



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR

Doporučení k systémovým úpravám řízené ekonomické migrace v ČR ve vazbě na zahraniční modely a SWOT analýzu stávajícího systému

2019

§ 320a – činnosti podporující vzájemná jednání sociálních partnerů na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců v roce 2019 – aktuální témata z oblasti pracovněprávních vztahů na evropské úrovni (připravovaná nová směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách) na národní úrovni (konta pracovní doby), zaměstnávání cizinců, fungování energetických trhů, podpora exportu.

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Obsah

SEZNAM OBRÁZKŮ	5
SEZNAM TABULEK	6
ÚVOD	7
1 ZAHRANIČNÍ MODELY ŘÍZENÍ EKONOMICKÉ MIGRACE	9
1.1 MIGRACE V CELOEVROPSKÉM KONTEXTU	9
1.2 NĚMECKO	13
1.2.1 Přístup na německý pracovní trh	14
1.2.2 Vízová regulace	15
1.2.3 Nová pravidla pro kvalifikované pracovníky ze třetích zemí od roku 2020	16
1.2.4 Možnosti pracovního uplatnění občanů třetích zemí v Německu	17
1.2.5 Spojení rodin	20
1.2.6 Povolení k trvalému pobytu	21
1.2.7 Zdroje informací a poradenství pro cizince	21
1.2.8 Shrnutí	22
1.3 RAKOUSKO	24
1.3.1 Přístup na rakouský pracovní trh	24
1.3.2 Vízová regulace	25
1.3.3 Červeno-bílo-červená karta	25
1.3.4 Modrá karta EU a Červeno-bílo-červená karta plus	31
1.3.5 Sezónní pracovníci	32
1.3.6 Zdroje informací a poradenství pro cizince	33
1.3.7 Shrnutí	34
1.4 POLSKO	35
1.4.1 Povolení k dočasnému pobytu a k výkonu zaměstnání	36
1.4.2 Výkon práce v Polsku na základě osvědčení	38
1.4.3 Vysílání ukrajinských pracovníků do podniků v ČR	39
1.5 PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE ZE ZAHRANIČÍ	42
1.5.1 Municipality: Norimberk (Německo)	42
1.5.2 Zaměstnavatelé	44
1.5.3 Národní iniciativy	48
1.5.4 Neziskové organizace	49
2 ZKUŠENOSTI AKTÉRŮ A PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE V ČR	52
2.1 AKTUÁLNÍ ZKUŠENOSTI AKTÉRŮ V OBLASTI ŘÍZENÉ EKONOMICKÉ MIGRACE	53
2.2 PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE Z ČESKÉ REPUBLIKY	55
2.2.1 Projekt Města a inkluzivní strategie (ČR)	55
2.2.2 Web PRAHA Metropole všech a mobilní aplikace PRAGUER	56
2.2.3 Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců	57
3 SWOT ANALÝZA ŘÍZENÉ EKONOMICKÉ MIGRACE V ČR	59

4	DOPORUČENÍ K PROCESNÍM A LEGISLATIVNÍM ÚPRAVÁM	62
4.1	PROGRAMY ŘÍZENÉ EKONOMICKÉ MIGRACE A VÍZA.....	62
4.2	PROFESIONÁLNÍ, DIGITALIZOVANÝ A PŘEDVÍDATELNÝ ÚŘAD	65
4.3	INFORMAČNÍ PODPORA A PORADENSTVÍ ZAMĚSTNAVATELŮM A ZAHRANIČNÍM PRACOVNÍKŮM	68
4.4	INTEGRACE V KONTEXTU ABSORPČNÍCH KAPACIT A SPOLUPRÁCE S OBCEMI	69
4.5	RODINA MIGRUJÍCÍHO PRACOVNÍKA	73
4.6	DALŠÍ DOPORUČENÍ	75
4.7	SOUHRN DOPORUČENÍ K PROCESNÍM A LEGISLATIVNÍM ÚPRAVÁM.....	76

Seznam obrázků

<i>Obrázek 1: Počet cizinců v evropských zemích (2017)</i>	11
<i>Obrázek 2: Podíl cizinců v evropských zemích (2017)</i>	11
<i>Obrázek 3: Počet cizinců pocházejících ze zemí mimo EU28 v evropských zemích (2017)</i>	12
<i>Obrázek 4: Podíl cizinců pocházejících ze zemí mimo EU28 v evropských zemích (2017)</i>	12
<i>Obrázek 5: Vývoj imigrace do vybraných evropských zemí (1998-2017)</i>	13
<i>Obrázek 6: Hlavní pilíře norimberské integrační politiky</i>	43
<i>Obrázek 7: Schéma fungování integrační politiky města Norimberk</i>	43
<i>Obrázek 8: Ukázka struktury kurzů ReDI School vč. návazných aktivit (projektové učení, stáž)</i>	51
<i>Obrázek 9: Transformace projektů a režimů v programy ekonomické migrace (2019)</i>	53

Seznam tabulek

<i>Tabulka 1: Kritéria způsobilosti pro kategorii kvalifikovaných pracovníků v nedostatkových profesích (Rakousko)</i>	28
<i>Tabulka 2: Struktura dotazovaných subjektů podle typu instituce</i>	54
<i>Tabulka 3: SWOT analýza řízené ekonomické migrace v ČR</i>	60
<i>Tabulka 4: Souhrn doporučení k procesním a legislativním úpravám</i>	77

Úvod

Nastavení jednoznačných pravidel efektivní ekonomické migrace musí zohledňovat **makroekonomickou situaci v dané zemi**, respektovat její **mezinárodní závazky** a brát v úvahu i **socio-demografický vývoj**. Při definování podmínek ekonomické migrace je třeba vycházet z principů **politiky založené na důkazech** (*evidence-based policy*). Součástí podkladů pro realizaci politiky založené na důkazech však nejsou výhradně kvantitativní data. Její integrální součástí jsou i jiné typy informací, jako například **hodnocení zkušeností dotčených subjektů** nebo posouzení **experty a terénními realizátory politik**. Tato analýza proto vychází nejen z výsledků kvantitativní studie dopadů ekonomické migrace na ekonomický vývoj ČR, ale využívá pro identifikaci silných a slabých stránek a následná doporučení k procesním a legislativním úpravám řízené ekonomické migrace i další cenné informace, které byly získány v rámci kvalitativního výzkumu prováděného ve spolupráci se zástupci výše uvedených zainteresovaných subjektů.

Cílem studie je poskytnout **komplexní informace**, které se týkají systémového přístupu k řízení ekonomické migrace. Pomocí technik používaných ve **SWOT analýze** budou na základě těchto informací identifikovány na jedné straně silné (*strengths*, S) a slabé stránky (*weaknesses*, W), na druhé straně příležitosti (*opportunities*, O) a hrozby (*threats*, T). Třídění dostupných informací do 4 kvadrantů používaných ve SWOT analýze je zásadní pro komplexní pohled na problematiku ekonomické migrace. Komplexnost přístupu je nezbytným předpokladem pro formulaci jednotlivých doporučení v oblasti procesních a legislativních změn.

Studie bude rozdělena do čtyř částí. **První kapitola** bude věnována **zahraničním modelům řízení ekonomické migrace** a **zahraničním příkladům dobré praxe** zejména z oblasti integrace cizinců do místní společnosti. Zvýšená pozornost bude věnována situaci v Německu, Rakousku a Polsku. **Německo** i **Rakousko** mají s příchodem zahraničních pracovníků dlouhodobé zkušenosti. Současně, jakožto sousedé ČR, představují naši přímou konkurenci při snaze přilákat kvalitní pracovní sílu ze zahraničí. V případě **Polska** se bude studie soustředit na zaměstnávání občanů Ukrajiny v Polsku a na problematiku vysílání ukrajinských pracovníků do českých podniků.

Druhá kapitola bude popisovat **zkušenosti expertů z municipalit, státních institucí a neziskových organizací**. Sběr poznatků od expertů zastupujících relevantní instituce bude probíhat formou polostrukturovaných řízených rozhovorů podle předem vypracovaného schématu. Dalším zdrojem podkladů pro definování SWOT analýzy budou informace od zaměstnavatelů, poskytnuté v rámci kvalitativního šetření zaměstnavatelů pod názvem „Zaměstnávání cizinců v ČR“ probíhajícího v gesci SP ČR. Kapitulu uzavřou **příklady dobré praxe z České republiky**.

Třetí kapitola studie bude věnována **SWOT analýze** řízené ekonomické migrace v České republice.

Ve **čtvrté kapitole** budou předložena konkrétní **doporučení** k procesním a legislativním úpravám, jejichž implementace může napomoci k zefektivnění systému řízení ekonomické migrace i k usnadnění příchodu nedostatkové, profesně kompetentní pracovní síly do České republiky.

1 Zahraniční modely řízení ekonomické migrace

Počet cizinců přicházejících do České republiky je ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi nižší, a proto u nás není kladen tak velký důraz na imigrační politiku. Zároveň se však v posledních letech, kdy se řada podniků a firem potýká s nedostatkem domácí pracovní síly, významně zvyšuje poptávka po zahraničních pracovnících a jejich počet v České republice stoupá. Ukazuje se, že nárůst (nejen) ekonomické migrace vyžaduje komplexní imigrační politiku. Z tohoto důvodu bude pozornost v této kapitole zaměřena na modely řízení ekonomické migrace v zemích, které mají zkušenosti s vysokou imigrací anebo jejich imigrační politika obsahuje prvky, které by mohly být inspirací i pro Českou republiku.

Úvod kapitoly bude věnován evropskému kontextu migrace. Nedostatek pracovní síly je v posledních letech plošným problémem na evropském trhu práce. Dá se říct, že si jednotlivé země v získávání zahraniční kvalifikované pracovní síly konkurují. Z tohoto důvodu bude pozornost zaměřena na popis modelů ekonomické migrace v zemích sousedících s Českou republikou. Kapitola bude postupně věnována modelu ekonomické migrace v Německu, Rakousku a Polsku. V poslední části kapitoly budou uvedeny příklady inspirativních aktivit, které v oblasti integrace cizinců do místní společnosti podnikají aktéři na trhu práce v zahraničí.

1.1 Migrace v celoevropském kontextu

Z hlediska politiky řízení ekonomické migrace je zásadní rozlišovat dvě základní kategorie, migraci legální či nelegální. *Legální pracovní migraci státy v různých modifikacích a intenzitách podporují a připravují pro ni podmínky, na rozdíl od pracovní migrace nelegální, kterou se pokoušejí minimalizovat či v ideálním případě zcela vymýtit, ať už za pomoci nástrojů represivních (finanční penalizace, udělování zákazů vstupu na území, vyhoštění apod.) či naopak za pomoci nástrojů liberálních (regularizační programy, finanční bonifikace při odchodu ze země apod.).*¹

Za nejširší pojetí podpory legální pracovní migrace lze považovat jeden ze základních principů Evropské unie, a to volný pohyb osob. **Občané EU mají právo pracovat v jiné zemi EU bez nutnosti žádat o pracovní povolení.** Jsou oprávněni v hostitelské zemi pobývat po dobu hledání práce, trvání pracovního poměru i po jeho skončení.

¹ Čížinský P., Čech Valentová E., Hradečná P., Holíková K., Jelínková M., Rozumek M., Rozumková, P. 2014. Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU. Sdružení pro integraci a migraci [online]. [cit. 26.06.2019]. Dostupné z: https://www.migrace.com/cs/clanky/832_publicace-zahranicni-zamestnanci-na-trhu-prace-v-cr-a-ve-vybranych-zemich-eu

V případě delších pobytů je obvykle vyžadována registrace u příslušných orgánů. Občané EU mají nárok na stejné pracovní podmínky, sociální, daňové a další výhody jako občané státu, ve kterém pracují. Volný pohyb pracovníků se obecně vztahuje také na země Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a Švýcarsko.²

U státních příslušníků zemí, které nejsou součástí Evropské unie ani nemají s EU uzavřenou dohodu, se možnost pracovat odvíjí od právních předpisů a vnitrostátních směrnic hostitelské země. Jednotlivé státy regulují počty cizinců ze třetích zemí a stanoví podmínky pro získání pracovního a pobytového povolení. Většina evropských států se snaží prostřednictvím opatření migrační politiky získat především vysoce kvalifikované pracovníky nebo pracovníky v profesích, kde aktuálně pociťují nedostatek kvalifikované pracovní síly.

V celoevropském kontextu se **Česká republika řadí mezi země s nízkým podílem cizinců na obyvatelstvu**. Ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi je tento podíl podprůměrný, stejně jako celkový počet cizinců žijících v České republice. Počty cizinců pobývajících v jednotlivých evropských zemích ukazuje Obrázek 1. Z obrázku je patrné, že **největší celkový počet cizinců pobývá v Německu**. V roce 2017 to bylo více než 9,2 milionů státních příslušníků členských i nečlenských států EU. Na druhou pozici se zařadila Velká Británie, kde žilo 6 milionů cizinců, což je oproti Německu o 3,2 miliony cizinců méně. Mezi země s vysokým počtem cizinců se dále řadí Itálie, Francie a Španělsko, kde počet cizinců osciluje kolem 4-5 milionů.

