



Zahraniční pracovníci v sociálních službách

Zpráva za Českou republiku

Připravili:

CRA UZS a APSS ČR (Česká republika)

No. 2021-1-CZ-KA220-VET-000025630

Praha, 09/2022

Verze 1.0

ID aktivity: PR1/A4

Úroveň šíření: veřejnost

OBSAH

I.	3		
II.	4		
1.	4		
1.1	4		
	Krátkodobá		víza4
	Dlouhodobá víza (víza pro pobyt delší než 90 dnů)		5
	Dlouhodobý		pobyt6
	Trvalé		bydliště12
1.2	13		
1.3	14		
2.	16		
2.1	16		
2.2	16		
2.3	17		
2.4	18		
3.	19		
4.	21		
5.	23		
6.	25		
	Informační povinnost		zaměstnavatele24
	Registrační povinnost		zaměstnavatele24
III.	27		
1.	27		
1.1	27		
1.2	29		
1.3	31		
1.4	32		
1.5	33		
1.6	34		
1.7	38		
1.8	40		
1.9	42		
1.10	44		
1.11	45		
2.	47		
2.1	47		

2.2	49
2.3	51
2.4	57
2.5	60

IV. 63

V. 63

1. 63

2. 65

3. 67

1. ÚVOD

Tato národní zpráva byla vypracována v rámci mezinárodního projektu Zahraniční pracovníci v sociálních službách (Foreign workers in social sector) č. 2021-1-CZ01-KA220-VET-000025630, který je spolufinancován Evropskou komisí v rámci programu Erasmus+ a na němž se kromě České republiky podíleli zástupci Francie, Rakouska, Belgie a Řecka.

Cílem projektu je sledovat problematiku zaměstnávání zahraničních pracovníků v sektoru sociálních služeb v zúčastněných zemích, porovnat výsledky na mezinárodní úrovni a vydat doporučení s ohledem na osvědčené postupy z jednotlivých zemí.

Pro splnění cíle projektu pro zúčastněné země byly nejprve zpracovány legislativní podklady pro zaměstnávání zahraničních pracovníků v zúčastněných zemích a poté byla provedena dvě dotazníková šetření k této problematice, a to jak mezi poskytovateli sociálních služeb, tak mezi zahraničními zaměstnanci pracujícími v sociálních službách. Získané výsledky byly následně upřesněny a doplněny o zjištění z hloubkových rozhovorů s oběma skupinami.

Výsledky průzkumu se stanou klíčovým podkladem pro nastavení aktivit a doporučení, která pomohou podnikům v tomto odvětví při zaměstnávání osob ze zahraničí.

2. LEGISLATIVNÍ ANALÝZA

1. Přístup cizinců na český trh práce podle typu pobytu

Státní příslušnost a rodinný vztah k občanům EU je důležitým aspektem, na němž závisí pobytový status cizince. Je důležité mezi těmito kategoriemi rozlišovat:

1. Cizinci ze třetích zemí (mimo EU) s vízovou povinností

- a. krátkodobá víza (pro pobyty do 90 dnů).
- b. dlouhodobá víza (pro pobyty delší než 90 dní)
- c. dlouhodobé pobyty:
 - pro obchodní účely
 - karta zaměstnance
 - modrá karta, karta vnitropodnikového převodu
 - za účelem společného soužití rodiny v České republice.
- d. trvalý pobyt

2. Cizinci bez vízové povinnosti

3. Státní příslušníci EU a rodinní příslušníci státních příslušníků EU

1.1 Cizinci ze třetích zemí (mimo EU) s vízovou povinností

KRÁTKODOBÁ VÍZA

Krátkodobá víza vydávají zastupitelské úřady České republiky (výjimečně také policie na hraničním přechodu) na základě nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 (vízový kodex) k **pobytu v schengenském prostoru v délce do 90 dnů**. Kromě dalších případů jsou krátkodobá víza udělována například **za účelem zaměstnání nebo sezónního zaměstnání, kdy Úřad práce ČR vydá státnímu příslušníkovi třetí země povolení k zaměstnání, které jej opravňuje k výkonu práce u zaměstnavatele uvedeného v povolení**. Povolení k **zaměstnání** se nevydává pouze v případech, kdy to stanoví zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti).

O udělení krátkodobého víza rozhoduje příslušný zastupitelský úřad. Žádost se podává na zastupitelském úřadě České republiky v zemi původu, případně v jiné zemi, pokud tam má cizinec povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt. Někteří cizinci (např. občané USA) mohou o toto vízum požádat na kterémkoli zastupitelském úřadě ČR.

K žádosti o vízum je třeba přiložit:

- vyplněný formulář žádosti o schengenské vízum
- platný cestovní doklad
- fotografie
- podklady:
 - doklady prokazující účel vašeho pobytu (např. v případě zaměstnání můžete předložit pracovní povolení nebo referenční číslo žádosti o pracovní povolení),
 - doklady týkající se ubytování nebo doklad o dostatečných finančních prostředcích na ubytování,
 - doklady prokazující, že žadatel má dostatečné prostředky k obživě po dobu zamýšleného pobytu a k návratu,
 - informace umožňující posoudit úmysl žadatele opustit území členských států před uplynutím platnosti víza, o které žádá (např. rezervovaná zpáteční letenka),
 - doklad o cestovním zdravotním pojištění (nemusí se jednat o komplexní zdravotní pojištění).

DLOUHODOBÁ VÍZA (VÍZA PRO POBYT DELŠÍ NEŽ 90 DNÍ)

Podle účelu pobytu cizince na území České republiky existují **dlouhodobá víza za účelem zaměstnání, podnikání, sloučení rodiny, studia, strpění pobytu na území a další**. Žádost lze podat na zastupitelském úřadě ČR v zemi původu nebo v jiné zemi, pokud tam má cizinec povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt. Někteří cizinci (např. občané USA) mohou o toto vízum požádat na kterémkoli zastupitelském úřadě ČR.

V případě víza za účelem strpění pobytu lze žádost podat pouze na území České republiky. K žádosti je třeba přiložit:

- vyplněný formulář (černý)
- platný cestovní doklad
- fotografie (pokud není pořízen obrazový záznam v biometrickém dokladu).
- doklad o ubytování po dobu pobytu
- cestovní zdravotní pojištění na dobu pobytu (předkládá se až poté, co zastupitelský úřad potvrdí, že cizinec obdržel vízum a že se má dostavit k vyznačení víza do cestovního dokladu).
- na vyžádání - doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů (neplatí pro cizince mladší 15 let), lékařskou zprávu o tom, že cizinec netrpí závažným onemocněním.
- doklad potvrzující účel vašeho pobytu, tj:

- v případě dlouhodobého víza za účelem zaměstnání povolení k zaměstnání nebo pořadové číslo žádosti o povolení k zaměstnání a identifikační údaje úřadu práce, kde byla žádost o povolení podána, a způsob pobytu.
- v případě dlouhodobého víza za účelem podnikání doklad o zápisu do obchodního rejstříku, seznamu nebo registru a doklad o pobytu na území.
- o dlouhodobé vízum za účelem studia, potvrzení o přijetí ke studiu a doklady o pobytu.

Lhůta pro vydání rozhodnutí je 90 dní od data podání žádosti (120 dní ve složitých případech). Doba platnosti dlouhodobého víza je 6 měsíců (během této doby může cizinec požádat o povolení k dlouhodobému pobytu v ČR).

Dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání se vydává na dobu maximálně 6 měsíců a cizinec potřebuje povolení k zaměstnání od Úřadu práce ČR. Z tohoto pobytu není možné žádat o jiný typ pobytového oprávnění na území ČR.

Na rozdíl od jiných typů povolení k pobytu se **mimořádné pracovní vízum** vydává pouze v případě, že je jeho vydání dočasně aktivováno nařízením vlády. Maximální doba platnosti víza je 12 měsíců a cizinec **potřebuje povolení k zaměstnání od Úřadu práce ČR**. O jiný typ pobytového oprávnění na území ČR není možné žádat.

*Poznámka: Specifickým typem pobytu na území je dlouhodobé vízum a dlouhodobý pobyt **za účelem strpění**. Jedná se o případy, kdy cizinci brání ve vycestování z území ČR překážka nezávislá na jeho vůli (např. válečný konflikt v zemi původu, zdravotní komplikace), je svědkem nebo poškozeným v trestním řízení nebo podal žalobu proti rozhodnutí Ministerstva vnitra (např. proti rozhodnutí o zrušení platnosti dlouhodobého víza, povolení k dlouhodobému pobytu) a požádal o přiznání odkladného účinku žaloby. V případě pobytu za účelem strpění pobytu na území **nemá cizinec volný přístup na trh práce a potřebuje povolení k zaměstnání od úřadu práce podle § 97 ZoZ.***

V souvislosti s ochranou ukrajinských státních příslušníků hledajících v České republice útočiště před válkou uděluje Ministerstvo vnitra (od pondělí 21. března 2022) následující dočasnou ochranu. Všichni držitelé dočasné ochrany jsou považováni za cizince s trvalým pobytem za účelem zaměstnání, mají volný přístup na trh práce a mohou se zařadit do evidence uchazečů o zaměstnání. Držitelům tolerančního víza (zvláštního víza s kódem D/VS/u) (vydaného po 24. únoru 2022) je tak automaticky udělena dočasná ochrana.

DLOUHODOBÝ POBYT

A) DLOUHODOBÝ POBYT ZA ÚČELEM PODNIKÁNÍ

O tento typ pobytu může požádat cizinec, který je v České republice osobou samostatně výdělečně činnou (OSVČ) (má živnostenské oprávnění) nebo je **statutárním orgánem** (jednatelem) nebo **členem statutárního orgánu obchodní společnosti nebo družstva** (společník).

Žádost se podává buď na pracovišti Ministerstva vnitra podle místa pobytu, nebo na zastupitelském úřadě České republiky. K žádosti je třeba přiložit:

- vyplněný formulář (zelený)
- platný cestovní doklad
- doklad o ubytování po dobu pobytu
- 2 fotografie
- doklad o zápisu do příslušného rejstříku - např. živnostenského nebo obchodního rejstříku.
- doklad o prostředcích na živobytí
- pokud je cizinec osobou samostatně výdělečně činnou: potvrzení, že nemá nedoplatky na daních, pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
- je-li cizinec jednatelem, společníkem obchodní společnosti nebo družstva: potvrzení, že společnost/družstvo nemá nedoplatky na daních, pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
- cizinec je povinen na požádání předložit platební výměr na daň z příjmu.

Lhůta pro vydání rozhodnutí je 60 dní od data podání žádosti.

Pokud chce cizinec **pracovat v ČR nad rámec svého podnikání, je povinen požádat Úřad práce ČR o povolení k zaměstnání**; to neplatí, pokud je podnikatelem, který má volný přístup na trh práce podle § 98 zákona o zaměstnanosti (ZoZ), např. proto, že absolvoval akreditovanou střední nebo vysokou školu v ČR.

B) KARTA ZAMĚSTNANCE

Od 24. června 2014 se místo dlouhodobých víz za účelem zaměstnání, dlouhodobých pobytů za účelem zaměstnání a zelených karet vydávají tzv. zaměstnanecké karty. Zaměstnanecká karta je nejběžnějším typem pobytu za účelem zaměstnání. Vydávají se **dva typy zaměstnaneckých karet, a to duální a neduální**:

- Dvojitá zaměstnanecká karta obsahuje jak **povolení k zaměstnání**, tak **povolení k pobytu**.
- Nepodvojná zaměstnanecká karta slouží pouze jako **povolení k pobytu**.

O duální zaměstnaneckou kartu lze požádat v případě, že cizinec bude v České republice **pobývat déle než 3 měsíce za účelem zaměstnání a dané pracovní místo je vedeno v Centrální evidenci volných pracovních míst na zaměstnanecké karty**. Seznam těchto pracovních míst je k dispozici na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

O neduplicitní zaměstnaneckou kartu lze požádat, pokud cizinec bude v ČR pobývat **déle než 3 měsíce za účelem zaměstnání** a je:

- a. cizinec, který musí žádat o povolení k zaměstnání (podle § 98 ZoZ) nebo
- b. cizinec, který má volný přístup na trh práce (vyslaný pracovník).

Žádost lze podat buď na zastupitelském úřadě ČR, nebo v případě, že již v ČR pobývá na základě 90denního víza nebo má povolení k dlouhodobému pobytu (včetně zaměstnanecké karty), na pracovišti Ministerstva vnitra podle místa pobytu.

K žádosti o zaměstnaneckou kartu je třeba přiložit:

- formulář (zelený)
- platný cestovní doklad a případně fotografii
- doklad o ubytování
- 2 fotografie
- doklad o cestovním zdravotním pojištění (pouze v některých případech).
- pracovní smlouvu nebo smlouvu o dílo nebo smlouvu o smlouvě budoucí.
- plat (alespoň ve výši měsíční minimální mzdy).
- pracovní doba (nejméně 15 hodin týdně).
- v případě dvojí zaměstnanecké karty doklad o odborné způsobilosti k výkonu zaměstnání, které musí být zaměstnáním v centrální evidenci volných pracovních míst pro zaměstnanecké karty.
- v případě nedvojitě zaměstnanecké karty doklad o tom, že cizinec má volný přístup na trh práce nebo pracovní povolení.
- na vyžádání:
 - dokument podobný výpisu z rejstříku trestů.
 - doklad o uznání zahraničního vzdělání příslušným orgánem České republiky.
 - lékařskou zprávu, že cizinec netrpí závažnou nemocí.

Ministerstvo vnitra ČR musí o žádosti o zaměstnaneckou kartu rozhodnout do 60 dnů, ve složitějších případech do 90 dnů. Zaměstnanecká karta se vydává na dobu trvání pracovního poměru nebo platnosti povolení k zaměstnání, nejdéle však na 2 roky. **Pracovat můžete ode dne, kdy Ministerstvo vnitra vydá potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty.**

Zaměstnanecká karta opravňuje cizince k práci u zaměstnavatele na pozici a pracovišti, pro které byla karta vydána.

O **prodloužení** platnosti **zaměstnanecké karty** musíte požádat nejdříve 90 dní a nejpozději 14 dní před jejím vypršením. **Při prodloužení platnosti zaměstnanecké karty se již nemusí jednat o pracovní místo z centrální evidence volných pracovních míst určené pro zaměstnanecké karty. V případě duální**

zaměstnanecké karty může cizinec v době rozhodování o jejím prodloužení po skončení její dosavadní platnosti pobývat na území České republiky, ale nesmí pracovat. Z tohoto důvodu je nutné požádat o prodloužení co nejdříve, tj. 90 dnů před skončením platnosti původní zaměstnanecké karty. V případě neduplicitní zaměstnanecké karty, pokud má cizinec volný přístup na trh práce, může pracovat po celou dobu její platnosti.

Pokud chce cizinec **změnit zaměstnavatele, zaměstnání, získat jinou práci nebo zaměstnavatele**, je nutné:

- u dvojí zaměstnanecké karty kromě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti nebo smlouvy o smlouvě budoucí také souhlas Ministerstva vnitra (musí se jednat o pracovní místo v centrální evidenci volných pracovních míst pro zaměstnanecké karty).
- pro jiné než duální zaměstnanecké karty
 - pokud má cizinec volný přístup na trh práce, musí to oznámit ministerstvu do 3 pracovních dnů.
 - pokud potřebujete pracovní povolení, musíte požádat o jeho změnu na příslušné krajské pobočce úřadu práce.
 - pokud má cizinec pracovní povolení, může pracovat do konce.

C) MODRÁ KARTA, MEZINÁRODNÍ KARTA PRO PŘEVOD ZAMĚSTNANCŮ

Modrá karta je určena cizincům, kteří mají **vysokoškolské** nebo vyšší odborné vzdělání (pokud jejich studium trvalo alespoň 3 roky) a jejichž plat je alespoň 1,5násobkem průměrné hrubé roční mzdy (každoročně stanovované ministerstvem práce a sociálních věcí). Cizinec musí mít **volné pracovní místo uvedené v centrální evidenci volných pracovních míst pro držitele modré karty**.

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance **slouží k zaměstnání cizince na pozici manažera, specialisty nebo stážisty ze třetí země v pobočce s kapitálovou účastí v České republice**. Pokud chce zaměstnanec pracovat pro jinou společnost, musí požádat o zaměstnaneckou kartu.

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance slouží k zaměstnání cizince na pozici manažera, specialisty nebo stážisty z jiné země EU, která kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydala. Pokud chce zaměstnanec pracovat pro jinou společnost, musí požádat o zaměstnaneckou kartu; to neplatí, pokud je držitelem povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem EU a je v ČR vnitropodnikově převedeným zaměstnancem po dobu nepřesahující 90 dnů v jakémkoli 180denním období (v takovém případě má volný přístup na trh práce).

O tento pobyt může požádat:

- manžel;
- nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě cizince s povolením k pobytu nebo žadatele o azyl;
- nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě manžela/manželky cizince s povolením k pobytu nebo žadatele o azyl;
- nezletilé dítě v náhradní rodinné péči cizince s povolením k pobytu nebo žadatele o azyl nebo jeho manžela/manželky;
- rodič, prarodič nebo opatrovník nezletilého žadatele o azyl;
- osamělý cizinec starší 65 let nebo bez ohledu na věk cizinec, který není schopen se o sebe postarat ze zdravotních důvodů, v případě sloučení rodiny s rodičem nebo dítětem s povolením k pobytu;
- cizinec, který před vstupem na území České republiky pobýval na území jiného členského státu EU jako rodinný příslušník držitele modré karty (povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci).

Osoba, se kterou se cizinec slučuje, by měla mít **povolení k trvalému nebo dlouhodobému pobytu a pobývat na území České republiky nejméně 15 měsíců** (v případě sloučení manželů musí každý z manželů dosáhnout věku 20 let) nebo **modrou kartu** či **azyl**.

Pokud o azyl požádáte do 3 měsíců od jeho udělení, stačí předložit následující dokumenty:

- vyplněný formulář
- platný cestovní doklad
- 2 fotografie
- doklad o příbuzenském vztahu.

Žádost lze podat na zastupitelském úřadě ČR nebo na pracovišti Ministerstva vnitra ČR podle místa pobytu, pokud cizinec **pobývá na území ČR na vízum nad 90 dnů nebo na základě povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem**.

V takovém případě musí být k žádosti přiloženy:

- vyplněný formulář (zelený);
- platný cestovní doklad
- 2 fotografie
- doklad o ubytování na území
- doklad o příbuzenském vztahu (rodný list, oddací list atd.).

