Činnost klubu

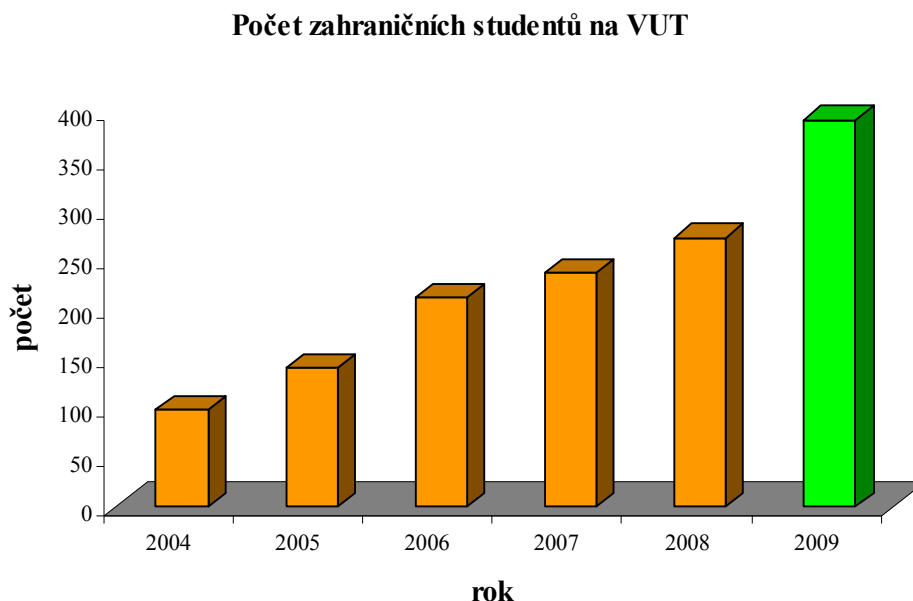
Činnost klubu je velmi silně orientována zejména na potřeby a přání zahraničních studentů. V současné době by se hlavní činnost klubu dala shrnout do následujících oblastí:

- *pomoc studentům před příjezdem*, která spočívá především v poskytnutí potřebných informací o možnostech ubytování, pomoc při vyhledání spojení do Brna a zodpovězení jejich otázek
- *pomoc studentům po příjezdu*
 - dobrovolníci jsou se studenty v kontaktu ještě před příjezdem a znají dobu a místo příjezdu, a proto klub poskytuje studentům možnost vyzvednutí na nádraží/letišti
 - pomoc při ubytování na kolejích, překonání zejména jazykové bariéry
 - zařízení nezbytných dokumentů (studentské karty, měsíční průkazky na dopravu apod.)
 - spolu s univerzitou organizuje uvítací týden pro příjíždějící studenty, včetně pomoci při zajištění jazykového kurzu a organizace integračního víkendu a prohlídky Brna
- organizace volného času
 - organizace prezentací národů, měst a univerzit, které jsou určeny především pro české studenty
 - exkurze, výlety, výstavy a prohlídky po kulturních, historických a technických památkách
 - zajišťování sportovních aktivit
- řešení každodenních problémů
 - pomoc při komunikaci s úředními osobami při zařizování víz, při ztrátě dokladů
 - doprovod a komunikace v nemocničních zařízeních v případě nemoci nebo úrazu studenta
- podpora vyjíždějících studentů
 - spolupráce s jednotlivými fakultami při prezentaci možností mobility do zahraničí a praktické rady studentům před výjezdem

6.1.3 Vývoj počtu zahraničních studentů na VUT

Hlavní důvod, proč jsem se zaměřila na tuto problematiku a proč bych ráda rozšířila činnost Mezinárodního studentského klubu je zejména neustále se zvyšující počet zahraničních studentů. Z vlastní zkušenosti vím, že je mnoho studentů, kteří by se do České republiky rádi vrátili, ale rovněž díky jejich referencím na svých domovských univerzitách se otevírá cesta i pro nové studenty. Navíc spolupráce se společnostmi zaměstnávajícími zahraniční pracovníky by zvýšila prestiž univerzity.

Na následujícím grafu uvádím vývoj počtu přijíždějících studentů na Vysoké učení technické v rámci programu Erasmus (Socrates/Erasmus, LLP Erasmus) za posledních 6 let.



Graf 10: Vývoj počtu zahraničních studentů na VUT v Brně⁷

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Počet	97	140	210	235	271	390

Tab. č. 11: Vývoj počtu zahraničních studentů na VUT v Brně

⁷ Zdroj: vlastní databáze autorky a Výroční zprávy Vysokého učení technického v Brně z let 2005-2008

V prvním semestru své existence (akademický rok 2004/2005) se klub staral pouze o zhruba 20-30 zahraničních studentů, i když do Brna jich přijelo mnohem více. Nebyly tady však potřebné vazby na fakulty, chyběly kontakty na zahraniční studenty a zároveň nebylo dostatek studentů z řad dobrovolníků, kteří by se o ně postarali.