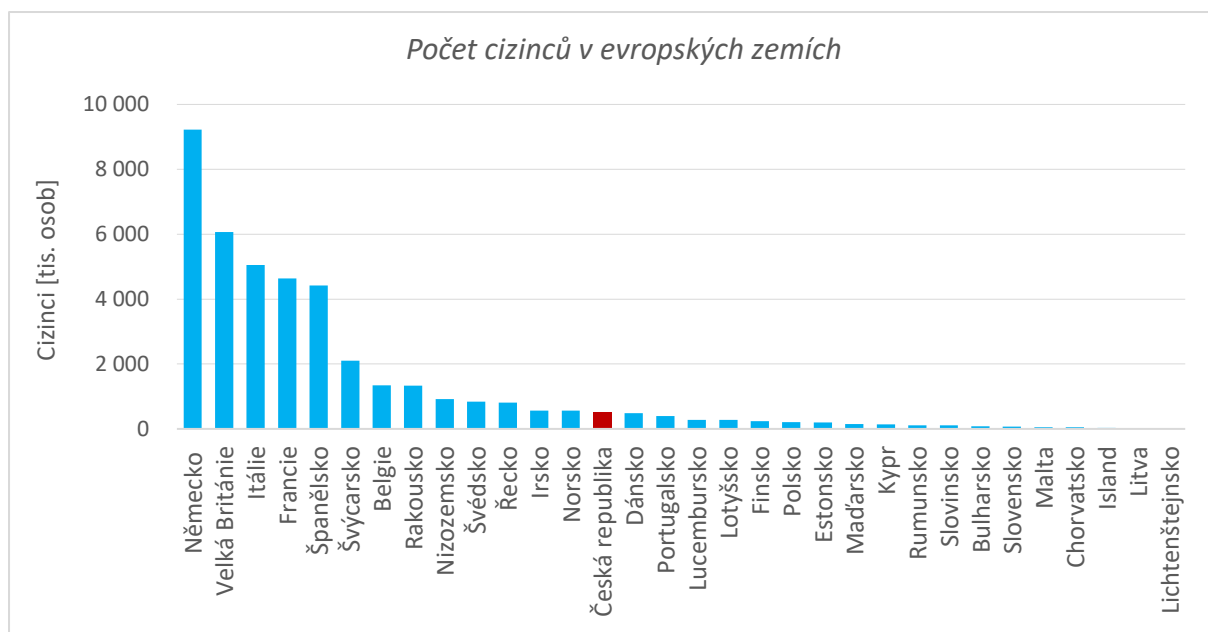
Výrazně nadprůměrný je podíl cizinců na počtu obyvatel Rakouska, kde dosahuje **15 %** (viz Obrázek 2). To je trojnásobek 5% podílu cizinců v České republice. Nadprůměrný je rovněž podíl cizinců na obyvatelstvu Německa, činí 11 %. Mezi státy s nejvyšším podílem cizinců na počtu obyvatel se řadí ekonomicky vyspělé státy s nízkým počtem obyvatel. V Lucembursku je podíl cizinců na počtu obyvatel 48 %, v Lichtenštejnsku 34 %, ve Švýcarsku činí 25 %. Naopak **mezi evropské země s nejnižším podílem cizinců na obyvatelstvu patří Polsko**, Rumunsko a Litva.

Počty cizinců ze třetích zemí pobývajících v jednotlivých evropských zemích ukazuje Obrázek 3. Z obrázku je patrné, že **nejvyšší počet cizinců pocházejících ze zemí mimo EU28 připadal opět na Německo**. V Německu činil počet cizinců ze třetích zemí 5,2 milionů, což představuje více než polovinu cizinců pobývajících v této zemi (viz Obrázek 1).

Pokud srovnáme **podíly cizinců ze třetích zemí** (Obrázek 4) v Rakousku, Německu a Polsku, pak **nejvyššího podílu dosahuje Rakousko (8 %)**, v Německu je podíl o 2 p.b. nižší. **Polsko** se s 1% podílem řadí mezi evropské země s **nejnižším podílem cizinců na obyvatelstvu**. V České republice podíl cizinců pocházejících ze zemí mimo EU28 činil 3 %.

² Evropská komise [online]. © 2019 [cit. 9.10.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=cs>

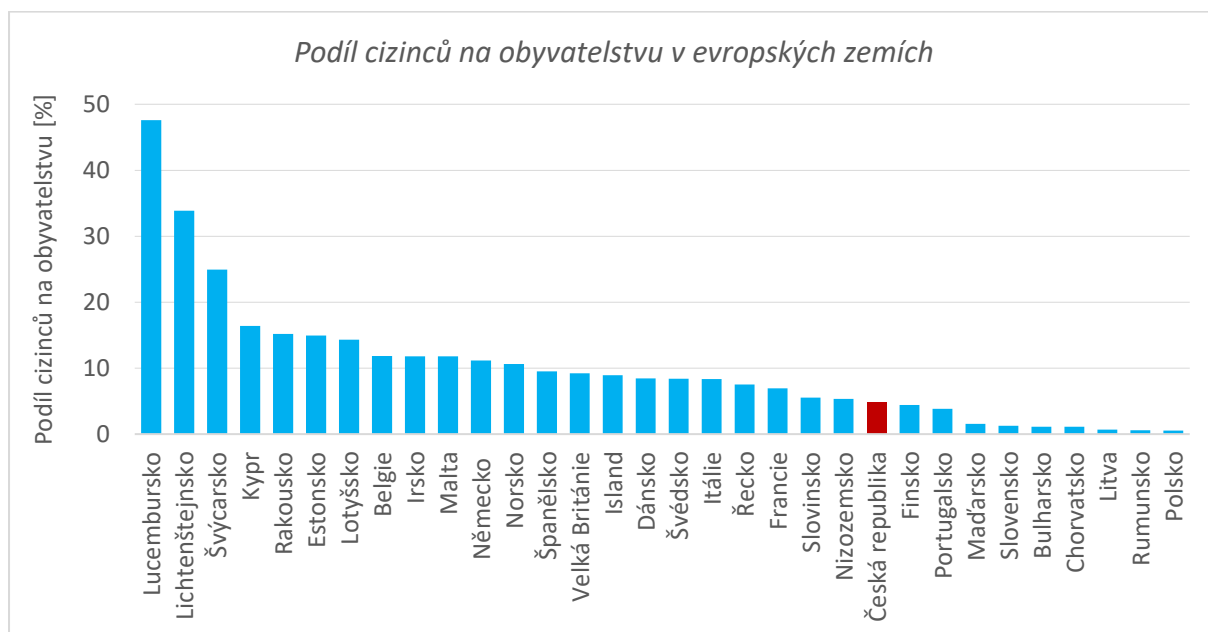
Obrázek 1: Počet cizinců v evropských zemích (2017)



Pozn.: Celkový počet cizinců zahrnuje státní příslušníky členských i nečlenských států EU obvykle bydlící v příslušné zemi k 1. lednu daného roku.

Zdroj: ČSÚ, Eurostat, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 7. 2019.

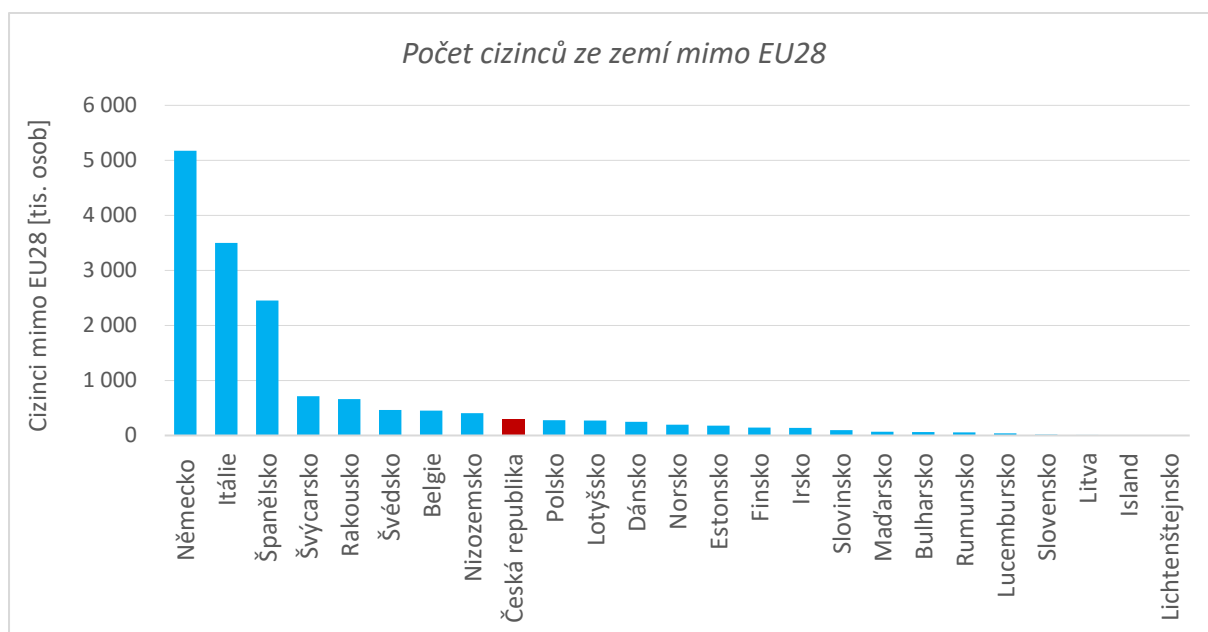
Obrázek 2: Podíl cizinců v evropských zemích (2017)



Pozn.: Celkový počet cizinců zahrnuje státní příslušníky členských i nečlenských států EU obvykle bydlící v příslušné zemi k 1. lednu daného roku. Jmenovatel tvoří počet obyvatel, tzn. počet osob, které mají v dané zemi obvyklý pobyt k 1. lednu referenčního roku.

Zdroj: ČSÚ, Eurostat, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 7. 2019.

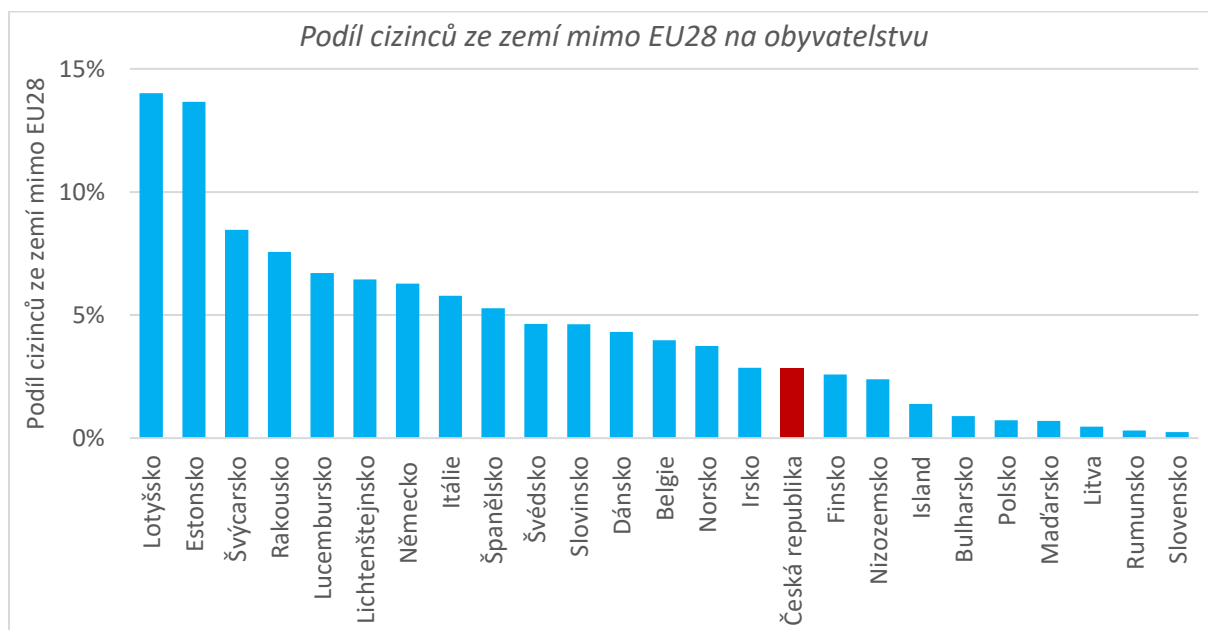
Obrázek 3: Počet cizinců pocházejících ze zemí mimo EU28 v evropských zemích (2017)



Pozn.: Celkový počet cizinců zahrnuje státní příslušníky nečlenských států EU obvykle bydlící v příslušné zemi k 1. lednu daného roku.

Zdroj: ČSÚ, Eurostat, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 7. 2019.

Obrázek 4: Podíl cizinců pocházejících ze zemí mimo EU28 v evropských zemích (2017)



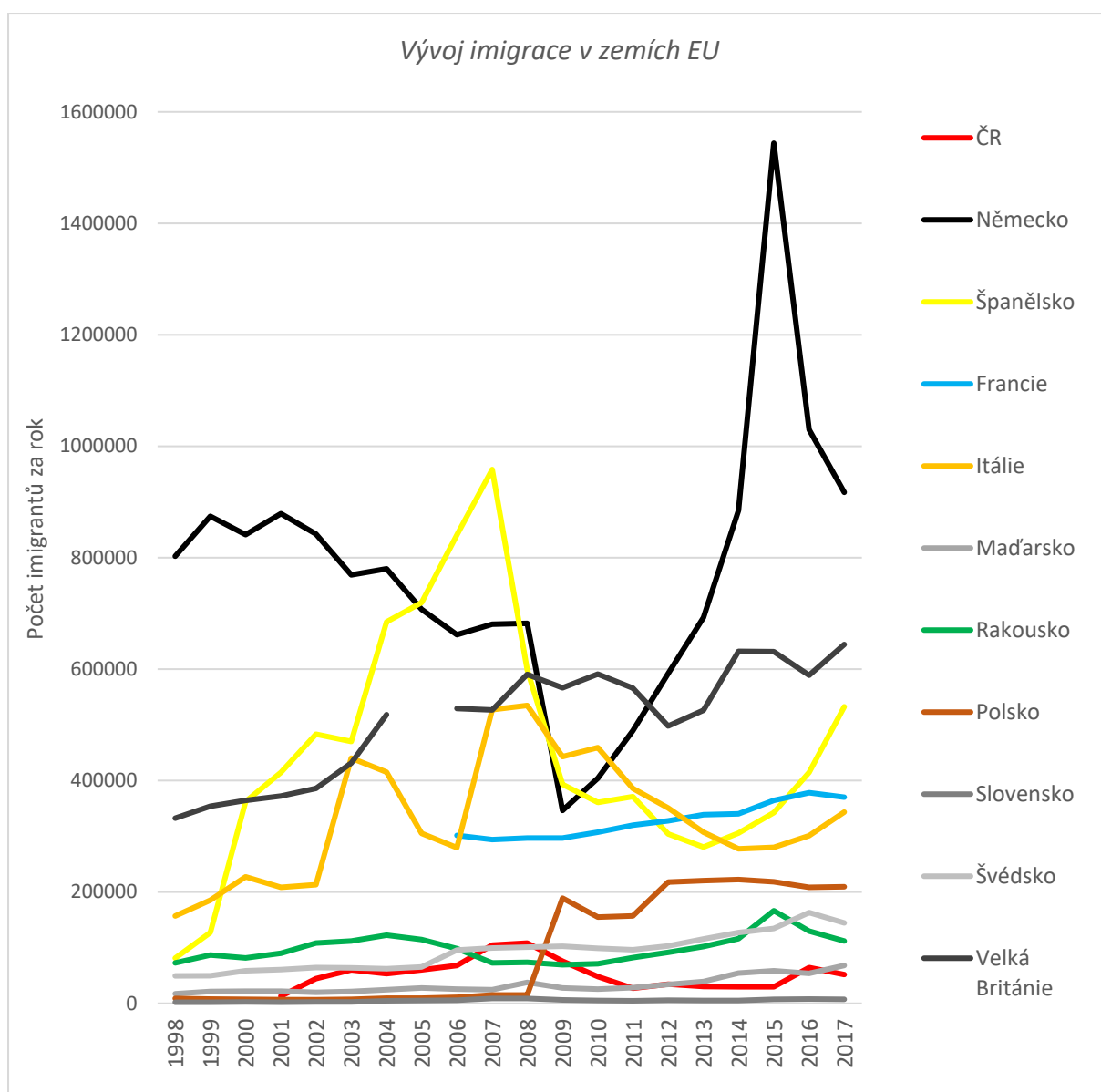
Pozn.: Celkový počet cizinců zahrnuje státní příslušníky nečlenských států EU obvykle bydlící v příslušné zemi k 1. lednu daného roku. Jmenovatel tvoří počet obyvatel, tzn. počet osob, které mají v dané zemi obvyklý pobyt k 1. lednu referenčního roku.