- souhlas rodiče/zákonného zástupce/opatrovníka, pokud je dítě spojováno s jinou osobou (souhlas nemusí být předložen, pokud jej není možné poskytnout z důvodů nezávislých na vůli dítěte nebo pokud dítě již pobývá v České republice).
- doklad o prostředcích na živobytí
- cestovní zdravotní pojištění.

Lhůta pro vydání rozhodnutí je 270 dnů ode dne podání žádosti na zastupitelském úřadě, 180 dnů v případě společného soužití s držitelem modré karty EU a 60 dnů u žádostí podaných v České republice.

Doba platnosti je minimálně 1 rok.

V případě sloučení rodiny je třeba rozlišovat pro účely možné účasti na trhu práce:

- dlouhodobé vízum a dlouhodobý pobyt za účelem "rodiny",
- dlouhodobý pobyt za účelem společného soužití rodiny na území.

V případě dlouhodobého víza za účelem "rodina" nemá cizinec volný přístup na trh práce a k práci potřebuje povolení Úřadu práce ČR nebo zaměstnaneckou kartu. Pokud je cizinec držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem rodiny a chce pracovat, musí požádat o zaměstnaneckou kartu.

V případě dlouhodobého pobytu za účelem společného soužití rodiny na území má cizinec volný přístup na trh práce v souladu s ustanovením § 98 ZoZ.

Následující tabulka znázorňuje různé účely pobytu, jejich druhy, povolení k pobytu a přístup cizince na trh:

Účel pobytu	Typ	Vstup na území	Přístup na trh práce
Podnikání	SAMOSTATNĚ ZAMĚSTNANÝ	vízum ▼ povolení k pobytu	povoleno
	Účast v právnické osobě	vízum ▼ povolení k pobytu	povoleno
Investování		povolení k pobytu	povoleno
Zaměstnání	Sezónní zaměstnání	víza	povoleno
	Mimořádné pracovní vízum	víza	povoleno
	Karta zaměstnance	povolení k pobytu	povoleno nebo zdarma
	Modrá karta	povolení k pobytu	povoleno
	Karta příjemce převáděného v rámci společnosti	povolení k pobytu	povoleno
	Průkaz osoby převedené v rámci společnosti z jiné země EU	povolení k pobytu	povoleno
Sloučení rodiny	Rodina	vízum ▼ povolení k pobytu	povoleno
	Rodinné soužití	povolení k pobytu	zdarma
Studie		vízum ▼ povolení k pobytu	zdarma
		povolení k pobytu	zdarma

Hledání práce nebo zahájení podnikání		povolení k pobytu	povoleno nebo zdarma
Tolerance pobytu		vízum, povolení k pobytu	povoleno
Obyvatelé jiných zemí EU		povolení k pobytu	zdarma
Vědecký výzkum		povolení k pobytu	zdarma
Další		vízum, povolení k pobytu	povoleno nebo zdarma

Cizinec může za určitých podmínek změnit účel pobytu na území České republiky. Pokud je držitelem dlouhodobého víza, nemůže účel pobytu změnit. Držitel dlouhodobého víza uděleného za jiným účelem však může v určitých případech požádat o zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo jiné povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky.

Pokud již cizinec má povolení k dlouhodobému pobytu, existují různá další omezení týkající se změny účelu pobytu (např. po 5 letech je možné změnit účel pobytu na podnikání, po 3 letech z povolení k pobytu na zaměstnaneckou kartu). Držitel dlouhodobého víza za účelem sezónního zaměstnání nebo mimořádného pracovního víza účel pobytu změnit nemůže.

Povolení k dlouhodobému pobytu může být cizinci vydáno za několika různými účely současně. Cizinec však může vedle povoleného účelu pobytu fakticky plnit i další účely, aniž by bylo nutné plnění tohoto účelu formalizovat jeho udělením (např. cizinec pobývající za účelem sloučení rodiny může také studovat). Pokud bylo cizinci vydáno povolení k dlouhodobému pobytu pro více účelů pobytu, má vždy pouze jedno povolení.

Legislativa často vychází z provádění právních předpisů EU:

- Karta dvojího zaměstnání - směrnice 2011/98/EU
- Modrá karta - směrnice 2009/50/ES
- Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance - směrnice 2014/66/EU
- Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance - směrnice EU 2014/36/EU
- Rodinné soužití - směrnice 2003/86/ES
- Studie - směrnice 2016/801/EU
- Rezidenti jinde v EU - směrnice 2003/109/ES
- Vědecký výzkum - směrnice 2016/801/EU.

TRVALÉ BYDLIŠTĚ

Trvalý pobyt je právo pobytu, které cizinci poskytuje největší rozsah práv. **V případě trvalého pobytu mají držitelé tohoto oprávnění volný přístup na trh práce. Do stejné skupiny lze zařadit i osoby, kterým byl na území České republiky udělen azyl nebo doplňková ochrana.**

Cizinec může požádat o trvalý pobyt po 5 letech nepřetržitého přechodného pobytu na území České republiky. Žádost lze podat na pracovišti Ministerstva vnitra, v některých případech na zastupitelském

úřadě České republiky. Lhůta pro vyřízení žádosti je 60 dnů, pokud je podána na území ČR. V případě, že je podána na zastupitelském úřadě, je lhůta 180 dnů.

Požadavky jsou obdobné jako u žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu, navíc je vyžadována **zkouška z českého jazyka**. V některých případech se zkouška nevyžaduje (např. u osob starších 65 let).

Pokud Ministerstvo vnitra vydá povolení k trvalému pobytu občanovi třetí země, který je blízkým rodinným příslušníkem občana členského státu EU, nebo občanovi ČR, který uplatnil volný pohyb v rámci EU (tj. pobýval v jiném členském státě EU a zpět do ČR jej doprovází rodinný příslušník z tohoto státu), nazývá se toto povolení "průkaz o povolení k trvalému pobytu".

1.2 Cizinci ze třetích zemí (mimo EU) bez vízové povinnosti

Cizinci ze třetích zemí mohou v České republice pobývat bez víza maximálně 90 dní v průběhu každého 180denního období. Pokud chtějí v ČR vykonávat výdělečnou činnost (podnikání, zaměstnání), musí získat příslušné vízum nebo povolení k pobytu.

Vztahuje se na občany třetích zemí uvedených v příloze II nařízení Rady (ES) č. 539/2001, dále na občany zemí, s nimiž má Česká republika uzavřenou mezinárodní smlouvu, a na občany zemí uvedených v nařízení vlády č. 215/2017 Sb.

Bezvízový pobyt vám neumožňuje pracovat v České republice, jednalo by se o nelegální práci.

Nařízení vlády č. 215/2017 Sb., o stanovení výjimek z vízové povinnosti a osvobození od vízové povinnosti, vymezuje konkrétní případy činností, které se pro tyto účely nepovažují za výdělečnou činnost. Těmito činnostmi jsou např.:

- a) výkonný umělec, pedagogický pracovník, akademický pracovník vysoké školy, vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník (...); výkon této činnosti na území České republiky nesmí přesáhnout 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce,
- b) člen záchranné jednotky, která poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků nehod a živelních pohrom a v případech humanitární pomoci,
- c) zaměstnance v mezinárodní dopravě, pokud je vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce v České republice,
- d) osoby akreditované v oblasti médií,
- e) vojenský nebo civilní personál ozbrojených sil vysílajícího státu,
- f) duchovní církve nebo náboženské společnosti registrované v České republice,
- g) cizinec, který je na území České republiky vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou, a to výhradně za účelem zvýšení kvalifikace a dovedností tohoto cizince potřebných pro výkon jeho práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území České republiky, nebo
- h) Osoby cestující výhradně za účelem podnikání v České republice.

1.3 Státní příslušníci EU a rodinní příslušníci státních příslušníků EU

Občané EU mohou v České republice pobývat bez omezení. Jako občané EU mohou požádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu jako občané Evropské unie. Po pěti letech nepřetržitého pobytu pak mohou požádat o povolení k trvalému pobytu. Pokud jste občanem EU, který je zároveň rodinným příslušníkem jiného občana EU, můžete požádat o povolení k trvalému pobytu po 2 letech nepřetržitého pobytu, pokud jste rodinným příslušníkem občana EU déle než 1 rok. Od 2. srpna 2021 se bude doklad vydávaný ministerstvem vnitra nazývat "osvědčení o registraci" namísto "osvědčení o přechodném pobytu".

Občané EU/EHP a Švýcarska mají vždy volný přístup na trh práce.

Cizinec, který **požádal o povolení k přechodnému pobytu, má volný přístup na trh práce stejně jako cizinec, kterému již bylo vydáno povolení k přechodnému pobytu. Pokud však žádosti není vyhověno, ztrácí rodinný příslušník volný přístup na trh práce.**

Pokud Ministerstvo vnitra vydá povolení k přechodnému pobytu občanovi třetího státu, který je blízkým rodinným příslušníkem občana členského státu EU nebo občana ČR, který uplatnil volný pohyb v rámci EU (tj. pobýval v jiném členském státě EU a zpět do ČR jej doprovází rodinný příslušník z tohoto státu), nazývá se toto povolení "pobytová karta".

K žádosti o přechodný pobyt je třeba přiložit:

- vyplněný formulář (fialový)
- platný cestovní doklad
- účel pobytu
- fotografie
- doklad o ubytování
- pokud účelem vašeho pobytu není zaměstnání, podnikání nebo jiná výdělečná činnost, potvrzení o zdravotním pojištění.

Pokud jste rodinným příslušníkem občana EU, musíte rovněž předložit doklad o tomto vztahu (např. oddací list). Lhůta pro rozhodnutí je 60 dní. Povolení k přechodnému pobytu se vydává na dobu 5 let nebo na dobu neurčitou. Za vydání průkazu se neplatí žádný poplatek.

K žádosti o trvalý pobyt je třeba přiložit:

- vyplněný formulář (fialový)
- platný cestovní doklad
- splnění podmínky nepřetržité délky pobytu nebo jiných podmínek stanovených zákonem pro udělení trvalého pobytu.
- fotografie a doklad o ubytování.

Žádost se podává na pracovišti ministerstva vnitra. Lhůta pro vydání rozhodnutí je 60 dnů. Platnost povolení k trvalému pobytu je 10 let a lze ji opakovaně prodloužit.

Podle dohody o vystoupení Spojeného království z EU má britský občan, který měl bydliště před koncem přechodného období po brexitu (tj. před 1. lednem 2021), nadále práva a povinnosti rovnocenné právům a povinnostem občana EU. Má tedy volný přístup na trh práce. Totéž platí pro jeho/její rodinné příslušníky. (Výjimky se vztahují pouze na určité kategorie osob, např. na vyslané pracovníky, kterým bylo vydáno pracovní povolení podle § 95 zákona o zaměstnanosti). Britský občan má "registrační osvědčení", jeho rodinný příslušník "povolení k přechodnému pobytu".

2. Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zahraničních zaměstnanců ze zahraničí, kteří nemají volný přístup na český trh práce

Úvodní poznámka: Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle zákona o zaměstnanosti se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky.

2.1 Hlášení volných pracovních míst

Zaměstnavatel je povinen oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR (ÚP ČR) volné pracovní místo a jeho charakteristiku, pokud hodlá zaměstnat cizince, který k výkonu zaměstnání potřebuje povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, případně zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu. Volným pracovním místem se rozumí pracovní místo, které bylo nově vytvořeno nebo se uvolnilo na základě rozhodnutí zaměstnavatele. Charakteristika volného pracovního místa musí být shodná s charakteristikou místa, kde bude zaměstnání vykonáváno.

Základními charakteristikami jsou druh práce, místo výkonu práce, kvalifikace a požadavky na pracovní místo a základní informace o pracovních a mzdových podmínkách. U volného pracovního místa se rovněž uvede, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou, a předpokládaná doba jeho trvání. Zaměstnavatel může rovněž uvést informace o možnostech ubytování nebo dojíždění apod. pokud si přeje tyto informace zveřejnit.

Pokud zaměstnavatel hodlá zaměstnávat cizince, kteří k výkonu zaměstnání na území České republiky potřebují zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu, musí dát souhlas se zařazením hlášeného volného pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnaneckých karet nebo modrých karet a dále musí dát souhlas se zveřejněním hlášeného volného pracovního místa po dobu nejméně 30 dnů ode dne jeho nahlášení krajské pobočce Úřadu práce České republiky.

Agentura práce, která hodlá zaměstnat cizince za účelem jeho dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele, je povinna volné pracovní místo nahlásit také krajské pobočce Úřadu práce České republiky.

2.2 Způsobilost zaměstnávat cizince

Zaměstnavatel může zaměstnat cizince pouze tehdy, pokud cizinec v souladu se zákonem o zaměstnanosti má

- platné povolení k zaměstnání od příslušné krajské pobočky ÚP ČR a platné povolení k pobytu (zejména neduplicitní zaměstnanecká karta ve smyslu § 42g odst. 3 zákona o pobytu cizinců, která slouží pouze jako povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR) nebo

- karta zaměstnance,
- modrá karta nebo
- karta nabyvatele převedeného v rámci společnosti.

a zároveň, pokud má

- písemnou pracovní smlouvu na dobu, po kterou má být zaměstnání vykonáváno, písemnou dohodu o pracovní činnosti nebo písemnou smlouvu o smlouvě budoucí, ve které se strany zavazují uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti v dohodnuté době (u držitelů povolení k zaměstnání, s výjimkou případů vyslání podle § 95 zákona o zaměstnanosti, takové uzavřené smlouvy nebo dohody musí obsahovat i dobu trvání základního pracovněprávního vztahu, výši mzdy, platu nebo odměny, délku sjednané týdenní pracovní doby a výši dovolené v souladu s právními předpisy) a za předpokladu, že zaměstnavatel přihlásil cizince k odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

V případě zaměstnání cizince je zaměstnavatel povinen nabídnout cizinci pracovní a mzdové podmínky obvyklé pro občana České republiky na stejném pracovním místě podle platných právních předpisů nebo v souladu s kolektivní smlouvou nebo pracovní smlouvou.

Držitelům zaměstnanecké karty musí být zaručena týdenní pracovní doba v délce nejméně 15 hodin a mzda bez ohledu na rozsah práce nesmí být nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy; držitelům modré karty musí zaměstnavatel zaručit hrubou roční mzdu ve výši nejméně **1,5násobku** průměrné hrubé roční mzdy podle vyhlášeného sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí.

2.3 Oznamovací povinnost

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce (prostřednictvím standardizovaného formuláře o nástupu do zaměstnání) nejpozději v den nástupu osoby do zaměstnání.

Zaměstnavatel je rovněž povinen písemně (prostřednictvím standardizovaného formuláře) informovat příslušné krajské pracoviště ÚP, že cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta nebo karta vnitropodnikového převedení

1. nenastoupil do práce,
2. opustil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno, nebo
3. pracovní poměr byl ukončen výpovědí nebo dohodou, nebo
4. pracovní poměr byl ukončen okamžitou výpovědí.

Při ukončení pracovního poměru výpovědí, dohodou nebo okamžitým zrušením musí zaměstnavatel uvést i důvod ukončení pracovního poměru.

V případě nenastoupení cizince do zaměstnání je zaměstnavatel povinen splnit informační povinnost u cizince se zaměstnaneckou kartou nebo modrou kartou do **45 dnů ode dne, kdy** byly splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty, a u cizince s povolením k zaměstnání do **10 dnů ode dne, kdy** měl cizinec nastoupit do zaměstnání.

2.4 Vedení záznamů a uchovávání dokumentů

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci cizinců, které zaměstnává.

Evidence obsahuje identifikační údaje cizince, adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal, druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou má být zaměstnání vykonáváno, a dále pohlaví cizince a jeho zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikového převedení nebo modrá karta a na kterou byl cizinci povolen pobyt, datum vstupu a datum ukončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel je povinen uchovávat kopie dokladů o oprávněném pobytu cizince na území České republiky po dobu trvání zaměstnání a 3 roky po skončení zaměstnání cizince.

Zahraniční zaměstnavatel, který uzavřel s právnickou nebo fyzickou osobou smlouvu, na jejímž základě byl jeho zaměstnanec vyslán na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, je povinen vést evidenci těchto vyslaných zaměstnanců obsahující identifikační údaje zaměstnance, adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal, druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou má být zaměstnání vykonáváno, a dále pohlaví těchto fyzických osob, datum zahájení a datum ukončení výkonu práce nebo vyslání na území České republiky.

3. Postup cizince, který nemá volný přístup na trh práce České republiky

Cizinec ze třetí země (tj. ze země mimo EU/EHP a Švýcarsko), který nemá volný přístup na český trh práce (není uveden v § 98 nebo § 98a zákona o zaměstnanosti), **může pracovat pouze tehdy, pokud má povolení k zaměstnání spolu s platným povolením k pobytu, zaměstnaneckou kartou, modrou kartou nebo kartou vnitropodnikového převedení.**

Pracovní povolení můžete získat pouze s platným povolením k pobytu, zaměstnaneckou kartou nebo modrou kartou pro konkrétní práci u konkrétního zaměstnavatele.

Volná pracovní místa vhodná pro cizince, která zaměstnavatelé aktuálně nabízejí, jsou soustředěna v databázi umístěné na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Nabídky práce lze vyhledávat i na dalších běžně dostupných serverech nebo kontaktovat přímo vybraného zaměstnavatele. Zaměstnavatel pak musí volné pracovní místo oznámit Úřadu práce ČR, aby mohlo být zařazeno do databáze volných pracovních míst vhodných pro cizince.

Jakmile cizinec najde vhodné volné pracovní místo a dohodne se s budoucím zaměstnavatelem, může požádat o povolení k zaměstnání (a následně o povolení k pobytu) nebo o zaměstnaneckou kartu či modrou kartu na krajské pobočce ÚP ČR.

Žádost o povolení k práci musí obsahovat:

- identifikační údaje cizince,
- vaši adresu v zemi bydliště a adresu pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název vydávajícího orgánu,
- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele,
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou má být zaměstnání vykonáváno,
- další údaje nezbytné pro výkon práce.

K žádosti o povolení musí být přiloženy:

- pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti v dohodnuté lhůtě,
- doklady o odborné způsobilosti k výkonu požadované práce,
- nebo jiné dokumenty, pokud to vyplývá z povahy zaměstnání nebo z mezinárodní smlouvy.

Krajská pobočka Úřadu práce vydá povolení k zaměstnání za podmínky, že osoba je

- oznámené volné pracovní místo a
- volné pracovní místo, které nelze obsadit jiným způsobem z důvodu požadované kvalifikace nebo nedostatku volných pracovních sil.