V průběhu let se ale rozvinula velmi intenzivní spolupráce mezi jednotlivými fakultami VUT, Oddělením mobilitních programů a klubem, díky které mohou být studentům poskytovány velmi kvalitní služby a zázemí. Rovněž počet zahraničních studentů se za tu dobu několikanásobně zvýšil a v roce 2009 univerzita přijala na krátkodobý studijní pobyt téměř 400 zahraničních studentů.

Myslím si, že vývoj počtu příjezdějících zahraničních studentů na VUT bude mít i v následujících letech mírně rostoucí trend, i když vzhledem k aktuální ekonomické situaci v některých zemích Evropy je možné, že v nejbližších letech se ustálí na počtu kolem 400 příjezdějících zahraničních studentů ročně.

6.2 Vlastní návrhy na řešení

V závislosti na analýze výsledků, které uvádím v kapitole 5 této diplomové práce, po zhodnocení aktuální situace uváděné v kapitole 6 této práce, na základě mnoha diskusí se zahraničními studenty, s koordinátory ISC na jednotlivých univerzitách z celé České republiky, se členy mezinárodní asociace ESN a na základě mých vlastních zkušeností bych ráda rozšířila činnost Mezinárodního studentského klubu při VUT o následující oblasti činností.

6.2.1 Oslovení společností

Jak jsem již zmínila, přestože se zahraniční studenti mění každý semestr, univerzitní pracovníci, členové klubu a zaměstnanci společností, které zaměstnávají zahraniční studenty na pozice s požadavkem znalosti cizího jazyka (nejlépe rodilé mluvčí), obvykle na svých pozicích zůstávají po dlouhé období, a tak je zde jistě prostor pro vznik velmi efektivní spolupráce při oslovení potenciálních zaměstnanců, rodilých mluvčích cizích jazyků.

V současné době je již tato činnost ve fázi rozvoje, protože existují společnosti, které se samy na *referenta pro mobilitu* obracejí a ten následně požadavky společností přepoše na zahraniční studenty, kteří v případě zájmu už sami kontaktují danou společnost. Zpětný ohlas ze strany těchto společností je velmi pozitivní, protože se jedná o velmi efektivní a jednoduchou cestu, jak oslovit všechny potenciální uchazeče – rodilé mluvčí – kteří se v daný okamžik zdržují v Brně.

Přesto se domnívám, že by zrovna v této oblasti mohla být vyvinuta mnohem větší aktivita, mohlo by být osloveno mnohem více společností, které by o rodilé mluvčí cizích jazyků mohly mít zájem (např. jazykové školy, „helpdesky“ nadnárodních společností poskytující servis zahraničním klientům) a mohla by jim být představena možnost zprostředkování pracovních nabídek konkrétním potenciálním zájemcům. Je mnoho studentů, kteří si studijní pobyt nemohou dovolit z finančních důvodů, protože ne každý má podporu a zázemí v rodině, takže by jistě možnost pracovní příležitosti uvítali.

Také existuje mnoho zahraničních studentů, kteří se na členy klubu velmi často obracejí s prosbou o pomoc při hledání pracovní stáže po skončení jejich studijního pobytu, a tak existence databáze s kontakty na konkrétní pracovníky těchto společností by zjednodušila hledání a zefektivnila práci členů.

Referent pro mobilitu, který je zároveň vedoucím Mezinárodního studentského klubu, se po určité době mění (v současné době je to vždy student VUT a po ukončení studia se stane novým vedoucím/referentem pro mobilitu jiný student), a proto by komunikace a vazba se společnostmi neměla být vázána na konkrétní osobu, ale spíše na Mezinárodní studentský klub, který si za dobu své existence vytvořil určité jméno a dostává se do povědomí veřejnosti.

6.2.2 Podpora informovanosti studentů

Domnívám se, že základem úspěchu téměř jakékoliv naší činnosti je především dobrá informovanost. Dostupnost kvalitních, kompletních a důležitých informací může zcela

zásadně změnit naše rozhodnutí a budoucí plány. Je také důležité zdůraznit, že v případě zahraničních studentů je nezbytné, aby informace byly podávány v anglickém jazyce, a tím byly srozumitelné a přístupné pro většinu z nich.

V průběhu akademického roku univerzity po celé republice spolupracují s mnoha agenturami a asociacemi, které se snaží zprostředkovat práci pro české studenty v zahraničí a za tímto účelem pořádají nekonečně mnoho veletrhů, prezentací a přednášek. Myslím si, že by stalo za úvahu, zda by nebylo přínosné zavést také přednášky výše zmíněných agentur a asociací v angličtině pro zahraniční studenty, kteří by měli zájem pracovat po skončení jejich studia v České republice.