Zdroj: ČSÚ, Eurostat, zpracování TREXIMA. Data platná k 26. 7. 2019.

1.2 Německo

Německo je již desítky let významným cílem migrantů. Od roku 2012 počet imigrantů, přicházejících do Německa velmi významně převyšuje hodnoty v ostatních evropských zemích (viz Obrázek 5). Maxima dosáhl v roce 2015, od roku 2016 má klesající tendenci, přesto však do Německa přichází stále statisíce imigrantů ročně. V roce 2017 přišlo do Německa více než 900 tisíc migrantů. Ve Velké Británii, která zaujímá druhou příčku, to bylo ve stejném roce o 256 tisíc migrantů méně.

Obrázek 5: Vývoj imigrace do vybraných evropských zemí (1998-2017)



Zdroj: Eurostat, zpracování TREXIMA. Data platná k 18. 8. 2019.

1.2.1 Přístup na německý pracovní trh

Občané EU/EHP a Švýcarska mají **volný přístup** na německý pracovní trh.³ **Cizinci ze třetích zemí** se mohou zdržovat v Německu za účelem výkonu výdělečné činnosti, pokud mají povolení k pobytu, které je k tomu výslovně zmocňuje. **Žádost o pracovní vízum** musí zájemci předkládat **na německých ambasádách** působících v jejich domovských státech. Výjimku mají občané Austrálie, Izraele, Japonska, Kanady, Jižní Koreje, Nového Zélandu a USA, kteří mohou pracovní vízum získat od příslušného cizineckého úřadu, jakmile dorazí do Německa. Do doby vydání pracovního víza však pracovat nemohou.

Podle německého Ministerstva zahraničních věcí (*Auswärtiges Amt*)⁴ je v principu **přístup občanů třetích zemí na německý pracovní trh vyhrazen vybraným skupinám profesí a vyžaduje schválení Spolkovou agenturou práce** (*Bundesagentur für Arbeit*, v české terminologii Úřad práce). Existují však četné výjimky z této obecné zásady a v posledních letech různá legislativní opatření přístup na německý pracovní trh dále liberalizovala.

Pro nízko kvalifikované a nekvalifikované pracovníky jsou možnosti vstupu na trh práce Německa omezeny. Snížení právních překážek se týká vysoce kvalifikovaných cizinců, jako jsou například absolventi vysokých škol.

Od 1. srpna 2012 mají **cizinci s uznaným vysokoškolským diplomem** snadnější přístup na trh práce v rámci systému nazvaného **Modrá karta EU**. Zjednodušená pravidla pro přístup na trh práce se vztahují také na akademické pracovníky, vysoce kvalifikované odborníky, vedoucí pracovníky, vedoucí zaměstnance, odborníky a podobné profesní skupiny.

V případě cizinců s odbornou kvalifikací (např. pečovatelsví) nyní existují lepší možnosti uznání kvalifikace získané v zahraničí. Kromě toho byl **pro nedostatkové profese umožněn přístup na německý trh práce bez předchozího testu trhu práce**⁵, pokud je kvalifikace pracovníka uznána jako rovnocenná s německou kvalifikací. Na problematiku uznávání odborné kvalifikace získané v zahraničí se specializuje příslušný uznávací úřad (*Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufqualifikationen*)⁶.

³ EURES - Volný pohyb - Německo - Evropská komise. [online]. © 2019 [cit. 29.09.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=free&lang=cs&countryId=DE&fromCountryId=HR&accessing=0&content=1&restrictions=1&step=2>

⁴ Studying and working in Germany - Federal Foreign Office . [online]. Copyright © dpa, 2019 [cit. 29.09.2019]. Dostupné z: <https://www.auswaertiges-amt.de/en/einreiseundaufenthalt/02-lernen-und-arbeiten>

⁵ Test trhu práce je doba, po kterou je volné pracovní místo zveřejněno veřejnými službami zaměstnanosti a nabízeno občanům dané země, resp. občanům jiných zemí s právem volného přístupu na místní pracovní trh. Teprve po uplynutí stanoveného termínu je místo za státem stanovených podmínek k dispozici občanům třetích zemí. Stát může stanovit i výjimky z uplatňování testu trhu práce.

⁶ Anerkennung in Deutschland - Startseite. [online]. © 2019 [cit. 29.09.2019]. Dostupné z: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php>

1.2.2 Vízová regulace

Občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska pro vstup do Německa nepotřebují vízum. Občané zemí mimo EU (občané třetích zemí) k pobytu v Německu vízum potřebují.⁷

Odpovědné orgány

Podle německého zákona o pobytu, výtěžné činnosti a integraci cizinců na spolkovém území (*Aufenthaltsgesetz* neboli *AufenthG*, dále jen „*AufenthG*“) odpovídají za udělování víz ambasády a generální konzuláty Spolkové republiky Německo⁸. Místní odpovědnost (*ratione loci*) za udělení víza je na ambasádě/generálním konzulátu odpovídajícím za území, v němž má žadatel obvyklé bydliště nebo pobyt. Věcná odpovědnost (*ratione materiae*) je na ambasádě/konzulátu státu, kam uchazeč cílí.

Ministerstvo zahraničních věcí (*Auswärtiges Amt*) se na rozhodování o jednotlivých žádostech o víza v zásadě nepodílí, ani nezná stav jednotlivých žádostí zpracovávaných ambasádami či generálními konzuláty.

Procedura

Žadatelé musí zpravidla **podat žádost o vízum** společně se všemi nezbytnými **doklady osobně na německé ambasádě/konzulátu ve své zemi**. Aby se předešlo žádostem o doplňující informace nebo problémům s nedodanou dokumentací, jsou žadatelé vyzýváni k nastudování webových stránek ambasád/konzulátů v dostatečném předstihu před plánovaným datem odjezdu.

Žádosti o víza jsou k dispozici zdarma na příslušných ambasádách/konzulátech nebo jsou ke stažení na webových stránkách ambasád/konzulátů či Ministerstva zahraničních věcí (*Auswärtiges Amt*)⁹.

O krátkodobých vízech je zpravidla rozhodnuto během dvou až deseti pracovních dní. Rozhodnutí u žádostí o víza, které opravňují držitele k dlouhodobému pobytu nebo k výtěžné činnosti, může trvat až několik měsíců.

⁷ Entry & Residence - Federal Foreign Office [online]. Copyright © 1995 – 2019 [cit. 29.09.2019]. Dostupné z: <https://www.auswaertiges-amt.de/en/einreiseundaufenthalt>

⁸ Federal Foreign Office [online]. Copyright © 1995 – 2019 [cit. 29.09.2019]. Dostupné z: https://www.auswaertiges-amt.de/en/einreiseundaufenthalt/visabestimmungen-node#content_3

⁹ Federal Foreign Office [online]. Copyright © 1995 – 2019 [cit. 29.09.2019]. Dostupné z: https://www.auswaertiges-amt.de/en/einreiseundaufenthalt/visabestimmungen-node#content_4

Vízum za účelem hledání zaměstnání

Od 1. srpna 2012 mají absolventi zahraničního původu s německým nebo jiným uznaným **vysokoškolským titulem** nebo zahraničním titulem srovnatelným s německým titulem nárok na vstup do Německa **za účelem hledání zaměstnání**. Držitelé víza pro uchazeče o zaměstnání mohou **pobývat v Německu až šest měsíců**, aby si zde mohli vyhledat zaměstnání. Držitelům víza během období hledání práce **není povoleno pracovat** (ani jako osoba samostatně výdělečně činná).

1.2.3 Nová pravidla pro kvalifikované pracovníky ze třetích zemí od roku 2020

Počátkem roku 2020 vstoupí v Německu v platnost nová pravidla pro vstup kvalifikovaných pracovníků na německý trh práce. Nový zákon **rozšíří příležitosti pro kvalifikované pracovníky ze třetích zemí**¹⁰.

Než zájemci požádají o vízum, musí od příslušných německých orgánů (*Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufqualifikationen*) získat úřední uznání své odborné kvalifikace. Zahájení procesu uznání je možné ještě před vstupem nových předpisů v platnost.

Jakmile uchazeč získá oficiální doklad o uznání své kvalifikace, může požádat o vstupní vízum do Německa, aby mohl přijmout konkrétní pracovní nabídku, pro kterou má kvalifikaci. Pokud německé orgány uznají odbornou kvalifikaci pouze částečně, může uchazeč získat vízum k další odborné přípravě a zkouškám v Německu a za určitých podmínek již mezitím pracovat.

Ti, kteří mají dostatečné znalosti němčiny a finanční prostředky na živobytí, budou mít možnost požádat o šestiměsíční vízum jako uchazeči o zaměstnání. Absolventi středních škol do 25 let mohou do Německa přijít až na šest měsíců, aby si vyhledali zaměstnavatele, u nějž se mohou vyučit, pokud jejich doklad o kvalifikaci umožňuje studium na univerzitě, domluví se německy na úrovni B2 a mají finanční prostředky na živobytí.

Mírně odlišná pravidla se budou vztahovat na kvalifikované pracovníky starší 45 let. Aby mohli pracovat v Německu, budou se muset prokázat pracovní smlouvou se stanoveným minimálním platem nebo dokladem o odpovídajícím finančním zajištění.

¹⁰ Federal Foreign Office [online]. Copyright © 1995 – 2019 [cit. 29.09.2019]. Dostupné z: <https://www.auswaertiges-amt.de/en/einreiseundaufenthalt/feg>

1.2.4 Možnosti pracovního uplatnění občanů třetích zemí v Německu¹¹

V následující části budou uvedeny kategorie zájemců o práci v Německu ze třetích zemí a podmínky, při jejichž splnění je v rámci jednotlivých kategorií možné získat povolení k pobytu umožňující v Německu i pracovat. Vedle specifických požadavků stanovených pro dané kategorie musí uchazeči splňovat všeobecné podmínky. K nim patří platný cestovní pas, zajištěné živobytí a neexistence důvodů k vyhoštění. Účel zamýšleného pobytu, odborná příprava a kvalifikace přesně předurčují, na který druh povolení k pobytu má daná osoba nárok.

Kvalifikované profese

Povolení k pobytu za účelem výkonu zaměstnání v souladu s § 18 AufenthG může získat zájemce, který splňuje následující podmínky:

- zájemce o povolení k pobytu obdržel konkrétní pracovní nabídku,
- zájemce splňuje obecné požadavky pro vydání povolení k pobytu (má platný cestovní pas, finanční prostředky potřebné k pobytu, neexistuje důvod k vyhoštění),
- Spolková agentura práce (*Bundesagentur für Arbeit*) vydala souhlasné stanovisko k tomuto pracovnímu poměru (může se jednat i o zaměstnání s odbornou přípravou). Tento požadavek se nevztahuje na manažerské, vědecké a výzkumné pozice.

Zájemce může podle § 9 AufenthG získat povolení k usazení (*Niederlassungserlaubnis*), resp. povolení k trvalému pobytu (*Daueraufenthalt – EU*), pokud je držitelem povolení k pobytu alespoň po dobu 5 let a splňuje další zákonné podmínky pro povolení k usazení (viz kapitola 1.2.6). Pro účely splnění požadovaných 5 let se doba zaměstnání v Německu započítává v plné výši, zatímco studium nebo odborná příprava v Německu se započítávají z poloviny (pobyty dle § 18 AufenthG).

Vysoce kvalifikovaní pracovníci

Vysoce kvalifikovaní cizinci mohou získat **povolení k usazení okamžitě na dobu neurčitou** (povolení k pobytu dle § 19 AufenthG). Vysoce kvalifikovaní cizinci jsou zejména vědci se speciálními technickými znalostmi, jakož i pedagogičtí a vědečtí pracovníci na významných pozicích. I v tomto případě je nutnou podmínkou konkrétní pracovní nabídka. Není vyžadován důkaz příjmu v minimální stanovené výši, nicméně uchazeč je povinen prokázat, že nebude

¹¹ BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Working in Germany [online]. © 2019 [cit. 15.04.2019]. Dostupné z: <http://www.bamf.de/EN/Migration/Arbeiten/arbeiten-node.html>

závislý na veřejné podpoře. Zároveň není vyžadován souhlas Spolkové agentury práce (*Bundesagentur für Arbeit*).

Modrá karta EU (*Blaue Karte EU*)

Právním základem modré karty EU je Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, která byla do německé legislativy transponována v srpnu 2012. Směrnice vedla mj. k zavedení modré karty EU jako nové formy povolení k pobytu, jak je stanoveno v § 19a AufenthG.

Cílem směrnice o vysoce kvalifikovaných osobách je zavést na úrovni celé EU společný titul pro pobyt vysoce kvalifikovaných osob, který by měl být pro kandidáty atraktivní, a měl by tak usnadňovat a podporovat migraci vysoce kvalifikovaných osob. Modrá karta EU umožňuje státním příslušníkům třetích zemí, kteří jsou vysokoškolsky vzdělaní nebo mají srovnatelnou kvalifikaci, získat povolení k pobytu za účelem zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci.