Krajská pobočka úřadu práce vydá rozhodnutí o uděleném povolení k zaměstnání. **Povolení se vydává na dobu maximálně 2 let. Platnost povolení k zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce na žádost cizince prodloužit, a to i opakovaně, vždy však maximálně na dobu 2 let.** Povolení k zaměstnání musí obsahovat

- identifikační údaje cizince,
- místo výkonu práce,
- typ práce,
- identifikační údaje zaměstnavatele, u kterého bude cizinec zaměstnán,
- dobu, na kterou se vydává,
- další údaje nezbytné pro výkon práce.

4. Volný vstup na trh práce

Pracovní povolení (tj. povolení k zaměstnání včetně platného povolení k pobytu, zaměstnanecké karty, modré karty nebo karty vnitropodnikového převodu) se u cizinců nevyžaduje.

- a) s povolením k trvalému pobytu v České republice,
- b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem v České republice,
- c) kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,
- d) což je
 - účinkující,
 - pedagogický pracovník,
 - akademický pracovník univerzity,
 - výzkumný pracovník, který je účastníkem vědeckého setkání,
 - žák nebo student do 26 let,
 - sportovec,
 - osobou, která dodává zboží nebo poskytuje služby v České republice, nebo
 - osobou, která provádí instalaci na základě obchodní smlouvy nebo provádí záruční a opravárenské práce,
 - a jejichž pracovní pobyt v České republice nepřesáhne sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce,
- e) který je na území České republiky zaměstnán na základě mezinárodní smlouvy, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a kterou je Česká republika vázána,
- f) který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom a v případě humanitární pomoci,
- g) který je zaměstnán v mezinárodní dopravě, pokud je vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce v České republice,
- h) která je akreditována v oblasti médií,
- i) který je vojenským nebo civilním zaměstnancem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona,
- j) který se soustavně připravuje na budoucí povolání v České republice (denní studium na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole a jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a denní studium na vysoké škole, včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku),
- k) který je vyslán do České republiky v rámci služeb poskytovaných zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU,
- l) který pobývá na území České republiky na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem sloučení rodiny, pokud rodina žije společně s cizincem podle písmene a) nebo c) nebo s cizincem, který pobývá na území České republiky na základě platného povolení k dlouhodobému pobytu,
- m) který pobývá v České republice na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu EU,
- n) který na území České republiky vykonává soustavnou pedagogickou nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo jako vědecký,

výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu,

- 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,
- p) který pobývá na území České republiky na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území podle zákona o pobytu cizinců,
- q) který je duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti registrované v České republice,
- r) který je držitelem povolení k pobytu pro osobu převedenou v rámci společnosti vydaného jiným členským státem Evropské unie a je osobou převedenou v rámci společnosti na území České republiky po dobu nepřesahující 90 dnů v jakémkoli období 180 dnů, nebo
- s) jejichž výkon práce na území České republiky je v zájmu České republiky.

V případě zaměstnání cizince podle písmen a) až e) a j) až r) je však zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba, ke které byl cizinec zaměstnavatelem vyslán na základě dohody o provedení práce, povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku ÚP ČR nejpozději v den nástupu cizince k výkonu práce. Zaměstnavatel je rovněž povinen vést příslušnou evidenci.

5. Zaměstnávání uprchlíků

Podle Úmluvy o právním postavení uprchlíků z roku 1951 je "uprchlíkem osoba, která se nachází mimo svou zemi a má odůvodněný strach z pronásledování z důvodů rasových, náboženských nebo národnostních nebo z důvodu příslušnosti k určité sociální vrstvě nebo dokonce zastávání určitých politických názorů, nemůže přijmout ochranu své země nebo ji z uvedených důvodů odmítá".

Osobám, které splňují podmínky pro udělení mezinárodní ochrany, může být v České republice udělen azyl (žadatelé o azyl) nebo doplňková ochrana (držitelé doplňkové ochrany).

Žadatelé o mezinárodní ochranu a osoby s přiznaným postavením uprchlíka mohou být v České republice zaměstnání za následujících podmínek v závislosti na jejich právním postavení:

1. Osoba s **udělenou mezinárodní ochranou nepotřebuje k výkonu zaměstnání povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikového převedení ani modrou kartu** (§ 98 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Osoby s udělenou mezinárodní ochranou mají z hlediska zaměstnávání stejné postavení jako občané České republiky.

Zaměstnavatel osoby s udělenou mezinárodní ochranou **je povinen pouze poskytovat informace krajské pobočce Úřadu práce ČR** (podle § 87 a 88 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) **a vést evidenci.**

Vzory dokladů vydávaných držitelům doplňkové ochrany a azylu naleznete na webových stránkách Ministerstva vnitra ČR.

2. **Žadatel o udělení mezinárodní ochrany** může být **zaměstnán po uplynutí 6 měsíců ode dne podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany, musí však mít platné povolení k zaměstnání** vydané krajskou pobočkou Úřadu práce ČR (§ 97 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Jednou z podmínek pro vydání povolení k zaměstnání je **nahlášení volného pracovního místa zaměstnavatelem krajské pobočce Úřadu práce ČR** (podle § 86 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Následně má zaměstnavatel žadatele o mezinárodní ochranu **informační povinnost vůči krajské pobočce Úřadu práce ČR** (podle § 87 a 88 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) a **povinnost vést evidenci.**

Pozor! Žadatele o mezinárodní ochranu nelze zaměstnat do 6 měsíců ode dne podání žádosti o mezinárodní ochranu. V případě porušení právních předpisů se zaměstnavatel dopouští správního deliktu (nejzávažnější je napomáhání k nelegálnímu zaměstnávání cizince - uprchlíka podle § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti) nebo trestného činu a vystavuje se riziku příslušných sankcí.

3. **Cizinec, který nepožádal o udělení mezinárodní ochrany nebo mu mezinárodní ochrana nebyla udělena, ale získal vízum k pobytu nad 90 dnů nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem strpění pobytu na území, může být zaměstnán, pokud má platné povolení k zaměstnání** vydané krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky (§ 97 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Pro vydání povolení k zaměstnání musí **zaměstnavatel nahlásit volné pracovní místo** krajské pobočce Úřadu práce ČR (podle § 86 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Následně má zaměstnavatel držitele víza k pobytu nad 90 dnů nebo povolení k dlouhodobému pobytu na území **informační povinnost vůči krajské pobočce Úřadu práce ČR** (podle § 87 a 88 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) a **povinnost vést evidenci**. Vzory dokladů vydávaných žadatelům o udělení mezinárodní ochrany a držitelům víza k pobytu nad 90 dnů nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem strpění pobytu na území naleznete na internetových stránkách Ministerstva vnitra ČR.

Dále mají všichni zaměstnavatelé (nejen) cizinců standardní povinnosti vůči správě sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovně, finanční správě atd. a standardní povinnosti vůči zaměstnanci podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

6. Postup zaměstnavatele při zaměstnávání občanů EU

Předběžná poznámka: Ačkoli zákon o zaměstnanosti používá obecné označení "občan EU", je třeba poznamenat, že tento pojem zahrnuje i občany zemí, které formálně nejsou členskými státy EU. Konkrétně se jedná o země Evropského hospodářského prostoru, tj. Island, Lichtenštejnsko a Norsko, a také nezávislé Švýcarsko. Občané těchto států jsou tedy zaměstnání ve stejném režimu jako občané EU.

INFORMAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE

Ačkoli mají občané EU a jejich rodinní příslušníci stejný přístup na trh práce jako čeští občané, vztahují se na zaměstnávání těchto pracovníků určité povinnosti. Ty však slouží spíše ke statistickým účelům než k ochraně českého trhu práce. Je však důležité upozornit, že tyto povinnosti se vztahují nejen na legálního zaměstnavatele občana EU nebo jeho rodinného příslušníka (tj. subjekt, který s těmito cizinci uzavírá pracovní smlouvu nebo jinou dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr), ale i na subjekty, ke kterým jsou tito cizinci vysíláni k výkonu práce (a nevstupují tedy s těmito subjekty do přímého pracovněprávního vztahu).

Zaměstnavatel je povinen o této skutečnosti písemně informovat krajskou pobočku ÚP ČR příslušnou podle místa výkonu práce, a to nejpozději v den nástupu do zaměstnání občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka nebo rodinného příslušníka občana ČR, a to na formuláři. K vyplněnému formuláři nejsou ze strany zaměstnavatele vyžadovány žádné další doklady.

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen oznámit tuto skutečnost příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR na formuláři do 10 kalendářních dnů od skončení pracovního poměru. Pokud je pracovní poměr občana EU nebo jeho rodinného příslušníka uzavřen na dobu určitou a pracovní poměr není prodloužen, lze dobu trvání pracovního poměru oznámit úřadu práce již v prvotní informaci s tím, že následnou informaci o ukončení pracovního poměru není třeba zasílat.

Pokud pracovní poměr skončil v den, který zaměstnavatel původně oznámil, nemusí již zaměstnavatel ukončení pracovního poměru hlásit.

Dojde-li v průběhu zaměstnání ke změnám v údajích zaslaných ÚP ČR, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o těchto změnách rovněž informovat, a to opět do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy ke změnám došlo nebo kdy se o nich zaměstnavatel dozvěděl. Z praktického hlediska se jedná zejména o případy změn pracovní pozice nebo místa výkonu práce.

REGISTRAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE

Kromě informační povinnosti upravuje zákon o zaměstnanosti také registrační povinnost zaměstnavatele nebo právnické či fyzické osoby, ke které je občan EU nebo jeho rodinný příslušník vyslán k výkonu práce. V praxi se jedná o povinnost evidovat určité osobní údaje o zaměstnaném nebo vyslaném občanovi EU nebo jeho rodinném příslušníkovi. Předmět evidence upravuje zákon o zaměstnanosti v následujícím rozsahu:

- identifikační údaje cizince,
- adresa v zemi bydliště a adresa pro doručování pošty,

- číslo cestovního dokladu a název vydávajícího orgánu,
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou má být zaměstnání vykonáváno,
- pohlaví,
- klasifikace podle odvětvové klasifikace ekonomických činností (nevyžaduje se v případě vyslání),
- nejvyšší dosažené vzdělání (nevyžaduje se pro vyslání).
- vzdělání požadované pro výkon povolání (v případě vyslání se nevyžaduje) a
- datum nástupu a datum ukončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem.

Tento rozsah je téměř totožný s údaji, které je zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba povinna hlásit krajské pobočce Úřadu práce v rámci své informační povinnosti. (V praxi postačí, pokud zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba, ke které je občan EU nebo jeho rodinný příslušník vyslán k výkonu práce, založí kopii vyplněného informačního formuláře do osobního spisu zaměstnance. Tímto postupem lze vedle dalších dokumentů, které má zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba k dispozici (zejména pracovní smlouvy nebo kopie povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU), splnit evidenční povinnost).

3. VÝSLEDKY DOTAZNÍKŮ A STRUKTURÁLNÍCH ROZHovorŮ

1. Výsledky průzkumu mezi poskytovateli sociálních služeb - zaměstnavateli

Šetření mezi poskytovateli sociálních služeb probíhalo ve dvou fázích. Nejprve bylo provedeno online dotazníkové šetření a poté byly výsledky získané z šetření upřesněny a doplněny prostřednictvím hloubkových rozhovorů se zástupci vybraných zařízení.

Dotazníkové šetření proběhlo v dubnu a květnu 2022 v elektronické podobě. Vyplňování dotazníků respondenty probíhalo prostřednictvím webového rozhraní.

Nábor vybraných respondentů byl podpořen oslovovacím dopisem, který obsahoval žádost o spolupráci, zdůvodnění účelu a potřeby průzkumu a odkaz na elektronický dotazník umístěný na webovém rozhraní. Při výběru respondentů byla zohledněna stávající struktura zařízení sociálních služeb podle formy poskytované sociální služby a počtu zaměstnanců.

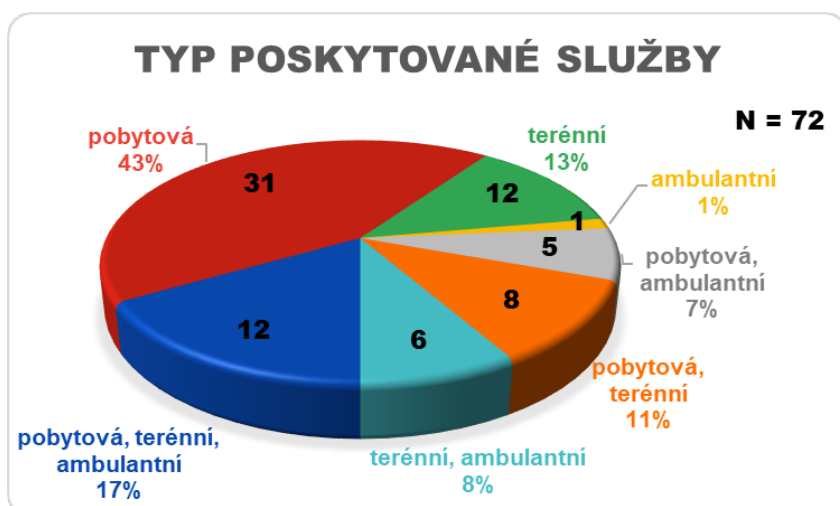
Dotazníkové šetření se zúčastnilo 72 osob.

Za účelem doplnění a upřesnění rozhovorů bylo v červnu **provedeno 10 hloubkových rozhovorů, a to zejména s těmi poskytovateli sociálních služeb, kteří v dotazníkovém šetření uvedli vyšší počet zaměstnaných osob s jinou státní příslušností.** Výběr byl ovlivněn také rozdíly v odpovědích na otázky ve srovnání s celkovým vzorkem.

1.1 Identifikační znaky zkoumaných organizací

Z hlediska typu (formy poskytování sociálních služeb) zapojených poskytovatelů sociálních služeb bylo 56 z nich pobytových, 35 terénních a 24 ambulantních. Ze součtu těchto údajů je zřejmé, že v praxi organizace **poskytují služby kumulovaně.** Situace je znázorněna na obrázku 1.

Graf 1



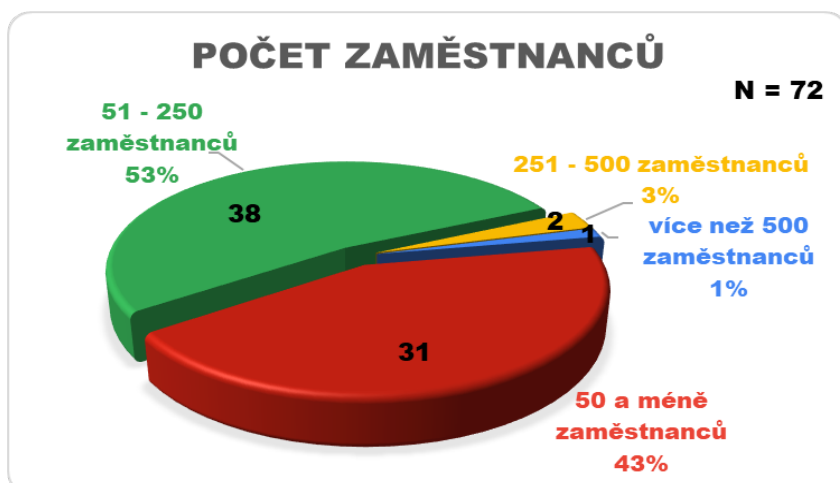
Z výše uvedeného grafu je patrné, že 31 organizací poskytovalo pouze pobytové služby, 12 zúčastněných organizací poskytovalo pouze terénní služby a výkon pouze ambulantních služeb byl sledován v případě jedné dotazované organizace.

Všechny tři typy služeb poskytovalo 17 % dotázaných poskytovatelů sociálních služeb (12).

Pokud jde o velikost organizace nebo počet zaměstnanců, téměř 60 % dotazovaných organizací (41) zaměstnávalo více než 50 zaměstnanců. Je třeba dodat, že 4 % organizací (3) v dotazníkovém šetření uvedla počet více než 250 zaměstnanců. Všechna tato "velká" zařízení poskytovala (i) pobytové služby.

Počet organizací s 50 a méně zaměstnanci činil 31, tj. 43 % dotázaných. Situace je znázorněna na obrázku 2.

Graf 2



1.2 Zahraniční pracovníci v organizaci

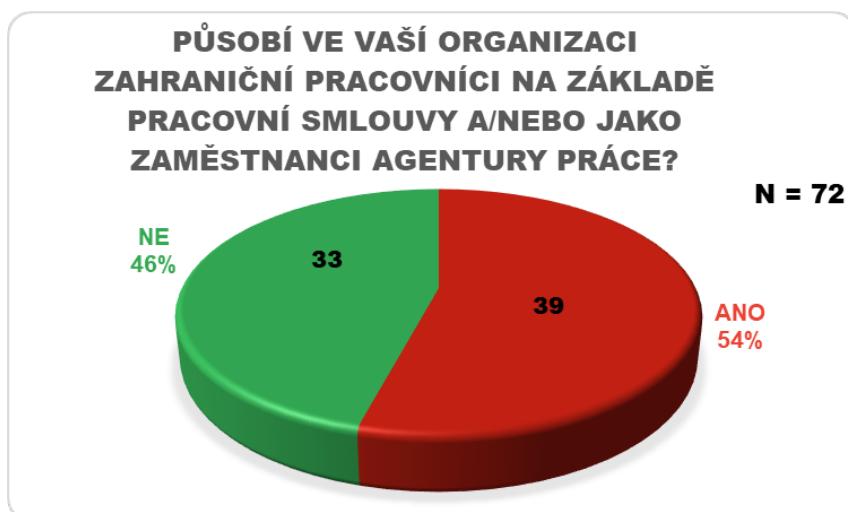
Dotazníkové šetření sledovalo přítomnost zahraničních pracovníků v organizacích na základě pracovní smlouvy a/nebo jako zaměstnanců agentury práce.

Více než polovina respondentů, tj. 39 dotázaných organizací, uvedla, že v jejich organizaci pracují zahraniční pracovníci - viz graf 3. Je však třeba poznamenat, že se nejedná o reprezentativní vzorek! Vzhledem k existující situaci na trhu práce lze konstatovat, že průzkumu se zúčastnily především ty subjekty sociálních služeb, které

1. zaměstnávají zahraniční pracovníky
2. téma je pro ně zajímavé
3. zvažují do budoucna zahraniční pracovní sílu.

V organizacích, které se zúčastnily průzkumu, bylo zaměstnáno celkem 146 zahraničních pracovníků, tj. na základě pracovního poměru k organizaci (přepočtený počet). Jejich počet se v jednotlivých organizacích pohyboval od 1 do 19 osob. Je třeba dodat, že nadpočet nad 10 byl výhradně v organizacích s více než 50 zaměstnanci. Strukturu podle počtu zaměstnanců ukazuje tabulka 1.