6.2.2.1 Informační síť EURES

Jak je patrné z analýzy výsledků dotazníkového šetření, většina respondentů pochází ze zemí Evropské unie, a proto na ně český právní systém nepohlíží jako na „cizince“, ale mají naprosto stejné postavení jako občané České republiky. Přesto mohou mít mnohem větší potíže s nalezením pracovního umístění, případně se získáním nutných informací. V takových případech se mohou obrátit na informační síť EURES, která od 1. května 2004 funguje na všech úřadech práce v České republice.

Systém EURES byl založen v roce 1993 nařízením Evropské komise 2434/92 (ze dne 27. července 1992), za účelem sledování mobility a podpory práva volného pohybu pracovních sil. Základním cílem sítě EURES je poskytovat služby, které podporují mobilitu pracovní síly a usnadňují tak realizaci práva volného pohybu osob (pracovníků) v rámci EU/EHP a Švýcarska. [17]

Vzhledem k tomu, že zástupci EURES se již pravidelně každoročně účastní veletrhů nabídky práce pro studenty a absolventy pořádaných na půdě univerzity, nemusela by pro ně prezentace o možnostech, příležitostech, základních krocích a povinnostech zahraničních studentů v případě zájmu o zaměstnání v České republice, tedy v *angličtině*, být zbytečnou přítěží. Pokud by byl ze strany univerzity zájem o spolupráci touto cestou, včasná informovanost studentů o této přednášce by jistě přilákala mnoho potenciálních zájemců.

Informační síť EURES spravuje databázi volných pracovních míst, které jsou aktuálně k dispozici. Zároveň umožňuje uchazečům vytvořit EURES životopis umístěný v online databázi, do které mají přístup zaměstnavatelé, a tak velmi jednoduchou cestou může dojít k propojení mezi zaměstnavatelem a zájemcem z jiné členské země EU.

Tyto stránky mohou používat i občané z jiné než členské země EU, EHP a Švýcarska, avšak jak bylo uvedeno v teoretické části této práce, ve většině případů potřebují pracovní povolení a celý proces vzniku pracovněprávního vztahu je komplikovanější.

6.2.3 Databáze ESN International

Vzhledem k tomu, že nejen na VUT existuje Mezinárodní studentský klub, tak nejen členové tohoto klubu cítí potřebu dalšího rozvoje činností a služeb poskytovaných zahraničním studentům.

Z různých stran je neustále cítit tendence rozvoje v oblasti pomoci při hledání práce, pracovních stáží a praxí. Mnoho členů ISC se snaží zahraničním studentům pomoci, ať už „centrální databází“ společností, které zaměstnávají cizince nebo jakýmkoliv jiným způsobem, který by jim pomohl při kontaktování těchto společností.

Velkou výhodou této databáze, pokud by se postupně rozšířila až na mezinárodní úroveň, by bylo její otevření i českým studentům. V současné době je po práci v zahraničí velká poptávka a je spousta studentů, kteří považují zahraniční pracovní zkušenost za nezbytnou položku v životopise, ale zároveň není tak jednoduché takovou práci najít. Mezinárodní studentský klub by se tak mohl více otevřít i českým studentům a myslím si, že i ze strany VUT by se mohlo jednat o velmi vítaný krok.

Pokud by se tato databáze zaměstnavatelů začala vytvářet na celoevropské úrovni, jednalo by se jistě o obrovský projekt, který by ovšem v rámci pomoci *studenti studentům*, mohl velmi brzy dosáhnout velkého rozsahu a určité kvality. Jak jsem již zmiňovala, každoročně se členské sekce ESN starají o 150 000 studentů, což i pro zaměstnavatele představuje velmi zajímavé možnosti. Navíc ESN sdružuje studenty

všech oborů a zaměření, a tak si v podstatě zaměstnavatelé mohou potenciální zaměstnance vybírat podle různých kritérií.

6.2.4 Social Erasmus

Social Erasmus sice není projekt, ve kterém by studenti byli finančně ohodnoceni, přesto bych ho zde ráda uvedla, protože i v něm by se mohlo spoustu studentů realizovat.

Tento projekt vznikl v Polsku v roce 2008 a v současné době se rozvíjí na úrovni všech národních ESN, i když v České republice se prozatím s velkým ohlasem neseťkal. Smyslem projektu je především nabídnout pomoc potřebným, například dětem, které žijí v dětských domovech, starším lidem v domovech důchodců, nebo například pomoc při výsadbě stromů a mnoho dalších záslužných činností.

Cílem projektu je oslovit ať už děti nebo starší občany, představit jim jiné kultury, snažit se jim rozšířit jejich obzory, ukázat dětem, jak je důležité učit se cizím jazykům, poznávat jiné kultury a rozvíjet své znalosti.