Modrá karta EU je povolení k pobytu, které při prvním vydání **platí maximálně čtyři roky**. Vydává se za následujících podmínek:

- uchazeč má německou nebo uznanou zahraniční nebo srovnatelnou zahraniční vysokoškolskou kvalifikaci,
- je předložena pracovní smlouva nebo závazná pracovní nabídka,
- je prokázána **minimální roční hrubá mzda 53 600 EUR**. Zde platí výjimka pro modré karty EU vydávané vědcům, matematikům, inženýrům, lékařům a IT specialistům, u nichž se použije nižší mzdový práh ve výši **41 808 EUR**,
- při prvním vydání karty platí **omezení na maximálně čtyři roky**. Je-li pracovní smlouva na dobu kratší než čtyři roky, vydává se povolení k pobytu na dobu vymezenou pracovní smlouvou, která je navýšena o tři měsíce.

Držitelům modré karty EU bude vydáno **neomezené povolení k usazení**, pokud:

- mohou prokázat zaměstnání na pozici vysoce kvalifikované osoby delší než 33 měsíců,
- mohou prokázat, že během tohoto období odvedli povinné příspěvky nebo se mohou prokázat jiným dokladem o výdajích pro účely získání nároku na pojistná plnění, která jsou srovnatelná s těmi ze zákonného důchodového pojištění,
- jsou splněny ostatní předpoklady, které jsou obecně nezbytné pro vydání povolení k usazení,
- má držitel modré karty EU odpovídající znalosti němčiny (úroveň B1), povolení k usazení je vydáno dříve, a to po 21 měsících.

Výzkumníci

Německý zákon o pobytu, výdělečné činnosti a integraci cizinců na spolkovém území (AufenthG) stanoví 3 způsoby, jakými mohou výzkumní pracovníci ze třetích zemí získat právo k pobytu v Německu při provádění svého výzkumu:

- Pokud chce výzkumník pracovat pouze v německé výzkumné organizaci, bude mu vydáno povolení k pobytu za účelem výzkumu.
- To platí i v případě, že bude provádět výzkum v jiných členských státech EU i v německé výzkumné organizaci, ale většinu své celkové doby pobytu v EU stráví v Německu.
- V případě, že stráví většinu svého pobytu v jiném členském státě EU, bude muset požádat o povolení k pobytu podle směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/801 ze dne 11. května 2016 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem výzkumu, studia, stáže, dobrovolnické služby, programů výměnných pobytů žáků či vzdělávacích projektů a činnosti au-pair. Toto povolení k pobytu mu/jí umožní výzkum v německé výzkumné organizaci po určitou dobu.

Povolení k pobytu za účelem provádění výzkumu dle sekce 20 AufenthG se vydá, pokud:

- výzkumná organizace se zájemcem uzavřela platnou smlouvu o hostování nebo podobnou smlouvu o provádění výzkumného projektu a
- náklady na živobytí zájemce jsou zajištěny minimálním měsíčním čistým příjmem (v podobě platu, grantů nebo vlastních úspor).

Osoby samostatně výdělečně činné

Povolení k pobytu za účelem samostatné výdělečné činnosti může zájemce získat, pokud existuje **hospodářský zájem nebo regionální potřeba**, podnikání bude mít pozitivní vliv na ekonomiku a bude **zajištěno financování** (§ 21 odst. 1 věta 1 AufenthG). Splnění požadavků je posuzováno podle kritérií v následujících oblastech:

- životaschopnost základního podnikatelského záměru,
- obchodní zkušenosti žadatele,
- výše počáteční investice,
- efekty na zaměstnanost a vzdělávání,
- přidaná hodnota pro inovace a výzkum.

Osoba samostatně výdělečně činná může získat povolení k usazení po 3 letech, pokud úspěšně zrealizovala svůj podnikatelský záměr a zajistila si živobytí (§ 21 odst. 4 AufenthG). Pokud se jedná o zájemce o podnikání, který vystudoval německou vysokou školu nebo jako vědecký pracovník/akademik získal povolení k pobytu za účelem zaměstnání nebo výzkumu, může získat povolení k pobytu za účelem samostatné výdělečné činnosti, pokud je zamýšlená podnikatelská činnost spojena se znalostmi získanými v rámci vysokoškolského vzdělání nebo s předchozí činností akademika nebo výzkumného pracovníka (§ 21 odst. 2 písm. a) AufenthG).

Uchazeči o zaměstnání

Pokud je dotyčný čerstvým absolventem německé vysoké školy, lze povolení k pobytu prodloužit až na 18 měsíců za účelem vyhledání vhodného zaměstnání (za podmínky zajištěného živobytí). V této době může být vykonávána výdělečná činnost bez omezení (§ 16 odst. 4 AufenthG).

Pokud zájemce úspěšně absolvoval odbornou přípravu, může obdržet povolení k pobytu platné na dobu nejvýše jednoho roku s výhradou zvláštních podmínek (§ 16 odst. 5 písm. b) a § 17 odst. 3 AufenthG).

Pokud zájemce již dříve získal německou vysokoškolskou kvalifikaci nebo zahraniční vysokoškolskou kvalifikaci srovnatelnou s německou kvalifikací a zároveň má zajištěné živobytí, může získat povolení k pobytu omezené na šest měsíců, aby si našel vhodné zaměstnání. Toto povolení nemůže být prodlouženo. Chce-li zájemce získat nové povolení k pobytu za účelem nalezení práce, musí Německo opustit a zůstat v zahraničí alespoň tak dlouho, jak dlouho při hledání zaměstnání pobýval na území Německa. Povolení k pobytu určené uchazečům o zaměstnání **neumožňuje vykonávat zaměstnání** (§ 18 písm. c) odst. 1 věta 2 AufenthG).

Do problematiky pracovní migrace ze třetích zemí spadá i téma korporátních transferů zaměstnanců. Vzhledem ke specifickým této skupiny občanů třetích zemí se jimi studie detailně nezabývá. O postupu podrobně informují webové stránky Ministerstva pro migraci a uprchlíky (*Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, BAMF*).¹²

1.2.5 Spojení rodin

Rodinný příslušník státního příslušníka třetí země může získat **povolení k pobytu za účelem spojení rodiny**. Podmínkou je, aby člen rodiny, s nímž se zájemce chce spojit („hlavní“ oprávněná osoba), měl povolení k pobytu, dostatečné bydlení a zajištěné prostředky k obživě. Povolení k pobytu rodinných příslušníků také **opravňuje k výkonu práce** (§ 27 odst. 5 AufenthG).

Postup pro spojení rodin by měl být takový, že manžel nebo manželka a děti by měli požádat na německém velvyslanectví nebo konzulátu v příslušné zemi o povolení k pobytu za účelem sloučení rodiny v Německu. Pokud rodina dorazila do Německa, oprávněná osoba zaregistruje své rodinné příslušníky u příslušného úřadu pro registraci pobytu a u příslušného imigračního úřadu. Manžel/ka musí mít zpravidla základní znalosti německého jazyka. Existuje však celá

¹² BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Intra-corporate transfer. [online]. Copyright © 2019 [cit. 03.10.2019]. Dostupné z: <http://www.bamf.de/EN/Migration/Arbeiten/BuergerDrittstaat/UnternehmensinternerTransfer/unternehmensinterner-transfer-node.html>

řada výjimek z tohoto principu, např. pro občany vybraných zemí nebo pro vysokoškolsky vzdělané rodinné příslušníky.

1.2.6 Povolení k trvalému pobytu

Státní příslušník třetí země má v Německu nárok získat:

- 1) **povolení k usazení** (*Niederlassungserlaubnis*) dle § 9 pobytového zákona (AufenthG), pokud je držitelem povolení k pobytu po dobu 5 let a splňuje další zákonné podmínky pro povolení k usazení;
- 2) pokud je žadatel v Německu 5 let a má povolení k pobytu, získává za určitých podmínek právo na **povolení k trvalému pobytu** (*Daueraufenthalt – EU*) dle § 9a pobytového zákona (AufenthG), který implementuje směrnici 2003/109/ES. Toto povolení je do značné části rovnocenné k povolení k pobytu (§ 9a AufenthG), ale jsou s ním spojena vyšší práva.¹³

1.2.7 Zdroje informací a poradenství pro cizince

Informace o předpisech pro přijímání cizinců jsou prostřednictvím internetu pro zájemce k dispozici na více místech. Vedle portálu Spolkového ministerstva zahraničních věcí (*Auswärtiges Amt*) je možné je nalézt i na webových stránkách Spolkového ministerstva vnitra (*Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, BMI*)¹⁴ a Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS*)¹⁵.

Německá vláda provozuje speciální webový portál zaměřený na zahraniční pracovníky pod názvem „**Make it in Germany**“¹⁶. Stránky jsou určeny jak zahraničním zájemcům o uplatnění v Německu, tak zaměstnavatelům hledajícím zahraniční kvalifikovanou pracovní sílu.

¹³ Bundesamt für Migration und Flüchtling [online]. Copyright © 2019 [cit. 03.10.2019] Dostupné z: <http://www.bamf.de/DE/Migration/Arbeiten/Daueraufenthalt/daueraufenthalt-node.html>

¹⁴ BMI - Migration. [online]. Copyright © 2019 [cit. 03.10.2019]. Dostupné z: <https://www.bmi.bund.de/EN/topics/migration/migration-node.html>

¹⁵ BMAS – Labour Market. [cit. 03.10.2019]. Dostupné z: <https://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Labour-Market/labour-market.html>

¹⁶ Working, studying, living in Germany. [online]. Copyright © iStock [cit. 03.10.2019]. Dostupné z: <https://www.make-it-in-germany.com/en/>

Velmi přehledné informace pro zahraniční zájemce o zaměstnání v Německu jsou k dispozici také na webových stránkách Spolkové agentury práce (*Bundesagentur für Arbeit*)¹⁷. Tyto stránky pojímají informace velmi komplexně. Zájemci se zde dozví informace o:

- možnosti výuky němčiny a integračních kurzech,
- kariérovém portálu Job Board,
- problematice uznávání kvalifikací,
- možnostech konzultací o uplatnění na pracovním trhu,
- podmínkách přístupu na německý trh práce,
- možnostech finanční podpory,
- vzdělávání a odborné přípravě v Německu,
- sociálním pojištění,
- zahájení podnikání.

Informace jsou v mnoha případech k dispozici i ve formě příruček a letáků.

Na stránkách Spolkové agentury práce (*Bundesagentur für Arbeit*) je k dispozici praktický nástroj **Migration Check**¹⁸, pomocí kterého cizinec snadno nalezne informace o svých možnostech týkajících se přístupu na německý trh práce. S využitím malého počtu rozřazovacích otázek se zájemce snadno dostane k informacím, které se týkají právě jeho.

Cizinci si mohou stáhnout a využít mobilní aplikaci **Arrive App**¹⁹, která slouží jako mobilní průvodce pro první týdny pobytu v Německu.

Přehled německých zastoupení v zahraničí, včetně kontaktních adres a telefonních čísel, je k dispozici na internetových stránkách Spolkového ministerstva zahraničí (*Auswärtiges Amt*).

1.2.8 Shrnutí

Současný systém německé pracovní migrace je přizpůsoben požadavkům trhu práce, ovšem **preferuje** především **vysoce kvalifikované a kvalifikované cizince**. Této skupině jsou poskytovány různé výhody, např. v oblasti povolení k usazení či trvalému pobytu. I když dochází k postupné liberalizaci, je přístup nízko kvalifikovaných migrantů na německý trh práce omezený. Počátkem roku 2020 vstoupí v Německu v platnost nová pravidla pro vstup

¹⁷ Startseite - Bundesagentur für Arbeit. Startseite - Bundesagentur für Arbeit [online]. Copyright © Bundesagentur für Arbeit [cit. 29.09.2019]. Dostupné z: <https://www.arbeitsagentur.de/>

¹⁸ Migration-Check - Bundesagentur für Arbeit. Startseite - Bundesagentur für Arbeit [online]. Copyright © Bundesagentur für Arbeit [cit. 29.09.2019]. Dostupné z: <https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/migration-check-english>

¹⁹ Arrive Startseite. [online]. [cit. 29.09.2019]. Dostupné z: <http://ankommenapp.de/APP/EN/Startseite/startseite-node.html>

kvalifikovaných pracovníků na německý trh práce, která příležitosti pro kvalifikované pracovníky ze třetích zemí dále rozšíří.

V případě České republiky lze považovat za **inspirativní prvek** imigrační politiky velmi dobře **dostupné a srozumitelně zpracované zdroje informací a poradenství pro cizince**. Jedná se o webové stránky „*Make it in Germany*“²⁰, praktický nástroj *Migration Check*²¹ nebo mobilní aplikaci *Arrive App*²².

²⁰ Working, studying, living in Germany. [online]. Copyright © iStock [cit. 03.10.2019]. Dostupné z: <https://www.make-it-in-germany.com/en/>

²¹ Migration-Check - Bundesagentur für Arbeit. Startseite - Bundesagentur für Arbeit [online]. Copyright © Bundesagentur für Arbeit [cit. 29.09.2019]. Dostupné z: <https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/migration-check-english>

²² Startseite. [online]. [cit. 03.10.2019]. Dostupné z: <http://ankommenapp.de/APP/EN/Startseite/startseite-node.html>

1.3 Rakousko

Rakousko patří v Evropě mezi země s nejvyšším zastoupením občanů zahraničního původu. Ze států EU jsou nejčastěji zastoupeny osoby pocházející z Německa, Rumunska, Maďarska, Chorvatska a Polska. Z mimounijních zemí se nejčastěji jedná o Srby, Turky, občany Bosny a Hercegoviny, dále Syřany, Afghánce a Rusy.²³

S ohledem na účel této studie je následující text zaměřen především na problematiku migrantů ze třetích zemí a na klíčové nástroje řízené ekonomické migrace, zejména v rámci různých variant tzv. Červeno-bílo-červené karty. Z oblasti zaměstnání na dobu určitou je pozornost věnována tzv. sezónním pracovníkům. Dále jsou popsány příklady dobré praxe v oblasti poskytování informací a nástrojů usnadňujících orientaci v možnostech pracovní migrace do Rakouska.

1.3.1 Přístup na rakouský pracovní trh

Za účelem snadnější orientace v problematice migrace vytvořila rakouská vláda specializovaný portál **Migration.gv.at**²⁴. Portál je společným výstupem Spolkového ministerstva vnitra (*Bundesministerium für Inneres*, BMI), Spolkového ministerstva pro Evropu, integraci a zahraniční věci (*Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres*, BMEIA) a Spolkového ministerstva práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitelů (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz*, BMAK).

Web rozlišuje 4 tematické kategorie:

- mobilita občanů EU/EHP a Švýcarska,
- trvalá imigrace,
- dočasný pobyt,
- zaměstnání na dobu určitou.