Graf 3



Tabulka 1

Počet zahraničních pracovníků zaměstnaných organizací	Počet organizací
1	12
2 - 5	21
6 - 10	3
11 - 15	2
Více než 15	1

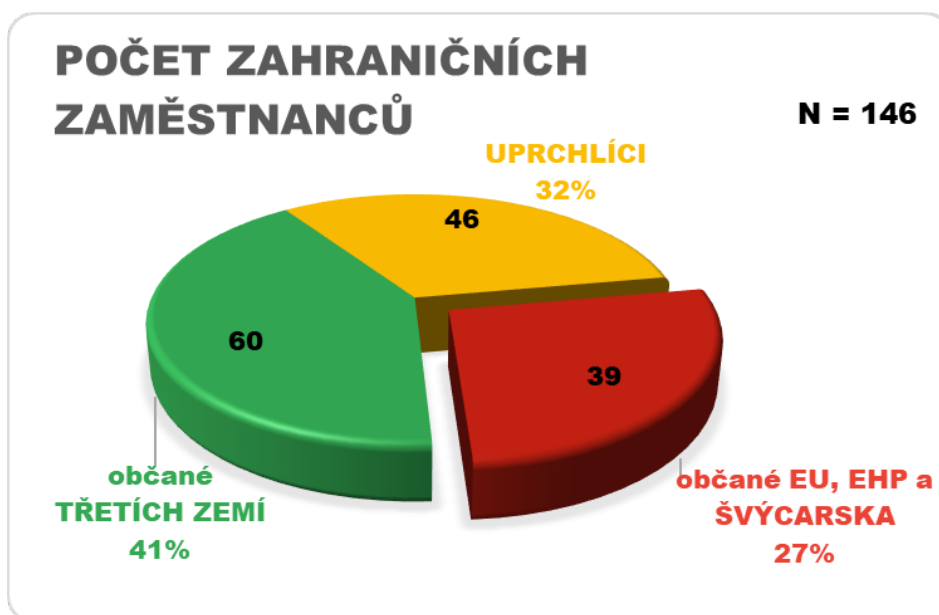
Využívání zaměstnanců agentur práce, kteří jsou jiné státní příslušnosti, uvedly pouze 2 organizace, a to vždy jedna osoba. Pro úplnost dodejme, že tyto dvě organizace zaměstnávaly na základě pracovního poměru i osoby jiné státní příslušnosti (jedna 4 osoby a jedna 1).

Dotazník také sledoval (přepočtené) počty zahraničních zaměstnanců v členění na občany EU, EHP a Švýcarska, občany třetích zemí, včetně občanů Ukrajiny před migrační vlnou vyvolanou ruským útokem na Ukrajinu, a konečně uprchlíky. Výsledná struktura je uvedena v tabulce 2 a na obrázku 4.

Tabulka 2

	Počet osob zaměstnaných ve sledovaných organizacích	Počet šetřených organizací
Občané EU, EHP a Švýcarska	39	16
Státní příslušníci třetích zemí	60	20
Uprchlíci	46	21

Graf 4



Pro zajímavost lze uvést, že 8 dotazovaných organizací zaměstnávalo pouze uprchlíky (celkem 16 osob), 5 organizací zaměstnávalo pouze občany EU, EHP a Švýcarska (14 osob) a 9 organizací zaměstnávalo pouze státní příslušníky třetích zemí (18 osob).

1.3 Nábor zahraničních zaměstnanců

Více než 4/5, tj. v podstatě **8 z 10 dotázaných organizací, které** zaměstnávaly osoby jiné státní příslušnosti, získaly alespoň jednoho zahraničního zaměstnance tím, že **se přišel ucházet o práci** - tuto možnost uvedlo 32 dotázaných organizací. Zaměstnávání zahraničních pracovníků pouze s využitím této možnosti bylo zaznamenáno v případě 25 organizací.

Více než ¼ **dotázaných** použila tzv. metodu sněhové koule, kdy dostali tip na potenciálního zaměstnance od svých zaměstnanců a známých a poté **je vyzvali ke spolupráci**. Zaměstnávání zahraničních pracovníků s využitím pouze této možnosti bylo zaznamenáno v případě 5 organizací.

Služeb zprostředkovatelského subjektu využilo 5 dotazovaných organizací - 2 se na zprostředkovatelskou organizaci obrátily samy, 3 byly následně osloveny zprostředkovatelskou organizací - viz graf 5.

Graf 5



Z hloubkových rozhovorů vyplynulo, že **cílený nábor zahraničních zaměstnanců, pokud vůbec, probíhal především v případech, kdy byl na regionálním (místním) trhu práce pro poskytovatele sociálních služeb nedostatek vhodné pracovní síly. Jednalo se především o větší města, jako je Praha, Brno, Ostrava, Plzeň, Hradec Králové ...** Při těchto snahách byly využívány i služby agentury práce, které se však v praxi většinou neosvědčily. Jak zaznělo v rozhovorech, agentura "dodávala" nevhodné lidi, resp. zaměstnance, kteří měli často odlišná očekávání, a po krátké době práce, kdy do nich organizace investovala "svůj čas", s nimi pracovní poměr ukončila. Nespokojenost panovala také se službami poskytovanými při vyřizování potřebných dokumentů souvisejících se zaměstnáváním občanů třetích zemí (občanů EU). Zejména se jednalo o "neschopnost" zajistit v potřebném termínu povolení k dlouhodobému pobytu udělované na základě zákona o pobytu cizinců, které je nezbytné pro výkon práce přesahující 3 měsíce. Zahraniční zaměstnanci tedy začali v organizaci pracovat na základě povolení k zaměstnání, o které požádali (na jméno) u příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR před

svým příjezdem do ČR a které je opravňuje k výkonu krátkodobého zaměstnání v délce do 3 měsíců. Pokud se však agentuře nepodařilo vyřídit povolení k dlouhodobému pobytu zaměstnance, musel být pracovní poměr zaměstnance s organizací ukončen, což bylo pro organizaci velmi zatěžující.

Poznámka: Většina z nich byli občané Ukrajiny. V praxi je jejich zaměstnávání v současné době mnohem snazší díky dočasné ochraně udělené v souvislosti s válečným konfliktem, kdy jsou pro účely zaměstnávání považováni za cizince s trvalým pobytem. Mají tak volný přístup na trh práce. To se projevilo i na počtu zahraničních pracovníků zaměstnaných v sociálních službách.

Obecně lze konstatovat, že **nábor nových zaměstnanců byl standardní, bez cíleného záměru oslovit cizí státní příslušníky. Důraz při náboru byl vždy kladen na posouzení schopnosti jednotlivce vykonávat obsazovanou pozici, a to i z hlediska potřeby znalosti českého jazyka.** V průběhu náboru byly získávány reference a doporučení na konkrétní osoby od současných či bývalých zaměstnanců, kolegů ze sociální či zdravotní oblasti.

1.4 Pozice zastávané zahraničními zaměstnanci

Zahraníční zaměstnanci nejčastěji vykonávali pozici **pracovníka v sociálních službách / sociálního pracovníka** - tato pozice se vyskytovala ve více než ¾ dotázaných organizací zaměstnávajících osoby jiné státní příslušnosti - viz graf 6.

Graf 6



3 z 10 organizací zaměstnávajících zahraniční pracovníky uvedly, že zahraniční pracovník u nich pracuje jako operátor/pracovník.

Výkon funkce **zdravotnického pracovníka** byl u zahraničních zaměstnanců sledován téměř ve ¼ organizací zaměstnávajících osoby jiné státní příslušnosti.

Pozice technickohospodářského pracovníka byla u **3 respondentů** obsazena zahraničním zaměstnancem.

Zaměstnanci agentury práce pracovali v organizacích jako "pracovníci v sociálních službách".

Z rozhovorů vyplynulo, že pouze na **pozici pracovníka v sociálních službách instituce při přijímání nepožadují doklad o odborné kvalifikaci. Tito pracovníci však musí do 18 měsíců od nástupu kvalifikaci absolvovat** (akreditovaný kvalifikační kurz s přidělením 150 vyučovacích hodin - 54 hodin praxe + 96 vyučovacích hodin teorie).

Nedostatečná odborná kvalifikace se částečně týká i postavení "dělníků a provozních pracovníků".

1.5 Důvody pro zaměstnávání zahraničních pracovníků

V rámci dotazníkového šetření byla zařízení sociálních služeb, která zaměstnávají zahraniční pracovníky, požádána o zhodnocení důvodů, které vedly k zaměstnávání zahraničních pracovníků. Důvody byly hodnoceny na stupnici od 1 do 5, kde 1 představovala nevýznamný důvod a 5 velmi významný důvod. Z vypočtených průměrných hodnot (Mean) jednoznačně vyplynulo, že **pro většinu organizací byl nejvýznamnějším důvodem nedostatek vhodných "domácích" pracovních sil, a to s průměrnou hodnotou 3,8 bodu.**

Graf 7



Za významnější důvod lze považovat také větší časovou flexibilitu a specifické dovednosti zahraničních pracovníků, jejichž průměrná hodnota je 2,3. V obou případech 4 respondentské organizace tyto důvody ohodnotily známkou 4 nebo 5.

Nižší mzdové požadavky a vyšší kvalifikaci zahraničních pracovníků většina organizací nepovažuje za důvod pro jejich zaměstnávání. Je však třeba dodat, že vyšší kvalifikace byla významným důvodem pro dva z dotazovaných subjektů.

Hlubkové rozhovory potvrdily výsledky dotazníkového šetření. Jako důvod zaměstnávání zahraniční pracovní síly mimo sociální služby byla uvedena "větší časová flexibilita". Ukázalo se, že zařízení sociálních služeb až na výjimky nemohou ze zákona uplatňovat flexibilní formu tzv. konta pracovní doby, která je např. ve stavebnictví velmi využívána či požadována cizinci.

V souvislosti s časovou flexibilitou bylo během rozhovorů také poukázáno na to, že je třeba **rozlišovat mezi zaměstnanci, kteří do České republiky přišli z důvodu ekonomické migrace, a nově příchozí skupinou uprchlíků.** Důvodem je skutečnost, že se jedná především o ženy. Zatímco ti, kteří přišli do ČR za výdělkem, jsou většinou bezdětní, uprchlice jsou zde s dětmi, což je omezuje nejen při vstupu na trh práce, ale i při uplatňování časové flexibility. Jiná situace je pak u těch, kteří v ČR založili rodinu - tato skupina se v podstatě neliší od domácích pracovníků.

V souvislosti se mzdovými nároky zástupci poskytovatelů sociálních služeb dodali, že **zařízení mají jednotné mzdové tabulky a stanovené mzdové předpisy platné pro všechny zaměstnance stejně.**

1.6 Hodnocení zahraničních zaměstnanců

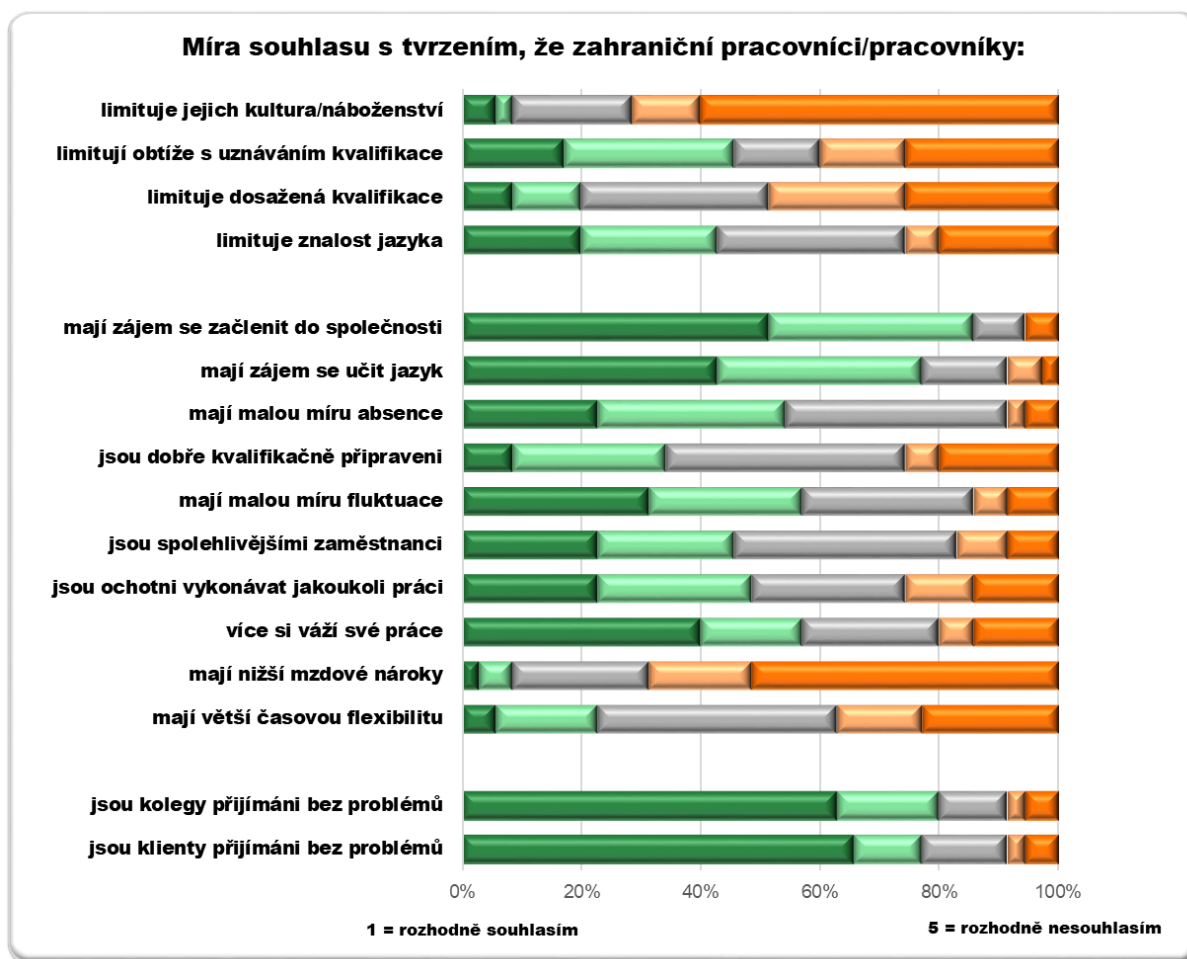
V rámci dotazníkového šetření byli poskytovatelé sociálních služeb, kteří zaměstnávají zahraniční pracovníky, požádáni o zhodnocení výroků týkajících se jejich osobních charakteristik souvisejících s prací v sociálních službách. Jednotlivé výroky byly hodnoceny pomocí stupnice od 1 do 5, kde 1 představovala silný souhlas s výrokem a 5 silný nesouhlas. Výroky uvedené v dotazníku a získané výsledky v podobě vypočteného průměru (Mean) jsou uvedeny na obrázku 8. Rozložení souhlasných odpovědí respondentů podle hodnocené úrovně je znázorněno na obrázku 9.

Z vypočtených průměrných hodnot vyplývá, že:

- **zahraniční zaměstnanci mají zájem o integraci do společnosti.** Respondenti zde až na dvě výjimky hlasovali pro stupně 1 - 3. Zástupci dvou z uvedených organizací s uvedeným tvrzením rozhodně nesouhlasili (hlasovali pro stupeň 5).
- **zahraniční zaměstnanci jsou přijímáni kolegy a klienty bez větších problémů.** V tomto případě byl nesouhlas s výrokem zaznamenán v případě tří organizací (silný nesouhlas v případě dvou organizací).
- **zahraniční zaměstnanci mají zájem o výuku jazyka.** Tři dotazované organizace však s tímto tvrzením nesouhlasily (jedna rozhodně).
- **zahraniční zaměstnanci mají nízkou míru absencí.** Souhlas s tímto tvrzením však nebyl tak jednoznačný, 54 % respondentů zvolilo 1 nebo 2 a 40 % neutrální 3. Nesouhlas byl zaznamenán u tří organizací.

- **zahraniční zaměstnanci mají nízkou míru fluktuace.** Síla souhlasu s výrokem byla opět snížena tím, že 35 % odpovědí bylo neutrálních (hodnocení 3) a pět organizací s výrokem nesouhlasilo (3 silně).
- **zahraniční zaměstnanci mají větší respekt ke své práci.** V případě tohoto výroku však byla ze všech prezentovaných výroků zaznamenána **druhá největší různorodost odpovědí** respondentských organizací, a to v nejednoznačnosti názoru (identifikovaná chybou průměru). Hodnocení 1 nebo 2 uvedlo 57 % respondentů, hodnocení 3 uvedlo 23 % respondentů a 20 % respondentů s výrokem (rozhodně) nesouhlasilo.
- **zahraniční pracovníci jsou spolehlivější.** Podporu tomuto tvrzení v podobě 1 nebo 2 v dotazníku vyjádřilo 46 % respondentů, zatímco nesouhlas vyjádřený známkou 4 nebo 5 byl zaznamenán u 26 % odpovědí.
- **zahraniční pracovníci jsou ochotni vykonávat práci, o kterou "domácí pracovníci" nemají zájem.** S tímto tvrzením souhlasilo 49 % respondentů, zatímco 26 % účastníků průzkumu s ním nesouhlasilo.
- **zahraniční zaměstnanci jsou omezeni znalostí jazyka.** To si myslí 43 % respondentů, zatímco 26 % je přesvědčeno o opaku. Je třeba dodat, že další statistické třídění ukázalo významnou souvislost s občanstvím zahraničních zaměstnanců, přičemž nesouhlas s tímto tvrzením byl zaznamenán zejména v případě občanů EU, EHP a Švýcarska. Z toho lze usuzovat, že se jedná především o slovenské občany, jejichž jazyku Češi běžně rozumí.

Graf 9



Výsledky také ukázaly, že **značná část respondentů si myslí, že zahraniční pracovníci nejsou dobře připraveni - 26 %**. O tom, že jsou dobře připraveni, je přesvědčeno 32 % dotázaných organizací a 42 % je neutrálních. Zjištěná míra souhlasu s výrokem "**zahraniční zaměstnanci jsou limitováni svou kvalifikací**", kdy s výrokem souhlasí 20 % respondentů, však ukazuje, že dotázané organizace se s určitými kvalifikačními nedostatky zahraničních zaměstnanců dokážou vyrovnat.

Pouze 23 % respondentů z organizací zaměstnávajících osoby jiných národností je přesvědčeno o větší časové flexibilitě zahraničních zaměstnanců. Naopak 37 % se domnívá, že jejich časová flexibilita není vyšší.

Stejně tak se ukázalo jako **neudržitelné tvrzení, že zahraniční pracovníci budou mít nižší mzdové požadavky**. S tímto tvrzením souhlasily pouze tři dotazované organizace. Dodejme, že u tohoto tvrzení byla mezi respondenty nejvyšší míra souhlasu.