Nejedná se sice o klasickou formu zaměstnávání, ale nepochybně představuje další cestu, kudy by se mohly rozvíjet aktivity Mezinárodního studentského klubu a ten by mohl účast na svých projektech nabídnout i zahraničním studentům. Je možné, že pro studenty technických oborů, kteří studují na VUT, tato nabídka nebude tolik atraktivní, ale studenti humanitních a sociálních oborů zde mohou získat skvělou praxi a zkušenosti do své budoucí profese.

Závěr

Při zpracování své diplomové práce jsem se problematikou zaměstnávání cizinců zabývala z mnoha pohledů. Nápady, inspiraci a užitečné informace týkající se daného tématu jsem čerpala nejen z odborné literatury, ale i z mnoha diskusí s lidmi, kterých se tato problematika týká a mimo jiné i z mé účasti na listopadové konferenci *CrossCultural Dialog Linz 2009* v Rakousku a na konferenci *AGM ESN Istanbul* konané v dubnu 2010.

Hlavním cílem praktické části mé diplomové práce bylo především poukázat na rostoucí zájem zahraničních studentů o pracovní stáže v České republice. Zároveň jsem navrhla způsoby, jak by se dala rozvíjet spolupráce lokálních podnikatelských subjektů se zahraničními studenty prostřednictvím univerzitního prostředí.

Jako vedoucí Mezinárodního studentského klubu jsem již některé navržené projekty připravila do fáze realizace a mým hlavním cílem je bude neustále rozvíjet a zlepšovat a přizpůsobovat aktuálním požadavkům trhu práce a požadavkům ze strany uchazečů.

Myslím si, že propojení akademické půdy s podnikatelským prostředím v sobě skrývá mnoho možností. Zvláště pak na VUT v Brně, které je již tradičně velmi silně orientováno na praktické využití znalostí získaných studiem, a proto by navrhovaná spolupráce mohla přinést velmi příznivé výsledky pro všechny zúčastněné strany.

Zdroje

- [1] BOUŠKOVÁ, P. *Vymezení základních pojmů*. [online]. 2009. [cit. 2010-03-09]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_vymezeni_pojmu>.
- [2] BOUŠKOVÁ, P. *Postup cizince směřující k realizaci jeho zaměstnání na území ČR* [online]. 2010 [cit. 2010-05-11]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zamest_ciz>.
- [3] BOUŠKOVÁ, P. *Povolení k zaměstnání nebo zelená karta?* [online]. 2010 [cit. 2010-05-10]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/zam#kdypov>.
- [4] BOUŠKOVÁ, P. *Zelená karta - informace pro zaměstnavatele* [online]. 2009 [cit. 2010-03-21]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/zam#kdypov>.
- [5] BOUŠKOVÁ, P. *Zelené karty pro cizince v České republice* [online]. 2009 [cit. 2010-03-21]. Integrovaný portál. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/ciz#coje>.
- [6] *Cizinci na trhu práce v České republice* [online]. 30. 3. 2007 [cit. 2010-05-10]. CzechKid. Dostupné z WWW: <<http://www.czechkid.cz/si1430.html>>.
- [7] ČÍŽEK, T. *Počet volných pracovních míst poprvé po 16 měsících vzrostl* [online]. 8. 2. 2010 [cit. 2010-03-25]. Listy Jižní Moravy. Dostupné z WWW: <<http://www.listyjm.cz/ekonomika/pocet-volnych-pracovnich-mist-poprve-po-16-mesicich-vzrostl.html>>.

- [8] ČSÚ. *Situace na trhu práce v ČR v porovnání s ostatními zeměmi EU* [online]. 2010 [cit. 2010-03-21]. Analýzy. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/75AD002EB6CF>>.
- [9] DOMANSKÁ, L. *Zaměstnávat lze i cizince, ale jak na to?* [online]. 7. 8. 2007 [cit. 2010-03-21]. Podnikatel.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/zamestnavat-lze-i-cizince-jak-ale-na-to/>>.
- [10] ESN International: *Erasmus Student Network* [online]. 2010 [cit. 2010-05-09]. Dostupné z WWW: <<http://www.esn.org/>>.
- [11] EU Office ČS. *Ekonomické vyhlídky Evropské unie pro rok 2010* [online]. 5. 2. 2010 [cit. 2010-03-21]. BusinessInfo.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podnikatelske-prostredi/ekonomicke-vyhliidky-eu-pro-rok-2010/1000520/56362/>>.
- [12] FiremniFinance.cz. *Zaměstnávání cizinců* [online]. 2010 [cit. 2010-05-08]. Dostupné z WWW: <<http://www.firemnifinance.cz/zamestnanci/informace/zamestnavani-cizincu/>>.
- [13] GOLLA, P. *Pracovní doba v Česku a ve světě* [online]. 24. 4. 2006 [cit. 2010-05-04]. Měsíc.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/pracovni-doba-v-cesku-a-ve-svete/>>.
- [14] GOLLA, P. *Výše průměrné mzdy* [online]. 23. 11. 2009 [cit. 2010-05-04]. Finance.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/242241/>>.
- [15] HOLUB, P. *Zelené karty pomohou především firmám, cizincům méně* [online]. 22. 2. 2009 [cit. 2010-05-08]. Migration4Media. Dostupné z WWW: <<http://migration4media.net/node/94>>.