²³ Bundesministerium für Inneres [online]. [cit. 03.10.2019]. Dostupné z: <https://www.bmi.gv.at/Downloads/files/MIGRATION/bmiPosterAnsicht.pdf>

²⁴ Welcome to the Federal Government's official information website on migration to Austria!. [online]. [cit. 03.10.2019]. Dostupné z: https://www.migration.gv.at/en/welcome/?no_cache=1

1.3.2 Vízová regulace

Občané EU/EHP a Švýcarska požívají komunitního práva volného přístupu na rakouský pracovní trh (s určitými specifickými postupy pro občany Chorvatska)²⁵. **Cizinci ze zemí mimo EU/EHP nebo Švýcarska** (občané třetích zemí) se mohou zdržovat v Rakousku za účelem výkonu výdělečné činnosti, pokud mají povolení, které je k tomu výslovně zmocňuje.

Odpovědné orgány²⁶

Agenda týkající se migrace je v Rakousku rozdělena do působnosti několika centrálních úřadů. Spolkové ministerstvo vnitra (*Bundesministerium für Inneres*, BMI) je orgánem odpovědným za oblast imigrace. Je nejvyšší autoritou v oblasti pobytu a usazování v Rakousku.

Spolkové ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitelů (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz*, BMASK) odpovídá za oblasti jako politika trhu práce, ochrana pracovníků, pracovní legislativa, sociální politika a sociální ochrana. Z tohoto titulu je nejvyšší autoritou v oblasti pracovní migrace.

Spolkové ministerstvo pro Evropu, integraci a zahraniční věci (*Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres*, BMEIA) zpravidla bývá prvním kontaktním bodem v otázkách migrace. Zahraniční diplomatická a konzulární zastoupení Rakouska v zahraničí rozhodují o krátkodobých vízech. V otázkách dlouhodobého pobytu cizinců v Rakousku poskytují informace a rady žadatelům a předávají žádosti kompetentním orgánům v Rakousku.

1.3.3 Červeno-bílo-červená karta

Jedním z klíčových nástrojů řízení trvalé imigrace kvalifikované pracovní síly do Rakouska je tzv. **Červeno-bílo-červená karta**. O kartu mohou žádat kvalifikovaní uchazeči ze třetích zemí, pokud splňují požadovaná kritéria. Červeno-bílo-červená karta je vydávána **na dobu 24 měsíců** a opravňuje držitele k časově omezenému pobytu a zaměstnání u zaměstnavatele uvedeného v žádosti o vydání karty. Záměrně o získání karty musí spadat do některé z následujících kategorií²⁷:

- **vysoce kvalifikovaní pracovníci,**

²⁵ Mobility of EU citizens and their family members within the EU. [online]. [cit. 03.10.2019]. Dostupné z: <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/mobility-within-the-eu/>

²⁶ Addresses and links. [online]. [cit. 03.10.2019]. Dostupné z: <https://www.migration.gv.at/en/service-and-links/addresses-and-links/>

²⁷ Permanent immigration. [online]. [cit. 03.10.2019]. Dostupné z: <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/>

- **kvalifikovaní pracovníci v nedostatkových profesích,**
- **ostatní klíčoví pracovníci,**
- **absolventi rakouských univerzit nebo institucí vyššího vzdělávání,**
- **klíčoví pracovníci: osoby samostatně výdělečně činné,**
- **zakladatelé start-upů.**

Přidělení karty je postaveno především na **bodovém systému u 4 ze 6** výše uvedených **kategorií**. Bodový systém je využíván u vysoce kvalifikovaných pracovníků, kvalifikovaných pracovníků v nedostatkových profesích, ostatních klíčových pracovníků a zakladatelů start-upů. Uchazeč může žádat o Červeno-bílo-červenou kartu, pokud splní minimální požadovaný počet bodů z maxima možných. Pro každou ze 4 příslušných kategorií existuje specifický výčet kritérií a odpovídajících bodů.

Bodový systém **se neuplatňuje** u absolventů rakouských univerzit nebo institucí vyššího vzdělávání a u klíčových pracovníků v postavení osob samostatně výdělečně činných.

V následující části kapitoly jsou uvedeny klíčové informace o jednotlivých kategoriích pracovníků způsobilých pro získání Červeno-bílo-červené karty. Pořadí kategorií odpovídá členění na portálu Migration.gv.at. Pro ilustraci je u kategorie kvalifikovaných pracovníků v nedostatkových profesích podrobně rozepsán příslušný kritériální model, způsob žádání o kartu a proces jejího vydání.

Vysoce kvalifikovaní pracovníci

Pokud žadatel splňuje kritéria požadovaná pro kategorii vysoce kvalifikovaných pracovníků²⁸, může využít dvou možností:

- přijet do Rakouska s **vízem pro účel hledání zaměstnání** a hledat práci. Pokud během období platnosti víza obdrží nabídku zaměstnání, může v Rakousku požádat o vydání Červeno-bílo-červené karty,
- pokud zájemce již nabídkou práce disponuje, může požádat o Červeno-bílo-červenou kartu u příslušného rakouského zastoupení v zemi původu nebo bydliště (pokud se liší).

Uchazeč musí dosáhnout nejméně 70 bodů ze 100. Pro vybraná povolání je hranice snížena na 65 bodů.

²⁸ Very Highly Qualified Workers. [online]. [cit. 03.10.2019]. Dostupné z: <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/very-highly-qualified-workers/>

Kvalifikovaní pracovníci v nedostatkových profesích

V případě této kategorie²⁹ se zájemce ze třetí země může o Červeno-bílo-červenou kartu ucházet za následujících podmínek:

- je schopen se prokázat dokladem o absolvování odborného vzdělávání a přípravy pro výkon některé z nedostatkových profesí,
- obdržel závaznou pracovní nabídku v Rakousku a potenciální zaměstnavatel nabízí alespoň minimální mzdu stanovenou zákonem, nařízením nebo kolektivní smlouvou,
- dosahuje minimálně 55 bodů z 90 (viz Tabulka 1).

Nedostatková povolání jsou každoročně vyhlášena nařízením (*Fachkräfteverordnung*) vydaným spolkovým ministrem/spolkovou ministryní práce (*Arbeitsminister/Arbeitsministerin*) po konzultaci se spolkovým ministrem/spolkovou ministryní hospodářství (*Wirtschaftsminister/Wirtschaftsministerin*). Zařazení do seznamu nedostatkových povolání závisí na vývoji rakouského trhu práce.

Fakticky jsou k dispozici dva seznamy nedostatkových profesí. Existuje **seznam pro úroveň celého Rakouska**³⁰ a **seznam pro úroveň jednotlivých regionů**³¹.

Žádost je možné **předložit** následujícími způsoby:

- žadatel předloží žádost osobně na rakouské ambasádě nebo konzulátu v zemi původu nebo v zemi, v níž pobývá,
- pokud se zájemce již vyskytuje na území Rakouska v rámci bezvízového režimu nebo již disponuje platným povolením k pobytu, může svou žádost podat přímo u regionálního nebo místního úřadu odpovědného za pobyt cizinců (*Landeshauptmann/Landeshauptfrau, Bezirkshauptmannschaft, Magistrat*),
- potenciální zaměstnavatel předkládá žádost v Rakousku u příslušného regionálního nebo místního úřadu odpovědného za pobyt cizinců.

Spolu s přihláškou musí být předloženo **prohlášení zaměstnavatele** s konkrétními údaji o budoucím pracovním místě.³²

²⁹ Skilled Workers in Shortage Occupations. [online]. [cit. 03.10.2019]. Dostupné z: <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/skilled-workers-in-shortage-occupations/>

³⁰ Austria-wide shortage occupations. [online]. [cit. 01.10.2019]. Dostupné z: <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/austria-wide-shortage-occupations/>

³¹ Regional shortage occupations. [online]. [cit. 01.10.2019]. Dostupné z: <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/regional-shortage-occupations/>

³² [online]. [cit. 01.10.2019]. Dostupné z: <https://www.migration.gv.at/fileadmin/downloads/formulare/Arbeitgebererklaerung.pdf>

Tabulka 1: Kritéria způsobilosti pro kategorii kvalifikovaných pracovníků v nedostatkových profesích (Rakousko)

Kritéria způsobilosti	Body
Kvalifikace	Dosažitelné bodové maximum: 30
Dokončené odborné vzdělání/příprava relevantní k nedostatkové profesi	20
Obecná způsobilost k přijetí na vysokou školu	25
Dokončení studijního programu s minimální dobou trvání tři roky na instituci terciárního vzdělávání	30
Praxe v oboru odpovídajícím kvalifikaci	Dosažitelné bodové maximum: 20
Délka praxe (2 body za každý rok)	2
Délka praxe v Rakousku (4 body za každý rok)	4
Znalost němčiny	Dosažitelné bodové maximum: 15
Základní znalost němčiny (úroveň A1)	5
Pokročilá základní znalost němčiny (úroveň A2)	10
Znalost němčiny na úrovni samostatného mluvčího (úroveň B1)	15
Znalost angličtiny	Dosažitelné bodové maximum: 10
Pokročilá základní znalost angličtiny (úroveň A2)	5
Znalost angličtiny na úrovni samostatného mluvčího (úroveň B1)	10
Věk	Dosažitelné bodové maximum: 15
Do 30 let	15
Do 40 let	10
Dosažitelné bodové maximum:	90
Požadované minimum:	55

Zdroj: Portál Living and Working in Austria (migration.gv.at), zpracování TREXIMA.

Proces posuzování a vydání karty je následující:

- rakouská ambasáda/konzulát, resp. příslušný úřad odpovědný za pobyt cizinců předá žádost a přílohy žádosti rakouským veřejným službám zaměstnanosti AMS (*Arbeitsmarktservice*),
- AMS ověří, zda uchazeč dosáhl požadovaného počtu bodů, zda má odborné vzdělání relevantní k nedostatkové profesi a zda bude adekvátně odměňován,
- pokud jsou všechny požadavky splněny, AMS zašle potvrzení úřadu odpovědnému za pobyt cizinců, že je možné zájemci vydat Červeno-bílo-červenou kartu,
- úřad vydá Červeno-bílo-červenou kartu za předpokladu, že jsou splněny i ostatní právní požadavky jako zajištěné ubytování nebo zdravotní pojištění,
- úřad žadatele informuje o schválení žádosti.

Držitel Červeno-bílo-červené karty má nárok na pobyt v Rakousku a **zaměstnání na dobu určitou u zaměstnavatele specifikovaného v žádosti**.

Ostatní klíčoví pracovníci

Občané třetích zemí mohou požádat o Červeno-bílo-červenou kartu za následujících podmínek:

- potenciální zaměstnavatel bude vyplácet alespoň zákonnou minimální mzdu³³,
- volné pracovní místo nelze obsadit žádným stejně kvalifikovaným uchazečem o zaměstnání zaregistrovaným na úřadu práce AMS (**test trhu práce - Arbeitsmarktprüfung**),
- zájemce dosahuje minimálně 55 bodů v kritériálním modelu pro kategorii ostatních klíčových pracovníků.

Absolventi rakouských univerzit nebo institucí vyššího vzdělávání

Absolventi pocházející ze třetích zemí, kteří svá studia úspěšně dokončili v Rakousku, mohou obnovit své povolení k pobytu určené pro studenty v délce **12 měsíců za účelem nalezení zaměstnání nebo zahájení podnikání**. Musí být přitom naplněny obecné podmínky³⁴ pro povolení k pobytu, jako např. prostředky na živobytí nebo zdravotní pojištění.

Pokud během těchto dvanácti měsíců absolvent obdrží nabídku zaměstnání od určitého zaměstnavatele (pracovní smlouvu), která odpovídá jeho úrovni kvalifikace, může požádat o kartu bez předchozího testu trhu práce, a to za následujících podmínek:

³³ U věkové kategorie nad 30 let se v roce 2019 jedná o 3 132 euro měsíčně navýšené o příplatky za svátky, u věkové kategorie do 30 let se jedná o částku 2 610 euro měsíčně navýšenou o příplatky za svátky.

³⁴ migration.gv.at [online]. [cit. 01.10.2019]. Dostupné z: <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/#c3001>

- absolvent dostane místní obvyklý hrubý plat, který by obdrželi srovnatelní rakouští absolventi (zaměstnanci na juniorských pozicích), minimálně však 2 349 EUR (r. 2019) měsíčně plus zvláštní platby (plat za dovolenou a Vánoce),
- absolvent splňuje obecné podmínky pro povolení k pobytu.

U absolventů se neaplikuje žádný bodový systém.

Klíčoví pracovníci: osoby samostatně výdělečně činné

Státní příslušník třetí země může požádat o Červeno-bílo-červenou kartu pro klíčové pracovníky – osoby samostatně výdělečně činné³⁵, pokud jeho samostatně výdělečná činnost v Rakousku vytváří makroekonomický přínos, který přesahuje jeho vlastní provozní přínos.

Zmíněný makroekonomický přínos je definován následovně:

- zamýšlené podnikání zahrnuje trvalý převod investičního kapitálu do Rakouska ve výši minimálně 100 000 EUR nebo
- zamýšlené podnikání vytváří nová pracovní místa nebo zaručuje stávající pracovní místa v Rakousku nebo
- podnikání zahrnuje přenos know-how, respektive zavedení nových technologií nebo
- podnikání má značný význam pro celý region.

Pro klíčové pracovníky – osoby samostatně výdělečně činné neexistuje žádný bodový systém.

Zakladatelé start-upů

Občan třetí země může požádat o Červeno-bílo-červenou kartu pro zakladatele start-upů za následujících podmínek³⁶:

- založí společnost s cílem vyvíjet a uvádět na trh inovativní produkty, služby, procesní metody nebo technologie,
- předloží konzistentní obchodní plán pro zřízení a provoz této společnosti,
- osobně uplatňuje kontrolní vliv na řízení nově založené společnosti,
- prokáže kapitál pro zakládanou společnost ve výši minimálně 50 000 EUR s podílem vlastního kapitálu nejméně 50 %,
- získá minimálně 50 bodů v kritériálním modelu pro uchazeče o Červeno-bílo-červenou kartu v kategorii zakladatelů start-upů.