Výrazná názorová jednotota byla zaznamenána i v případě otázky vlivu kultury/náboženství na pracovní výkon, kdy většina respondentů byla přesvědčena, že **kultura/náboženství jimi zaměstnaných cizinců nemá vliv na jejich pracovní výkon**.

Hlubkové rozhovory opět potvrdily výsledky získané dotazníkovým šetřením. Ukázalo se, že zahraniční pracovníci se ve většině případů nechovají jinak než domácí pracovníci - někteří jsou lepší, někteří horší. Rozdílné postoje zjištěné v dotazníkovém šetření byly diskutovány zejména v případě otázky uznávání kvalifikace a omezení vyplývajících z neznalosti českého jazyka.

Poznámka: Mezi respondenty panovala shoda v negativním hodnocení uchazečů o zaměstnání vysílaných ÚP ČR na volná pracovní místa. Jak zaznělo v rozhovorech, "každý zahraniční pracovník musí být lepší než ti, které k nám posílá Úřad práce".

Jak bylo uvedeno výše, pozice "pracovníka v sociálních službách" nevyžaduje odbornou kvalifikaci. Ukázalo se, že **potíže s uznáváním kvalifikace mají především ty organizace, které zaměstnávají cizince na pozicích, kde je třeba dokládat odbornou kvalifikaci.** Domnívají se, že jde o **zbytečně zdouhavý proces se značnými finančními náklady.**

V případě otázky omezování zaměstnanců z důvodu nedostatečných jazykových znalostí se v rozhovorech ukázal **významný vliv národnosti nebo státní příslušnosti.** Díky dlouholetému soužití Čechů a Slováků v jednom státě a velké příbuznosti obou jazyků nejsou Slováci v České republice vnímáni širokou veřejností včetně zástupců poskytovatelů sociálních služeb jako cizinci. V souladu se zákonem je však organizace musí administrativně vykazovat jako zahraniční pracovní sílu. Organizace, které zaměstnávají pouze/převážně slovenské občany, tedy nevidí pro své zaměstnance žádná omezení vyplývajících z jejich znalostí či neznalostí českého jazyka.

Z hlubkových rozhovorů také vyplynulo, že **zahraniční zaměstnanci jsou zařazováni pouze na pozice, pro které mají dostatečné kompetence, včetně jazykových znalostí.** Například všichni respondenti uvedli, že **pro výkon pozice zahrnující přímou péči o klienty vyžadují dobrou znalost českého jazyka.** Někteří dokonce dodali, že vyžadují nejen ústní, ale i písemnou znalost. Lze tedy konstatovat, že řada respondentů nevidí limity spojené s nízkou úrovní znalosti českého jazyka, neboť jejich zaměstnanci vykonávají pozici, kde nižší jazyková úroveň není překážkou.

1.7 Činnosti na podporu integrace zahraničních zaměstnanců

Více než polovina dotázaných organizací zaměstnávajících zahraniční pracovníky **realizuje na svém pracovišti aktivity usnadňující integraci** těchto zaměstnanců - viz graf 10.

Ve většině případů se jedná o mentoring, systematické začleňování do týmu a poskytování jazykových kurzů.

Graf 10



I zde byl v hloubkových rozhovorech identifikován **vliv občanství, resp. toho, zda je člověk slovenským občanem nebo občanem jiné národnosti**. V **případě občanů Slovenské republiky byly zmíněny činnosti, které jsou běžně vykonávány v případě nového zaměstnance (s českou státní příslušností)**. Jiná situace však byla zjištěna v případě těch, kteří nemají úplnou nebo dostatečnou znalost českého jazyka. Dotazovaní zástupci poskytovatelů sociálních služeb uvedli, že **dokud si jazyk neosvojí v potřebné míře, musí volit takovou logistiku práce, která by neohrozila klienta a nesnížila kvalitu poskytované služby**. Ve většině případů, stejně jako v případě pracovníka v domácnosti, se využívá mentoring. Začlenění cizinců do jednotlivých pracovních týmů je však "na příděl", přičemž se využívají ti pracovníci, kteří mají alespoň určitou znalost jazyka příchozího pracovníka. Sledováno bylo také zapojení "styčné osoby", tj. osoby zvenčí organizace, která pomáhala překládat potřebné pokyny související s výkonem práce do jazyka srozumitelného příchozímu pracovníkovi. Jeden z představitelů dokonce uvedl, že vzhledem k nedostatku pracovních sil organizace podporuje metodika (osobu odpovědnou za vzdělávání zaměstnanců), aby si "oprášil" znalosti ruského jazyka¹, což usnadňuje nástup cizinců do organizace.

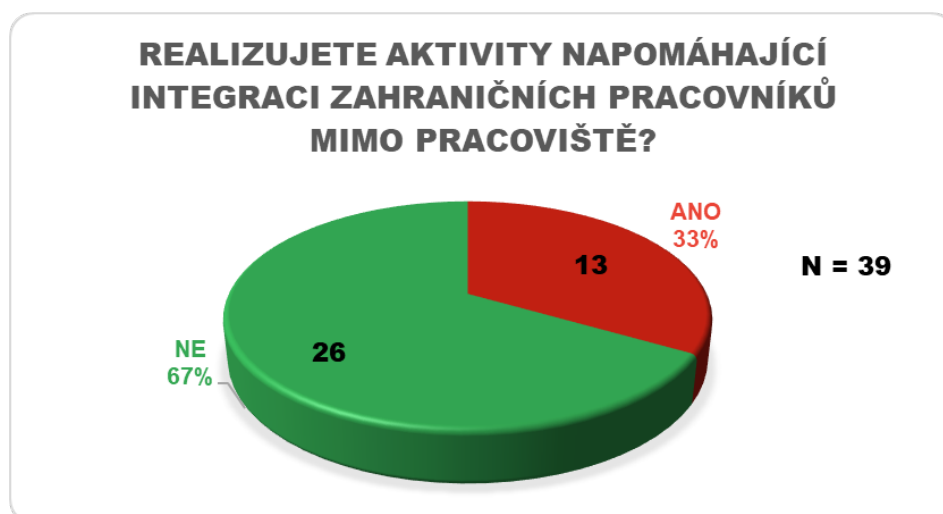
Z rozhovorů vyplynulo, že cizinci jsou schopni vykonávat práci sami zhruba po roce zapojení do činnosti organizace. Tato doba se však příliš neliší od doby, po kterou pracují domácí pracovníci, kteří nemají žádné zkušenosti s prací v sociálních službách nebo ve zdravotnictví.

Třetina dotázaných organizací, které zaměstnávají zahraniční zaměstnance, (také) **realizuje aktivity na pomoc integraci těchto zaměstnanců mimo pracoviště** - viz graf 11.

Jednalo se například o podporu při zajištění bydlení, pomoc s umístěním dětí do škol a pomoc při komunikaci s úřady. Zmíněna byla také podpora v souvislosti s invazí na Ukrajinu v podobě poskytnutí delšího volna.

¹ Po druhé světové válce, až do roku 1990, byla výuka ruského jazyka na českých školách povinná.

Graf 11



V případě činností mimo pracoviště z rozhovorů vyplynulo, že **většina zahraničních pracovníků pomoc mimo pracoviště nepotřebuje**. Opět však byl zdůrazněn rozdíl mezi Ukrajinci s dočasnou ochranou a ekonomickými migranty, přičemž první skupině zařízení při realizaci činností mimo pracoviště pomáhá více.

1.8 Důvody pro nevyužívání zahraničních pracovníků

V dotazníkovém šetření byla **zařízením sociálních služeb, která nezaměstnávají cizince**, předložena baterie možných důvodů, proč nezaměstnávají osoby jiné státní příslušnosti (33). Zároveň byla zařízení požádána, aby každý důvod ohodnotila ze svého pohledu na stupnici od 1 do 5, přičemž 1 znamenala nevýznamný důvod a 5 významný důvod. Důvody uvedené v dotazníku a výsledky získané průzkumem v podobě vypočtené průměrné hodnoty jsou uvedeny na obrázku 12.

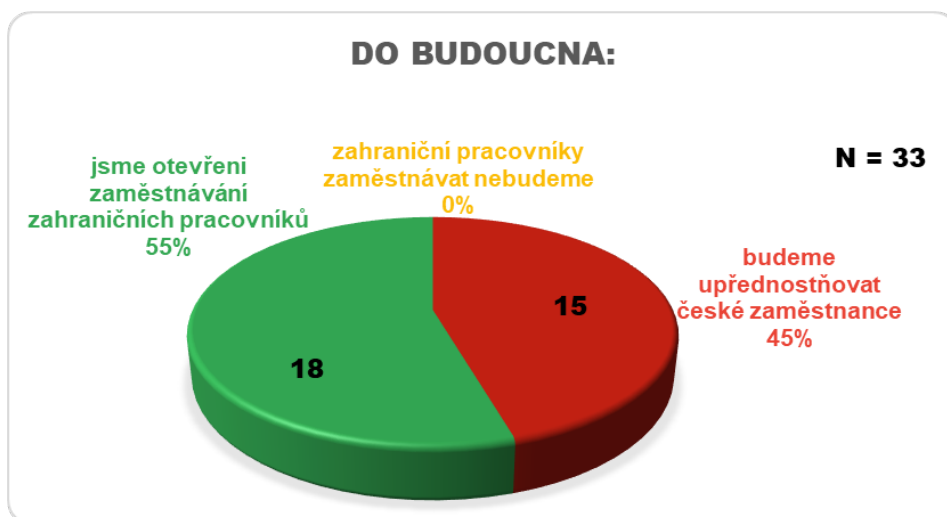
Výsledky jasně ukázaly, že **nejdůležitějším důvodem, proč** dotazované organizace nezaměstnávají osoby jiné národnosti, je skutečnost, že **se o práci jednoduše neucházejí**. Dalším důležitým důvodem je, že **organizace nemají zkušenosti s jejich zaměstnáváním**. Kromě toho se ukazuje, že ve vybraných regionech je zřejmě **dostatek "domácí" pracovní síly, což neumožňuje přijímat občany ze třetích zemí**. Je to dáno i tím, že organizace nebyly osloveny žádnou organizací, která by vše ohledně zaměstnávání "zařídila".

Překážkou se ukázala být i legislativa, neboť o pracovní povolení může požádat cizinec, který chce být v České republice zaměstnán pouze krátkodobě, maximálně na tři měsíce. V případě, že výkon práce cizince v rámci uvedeného vyslání přesáhne 3 měsíce, musí cizinec získat povolení k dlouhodobému pobytu udělované na základě zákona o pobytu cizinců. Proces získání uvedeného typu pobytu je však zdoluhavý a velmi často se stávalo, že cizinec musel ukončit svůj výkon práce v organizaci, protože vyřízení nebylo dokončeno včas.

1.9 Možnost zaměstnávání zahraničních pracovníků v budoucnu

Respondenti - zařízení sociálních služeb, kteří během průzkumu nezaměstnávali zahraniční pracovníky, v 55 % uvedli, že jsou **otevření zaměstnávání zahraničních pracovníků v budoucnu**. Dále 45 % respondentů uvedlo, že **by v budoucnu zahraniční zaměstnance nevyloučili, ale preferovali by české zaměstnance**. **Žádné odmítnutí zahraničních zaměstnanců v budoucnu průzkum nezaznamenal.**

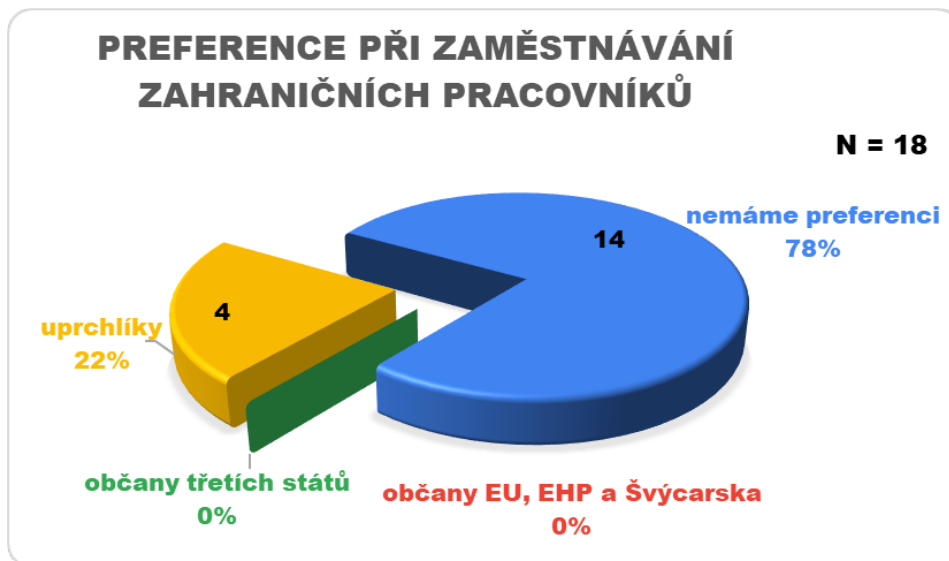
Graf 13



Respondents' organizations, which are in the future open to hiring foreign workers (18), also stated, that in **most cases will not prefer state jurisdiction of employees**. Besides that, however, 4 organizations stated, that if it were about escapees with potential for employment in social services, they would have an exceptional interest in their employment - see image 14.

From the in-depth interviews it emerged, that interest in escapees is not only related to a certain degree of solidarity, but also to their position on the Czech labor market, resp. with the fact that they are considered for the purposes of employment as foreigners with a permit for long-term stay. They gain so free access to the labor market and can apply for evidence of vacancies for employment. It is thus a long and cumbersome process of obtaining long-term stay, which has so far been a significant reason for not employing foreign workers.

Graf 14



Je třeba dodat, že při hloubkových rozhovorech byl kladen velký důraz na **soulad mezi požadavky na pracovní místo a požadavky na kompetence náborového pracovníka**. Jak již bylo zmíněno, zahraničním pracovníkům se nikdo nebrání, ale musí splňovat požadavky na danou pozici, a to i z hlediska jazykových znalostí. Organizace jsou podle vyjádření respondentů (do určité míry) připraveny realizovat aktivity, které pomohou rychle si osvojit jazyk na potřebné úrovni.

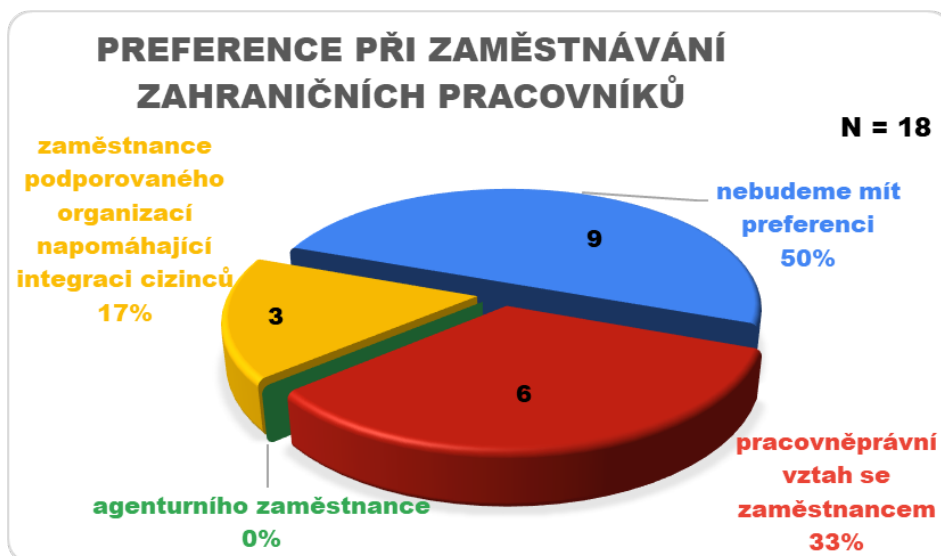
Pokud jde o pracovní poměr, v rámci kterého by měli zahraniční pracovníci v organizaci pracovat, **1/3 zařízení sociálních služeb uvedla, že by preferovala uzavření pracovního poměru přímo se svou organizací** - viz graf 15.

Preference zaměstnance, který je podporován organizací pomáhající integraci cizinců, byla zjištěna u 3 organizací, které jsou otevřeny zaměštnávání zahraničních pracovníků v budoucnu.

Preference zaměstnance agentury práce nebyly sledovány.

Polovina zařízení sociálních služeb, která jsou v budoucnu otevřena zahraničním pracovníkům, nemá žádné preference z hlediska pracovního poměru.

Graf 15



1.10 Vzdělávání v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků

V dotazníkovém šetření projevilo zájem o **absolvování vzdělávacího programu, který je zaměřen na problematiku zaměstnávání zahraničních pracovníků, 25 respondentů ze zařízení sociálních služeb, tj. více než třetina**. Naopak **výrazný nezájem o takové školení zaznamenalo 15 dotazovaných subjektů (21 %)** - viz obrázek 16.

Graf 16



Hlubkové rozhovory byly zaměřeny na zaměstnávání cizinců v sociálních službách a na **požadavek sdílení příkladů dobré praxe, různých dokumentů, které již byly v souvislosti se zaměstnáváním cizinců vytvořeny, a na vzájemné poradenství mezi poskytovateli sociálních služeb**.

1.11 Komentář, doporučení ke studované problematice

Během dotazníkového šetření měli respondenti možnost uvést své připomínky a doplnění k dané problematice. Této možnosti využilo 15 ze 72 subjektů, tj. 21 % všech respondentů.

Byly zde jak pozitivní zkušenosti se zaměstnáním, tak i negativní nebo obavy. Byla zaznamenána také dvě doporučení.

Vybraná pozitiva hlášená zařízeními zaměstnávajícími zahraniční pracovníky:

- Cizinci u nás pracují již několik let. Jejich čeština je dobrá, nemáme s nimi žádný problém.
- Se zahraničními zaměstnanci, kteří jsou většinou z Ukrajiny, jsme spokojeni. Pracují pro nás již dlouho, své práce si váží.
- Zaměstnankyně pracuje na částečný úvazek, je členkou mé rodiny, vztah je založen na osobní bázi a zároveň u nás bydlí dcera, které poskytujeme jazykový kurz. Pomáháme jim překonávat jazykové a zvykové bariéry, a to s materiální podporou.
- Naši zahraniční zaměstnanci u nás pracují již více než 3 roky a jsme s nimi spokojeni. Jsou to Slováci, Ukrajinci a Rusové, poslední dva jmenovaní jsou již řadu let ženatí v České republice.