- [16] CHYTIL, D. *Cizinci v ČR* [online]. 23. 11. 2009 [cit. 2010-05-08]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/uvod>>.
- [17] KOLMEROVÁ, V. et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. 3. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2009. 256 s. ISBN 978-80-7263-525-2.
- [18] MATEJKA, J. *Realizace zaměstnávání cizinců* [online]. 9. 8. 2000 [cit. 2010-03-21]. Juristic.cz. Dostupné z WWW: <<http://pracovni.juristic.cz/30771/clanek/prac4>>.
- [19] MEAD, R. *Intercultural management: culture and beyond*. Hoboken: John Wiley & Sons, 2009. 4. vydání. 469 s. ISBN 978-1-405-17399-5.
- [20] MPSV. *Nelegální zaměstnávání cizinců* [online]. 13. 1. 2010 [cit. 2010-03-21]. Informace MPSV. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/8087>>.
- [21] MPSV. *Postoj MPSV k zaměstnávání cizinců* [online]. 16. 11. 2009 [cit. 2010-05-10]. BusinessInfo.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/listopad-2009/postoj-mpsv-k-zamestnavani-cizincu/1001847/55318/>>.
- [22] MPSV. *Souhrnná informace za rok 2008 o aktivitách realizovaných příslušnými resorty, resp. jejich výkonnými složkami, v oblasti potírání nelegálního zaměstnávání cizinců* [online]. 2009 [cit. 2010-03-21]. Novinky. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8088/nelegalni_zamestnavani_cizincu_2008.pdf>.
- [23] MPSV. *Volný pohyb osob* [online]. 4. 5. 2009 [cit. 2010-05-11]. Evropská unie. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1280>>.
- [24] NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. *Co ovlivňuje trh práce?* [online]. 17. 2. 2010 [cit. 2010-03-21]. Budoucnost profesí. Dostupné z WWW: <<http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace-.html>>.

- [25] NEKORJAK, M. *Co je to „klientský systém“?* [online]. 2008 [cit. 2010-05-10]. Migration4Media. Dostupné z WWW: <<http://www.migration4media.net/node/13>>.
- [26] NOVÝ, I. *Spolupráce přes hranice kultur*. Praha: Management Press, 2005. 1. vydání. 313 s. ISBN 80-7261-121-6.
- [27] NÚOV. *Obecné celosvětové trendy vývoje trhu práce* [online]. 2. 5. 2003 [cit. 2010-03-21]. Vstup na trh práce. Dostupné z WWW: <http://www.vstupnatrhprace.cz/vyuka/poavp/tp_21.htm>.
- [28] NÚOV. *Ekonomická aktivita mladých v EU* [online]. 2010 [cit. 2010-05-09]. Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce. Dostupné z WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?KodStranky=0.0.06>>.
- [29] POPOVÁ, L. – Interested in working in the Czech Republic? (výsledky průzkumu) [online]. 2010. [cit. 2010-05-05] Dostupné online na <<http://interested-in-working-in-the-c.vyplnto.cz.>>
- [30] SP ČR. *Míra nezaměstnanosti ještě nedosáhla vrcholu* [online]. 11. 1. 2010 [cit. 2010-03-21]. BusinessInfo.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/leden-2010/sp-cr-nezamestnanost-nedosahla-vrcholu/1001862/55884/>>.
- [31] Vláda ČR. *Práva zaměstnanců v EU* [online]. 2005 [cit. 2010-03-21]. Euroskop.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.euroskop.cz/616/sekce/prava-zamestnancu-v-eu/>>.
- [32] VUT v Brně. *O činnosti za rok 2008* [online]. 2009 [cit. 2010-05-15]. Dokumenty a předpisy . Dostupné z WWW: <http://www.vutbr.cz/uploads/vyrocní_zpravy_vut401/9633_vut_vz_2008_web.pdf?lang=0>.
- [33] Výplata.cz. *Zaměstnávání cizinců* [online]. 2010 [cit. 2010-05-08]. Dostupné z WWW: <<http://www.vyplata.cz/zamestnavatel/zamestnavanicizincu2.php>>.