³⁵ Self-employed Key Workers. [online]. [cit. 01.10.2019]. Dostupné z: <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/self-employedkeyworkers/>

³⁶ Start-up Founders. [online]. [cit. 01.10.2019]. Dostupné z: <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/start-up-founders/>

1.3.4 Modrá karta EU a Červeno-bílo-červená karta plus

Vedle Červeno-bílo-červené karty je v Rakousku dále možné využít tzv. **modré karty EU**³⁷. Občan třetí země může požádat o modrou kartu EU, pokud:

- **absolvoval** studijní program na univerzitě nebo jiné instituci **terciárního vzdělávání** s minimální dobou trvání tři roky,
- obdržel v Rakousku závaznou pracovní nabídku na dobu nejméně jednoho roku,
- nabízené zaměstnání odpovídá vzdělání uchazeče,
- nabízený hrubý roční příjem dosahuje nejméně 1,5násobku průměrného hrubého ročního příjmu zaměstnanců na plný úvazek (v roce 2019 nejméně 62 265 EUR, tj. přibližně 4 447 EUR hrubého měsíčního příjmu plus zvláštní platby),
- test trhu práce (*Arbeitsmarktprüfung*) prokazuje, že mezi uchazeči o zaměstnání registrovanými u veřejných služeb zaměstnanosti AMS není k dispozici žádný stejně kvalifikovaný pracovník.

U kategorie žadatelů o modrou kartu EU neexistuje systém bodového hodnocení.

ČERVENO-BÍLO-ČERVENÁ KARTA PLUS

Držitelé této karty³⁸ jsou oprávněni k časově omezenému pobytu v Rakousku a k **neomezenému přístupu na pracovní trh Rakouska** (ať už jako OSVČ, nebo jako zaměstnanci). Vydání karty není podmíněno výkonem zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele.

O kartu mohou požádat:

- držitelé Červeno-bíle-červené karty, pokud byli zaměstnáni v souladu s požadavky způsobilosti pro Červeno-bílo-červenou kartu po dobu nejméně 21 měsíců během předchozích 24 měsíců,
- držitelé modré karty EU, pokud byli zaměstnáni v souladu s požadavky způsobilosti pro modrou kartu EU po dobu nejméně 21 měsíců během předchozích 24 měsíců,
- rodinní příslušníci držitelů Červeno-bíle-červené karty nebo modré karty EU,
- rodinní příslušníci cizinců s dlouhodobým pobytem v Rakousku,
- rodinní příslušníci držitelů dalších typů povolení.

³⁷ EU Blue Card. [online]. [cit. 01.10.2019]. Dostupné z: <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/ebluecard/>

³⁸ Red-White-Red Card plus. [online]. [cit. 01.10.2019]. Dostupné z: <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/permanent-immigration/redwhiteredcardplus/>

1.3.5 Sezónní pracovníci

Sezónní pracovníci spadají mezi 4 kategorie, které Rakousko řadí mezi tzv. **zaměstnání na dobu určitou**. Tato tematická kategorie³⁹ se týká osob, které plánují pracovat v Rakousku po časově omezenou dobu a patří sem:

- sezónní pracovníci,
- vysílání pracovníků,
- pronájem pracovníků,
- korporátní transfer pracovníků.

Vzhledem ke specifické problematice vysílaných, pronajímaných a transferovaných pracovníků se následující text věnuje pouze sezónním pracovníkům.

Spolkové ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitelů (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz*) může nařízením stanovit **kvóty** pro zaměstnávání **sezónních pracovníků a pomocníků při sklizni**, pokud poptávka po těchto pracovnících nemůže být pokryta místní pracovní silou. Opatření tohoto druhu se pravidelně vydávají pro **odvětví cestovního ruchu, zemědělství a lesnictví**.

POVOLENÍ NA ZÁKLADĚ SEZÓNNÍCH KVÓT (KVÓTNÍ POVOLENÍ)

Podmínky povolení jsou následující:

- potenciální zaměstnavatel žádá o povolení kvóty pro sezónního pracovníka u příslušné regionální veřejné služby zaměstnanosti AMS,
- **test trhu práce** prokáže, že u AMS není registrován žádný rakouský pracovník nebo zahraniční pracovník již integrovaný na rakouském trhu práce, který by mohl takovou práci vykonávat,
- kvóty doposud nejsou vyčerpány,
- zaměstnavatel dodržuje platné mzdové a pracovní předpisy,
- zaměstnavatel prokáže, že pracovníkovi bude k dispozici po celou dobu jeho sezónního zaměstnání k dispozici místně obvyklé ubytování,
- maximální doba platnosti povolení je v zásadě omezena na **šest měsíců**,
- v období dvanácti měsíců mohou být sezónní pracovníci zaměstnáni na základě povolení v rámci kvóty po dobu nejvýše devíti měsíců.

³⁹ Fixed-term employment. [online]. [cit. 01.10.2019]. Dostupné z: <https://www.migration.gv.at/en/types-of-immigration/fixed-term-employment/>

1.3.6 Zdroje informací a poradenství pro cizince

Zahraniční zájemci o práci v Rakousku mají k dispozici potřebné informace v různých formách. Webový portál **Migration.gv.at** je přehledným zdrojem informací v angličtině.

Na stránkách jsou k dispozici sekce:

- **Popis jednotlivých možností migrace**, včetně potřebných bodových modelů pro jednotlivé kategorie pracovníků v rámci Červeno-bílo-červené karty, dalších potřebných doplňujících údajů, formulářů, právních podkladů a externích odkazů.
- **Životní a pracovní podmínky v Rakousku**, s informacemi týkajícími se například problematiky integrace, hlavních právních aspektů zaměstnání, péče o děti a vzdělávání, bydlení, zdravotní péče a výuky němčiny.
- **Služby a odkazy** (bodová kalkulačka, Evropské služby zaměstnanosti EURES, právní aspekty migrace do Rakouska, formuláře a brožury ke stažení).
- **Časté otázky a odpovědi**.

Pro snadnější orientaci v různých možnostech týkajících se migrace do Rakouska a v možnostech dosažení potřebného počtu bodů v kriteriálních modelech pro různé kategorie povolení jsou k dispozici následující nástroje:

- **QuickCheck**. Pomocí několika jednoduchých návodných otázek se návštěvník portálu snadno dostane k informacím přesně odpovídajícím jeho potřebám. QuickCheck je pro přehlednost pevně umístěn na všech stránkách i podstránkách portálu Migration.gv.at.
- **Points calculator** (kalkulačka bodů dosažených v rámci bodového systému používaného u jednotlivých kategorií zájemců o Červeno-bílo-červenou kartu). Body se načítají na základě postupného vyplňování otázek přímo vycházejících z jednotlivých kriteriálních modelů pro kategorie vysoce kvalifikovaných pracovníků, kvalifikovaných pracovníků v nedostatkových profesích, dalších klíčových pracovníků a zakladatelů start-upů.

Podrobné informace o možnostech práce v Rakousku, se zaměřením na Červeno-bílo-červenou kartu jsou v různých jazykových mutacích umístěny na webových stránkách **Advantage Austria**.⁴⁰

⁴⁰ Arbeiten in Österreich - Business Guide Österreich - www.advantageaustria.org. [online]. Copyright © [cit. 01.10.2019]. Dostupné z: https://www.advantageaustria.org/cz/zentral/business-guide-oesterreich/Knotenseite_Arbeiten.de.html

1.3.7 Shrnutí

Rakouský systém, stejně jako německý, je orientován zejména na **podporu vysoce kvalifikovaných migrantů**. Již ve fázi hledání zaměstnání je vysoce kvalifikovaným osobám umožněn pobyt za účelem hledání zaměstnání. Pokud v době platnosti víza pro účel hledání zaměstnání cizinec obdrží nabídku zaměstnání, může o tzv. Červeno-bílo-červenou kartu pro vysoce kvalifikované pracovníky **žádat přímo v Rakousku**. Zvýhodnění jsou také absolventi rakouského terciálního vzdělávání. Po transformaci programů ekonomické migrace v polovině roku 2019 lze sledovat obdobnou kategorizaci programů pro zaměstnávání cizinců i v ČR. Zatímco Česká republika stanovuje kvóty pro počet cizinců z jednotlivých zemí, v Rakousku získá pracovní povolení cizinec, který **splní stanovené podmínky** (mimo sezónní kvóty).

Přístup nízko-kvalifikovaných migrantů na rakouský trh práce je naproti tomu relativně komplikovaný a je v rámci bodového systému vázán na splnění podmínek v podobě kvalifikace, praxe v oboru, věku a znalosti němčiny a angličtiny.

Za pozornost stojí některé postupy spojené s vydáváním Červeno-bílo-červené karty v kategorii „Kvalifikovaní pracovníci v nedostatkových profesích“, který je obdobou českého Programu kvalifikovaný zaměstnanec. Uchazeč má například možnost žádat o kartu v případě pobytu v Rakousku v rámci bezvízového styku nebo pokud již disponuje platným povolením k pobytu. Rovněž platí, že přílohy žádosti posuzují rakouské orgány. Je na posouzení rakouských veřejných služeb zaměstnanosti AMS (*Arbeitsmarktservice*), zda uchazeč splnil bodová kritéria, zda uchazeč dosáhl požadovaného počtu bodů, zda má odborné vzdělání relevantní k nedostatkové profesi a zda bude adekvátně odměňován.

Specifickou kategorií je zaměstnávání kvótně stanoveného počtu sezónních pracovníků a pomocníků při sklizni na časově omezenou dobu.

Rakousko tradičně klade důraz na princip subsidiarity v oblasti veřejné správy. Pro Českou republiku lze považovat za inspirativní prvek imigrační politiky **zapojení regionální úrovně** a zohledňování situace na regionálních trzích práce (**regionální seznamy nedostatkových profesí**). Stejně jako v Německu jsou velmi dobře dostupné a srozumitelně zpracované zdroje informací a poradenství pro cizince.

1.4 Polsko

V případě Polska se studie soustřeďuje na zaměstnávání občanů Ukrajiny v Polsku a zabývá se parametry polské migrační politiky, které **vytvářejí komparativní výhodu vůči ČR ve smyslu jednodušších postupů a větší flexibility**. A dále také politikou, která **souvisí s problémem vysílání ukrajinských pracovníků do českých podniků**.

Mezi klíčové právní předpisy lze řadit:

- **Zákon na podporu zaměstnanosti** (*ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku prac*, in: Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001);
- **Zákon o cizincích** (*ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach*, in: Dz. U. 2013 poz. 1650);
- **Nařízení ministra vnitra a vnitřní správy** ze dne 6. února 2018 o vízech pro cizince (*Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 6 lutego 2018 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców*);
- **Nařízení ministra práce a sociální politiky** ze dne 29. ledna 2009 o určení případů, ve kterých je pracovní povolení pro cizince vydáváno, bez ohledu na podrobné podmínky pro vydání pracovního povolení pro cizince.⁴¹ (*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców*, Dz.U. 2009 nr 16 poz. 85);
- V rámci pozměňovacího aktu - Nařízení ministra ze dne 28. června 2018 (*Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców*) byl doplněn bod, který umožňuje vydávání pracovního povolení cizincům vojvodstvími, pro konkrétní povolání uvedené v seznamu, který je přílohou nařízení⁴²;
- **Nařízení ministra práce a sociální politiky** ze dne 8. prosince 2017 o zemích, na které se vztahují některá ustanovení týkající se sezónních pracovních povolení a ustanovení týkající se prohlášení o svěření práce cizinci⁴³. (*Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywatele stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę*

⁴¹ Kancelaria Sejmu RP [online]. Copyright © 2009-2019 [cit. 07.10.2019]. Dostupné z: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20090160085>

⁴² Kancelaria Sejmu RP. [online]. Copyright © 2009-2019 [cit. 07.10.2019]. Dostupné z: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20180001264>

⁴³ Kancelaria Sejmu RP. [online]. Copyright © 2009-2019 [cit. 15.10.2019]. Dostupné z: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170002349>

sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, Dz.U. 2017 poz. 2349);

- **Oznámení ministra rodiny, práce a sociální politiky ze dne 12. září 2019 o zveřejnění jednotného znění nařízení ministra rodiny, práce a sociální politiky o podtřídách činností podle polské klasifikace činností (PKD), v nichž se vydávají sezónní pracovní povolení⁴⁴** (*Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 września 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca*).

K tomu, aby mohl cizinec (občan Ukrajiny) vykonávat práci na území Polska, musí být **oprávněn k pobytu** na území Polska **i k výkonu zaměstnání**. Stěžejní právní úprava této problematiky se nachází v zákoně na podporu zaměstnanosti a v zákoně o cizincích.

Níže nastíněné varianty řeší situaci, kdy cizinec dosud nemá povolení k pobytu na území Polské republiky (dále „PR“).

1.4.1 Povolení k dočasnému pobytu a k výkonu zaměstnání

Povolení k dočasnému pobytu a k výkonu zaměstnání je upraveno v § 114 až 126 zákona o cizincích. Povolení je vydáváno v případě, kdy je účelem pobytu cizince na území Polska **výkon práce**, a to při splnění následujících podmínek:

- Cizinec má:
 - **zdravotní pojištění**,
 - zajištěn **stabilní zdroj příjmů** (v tomto smyslu myšleno pracovní smlouvu atp.), který je schopen **pokrýt jeho životní náklady** (případně náklady jeho rodiny).
- Cizinec má na území Polska **zajištěno ubytování**.
- Pověřující subjekt (zaměstnavatel) **není schopen zajistit osoby k výkonu práce na lokálním trhu práce**. Tato podmínka se však **neuplatní** v těchto případech:
 - povolání nebo druh práce se nachází v seznamu, který je vydáván dle zákona na podporu zaměstnanosti v jednotlivých správních jednotkách PR (vojvodstvích) dle aktuální situace na trhu práce (nabídky a poptávky),
 - cizinec již měl (bezprostředně) před podáním žádosti povolení k dočasnému pobytu a k výkonu zaměstnání nebo povolení k pobytu a k výkonu práce u stejného zaměstnavatele na stejné pracovní pozici,

⁴⁴ Kancelaria Sejmu RP. [online]. Copyright © 2009-2019 [cit. 07.10.2019]. Dostupné z: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190001845>

- cizinec v období 3 let před podáním žádosti absolvoval univerzitu v PR či jiné zemi EU (či Švýcarska) nebo je doktorandem na polské univerzitě,
 - cizinec v období 3 let před podáním žádosti nepřetržitě pobýval (legálně) na území PR,
 - cizinec splňuje podmínky stanovené nařízením vydaným v souladu se zákonem na podporu zaměstnanosti příslušným ministrem (stanoví konkrétní případy, kdy je vojvoda⁴⁵ oprávněn vydat povolení k práci např. bez ohledu na skutečnost, že mzda pracovníka bude nižší než mzda pracovníků na stejné nebo srovnatelné pozici nebo měsíční mzda bude nižší než minimální mzda atd.),
 - cizinec splňuje podmínky pro osvobození od povinnosti mít pracovní povolení (např. má povolení pobytu na území Polska z důvodu studia).
- **Mzda (odměna) není nižší než mzda pracovníků, kteří vykonávají práci srovnatelného druhu nebo na srovnatelné pozici.** Neuplatní se v případě, kdy cizinec splňuje podmínky pro osvobození od povinnosti mít pracovní povolení.
 - **Měsíční mzda nebude nižší než minimální mzda.**

Povolení k dočasnému pobytu a k výkonu zaměstnání se udělí také v případě, kdy je účelem pobytu na území Polska **výkon profesí, které jsou žádoucí pro polské hospodářství** (např. svářeči, tesaři, truhláři, pracovníci v silniční výstavbě, pokrývači, malíři atp.). Seznam těchto profesí se nachází v příslušných právních předpisech (nařízení ministra práce a sociálních věcí, přičemž přehled profesí je přílohou daného nařízení). Předpokladem je, že má cizinec kvalifikaci k výkonu povolání a jsou splněny výše uvedené podmínky.