Zaznamenal vybraná negativa nebo obavy související se zaměstnáváním zahraničních pracovníků:

- V minulosti jsme zaměstnávali pracovníka v sociálních službách z Gruzie. Velkým problémem byla nejen jazyková bariéra, ale také jejich tradice, kultura a zvyky.
- Se zaměstnáváním občanů z Ukrajiny máme také zkušenosti, ale ještě před vypuknutím ukrajinské migrace. Upřímně řečeno, zaměstnávání občanů ze třetích zemí jsme se vyhýbali. Důvodem je velký problém s předkládáním dokumentů a vyřizováním povolení k zaměstnání. Navíc uchazeči musí přiměřeně ovládat český jazyk, protože pracujeme i s mentálně postiženými nebo s lidmi s poruchami výslovnosti a sluchu.
- Při zaměstnávání cizinců se obáváme jazykové bariéry. Naši klienti - starší lidé - špatně slyší a jejich vyjadřování musí být velmi zřetelné. Proto raději využíváme naše uchazeče o zaměstnání.
- Nejsme proti zaměstnávání zahraničních pracovníků, ale jazykové znalosti považujeme za nezbytné a velmi důležité.
- Největším problémem při zaměstnávání zahraničních pracovníků je vzhledem k povaze našich služeb jazyková bariéra, a to jak v týmu, z hlediska předávání informací, tak především v přímé práci s uživateli (poradci, práce v sociální rehabilitaci).

Doporučení sdělená dotazovanými poskytovateli sociálních služeb:

- Vzhledem k nedostatku středních zdravotnických pracovníků na trhu práce by bylo vhodné zaměřit se na integraci příslušných zahraničních pracovníků do struktur sociálních služeb.
- Zahraniční zaměstnanci jsou u nás v současné době zaměstnáni pouze na šest měsíců, protože jejich vzdělání se dokládá pouze čestným prohlášením. Poté, co je podnik dostatečně "zintegruje" do struktur a "připraví" na (bezpečný) výkon práce, je však odchod z důvodu neprokázání vzdělání značně neefektivní. To by se mělo nějak "rozumně" řešit.
- Přijímání zaměstnanců z EU vnímám jako zbytečné papírování, když jejich nástup a ukončení musíme hlásit na Úřad práce ČR. Tato skutečnost by mohla být v budoucnu zohledněna v "Hlášení vstupu/výstupu". Zjednodušeně na formuláři žádosti o PSSZ nebo ČSSZ. Vzhledem k tomu, že nyní zavedli změny pro ÚP při ukončení pracovního poměru - vznikl by pouze jeden doklad.

2. Výsledky průzkumu mezi zahraničními pracovníky v sociálních službách

Průzkum mezi zahraničními sociálními pracovníky probíhal ve dvou fázích. Nejprve proběhlo dotazníkové šetření a poté byly výsledky získané z šetření upřesněny a doplněny prostřednictvím hloubkových rozhovorů se zástupci vybraných zařízení.

Dotazníkové šetření proběhlo v měsících dubnu a květnu 2022.

Nábor respondentů byl proveden s pomocí zaměstnavatelů, kteří v rámci projektového šetření u poskytovatelů sociálních služeb uvedli, že zaměstnávají zahraniční pracovníky. Byli požádáni, aby buď poskytli odkaz na internetový formulář dotazníku, nebo aby poskytli tištěnou verzi dotazníku.

Webovou aplikaci použilo 48 zahraničních zaměstnanců a papírový dotazník, který byl zaslán naskenovaný e-mailem nebo poštou, použilo 31 osob. **Průzkumu se tedy zúčastnilo 79 zahraničních zaměstnanců pracujících v sektoru sociálních služeb.**

Hloubkové rozhovory s cizinci zaměstnanými v sociálních službách se uskutečnily v červenci a srpnu na základě zájmu, který respondent projevil v dotazníkovém šetření. **Bylo provedeno deset hloubkových rozhovorů se zahraničními zaměstnanci pracujícími v sociálních službách.**

2.1 Identifikační znaky vyšetřovaných zahraničních zaměstnanců

Průzkumu se zúčastnilo **59 občanů Ukrajiny, což představuje ¾ sledované populace** - viz graf 17. Tato skutečnost odráží nejen celkovou strukturu zaměstnaných cizinců na českém trhu práce obecně, ale také únorový útok Ruska na Ukrajinu a následnou migraci jejích občanů do bezpečí.

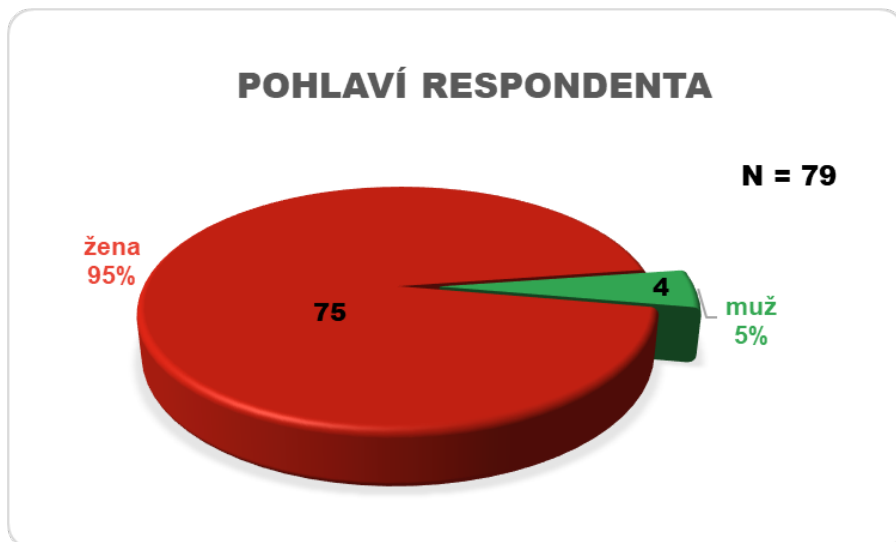
Graf 17



Druhou nejvýznamnější skupinou jsou občané Slovenské republiky (14 %), kteří díky blízké příbuznosti a vzájemné srozumitelnosti českého a slovenského jazyka nemají v České republice prakticky žádné jazykové bariéry. Kromě toho hrají roli i léta soužití ve společném státě.

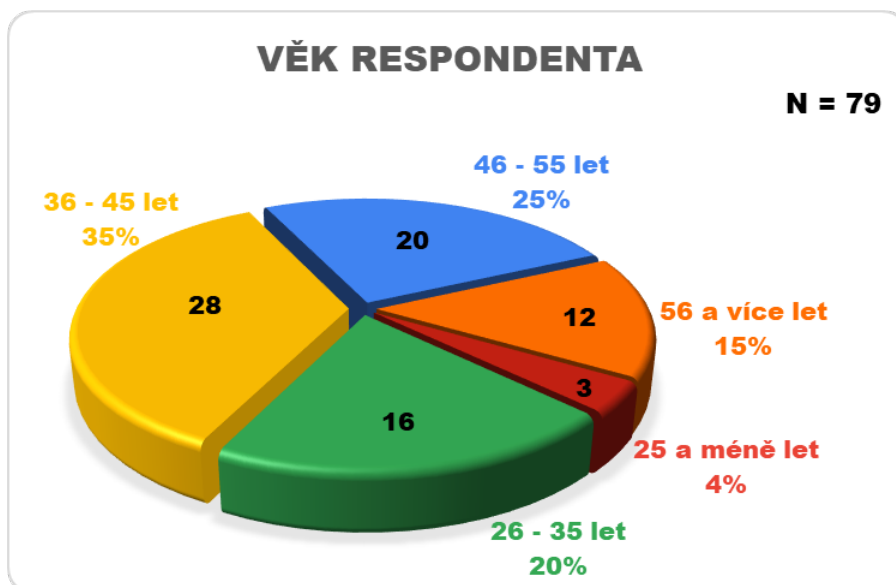
Výzkumný vzorek tvořilo 95 % žen, což obecně odpovídá genderové struktuře pracovníků v sociálních službách, která je v České republice výrazně feminizovaná - viz obrázek 18.

Graf 18



Nejpočetnější věkovou kohortou dotazovaných zahraničních zaměstnanců byla kohorta "36-45 let", která tvořila více než 1/3 respondentů - viz obrázek 19. 4 z 10 respondentů byli ve věku "46-55 let" a 5 z 10 bylo ve věku "26-35 let". Nejméně zastoupenou věkovou skupinou byli zahraniční pracovníci ve věku 25 let a méně.

Graf 19



Více než polovina dotázaných zahraničních zaměstnanců měla nejvyšší středoškolské vzdělání s maturitou - viz obrázek 20. Významná část dotázaných zaměstnanců měla vysokoškolské vzdělání, a to 27 %. Pouze 4 osoby (občané Etiopie a Ukrajiny) měly základní nebo nedokončené vzdělání.

Graf 20



2.2 Důvody pro práci v zahraničí

Dotazníkové šetření jasně ukázalo **dopad únorového útoku na Ukrajinu, který donutil 25 respondentů opustit svou zemi**. Kromě toho byly politickými nebo bezpečnostními důvody pro odchod další 3 dotazovaní zahraniční sociální pracovníci (Ukrajina, Etiopie) - viz obrázek 21.

Pro ¼ respondentů byly impulsem k odchodu do zahraničí za prací **rodinné důvody** (studium dětí, sloučení rodiny atd.) **nebo přátelé**. Pro **stejný podíl osob** byly faktorem také **finanční důvody**. Analýza dat pak ukázala, že rodinné a finanční důvody byly často uváděny v kombinaci. **Špatné vyhlídky** ve vlastní zemi podnítily **každého pátého respondenta**. Je třeba dodat, že jeden respondent uvedl, že chtěl jednoduše odjet "na zkušenou" (upřesněná možnost "jiné").

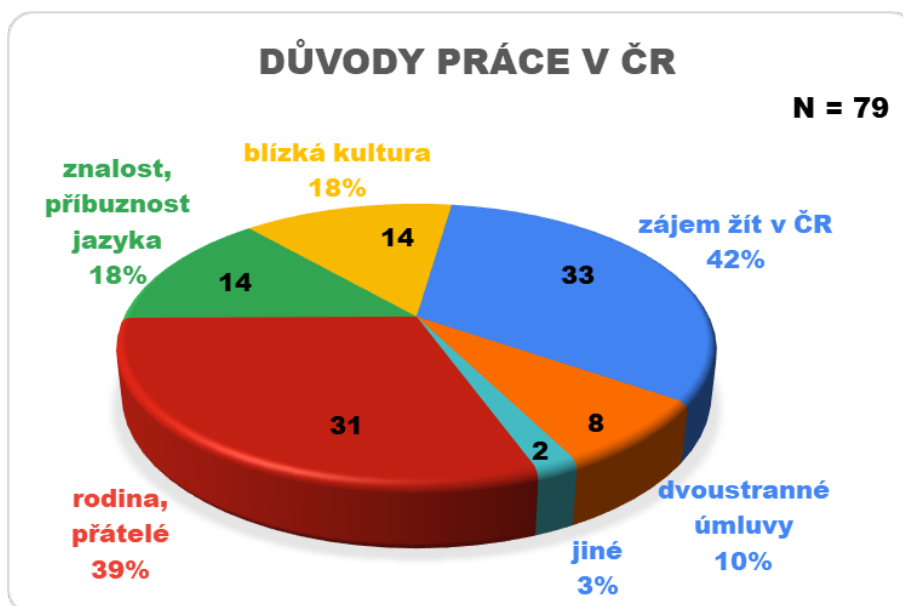
Zjištění získaná dotazníkovým šetřením byla doplněna hloubkovými rozhovory. Zastoupeni byli nejen ti, kteří opustili Českou republiku za rodinou a přáteli, ale i ti, kteří byli nuceni opustit svou zemi z politických/bezpečnostních důvodů. Kromě toho dva respondenti přijeli do České republiky v roce 2015 v rámci vládou řízeného návratu volyňských Čechů (potomků etnických Čechů, kteří odešli z Rakouska-Uherska do carského Ruska).

Graf 21



Důvodem pro práci v ČR byl u respondentů především zájem žít v ČR (33) a rodina nebo přátelé (31) - viz graf 22. Významnou roli při rozhodování hrála také znalost českého jazyka, náklonnost k českému jazyku a blízká kultura (18 %).

Graf 22

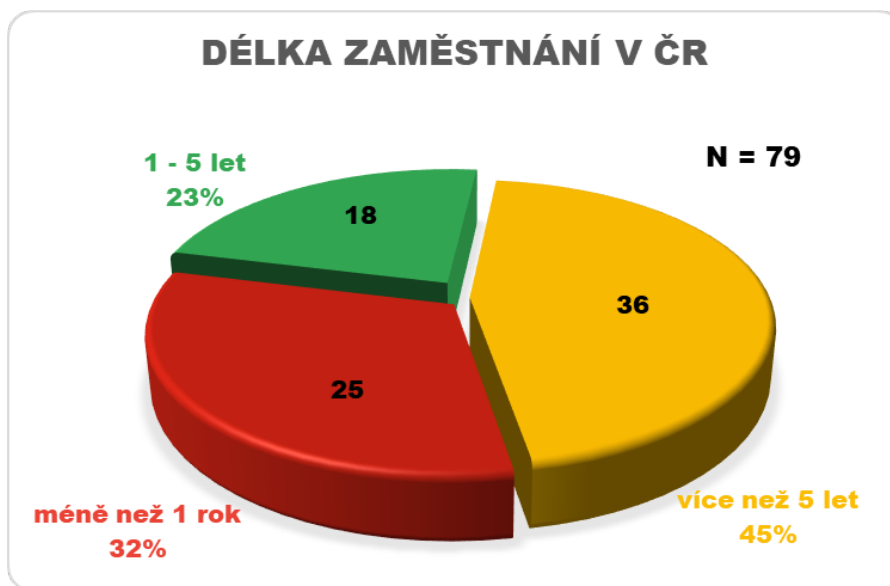


O tom, že dotázaní zahraniční zaměstnanci skutečně pečlivě zvažovali své rozhodnutí odejít z České republiky, svědčí fakt, že uvedli celkem 102 důvodů. To potvrdily i provedené hloubkové rozhovory.

2.3 Zaměstnání v České republice, v sociálních službách

Celková délka zaměstnání respondentů v České republice opět odhalila dopad migrační vlny v důsledku ruského útoku na Ukrajinu. Z údajů vyplynulo, že **téměř třetina dotázaných pracovníků v sociálních službách nebyla v České republice zaměstnána déle než jeden rok** - viz graf 23. Zaměstnání v délce jednoho až pěti let bylo zjištěno u necelé čtvrtiny respondentů. Největší podíl respondentů byl zaměstnán déle než pět let - 45 %.

Graf 23



Zkušenosti s prací v sociálních službách před současným zaměstnáním mělo 30 % respondentů - viz obrázek 24.

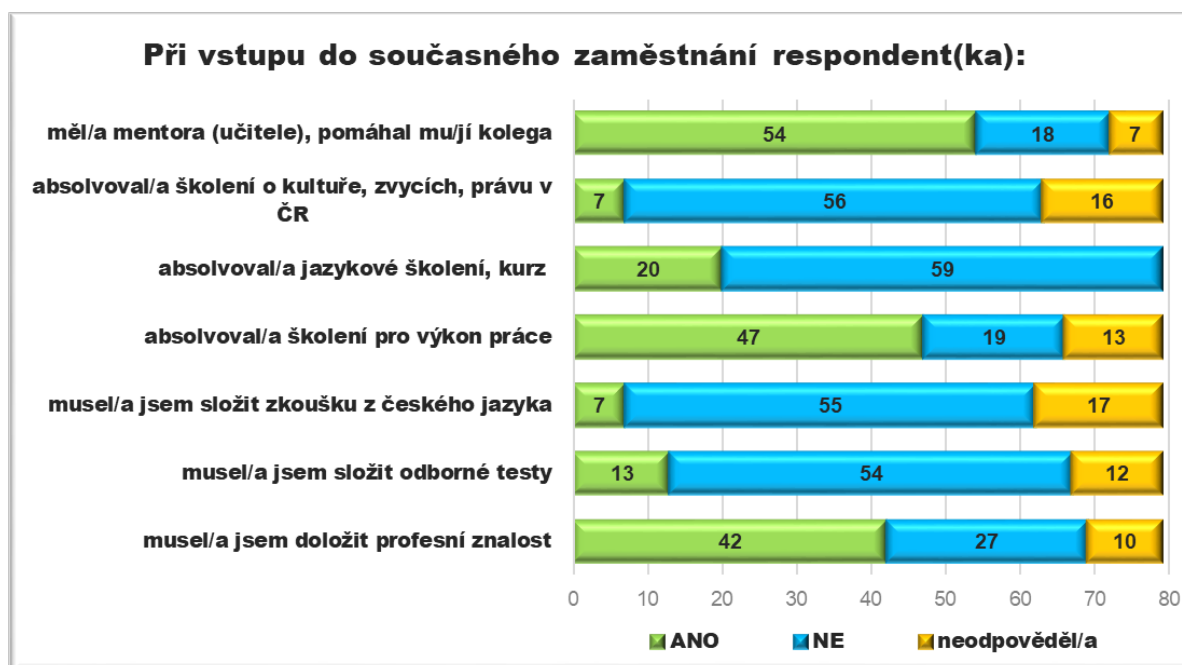
Graf 24



Další otázka dotazníku mapovala podmínky nástupu respondenta do zaměstnání, které v současné době zastává. Zde se zdálo, že existují určité obavy z důsledků odpovědí, v některých případech až pětina respondentů na tuto otázku neodpověděla. Z údajů však vyplynulo, že **54 respondentů** mělo při nástupu na své současné pracoviště **mentora, kolegu "k ruce" a 47 absolvovalo školení k výkonu práce** - viz obrázek 25. Ani v jednom případě však nebyla zjištěna souvislost mezi zkušeností s prací v sociálních službách a zajištěním mentora/školení. Naznačují to dodatky, které mohli respondenti uvést, protože ve většině případů se jednalo o "rutinní" zařazení, které bylo poskytnuto každému novému zaměstnanci podle potřeby.

Z dalších odpovědí vyplynulo, že 42 respondentů, tedy více než **polovina, muselo předložit doklad o své odborné kvalifikaci. Z dotazovaných zahraničních zaměstnanců muselo 13 složit odborné zkoušky.** Ty jim podle slov samotných respondentů pomohly ke správnému a odbornému výkonu jejich profese.

Graf 25



Absolvování jazykového kurzu uvedlo 20 respondentů. Kromě toho 7 z nich uvedlo, že museli složit zkoušku z českého jazyka (5 z těch, kteří absolvovali jazykový kurz). Jak vyplynulo z komentářů samotných zaměstnanců, důvodem byl často zájem respondentů zůstat/pracovat v České republice delší dobu.