Právní předpisy

- 1) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- 2) Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- 3) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- 4) Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích
- 5) Nařízení rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968, o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství
- 6) Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- 7) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

Seznam grafů

Graf 1: Země původu respondentů	43
Graf 2: Přijímající fakulta VUT při krátkodobém studijním pobytu	44
Graf 3: Důvod volby ČR pro výměnný pobyt	45
Graf 4: Zájem o práci v ČR	46
Graf 5: Preferovaný obor zaměstnání	47
Graf 6: Zájem o návrat do ČR za účelem pracovní stáže	48
Graf 7: Druh preferovaného úvazku	51
Graf 8: Srovnání pracovních podmínek	52
Graf 9: Překážky profesní kariéry v ČR	57
Graf 10: Vývoj počtu zahraničních studentů na VUT v Brně	62

Seznam tabulek

Tab. 1: Povolení k zaměstnání nebo zelená karta?	35
Tab. 2: Země původu respondentů	43
Tab. 3: Přijímající fakulta VUT při krátkodobém studijním pobytu	44
Tab. 4: Důvod volby ČR pro výměnný pobyt	45
Tab. 5: Zájem o práci v ČR	46
Tab. 6: Preferovaný obor zaměstnání	47
Tab. 7: Zájem o návrat do ČR za účelem pracovní stáže	48
Tab. 8: Druh preferovaného úvazku	51
Tab. 9: Srovnání pracovních podmínek	52
Tab. 10: Překážky profesní kariéry v ČR	57
Tab. 11: Vývoj počtu zahraničních studentů na VUT v Brně	62

Seznam zkratek

AGM	Annual General Meeting
BUT	Brno University of Technology
CRM	Customer Relationship Management
ČSÚ	Český statistický úřad
ERASMUS	European Region Action Scheme for the Mobility of University Students
EU/EHP	Evropská unie/ Evropský hospodářský prostor
EURES	European Employment Services: Evropské služby zaměstnanosti
ISC	International Students Club
IT	Informační technologie
MOPZNC	Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
ÚP	Úřad práce
VUT	Vysoké učení technické

Seznam příloh

- Příloha č. 1 Informace o nástupu zaměstnance – občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR
- Příloha č. 2 Žádost cizince o povolení k zaměstnání/ o prodloužení povolení zaměstnání na území České republiky
- Příloha č. 3 Vzor dotazníku (anglicky)

Příloha č. 1

1.

INFORMACE**o nástupu zaměstnání^{1/} – o vyslání k výkonu práce^{1/}**

občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka,
nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR
(§ 87zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Příjmení :	
Jméno :	Státní občanství ^{2/} :
Datum narození:	Pohlaví : muž ^{3/} <input type="radio"/> žena ^{3/} <input type="radio"/>
Rodné číslo ^{4/} :	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu:	
Adresa pro doručování zásilek:	
Nejvyšší dosažené vzdělání (dle KKOv) ^{5/} :	

občan EU^{3/} , rodinný příslušník občana EU^{3/} , občan Švýcarska^{3/} , rodinný příslušník občana Švýcarska^{3/}
občan EHP^{3/} , rodinný příslušník občana EHP^{3/} ,
cizinec podle § 98 písm.a)^{3/} , § 98 písm.b)^{3/} , § 98 písm.c)^{3/} , § 98 písm.d)^{3/} ,
§ 98 písm.e)^{3/} , § 98 písm.j)^{3/} , § 98 písm.k)^{3/} , § 98 písm.l)^{3/} , § 98 písm.m)^{3/} ,
§ 98 písm.n)^{3/} , § 98 písm.o)^{3/} , § 98 písm.p)^{3/} ,

Zaměstnání^{1/} – výkon práce^{1/} v ČR od do^{6/}
v profesi KZAM-R^{7/} číselný kód KZAM-R^{7/}
zařazení dle CZ-NACE^{8/}
vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV)^{5/}

a) pracovníprávní vztah k zaměstnavateli se sídlem v ČR^{9/}

zaměstnavatel – název

sídlo (adresa - okres,obec,ulice,číslo,PSČ)

IČ Rodné číslo^{10/}

kontaktní osoba telefon

místo výkonu práce (adresa)

b) vyslání k výkonu práce^{9/} - na základě smlouvy^{3/} - na základě pronájmu pracovní síly^{3/}

fyzická nebo právnická osoba, u níž je vykonávána práce na území ČR(název a adresa sídla – okres,obec,ulice,číslo,PSČ)
.....
IČ Rodné číslo^{10/}

kontaktní osoba telefon

místo výkonu práce (adresa)

c) pracovníprávní vztah k zaměstnavateli se sídlem mimo území ČR^{9/}

zaměstnavatel – název

sídlo (adresa – stát, okres,obec,ulice,číslo,PSČ)

odpovědný pracovník tel. fax/e-mail

Jedná se o první zaměstnání na území ČR ano^{3/} ne^{3/}

Datum :

Razítko:

Podpis odpovědného pracovníka:

1.