V rozhodnutí o udělení povolení k dočasnému pobytu a k výkonu zaměstnání se uvádí pověřující subjekt (zaměstnavatel), pracovní pozice cizince, nejnižší mzda, kterou může cizinec na dané pracovní pozici dostat, pracovní doba, druh smlouvy (pracovní smlouvy, dohoda o provedení práce), na jejímž základě má cizinec vykonávat práci. Na návrh cizince může dojít ke změně rozhodnutí (např. změna zaměstnavatele).

⁴⁵ Vojvoda je hlavní představitel vojvodství – vyšší administrativní jednotky Polské republiky.

1.4.2 Výkon práce v Polsku na základě osvědčení

Občané států sousedících s Polskou republikou (vyjma členů Schengenského systému), tedy včetně občanů Ukrajinské republiky, mohou pracovat na území Polské republiky **bez nutnosti pracovního povolení**. Potřebují pouze **krátkodobé vízum s označením „05a“**, které opravňuje cizince k výkonu práce na území Polské republiky na **maximální dobu 6 měsíců během 12 následujících měsíců**. Právním předpisem pro tento typ víz je Nařízení ministra vnitra ze dne 5. května 2014⁴⁶ o vízech pro cizince.

Polský zaměstnavatel, který má zájem zaměstnat cizince v režimu tohoto víza, pouze zaregistruje na příslušném úřadu práce svůj záměr zaměstnat cizince.

K vydání tohoto víza je potřeba **zápis tzv. osvědčení o pověření k výkonu práce do evidence vedené obvodním (okresním) pracovním úřadem** příslušným podle sídla zaměstnavatele. Osvědčení představuje potvrzení o záměru zaměstnavatele zaměstnat takového cizince na dobu maximálně 6 měsíců. Pokud se cizinec nachází mimo území Polské republiky, pak po registraci výše uvedeného prohlášení zaměstnavatele požádá o vydání krátkodobého víza na diplomatickém úřadě Polské republiky za účelem výkonu práce na území Polské republiky.

Pokud uvedená šestiměsíční doba pro výkon práce cizince uplyne, může být cizinec dále zaměstnáván na základě výše uvedeného prohlášení až po uplynutí šestiměsíční (čekací) doby. Je však možné, aby na řízení ohledně zaměstnání cizince na základě prohlášení zaměstnavatele navazovalo řízení o vydání pracovního povolení. V případě cizinců z výše uvedených zemí, včetně Ukrajinské republiky, **může zaměstnavatel po odpracování alespoň 3 měsíců z výše uvedené šestiměsíční doby požádat o vydání pracovního povolení pro takového cizince na dobu počínající ihned po skončení šestiměsíční doby na základě výše uvedeného prohlášení**, přičemž vojvoda vydá pracovní povolení, aniž by byla vyžadována zpráva od starosty okresu⁴⁷ ohledně situace na místním trhu práce.

Výkon práce těchto cizinců na území České republiky je právně zakotven v ustanovení § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, podle kterého se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta podle tohoto zákona nevyžaduje k zaměstnání cizince, který byl vyslán na území České republiky v rámci **poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie**. Ustanovení odkazuje na čl. 49 Smlouvy o založení Evropských společenství.

⁴⁶ Dziennik ustaw Rzeczypospolitej polskiej. [online]. 2014 [cit. 07.10.2019]. Dostupné z: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20140000592/O/D20140592.pdf>

⁴⁷ tj. powiatu, někdy též uváděno jako župa

1.4.3 Vysílání ukrajinských pracovníků do podniků v ČR

Výkon práce cizinců v ČR se řídí vnitrostátními předpisy, primárně zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky (tzv. „pobyťový zákon“) a zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Současně je však na pobyt cizinců v České republice nutné adekvátně aplikovat příslušné unijní předpisy. Pro potřeby studie je klíčovým bodem čl. 21 úmluvy k provedení Schengenské dohody ze dne 14. června 1985 mezi vládami států Hospodářské unie Beneluxu, Spolkové republiky Německo a Francouzské republiky o postupném odstraňování kontrol na společných hranicích, tzv. Schengenské prováděcí úmluvy, který stanoví, že „cizinci, kteří jsou držiteli platného povolení k pobytu vydaného některým členským státem, se mohou na základě tohoto povolení a platného cestovního dokladu volně pohybovat po dobu nejvýše tří měsíců během jakéhokoli šestiměsíčního období na území ostatních členských států“. Pobyťový zákon obsahuje odkaz na Schengenskou prováděcí smlouvu a stanoví, že „cizinec může pobývat na území přechodně na základě krátkodobého víza uděleného podle přímo použitelného právního předpisu Evropských společenství“. Zásadní otázkou ovšem je, zda je současně oprávněn vykonávat zde i práci.

K tomu, aby vysílání splňovalo unijní směrnici, musí naplňovat následující charakteristiky:

- existence přímého pracovního poměru v zemi vyslání,
- vysílající společnost by měla být skutečným podnikem, který obvykle vykonává činnost ve státu EU, ze kterého pochází pracovník,
- vyslání je dočasné a vyslaný pracovník zůstává při výkonu práce podřízen vysílající společnosti.

Na nedostatek pracovních sil v ČR reagovaly mj. i polské agentury s nabídkou zajištění ukrajinských pracovníků, a to formou vyslání cizince na území ČR v rámci **poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie** (§ 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Jedná se o zákonnou výjimku, kdy zahraniční agentura (resp. její ukrajinský pracovník) nepotřebuje povolení českého úřadu práce.

Základní spor se však vede o vymezení pojmu „**poskytování služeb**“. Předmětem diskuse je, za jakých okolností se jedná o tzv. přeshraniční poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU a kdy jde o nelegální výkon práce pro českého zaměstnavatele **bez patřičného povolení k zaměstnání**. Touto problematikou se již zabývají i české soudy (rozběr rozsudku Krajského úřadu v Praze nabízí např. portál EPrávo.cz⁴⁸).

⁴⁸ Oliva, J. a Sukup, R. Přeshraniční poskytování služeb jako oslí můstek pro obcházení pracovních povolení? In: epravo.cz [online]. 18.4.2018. [cit. 07.10.2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/preshranicni-poskytovani-sluzeb-jako-osli-mustek-pro-obchazeni-pracovnich-povoleni-107363.html>

V každodenní praxi se nicméně jedná o tzv. zastřené agenturní zaměstnávání, kdy zprostředkovatelská firma nenabízí pracovníky běžnou cestou, ale např. prostřednictvím smlouvy o dílo nebo outsourcingu. Podle odhadu APA⁴⁹ je až 50 % trhu tvořeného agenturami ovlivněno zastřeným agenturním zaměstnáváním a lidmi pracujícími načerno.

Kontroly Státního úřadu inspekce práce opakovaně odhalovaly výše popsané falešné vysílání, primárně prostřednictvím polských firem. Jednalo se o zastřené zaměstnávání z těchto důvodů:

- Firmy sídlící v Polsku vysílaly pracovníky z Ukrajiny na výkon práce, která **nebyla dočasná**.
- Vyslaný pracovník vykonával pro českého podnikatele nebo firmu **závislou práci, jakou vykonávají jeho vlastní zaměstnanci** – nejednalo se tedy o poskytnutí služby, ale o zastřené zprostředkování zaměstnání.
- **Nebyla plněna povinnost informovat Úřad práce České republiky** o zahájení a ukončení vyslání.
- Pracovníci přicházejí často **přímo z Ukrajiny** do Česka nebo jsou **přeposíláni z jedné firmy do druhé**.
- Podle terénních zjištění inspektorů nebývají Ukrajinci de facto ani zaměstnání svou polskou „vysílající“ firmou, nýbrž se prokazují dokumentem „**Umowa zlecenia**“. Tento dokument je svým charakterem občanskoprávní smlouvou, nejedná se tedy o pracovněprávní dokument. Je to druh tzv. **příkazní smlouvy**, která se řídí polským občanským zákoníkem. U těchto smluv se v některých případech neplatí sociální pojištění a častokrát dochází k porušování pravidel o minimální mzdě. V důsledku toho se na ně nevztahuje český zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Ani zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 98 písm. k), který hovoří o vysílání zahraničních zaměstnanců, se nemůže aplikovat, protože držitelé zmíněného dokumentu nejsou zaměstnanci¹⁰.

V kontextu „pracovníků s polským vízem“ je některými experty doporučováno nehovořit o nelegalitě, ale spíše o **polo-legalitě**. Je poukazováno na fakt, že sami pracovníci dodržují určitá pravidla – například po vypršení platnosti víza se vracejí domů. Tato polo-legalita je zřejmá také v porovnání s pracovníky, kteří přicházejí na **turistické vízum**, kteří pro zprostředkovatele představují ještě větší nebezpečí z hlediska odhalení a sami vnímají tuto cestu jako **nelegální** v porovnání s polo-legalitou polských víz.

Situaci komplikuje (nebo alespoň v minulosti komplikovala) nejednotnost postojů jak jednotlivých ministerstev, tak postup cizinecké policie v různých regionech České republiky. Zatímco v jednom kraji byla situace vyhodnocena jako nelegální zaměstnávání,

⁴⁹ Klementová, Jana a Řezník, Lukáš a Ježková Jasmin. Rohlík.cz je jen kapka v moři. Ukrajinců s polskými vízy jsou u nás desítky tisíc, tvrdí zástupce agentur. In: iROZHLAS.cz [online]. 13.3.2017 [cit. 24.06.2019]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/rohlik-cz-je-jen-kapka-v-mori-ukrajincu-s-polskymi-vizy-jsou-u-nas-desitky-tisic-tvrdi-zastupce-agentur_201703131141_jaj

v jiném kraji byla naopak uzavřena s konstatováním, že se o nelegální práci nejedná. Za účelem sjednocování postupů byla podle dřívějších sdělení Státního úřadu inspekce práce zřízena nadresortní pracovní skupina. Společné stanovisko dotčených státních orgánů, v němž je charakterizováno zneužívání práva volného pohybu služeb v EU ve spojitosti s předstíráním dočasného vysílání ukrajinských občanů, se objevilo až v závěru roku 2017.⁵⁰

⁵⁰ Společné stanovisko státních orgánů k problematice vysílání občanů třetích států do české republiky zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě evropské unie. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 24.06.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/problematika-vysilani-obcanu-tretich-statu-do-cr-k-poskytovani-sluzeb-v-ramci-eu.aspx>

1.5 Příklady dobré praxe ze zahraničí

Poslední podkapitola je věnována příkladům inspirativních aktivit, které v oblasti integrace cizinců do místní společnosti podnikají aktéři na trhu práce v zahraničí – jmenovitě municipality, zaměstnavatelé, národní iniciativy či neziskové organizace.

1.5.1 Municipality: Norimberk (Německo)⁵¹

HLAVNÍ MILNÍKY KOMUNÁLNÍ INTEGRAČNÍ POLITIKY

Město Norimberk má desítky let zkušeností s komunální integrační politikou – již v roce **1973** zde byla zřízena **Rada pro cizince**. V roce 1984 byl spuštěn první „Program pro cizince“ a byla založena Rada pro vystěhovalce. V roce 2002 se problematika integrace a interkulturní práce stala součástí agendy **podřízené přímo úřadu primátora**. Tato problematika začala být chápána i jako **průřezová agenda**, která je naplňována na komunální úrovni. Hlavní pilíře komunální integrační politiky byly schváleny městskou radou v roce 2004 (viz Obrázek 6). V roce 2010 byla nově složena Rada pro integraci a přistěhovalectví. Od roku 2011 je každoročně konána i Norimberská konference o integraci. Základní rámcové podmínky integrační politiky určuje spolková/zemská vláda.

SCHÉMA INSTITUCÍ ZAPOJENÝCH DO INTEGRAČNÍ POLITIKY

Integrační politiku zajišťuje v Norimberku řada institucí, které jsou vzájemně propojeny (viz Obrázek 7). Dále je uveden stručný popis úkolů jednotlivých aktérů v oblasti komunální integrační politiky.