Pouze 7 dotazovaných zahraničních zaměstnanců absolvovalo školení o kultuře, zvycích a právu v České republice.

V případě této otázky je však třeba poznamenat, že mnoho lidí se v době průzkumu ještě nemohlo účastnit mapovaných aktivit. Jak již bylo zmíněno, 1/3 respondentů přišla v podstatě nedávno, v důsledku ruského útoku na Ukrajinu. V sociálních službách jsou tedy zaměstnání zatím jen velmi krátkou dobu. Pro doplnění lze uvést, že 6 respondentů - uprchlíků z Ukrajiny, uvedlo zkušenost s prací v sociálních službách.

Dotazník se zaměřil také na pozice, které respondenti v zařízeních zastávají. Z údajů vyplynulo, že 7 z 10 respondentů zahraničních pracovníků v sociálních službách zastává pozici sociálního pracovníka, pracovníka v sociálních službách - viz graf 26.

Graf 26



Téměř polovina respondentů využila svou kvalifikaci v zaměstnání v sociálních službách - viz obrázek 27. V případě zdravotnického personálu to však bylo 100 %. Kvalifikace byla využita také v případě sociálního pracovníka, pracovníka v sociálních službách (30) a technickohospodářského pracovníka (1).

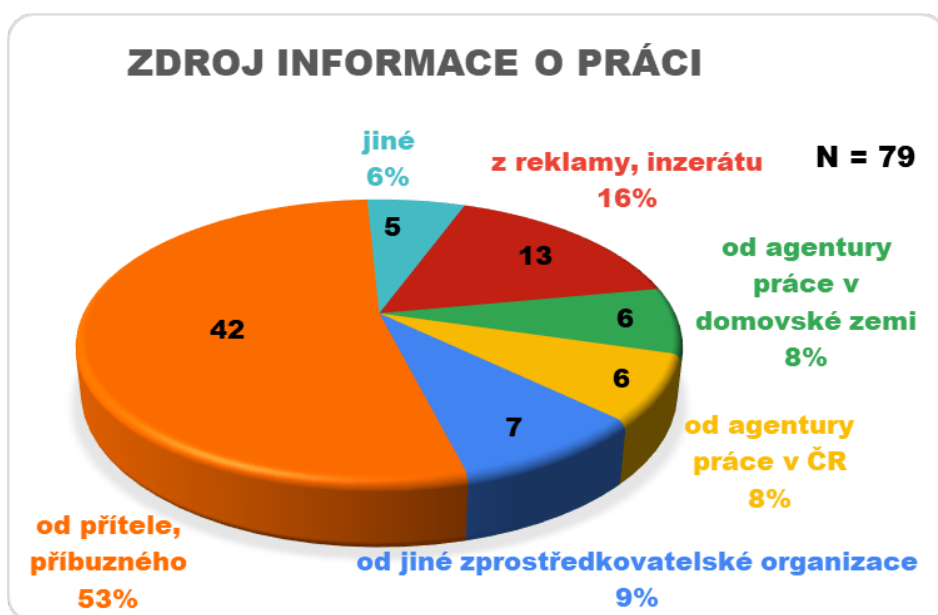
Graf 27



Respondentka z Ukrajiny pracující jako zdravotnický pracovník, která je v České republice více než 5 let: "Musela jsem vystudovat kvůli zaměstnání a bez znalosti jazyka a odborných znalostí nemohu pracovat ve zdravotnictví a sociálních službách. Původně jsem měla středoškolské vzdělání, ale vysokoškolské vzdělání jsem si dodělala v České republice".

Většina respondentů se o možnosti zaměstnání v sociálních službách dozvěděla od svých přátel a známých (53 %) - viz graf 28. Celkem ¼ dotázaných zahraničních zaměstnanců využila služeb agentury práce v domovské zemi, agentury práce v ČR nebo jiné zprostředkovatelské organizace (např. úřadu práce). Pro 16 % respondentů byl zdrojem informací inzerát. Je třeba dodat, že v tomto případě se jednalo o osoby, které jsou v České republice zaměstnány déle než jeden rok. V případě druhé možnosti většina uvedla variantu, že si respondent zařízení jednoduše vyhledal a šel se zeptat na zaměstnání nebo poslal písemný dotaz. Všichni tito zahraniční zaměstnanci působili na českém trhu práce déle než 5 let.

Graf 28



Dva z deseti respondentů pracovní povolení k práci nepotřebovali a 13 % respondentů pomohla získat pracovní povolení jiná osoba, zprostředkovatel práce - viz obrázek 29. Nicméně z těch, kteří pracovní povolení potřebovali nebo si ho sami zařídili, téměř ¼ uvedly, že nebylo obtížné ho získat. Z tohoto počtu 26 % uvedlo, že to bylo obtížné. Tyto obtíže byly většinou způsobeny zdoluhavým, administrativně náročným procesem, který zbytečně omezoval respondenty v nástupu do zaměstnání.

Vybrané odpovědi respondentů o obtížnosti získání pracovního povolení:

- při hledání zaměstnání bylo obtížné navázat kontakt s agenturami.
- bylo to zdoluhavé, stejné údaje na více úřadů, složité formuláře
- čekání na úřadech, spousta papírování, lékařská vyšetření.
- ministerstvo řízení na rok zastavilo a já musel jít přes právníka.

Graf 29



Poněkud "lepší" situace byla zaznamenána v případě obtížnosti prokazování vzdělání pro danou pozici, kdy z dotazovaných zahraničních zaměstnanců, kteří potřebovali prokázat svou kvalifikaci a nevyužili pomoci jiné osoby, subjektu, pouze každý desátý z nich uvedl, že prokazování bylo obtížné - viz graf 30. V podstatě stejnému počtu zahraničních zaměstnanců pak s prokázáním kvalifikace pomohla jiná osoba nebo subjekt. Více než pětina respondentů své vzdělání prokazovat nemusela.

Vybraná odpověď z dotazníku:

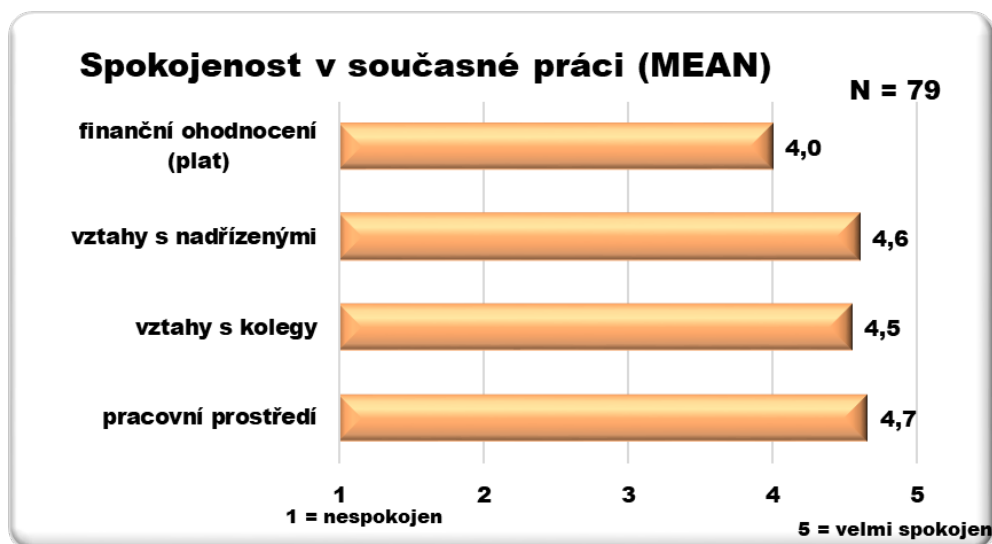
"Oficiální překlad do češtiny mě stál 6 000 Kč a byla to velká ztráta času."

Graf 30



Na závěr tohoto tematického bloku byli respondenti dotázáni na spokojenost v jejich současném zaměstnání, a to z hlediska pracovního prostředí, vztahů s kolegy, vztahů s nadřízenými a finančního ohodnocení. Spokojenost byla měřena pomocí stupnice od 1 do 5, kde 1 představovala nespokojenost a 5 vysokou spokojenost. **Vypočtené průměrné hodnoty ukazují, že dotazovaní zahraniční zaměstnanci jsou obecně se svou současnou prací v sociálních službách spokojeni** - viz obrázek 31.

Graf 31



Hlubkové rozhovory jasně potvrdily výsledky dotazníkového šetření. Ukázaly, že proces získávání/dokumentace není obtížný, ale je neúměrně časově i finančně náročný. Navíc respondentům, kteří museli doklady dokládat, vždy někdo pomáhal - pracovní agentura, Charita, krajané pracující v ČR Sami přiznali, že nebýt pomoci jiné osoby či organizace, bylo by pro ně vše velmi obtížné. To ostatně potvrdil, navzdory celkovým výsledkům, i rozhovor s ženou, která v ČR pracuje již 20 let. Nutno podotknout, že se jednalo o jedinou respondentku, respektive respondenta, který získal lékařské vzdělání v domovské zemi, ale nezískal nostrifikaci tohoto vzdělání v České republice.

Z rozhovoru 9:

Chtěla jsem pracovat jako zdravotní sestra, ale proces nostrifikace byl příliš složitý. Nevěděla jsem, kam se obrátit, nikdo mi nepomohl. Navíc po mně stále chtěli další a další kurzy, i když jsem byla vyučená zdravotní sestra. Tyto kurzy stály spoustu peněz, které jsem v té době neměla. Navíc jsem si už našla práci, takže jsem na tyto kurzy ani neměla čas. Kurzy se konaly v Brně, což pro mě bylo daleko, a neměla jsem tam ubytování. Proto jsem tyto kurzy neabsolvovala a jako zdravotní sestra jsem v České republice nikdy nepracovala.

Dotazovaní respondenti shodně uváděli, že porozumět formulářům není snadné. Jeden respondent se vyslovil pro to, aby stát poskytoval pomoc s dokumenty, např. jako službu Úřadu práce ČR.

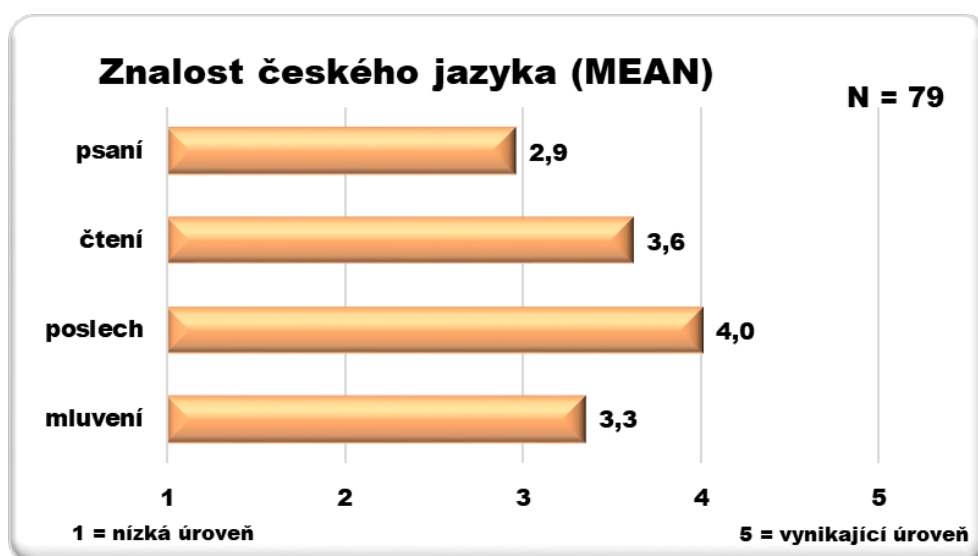
Z přepisu rozhovoru č. 5:

Respondent doporučil možnost využít např. službu prostřednictvím ÚP ČR, která by pomohla se zajištěním potřebných věcí na úřadech. Jak respondentka uvedla, má přátele, kteří, ačkoli jsou zde již dlouho, stále nejsou schopni správně porozumět formulářům a dalším dokumentům.

2.4 Znalost a absolvované kurzy českého jazyka

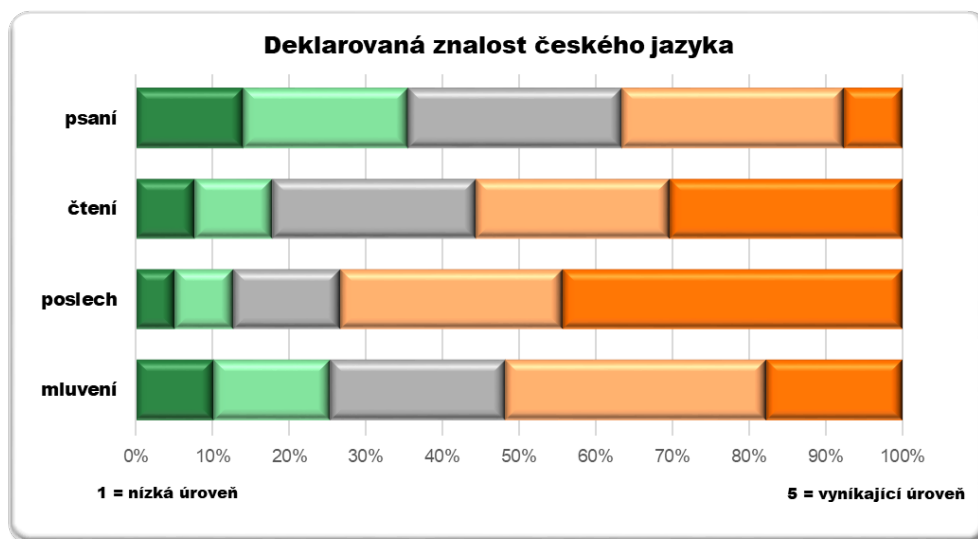
V dotazníkovém šetření měli respondenti ohodnotit svou znalost českého jazyka pomocí pětibodové škály, kde 1 znamenala nízkou úroveň znalosti a 5 výbornou úroveň. Úroveň byla hodnocena podle úrovně zvládnutí mluvení, poslechu, čtení a psaní.

Graf 32



Z výsledků vyplynulo, že největší problém mají zahraniční zaměstnanci s psaním v českém jazyce - viz graf 32. Jak je patrné z grafu 33, odráží se to i v tom, že u tohoto aspektu byl zaznamenán nejvyšší podíl hodnot na škále 1 nebo 2, což představuje více než ¼ odpovědí respondentů. Současně byl u tohoto aspektu zaznamenán i nejnižší podíl těch respondentů, kteří odpověděli hodnotou škály 4 nebo 5. Jejich podíl činil 37 %.

Graf 33



Obecně však lze konstatovat, že **"pouze" 13 % dotázaných zahraničních zaměstnanců má větší problémy s poslechem českého jazyka** (hodnoty 1 a 2), **18 % se čtením a 25 % s mluvením**. Pro úplnost je třeba dodat, že zaměstnanci, kteří mají problém s poslechem, jsou uprchlíci v důsledku invaze na Ukrajinu, tedy lidé, kteří jsou na našem území jen velmi krátce.

Celkem 46 osob, tj. 6 z 10 respondentů, se zapojilo do nějaké aktivity, která by jim pomohla zlepšit češtinu - viz graf 34. Přestože respondenti měli možnost označit v grafu více než jednu možnost, až na jednu výjimku byla vždy zvolena pouze jedna možnost. Touto výjimkou byla žena, ukrajinská uprchlice, která se účastnila jak kurzu poskytovaného zaměstnavatelem, tak kurzu, který si sama zajistila, tj. mimo své současné zaměstnání. V možnosti "jiné" respondenti uváděli samostudium (včetně poslechu televize, rozhlasu, četby českých knih) a v případě slovenských občanů také studium (jiné než jazykové) na českých školách.

Skupinu těch, kteří se průzkumu nezúčastnili (33 osob), tvořili respondenti s různou délkou pobytu a státní příslušností. Pro úplnost je třeba uvést, že 4 dotázaní zaměstnanci uvedli, že se zatím nemohli zúčastnit, protože jsou v České republice teprve krátce, ale plánují se v budoucnu zapojit do jazykových kurzů.

Graf 34



Z dalších hloubkových rozhovorů vyplynulo, že zahraniční pracovníci využívají především bezplatné kurzy českého jazyka (např. kurzy poskytované Charitou). Ukázalo se však také, že ne všem respondentům tyto kurzy vyhovují. Důvodem je především to, že není zohledněna heterogenita klientů těchto kurzů. Respondenti se navíc shodli na tom, že "zákaz" mluvit na pracovišti mezi krajany v jejich rodném jazyce je pro cizince z hlediska uplatnění/výkonu na trhu práce ve skutečnosti přínosnější než absolvování jazykového kurzu. Pokud mají zájem o udělení trvalého pobytu, využívají pak k výuce soukromé lektory.

Zajímavou praxi uvedl jeden z respondentů pracující jako "aktivizátor klientů", který dokázal do své práce zahrnout drobné jazykové nedostatky.

Z přepisu rozhovorů č. 7 a 8:

... Z drobných chyb své češtiny udělala ctnost. V rámci aktivizace klientů ji školí - zapisují její chyby a pak ji "učí". Dokonce s nimi uzavřela jakousi procházku - když se budou snažit, bude i ona pilnou studentkou a zlepší si češtinu.

Respondenti, kteří přišli do České republiky bez znalosti českého jazyka, se shodli, že po 5 až 6 měsících pobytu v České republice byli schopni vykonávat svou práci bez větších problémů. Je však třeba dodat, že žádný z respondentů nepracoval na pozici vyžadující znalost českého jazyka bez potřebné znalosti.

2.5 Život ve společnosti

Šest z dotazovaných zahraničních zaměstnanců se setkalo s nějakým druhem diskriminace, jak vyplynulo z odpovědí - viz graf 35. Ve všech případech se jednalo o občany Ukrajiny, kteří jsou v ČR déle než 1 rok. Uvedené důvody jsou v rámečku.

Graf 35



- *V práci mám zakázáno mluvit s ukrajinskými kolegy svým jazykem.*
- *Češi se obvykle chovají k cizincům odměřeně, nezáleží na tom, jaké jsou národnosti, tím spíše, pokud nemluví česky.*
- *Často slýchám větu "jsi v Čechách, tak mluv česky". Jenže česky se nenaučíte mluvit za týden. (2x podobné vysvětlení)*
- *Od klienta.*

Je třeba dodat, že ti respondenti, kteří se setkali s diskriminací z důvodu neznalosti českého jazyka, se žádných jazykových kurzů neúčastnili, jak ukázala analýza dat.