Záznam úřadu práce v

Úřadu práce doručeno dne

Vysvětlivky

- 1/ platné označte zaškrtnutím,
- 2/ jedná-li se o rodinného příslušníka, který není občanem EU/EHP nebo Švýcarska, je nutné předložit doklad potvrzující, že je rodinným příslušníkem občana EU/EHP nebo Švýcarska,
- 3/ správný údaj označte x,
- 4/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno,
- 5/ KKO V = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách www.czso.cz - klasifikace“),
- 6/ vyplňuje se pouze v případě, je-li známa délka výkonu zaměstnání – v opačném případě zaměstnavatel podává informaci o ukončení výkonu práce příslušnému úřadu práce na zvláštním tiskopisu do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání nebo vyslání,
- 7/ KZAM-R =Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách www.czso.cz - klasifikace“),
- 8/ CZ-NACE = Klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách www.czso.cz - klasifikace“),
- 9/ - oddíl a) se vyplňuje v případě, že občan EU/EHP nebo Švýcarska, případně cizinec, který nepotřebuje povolení k zaměstnání, uzavřel pracovní smlouvu se zaměstnavatelem se sídlem v ČR,
- oddíl a) a oddíl b) se vyplňuje v případě, že občan EU/EHP nebo Švýcarska, případně cizinec, který nepotřebuje povolení k zaměstnání, uzavřel pracovní smlouvu se zaměstnavatelem se sídlem v ČR a ten ho vyslal na základě uzavřené smlouvy nebo zapůjčil (pokud má povolení ke zprostředkování) k výkonu práce k právnické nebo fyzické osobě se sídlem v ČR,
- oddíl b) a c) se vyplňuje v případě, že občan EU/EHP nebo Švýcarska, případně cizinec, který nepotřebuje povolení k zaměstnání, byl vyslán na základě uzavřené smlouvy nebo zapůjčen zaměstnavatelem se sídlem mimo ČR k výkonu práce k právnické nebo fyzické osobě na území ČR,
- 10/ vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká.

Výňatky a citace paragrafů zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- § 87 nastoupí-li do zaměstnání občan EU, jeho rodinný příslušník, rodinný příslušník občana ČR uvedený v § 3 odst.3 nebo cizinec uvedený v §98 písm. a) až e), j) a p), jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto fyzické osoby svým zaměstnavatelem vyslány na základě smlouvy k výkonu práce, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce,
- § 98 Povolení k zaměstnání se nevyžaduje k zaměstnání cizince,
- písm. a) s povoleným trvalým pobytem,
- písm. b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, pokud je vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, zaručená vzájemnost,
- písm. c) kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,
- písm. d) jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce nebo osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční práce a opravářské práce,
- písm. e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,
- písm. j) který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání,
- písm. k) který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie,
- písm. l) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny s cizincem podle písmene a) nebo c),
- písm. m) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie za účelem zaměstnání, pokud od vydání tohoto povolení uplynulo více než 12 měsíců,
- písm. n) který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního předpisu,
- písm. o) který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách,
- písm. p) který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem, jenž má statut dlouhodobě pobývajících rezidenta v Evropském společenství na území nebo dlouhodobě pobývajících rezidenta v Evropském společenství na území jiného členského státu EU a který během tohoto pobytu byl na území ČR zaměstnán na základě povolení k zaměstnání minimálně po dobu 12 měsíců.

Upozornění:

Místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, pokud zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nestanoví jinak (§7 odst. 3).

Každou změnu údajů uvedených v tomto tiskopise jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto osoby svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy vyslány k výkonu práce, povinni nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dozvěděli (§87 odst. 2).

Příloha č. 2

3.

Místo pro nalepení
kolku^{2/}:

ŽÁDOST CIZINCE
o povolení k zaměstnání^{1/} – o prodloužení povolení zaměstnání^{1/}
na území České republiky

Registrační číslo úřadu práce:

Fotografie
(ne starší 2 let)

Vyplňte čitelně v češtině nebo označte:



Příjmení:	
Jméno:	
Datum narození:	Pohlaví: muž <input type="radio"/> žena <input type="radio"/>
Rodné číslo ^{3/} :	Místo narození:

Státní občanství:	Nevyšší dosažené vzdělání (dle KKO ^{4/}):
Adresa v zemi trvalého pobytu (stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Číslo cestovního dokladu:	Název orgánu, který cestovní doklad vydal:
Adresa pro doručování zásilek:	

Žádám o povolení k zaměstnání v ČR oddo
v profesi KZAM-R^{5/}
číselný kód KZAM-R
zařazení dle CZ-NACE^{6/}
vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV)^{4/}

u zaměstnavatele^{1/} - u právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním subjektem^{1/}:

Zaměstnavatel – název :	IČ: Rodné číslo ^{7/} :
Sídlo zaměstnavatele (adresa - stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Název a kontaktní adresa právnické nebo fyzické osoby v ČR (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) ^{8/} :	IČ: Rodné číslo ^{7/} :
Místo výkonu práce v ČR (adresa):	
Název a kontaktní adresa uživatele (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) ^{9/}	IČ: Rodné číslo ^{7/} :

Jedná se o první zaměstnání na území ČR ano ne

Datum: Podpis žadatele:

3.