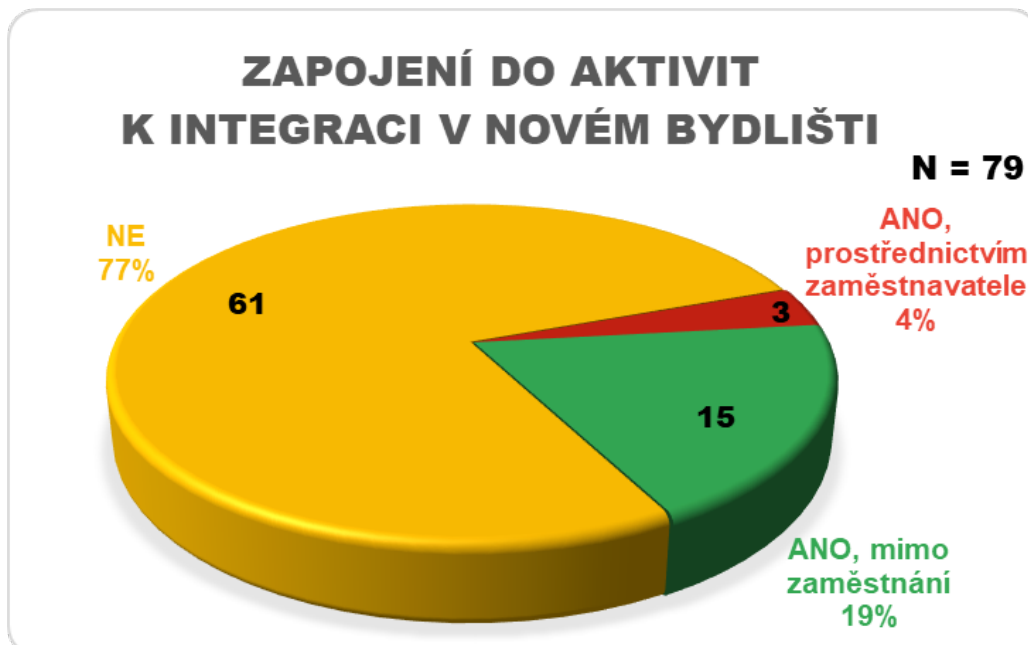
Pouze 7 z 10 dotázaných pracovníků v sociálních službách **se obává zajištění vlastního bydlení** - viz obrázek 36. **Z tohoto počtu ¼ hodnotila tuto obavu jako obtížnou (14).** Pozitivním zjištěním bylo, že zaměstnavatel pomohl zajistit si bydlení 16 % respondentů.

Graf 36



23 % respondentů se zapojilo do aktivit, které jim pomohly se začleněním do nového domova - viz obrázek 37. Jednalo se o aktivity integračního centra, obce, farnosti a kulturní akce obecně.

Graf 37



Hlubkové rozhovory nejen potvrdily získané informace, ale také je doplnily o poznatky k zapojení do integračních aktivit. Ukázalo se, že dotazovaní mají zájem pomáhat svým nově příchozím krajanům. Z

tohoto důvodu se zapojují do zřizování/poskytování integračních aktivit (organizovaných především Charitou).

Během výše zmíněného zasedání jeden z dotazovaných zmínil také zajímavou zkušenost s navrhováním doporučení pro aktuálně nastavený integrační proces.

Z přepisu rozhovoru 1:

Nejtěžší bylo nechat doma své dvě děti ve věku 3 a 4 let. Na Ukrajině se o ně starala manželova matka, sestřenice, tety... Trvalo 5 měsíců, než byly vyřízeny všechny dokumenty a děti mohly přijet! Dodnes mají děti na tuto dobu čekání velmi špatné vzpomínky. Během čekání na děti se respondentka chtěla vzdát své práce v ČR, přestože byla v zaměstnání spokojená, měla kde bydlet atd. Také její děti nesly odloučení velmi těžce, a přestože byly v době odloučení malé, dodnes na tuto dobu vzpomínají a říkají, že je matka na Ukrajině opustila a sama odešla. Pokud by měla respondentka uvést nějaké doporučení pro usnadnění příchodu zahraničních pracovníků do České republiky, pak je to především urychlení procesu příchodu dětí. Dodnes respondentka nechápe, co trvalo tak dlouho. Měla zajištěné ubytování pro děti, měla práci, zařídila dětem školku... a přesto čekala 5 měsíců. Také po jejich příjezdu bylo velmi obtížné vyřídit pojištění pro děti, zajistit lékaře....

4. ZÁVĚR

Zaměstnanost osob, které nemají české občanství, představuje v České republice přibližně 8 % z celkového počtu. Zaměstnaní jsou především občané Ukrajiny, Slovenska, Polska, Ruska, Bulharska, Rumunska), Vietnamu a občané Maďarska.

Tabulka 3

	Počet pojistných vztahů vyplývajících ze zaměstnání k 31. březnu 2022
Ukrajina	123 294
Slovensko	86 840
Polsko	16 815
Rusko	15 495
Bulharsko	9 936
Rumunsko	9 231
Vietnam	7 738
Maďarsko	6 158

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

Občané Slovenské republiky (česko-slovenský stát v letech 1918-1992) mají nejsnazší přístup na český trh práce, a to především díky své dlouhé historii s Čechy. To odráží nejen skutečnost, že obě země jsou zapojeny do struktur EU, ale také jazykovou a kulturní blízkost obou národů. Občané Slovenské republiky v České republice běžně hovoří svým rodným jazykem, tj. slovenštinou. A díky velké příbuznosti obou jazyků nejsou Slováci v České republice vnímáni širokou veřejností, včetně zástupců poskytovatelů sociálních služeb, jako cizinci. Jako zahraniční pracovní síla jsou však v souladu se zákonem těmito organizacemi administrativně vykazováni.

Legislativní rámec pro zaměstnávání zahraničních pracovníků v sociálních službách

Velmi zjednodušeně řečeno, pokud chce cizinec pocházející ze země mimo EU/EHP a Švýcarska pracovat v České republice, potřebuje duální zaměstnaneckou kartu, která obsahuje nejen pracovní povolení, ale také povolení k dlouhodobému pobytu (maximálně 2 roky). **O vydání duální zaměstnanecké karty lze požádat, pokud cizinec bude v ČR pobývat déle než 3 měsíce za účelem zaměstnání a jedná se o pracovní místo v Centrální evidenci volných pracovních míst na zaměstnanecké karty².** Seznam těchto pracovních míst je k dispozici na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Do doby vydání karty dvojího zaměstnání může cizinec pracovat v České republice na základě povolení k zaměstnání vydaného ÚP ČR v kombinaci s krátkodobým vízem (pobyt na území ČR nepřesahující 90 dnů).

² Pracovní místa určená pro cizince, která se Úřadu práce ČR dlouhodobě nedaří obsadit českými občany.

Žádost lze podat buď na zastupitelském úřadě ČR, nebo v případě, že osoba již v ČR pobývá na základě krátkodobého víza (nebo má v ČR povolen dlouhodobý pobyt včetně zaměstnanecké karty), na pracovišti Ministerstva vnitra podle místa pobytu.

K žádosti je třeba přiložit:

- formulář (zelený)
- platný cestovní doklad a případně fotografii
- doklad o ubytování
- 2 fotografie
- doklad o cestovním zdravotním pojištění (pouze v některých případech).
- pracovní smlouvu nebo smlouvu o dílo nebo smlouvu o smlouvě budoucí.
- výši platu (alespoň ve výši měsíční minimální mzdy).
- pracovní doba (nejméně 15 hodin týdně).
- doklad o odborné způsobilosti k výkonu práce, což musí být pracovní místo v centrální evidenci volných pracovních míst pro zaměstnanecké karty.
- na vyžádání:
 - dokument podobný výpisu z rejstříku trestů.
 - doklad o uznání zahraničního vzdělání příslušným orgánem České republiky.
 - lékařskou zprávu, že cizinec netrpí závažnou nemocí.

Ministerstvo vnitra ČR musí o žádosti o zaměstnaneckou kartu rozhodnout do 60 dnů, ve složitějších případech do 90 dnů. Zaměstnanecká karta se vydává na dobu trvání pracovního poměru nebo platnosti povolení k zaměstnání, nejdéle na dobu 2 let. Pracovat můžete ode dne, kdy Ministerstvo vnitra vydá potvrzení, že splňujete podmínky pro vydání zaměstnanecké karty.

Zaměstnanecká karta opravňuje cizince k práci u zaměstnavatele na pozici a pracovišti, pro které byla karta vydána.

Pokud chce cizinec změnit zaměstnavatele, zaměstnání, získat zaměstnání na jiném pracovním místě nebo u jiného zaměstnavatele, je kromě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti nebo smlouvy o smlouvě budoucí nutný souhlas Ministerstva vnitra (musí se jednat o pracovní místo v centrální evidenci volných pracovních míst na zaměstnanecké karty).

Při obnově zaměstnanecké karty se již nemusí jednat o pracovní místo z centrální evidence volných pracovních míst pro zaměstnanecké karty. V případě duální zaměstnanecké karty může cizinec v době rozhodování o jejím prodloužení po skončení její stávající platnosti pobývat na území České republiky, ale nesmí pracovat.

Pokud cizinec získá na základě své žádosti **povolení k trvalému pobytu**, má **volný přístup na trh práce**. (Do stejné skupiny lze zařadit i osoby, kterým byl na území České republiky udělen azyl nebo doplňková ochrana.)

Cizinec může požádat o trvalý pobyt po pěti letech nepřetržitého přechodného pobytu v České republice. Náležitosti jsou obdobné jako u žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu, navíc je vyžadována zkouška z českého jazyka. V některých případech se zkouška nevyžaduje (např. u osob starších 65 let).

Občané EU/EHP a Švýcarska mají vždy volný přístup na trh práce.

V souvislosti s ochranou ukrajinských státních příslušníků, kteří hledají v České republice útočiště před válkou, poskytuje Ministerstvo vnitra těmto státním příslušníkům dočasnou ochranu, díky níž jsou považováni za cizince s povolením k trvalému pobytu za účelem zaměstnání a získávají volný přístup na trh práce.

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku ÚP ČR o nástupu nebo ukončení zaměstnání cizince (prostřednictvím standardizovaného formuláře o nástupu do zaměstnání), a to nejpozději v den nástupu do zaměstnání. Současně je zaměstnavatel **povinen vést evidenci cizinců, které zaměstnává**.

V případě zaměstnání cizince je zaměstnavatel povinen nabídnout cizinci pracovní a mzdové podmínky obvyklé pro občana České republiky na stejném pracovním místě podle platných právních předpisů nebo v souladu s kolektivní smlouvou nebo pracovní smlouvou.

Zahraniční pracovníci v sociálních službách

Zaměstnávání zahraničních pracovníků v sociálních službách v České republice není běžným jevem. To má dva důvody. Prvním je skutečnost, že pracovníci v přímé péči komunikující s klienty sociálních služeb musí dobře ovládat český jazyk. Při jednání s klienty není možné připustit nepochopení sdělovaných informací z důvodu špatné jazykové vybavenosti. Situaci komplikuje také skutečnost, že klienty sociálních služeb jsou především senioři a osoby se zdravotním postižením. Druhým důvodem je skutečnost, že pozice, na kterých by nižší úroveň jazykových znalostí nebyla "problémem", nejsou pro zahraniční pracovníky z hlediska stávajících životních nákladů obvykle zajímavé. Jedná se o hůře placené pozice. Pro úplnost lze přidat ještě třetí, skrytý důvod, kterým je obava organizací z administrativních kroků spojených se zaměstnáváním cizinců, zejména mimo země EU.

Lze konstatovat, že k cílenému náboru zahraničních pracovníků v sociálních službách nedochází, a pokud ano, tak především v případech, kdy je na regionálním (místním) trhu práce nedostatek vhodných pracovních sil. Jedná se především o větší města, jako je Praha, Brno, Ostrava, Plzeň, Hradec Králové ... Zaměstnávání cizinců se však organizace většinou nebrání. Při náboru se vždy posuzuje schopnost jedince vykonávat obsazovanou pozici, a to i z hlediska míry potřeby znalosti českého jazyka. Zaměstnanci-cizinci jsou proto zařazováni pouze na pozice, pro které mají dostatečné kompetence, včetně jazykových znalostí (organizace vyžadují dobrou znalost českého jazyka pro výkon pozice zahrnující přímou péči o klienta).

Při náboru se stejně jako jinde využívají především reference, doporučení na konkrétní osoby od současných nebo bývalých zaměstnanců, kolegů ze sociální nebo zdravotní oblasti. Se službami agentur poskytujících (zahraniční) pracovníky jsou v sociálních službách špatné zkušenosti.

Většina zahraničních sociálních pracovníků se nechová jinak než domácí pracovníci - někteří jsou lepší, někteří horší. Tomu odpovídá i délka zaměstnání. Do jisté míry to může ovlivnit i úroveň znalosti jazyka. Tento vliv však není ve světle výše uvedeného významný.

Nejčastější pozice pro zahraniční pracovníky v sociálních službách je sociální pracovník/sociální pracovnice. U této pozice není organizacemi ani zákonem striktně vyžadováno prokázání odborné kvalifikace při nástupu, ale doklad musí být předložen do 18 měsíců od nástupu (akreditovaný kvalifikační kurz s přidělením 150 vyučovacích hodin - 54 hodin praxe + 96 vyučovacích hodin teorie). Pokud tedy organizace zaměstnává zahraničního pracovníka, který v době nástupu neabsolvoval požadovaný akreditovaný kurz, a organizace jej zařadí s ohledem na "bezpečný" výkon práce, pak je i v zájmu organizace, aby pracovník kurz úspěšně absolvoval. Organizace proto nastavují různá opatření přispívající k rychlejšímu osvojení českého jazyka (samozřejmě za předpokladu, že není ohrožen klient nebo ohrožena kvalita poskytovaných služeb). Patří mezi ně například stanovení delší doby pro stáž nebo mentoring, zavedení pravidla pouze jednoho zahraničního pracovníka ve skupině nebo zákaz komunikace na pracovišti v mateřském jazyce. Sleduje se také zapojení "styčné osoby", tj. osoby zvenčí, která pomáhá překládat potřebné pokyny související s výkonem práce do jazyka srozumitelného pro přicházejícího zaměstnance, nebo podpora samostudia zaměstnance organizace - "oprášení" znalostí ruského jazyka³, díky kterému lze usnadnit nástup cizinců do organizace.

Kromě výše uvedeného pomáhá organizace zahraničním zaměstnancům také se zajištěním bydlení, s umístěním dětí do škol, s komunikací s úřady apod.

Zjištěná doporučení zástupců organizací poskytujících sociální služby:

- vzhledem k rostoucímu nedostatku příslušných pracovníků zvážit nastavení podmínek, které by poskytovatelům umožnily dosáhnout hlubších znalostí v oblasti zaměstnávání cizinců, a to zejména prostřednictvím předávání příkladů dobré praxe mezi jednotlivými organizacemi působícími v sociálních službách;
- Vzhledem k nedostatku zdravotnických pracovníků na trhu práce využívat nástroje a opatření k funkčnímu zacílení integrace příslušných zahraničních pracovníků do struktur sociálních služeb;
- zavést jiný režim pro zahraniční pracovníky, kteří musí prokázat potřebnou kvalifikaci (*"zahraniční pracovníci jsou u nás prozatím zaměstnáni pouze na šest měsíců, protože jejich vzdělání se dokládá pouze čestným prohlášením. Jakmile je však podnik dostatečně integruje do svých struktur a připraví je na (bezpečný) výkon práce, je odchod z důvodu neprokázání vzdělání velmi neefektivní. To by se mělo nějak rozumně řešit;*

³ Po druhé světové válce, až do roku 1990, byla výuka ruského jazyka na českých školách povinná.

- Zjednodušit nebo vypustit hlášení vstupu a ukončení zaměstnání cizince na ÚP ČR - do budoucna zohlednit tuto skutečnost v žádosti na ČSSZ při "Hlášení Oznámení o vstupu/ukončení zaměstnání".

Postoje zahraničních pracovníků k práci v sociálních službách

Pomineme-li důsledky invaze Ruska na Ukrajinu, pak lze konstatovat, že zájem o práci v České republice nebo v jiné zemi byl ze strany zahraničních pracovníků v sociálních službách veden především ekonomickými motivy. Ty pak byly posíleny rodinnými či přátelskými motivy, kdy za prvními příchozími přicházeli jejich rodinní příslušníci a přátelé.

Sektor sociálních služeb, zejména ve větších městech, není dostatečně saturován domácí pracovní silou, což dává prostor pro zaměstnávání zahraničních pracovníků. (Nízkému) počtu zaměstnaných cizinců však odpovídá požadavek těchto pracovních pozic na úroveň znalosti českého jazyka, jinými slovy schopnost potenciálních pracovníků "osvojit si" český jazyk, zejména ten hovorový.

Přestože zahraniční pracovníci (ti, kteří nostrifikaci potřebují) nepovažují proces nostrifikace vzdělání za složitý, přiznávají, že bez pomoci svého okolí, zaměstnavatele či zprostředkovatelské agentury by jej v době příjezdu do ČR jen těžko zvládli. Zejména musí prokázat kvalifikaci související s výkonem pozice spojené se zdravotnickým vzděláním. Mnohým formulářům nerozumí ani po několika letech práce v České republice. Proces nostrifikace však považují za zbytečně dlouhý a pro nově příchozí finančně náročný.

Zahraničním pracovníkům se v České republice obecně líbí. Oceňují přístup nejen zaměstnavatelů, ale i organizací pomáhajících s integrací cizinců, zejména Charity. Ta se jim snaží integraci co nejvíce usnadnit - pomoc s bydlením, se školkou, s úřady.... Je však třeba dodat, že příchod většiny cizinců je (resp. byl do napadení Ukrajiny Ruskem) uplatňován spíše metodou sněhové koule, díky níž si krajané poskytovali pomoc navzájem a málo využívali integrační aktivity.

Cizinci pracující v sociálních službách se v České republice nesetkávají s diskriminací.

Zahraniční pracovníci mohou využívat zejména bezplatné jazykové kurzy. Mnozí z nich jsou však přesvědčeni, že kurzy nabízené v České republice jejich znalosti "neposouvají", a proto se spoléhají především na samostudium (četba, poslech televize, rádia) a praktický život v zaměstnání. Pokud mají zájem o udělení trvalého pobytu, využívají služeb soukromých (placených) učitelů.

Zjištěná doporučení od zahraničních pracovníků v sociálních službách:

- Změnit proces nostrifikace diplomů, který je zbytečně dlouhý a nákladný (díky úřednímu překladu);
- Zřízení nové služby standardně poskytované Úřadem práce ČR, která by poskytovala pomoc zahraničním pracovníkům s vyřizováním úředních dokladů;
- poskytnout dostatek bezplatných a efektivně nastavených kurzů češtiny, které účastníky skutečně posunou ve studiu jazyka.



FWSS

Foreign Workers in Social Sector