Přílohy :

- 1) vyjádření tuzemského zaměstnavatele, že cizince zaměstná,
- 2) fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince, která po ověření údajů bude vrácena předkladateli,
- 3) kopie dokladu o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat,
- 4) další doklady, pokud to vyplývá z charakteru zaměstnání,
- 5) kopie kontraktu^{10/},
- 6) kopie dokladu opravňující subjekt hospodářské činnosti k provádění činnosti, které jsou předmětem kontraktu^{10/},
- 7) pracovní smlouva uzavřená se zahraničním zaměstnavatelem^{10/}.

V případě, že se jedná o **prodloužení zaměstnání**, žadatel předkládá pouze přílohy uvedené pod bodem 1) a 2).

Přílohy vystavené v cizích jazycích se předkládají v originálním znění nebo jejich úředně ověřených kopiích spolu s jejich úředně ověřenými překlady do českého jazyka.

Záznamy a údaje Úřadu práce v

Žádost přijata dne:	Jedná se o zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů podle ^{11/} § 92 odst. 1, § 94 odst. 1, § 95 odst. 1, § 95 odst. 4, § 96; § 97 písm. a), § 97 písm. b), § 97 písm. c), § 97 písm. d), § 97 písm. e), § 97 písm. f),
Žádost vyřizuje (jméno, příjmení a podpis):	
Datum vyřízení:	

Vysvětlivky:

- 1/ platně označte zaškrtnutím,
- 2/ oba díly kolkové známky se nalepí na tuto žádost (při podání žádosti o povolení k zaměstnání činí poplatek 500,- Kč, při podání žádosti o prodloužení povolení k zaměstnání činí poplatek 250,- Kč),
- 3/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno,
- 4/ KKOV = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace - klasifikace kmenových oborů vzdělání - konstrukce klasifikace kmenových oborů vzdělání“),
- 5/ KZAM-R = Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“),
- 6/ CZ-NACE = Klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“),
- 7/ vyplňuje se v případě, že se jedná o fyzickou osobu, která nepodniká,
- 8/ vyplňuje se v případě realizace smlouvy,
- 9/ vyplňuje se v případě dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele,
- 10/ příkládá se pouze u žadatelů, kteří jsou vysíláni na základě kontraktu k výkonu práce na území ČR; kopie kontraktu a kopie dokladu subjektu hospodářské činnosti pouze v jednom výtisku budou součástí všech žádostí, vztahujících se k příslušnému kontraktu,
- 11/ úřad práce označí typ zaměstnání.

Upozornění:

Místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, pokud zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nestanoví jinak (§7 odst. 3).

Příloha č. 3

Hello Everybody!

Have you ever thought about how your life would be if you would stay in the Czech Republic after your Erasmus? Have you ever thought about where are better work and life conditions and opportunities, home, abroad? No? Yes?

Either way, you may give it 5 minutes and help us to enhance the life of the future Erasmus students in this short questionnaire (which will be also summarized in my diploma thesis).

Thank you very much and keep Brno in your minds :)

Lenka

1. Why did you choose the Czech Republic for your exchange studies?
 - high level of education (the content of the courses)
 - culture differences (country, culture, language)
 - my friend recommended BUT to me
 - financial reasons (low prices)
 - other
2. Would you appreciate a possibility of working during your exchange studies in Brno? (yes = ano, no = ne)
 - yes
 - no
3. Would you prefer to get a job in the field of your studies or just a part time job in any other field?
 - in the field of my studies
 - in any other field
4. Would you like to stay in the Czech Republic for the future work experience after finishing your studies at your home University?
 - yes
 - no
5. If yes, why?
6. Would you prefer to get part time job or full time job?
 - full time job
 - part time job
7. Do you think that the working conditions are better in the Czech Republic than in your home country?
 - yes
 - no

8. Could you please specify the differences (in the working conditions)

9. What could be the biggest obstacle in your professional carrier in the Czech Republic?
 - language barriers
 - family reasons
 - lack of job opportunities
 - low salary
 - cultural differences (problems to adapt)
 - other reasons
 - none

10. What faculty do/did you study at BUT?
 - Faculty of business and management
 - Faculty of mechanical engineering
 - Faculty of chemistry
 - Faculty of fine arts
 - Faculty of architecture
 - Faculty of civil engineering
 - Faculty of information technology
 - Faculty of electrical engineering and communication
 - I have never studied at Brno University of Technology

11. Where are you from? (country)