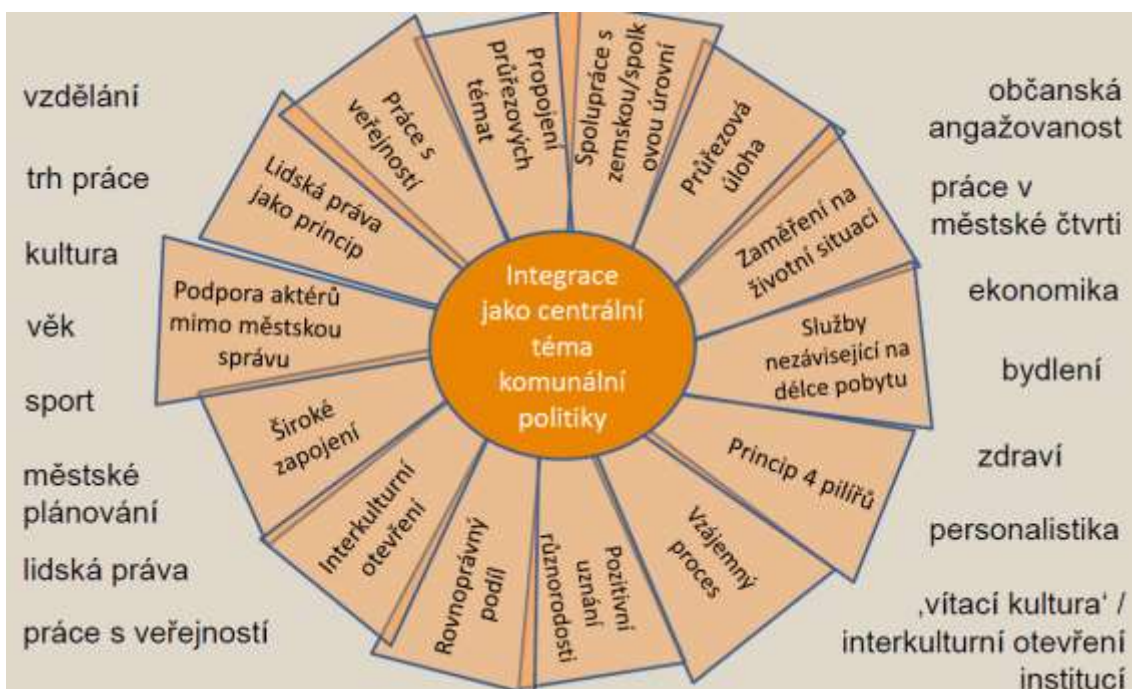
Koordinační skupina pro integraci je **řídící jednotka** uvnitř městské správy pro oblast integrace a interkulturní soužití ve městě. Jsou zde zastoupeny všechny odbory a referáty města Norimberk. Členy do skupiny povolává primátor. Hlavní činností skupiny je vzájemné informování a meziodborové plánování.

Komise pro integraci je **odborný výbor**, který se zabývá všemi otázkami týkajícími se lidí s migrační historií žijících v Norimberku. Projednává rozhodnutí Rady pro integraci a přistěhovalectví. Dále také projednává návrhy frakcí a zprávy vydané městskou správou.

⁵¹ Struktura komunální integrační politiky města Norimberk. [9.10.2017]. Převzato ze Sdružení pro integraci a migraci [online]. 2011 [cit. 30.04.2019]. Dostupné z:

https://www.migrace.com/docs/190425_mestonorimberk_integracnipolitika.pdf

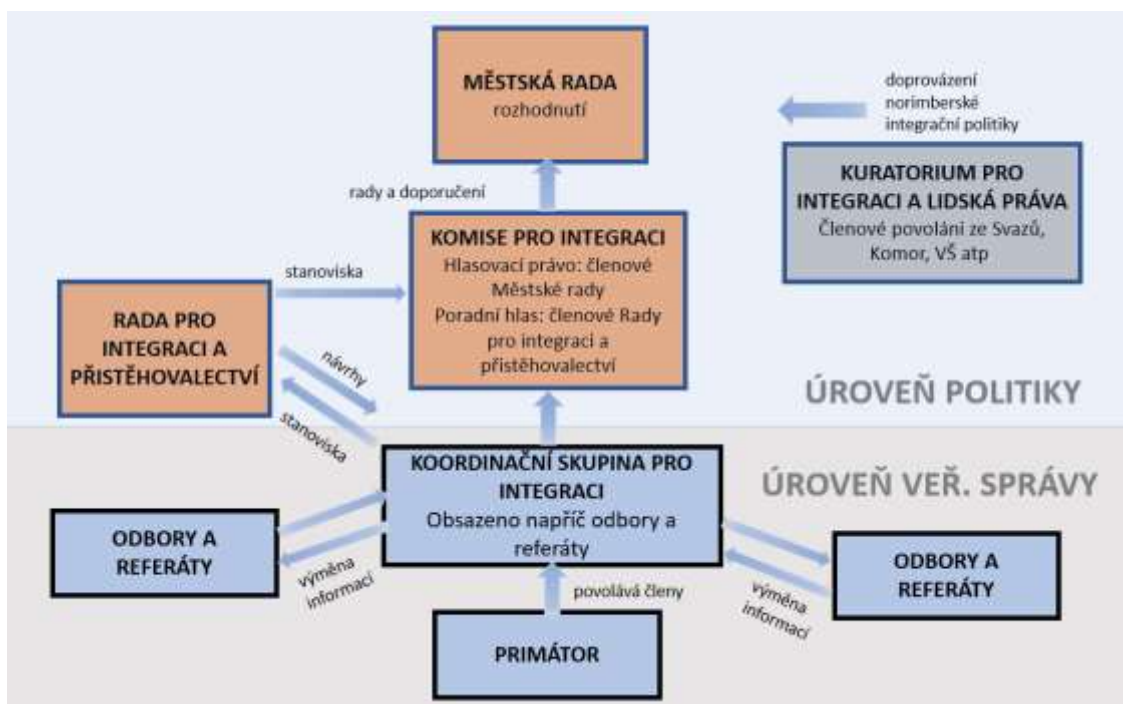
Obrázek 6: Hlavní pilíře norimberské integrační politiky



Zdroj: Sdružení pro integraci a migraci

Dostupné z: https://www.migrace.com/docs/190425_mestonorimberk_integracnipolitika.pdf

Obrázek 7: Schéma fungování integrační politiky města Norimberk



Zdroj: Sdružení pro integraci a migraci,

Dostupné z: https://www.migrace.com/docs/190425_mestonorimberk_integracnipolitika.pdf

Kuratorium pro integraci a lidská práva je **poradní grémium** nejdůležitějších společenských sil ve městě. Sdružuje **vysoké školy, odbory, komory a svazy, tisk a náboženské komunity**. Kuratorium je z titulu své funkce poradním (doprovodným) orgánem integrační politiky města.

Rada pro integraci a přistěhovalectví zastupuje **zájmy přistěhovalců** žijících v Norimberku (cizinci, vystěhovalci a lidé, kteří získali státní občanství). Je poradním orgánem městské rady a městské správy ve všech otázkách, které se týkají přistěhovalců v Norimberku a jsou v kompetenci města. Rada může svého člena vyslat na veřejná zasedání a do grémií města, kde referuje o tématech integrace z pozice člověka znalého problematiky.

Norimberský integrační program

Cílem programu je zajistit **rovnost šancí** a umožnit jejich využívání všem občanům města. Program je tvořen souborem uplatněných opatření. Jsou tvořeny zprávy o interkulturním otevření, které analyzují aktuální stav ve všech odborech a oblastech činnosti. Obsahují popis situace, návrhy opatření a plány do budoucna.

Mezi **hlavní aktivity**, které město Norimberk nabízí, patří především podpora jazykového rozvoje, vzdělávání, uznávání zahraniční kvalifikace, podpora občanské angažovanosti či kampaň „Norimberk je pestrý“.

1.5.2 Zaměstnavatelé

Aktivitami zaměstnavatelů v oblasti pracovní integrace cizinců se podrobně zabývá iniciativa Evropské Komise **„Zaměstnavatelé společně pro integraci“** (*Employers Together for Integration*) z roku 2017. V následující části jsou proto popsány vybrané aktivity jednotlivých evropských zaměstnavatelů v oblasti pracovní integrace cizinců, které identifikovala Evropská komise⁵².

1.5.2.1 Deutsche Telekom AG

Deutsche Telekom zajišťuje stáže pro uprchlíky strukturované podle konkrétních výsledků učení. Učňovská místa a korporátní bakalářské programy jsou kombinované s jazykovou přípravou a přemostovacím programem ve spolupráci se Spolkovým úřadem práce.

⁵² Employers together for Integration [online]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/integration-pact_en

V rámci nového programu „*Praktikum plus Direkteinstieg*“ jsou vytvářena pracovní místa, kombinující stáž a přímou vstupní pracovní pozici s cílem umožnit uprchlíkům adaptovat se na evropský pracovní život. Program vznikl ve spolupráci se Spolkovým úřadem práce.

Dále je poskytováno kariérové poradenství formou:

- poskytování informací o německém trhu práce a možnostech uplatnění uprchlíků na online platformě www.handbookgermany.de podporované společností Deutsche Telekom,
- iniciace online vyhledávače pracovních příležitostí www.careers4refugees.de ve spolupráci s Jobstairs a Jobware.

Zároveň program umožňuje podporu uprchlíků při rozvoji jejich dovedností potřebných pro vstup a udržení se na trhu práce. Jedná se o:

- školné: poskytování školného pro uprchlíky na Univerzitě Telekomunikací v Lipsku, vlastněné podnikem,
- poskytování informačních materiálů týkajících se problematiky hledání zaměstnání,
- podporu instruktorů a supervizorů v procesu porozumění potřeb uprchlíků v kontextu odborné přípravy a stáží,
- podporu novým pracovníkům z řad uprchlíků při udržování se na pracovní pozici.

Je vytvářeno prostředí podporující inkluzi nejen na pracovišti, a to prostřednictvím:

- různých typů výměn mezi zaměstnanci s imigrační historií i bez ní, prostřednictvím kulatých stolů a sítí přátel,
- podpory dobrovolnictví – speciální volno pro zaměstnance zapojené do dobrovolnických programů podporujících integraci,
- podpisu německé Charty o diverzitě,
- aktivní účasti v iniciativě „*Wir zusammen*“ („Společně“), a jejím prostřednictvím mezipodnikovou spoluprací zaměřenou na řešení integrace uprchlíků na německém pracovním trhu.

1.5.2.2 Scandic Hotels AB

Scandic Hotels je jednou ze zakládajících společností Charty o diverzitě ve Švédsku. Podílí se na mentorských a koučovacích programech v málo inkluzivních oblastech švédských velkoměst.

Program zahrnuje odbornou přípravu pro nově příchozí uprchlíky, kteří přijmou místo v rámci Scandic Hotels. Součástí je národní uznávací proces pro nově příchozí uprchlíky, kteří mají profesní zkušenosti jako kuchaři, což jim umožňuje prokázat své dovednosti v kuchyni a získat přístup na švédský trh práce. Různé druhy stáží poskytují uprchlíkům možnost využít své kompetence v sektoru služeb v 84 hotelech řetězce. Probíhá mentorská spolupráce

s organizacemi zapojenými do programů inkluze nově příchozích uprchlíků, pokrývající osoby s akademickým vzděláním i bez něj. Jsou k dispozici interní školicí materiály i vícejazyčné dotazníky pro členy týmu. Interní nástroje (např. IPady pro pracovníky úklidu) nejsou stavěny na jazyku a pracují např. s obrázky popisujícími úkoly a hlášení o stavu namísto dlouhých vět v místním jazyce.

1.5.2.3 CISCO

Program *Cisco Networking Academy* poskytuje bezplatný e-learningový obsah pro zlepšení digitálních dovedností mladých lidí a dospělých (zaměstnanců). Obsah pokrývá celou řadu oblastí informačních systémů a technologií: síťování, operační systémy (LINUX), kybernetická bezpečnost, Internet věcí, programování a Smart Grid. Jako globální platforma je obsah NetAcad poskytován ve velkém množství jazyků, včetně mnoha oficiálních evropských jazyků a arabštiny.

To bylo dobrým výchozím bodem pro kombinaci s dalšími aktivitami a investicemi na podporu uprchlíků při integraci na trhu práce. V období let 2016 a 2017 společnost Cisco realizovala následující aktivity se zaměřením na německý trh:

- vývoj profilovacího nástroje, který měří IT dovednosti pomocí online nástroje pro hodnocení dovedností, a to vč. vícejazyčného přístupu (němčina, angličtina, arabština, perština),
- bezplatné e-learningové kurzy včasného zásahu (rozvoj základních digitálních dovedností již během azylového procesu, přičemž zaměstnanci společnosti Cisco pracují jako dobrovolní školitelé),
- online vzdělávací platforma s obsahem pokrývajícím několik oblastí digitálních kompetencí ve velkém počtu jazyků,
- vytváření sociálních skupin na podporu individuálního procesu učení prostřednictvím partnerství s místními iniciativami, nevládními organizacemi a institucemi pro vzdělávání dospělých,
- program stáží, který má zajistit pracovní zkušenosti uprchlíkům s digitálními dovednostmi.

1.5.2.4 Ben & Jerry's

V roce 2017 se společnost Ben & Jerry's spojila se sítí Entrepreneurial Refugee Network (TERN) a zahájila projekt podnikání uprchlíků nazvaný ICE (Ice Cream Entrepreneurs) Academy s prvními osmi účastníky projektu, kteří přišli jako uprchlíci do Velké Británie. Program kombinuje čtyřměsíční podnikatelský inkubátor s částečným zaměstnáním u Ben & Jerry's. Cílem programu je poskytnout začínajícím podnikatelům, kteří přišli jako uprchlíci, dovednosti a znalosti, aby mohli rozvíjet a ověřovat své podnikatelské nápady dříve, než zahájí obchodní činnost v plném rozsahu.

Program má 2 odlišné, ale vzájemně se doplňující prvky. Jedná se o školení podnikatelských dovedností a mentorování a mobilní prodej zmrzliny. **Školení podnikatelských dovedností a mentorování** je týdenní osobní školení, které má sloužit rozvoji podnikatelských dovedností účastníků. V rámci školení zkoumají účastníci svůj podnikatelský záměr, snaží se pochopit fungování trhu, provádí průzkum trhu, a nakonec i rozhodování, zda je jejich vlastní podnikání tím správným krokem. Kromě jiného budují i své sítě a důvěru. **Mobilní prodej zmrzliny** zahrnuje garantované placené zaměstnání v rozsahu cca 15-20 hodin týdně v prodejních kanálech Ben & Jerry's. V roce 2018 byl tento program rozšířen na 50 účastníků z celé Velké Británie, Německa a Nizozemska.

1.5.2.5 Accent

Accent přislíbil realizaci následujících aktivit:

- Nabídnout migrantům/uprchlíkům konkrétní příležitosti na trhu práce prostřednictvím:
 - rozvoje úspěšné metodologie „JOBROAD: integrace prostřednictvím práce“, která zahrnuje výběr uprchlíků podle atypických kritérií (např. zájem pracovat, kulturní adaptace), síťování prostřednictvím senzibilizace zaměstnavatelů, měst, regionů, sociálních služeb, služeb zaměstnanosti, obchodních komor a průmyslu. Součástí jsou i návštěvy podniku a pracovišť, a to vč. vysvětlování náplně práce uprchlíkům/migrantům. Je organizováno setkávání s personálními manažery na pracovišti a kariérové akce jako např. náborový speed-dating;
 - koučování uprchlíka/migranta a zaměstnavatele během procesu náboru i následných aktivit;
 - koučování uprchlíků a kolegů na pracovišti;
 - podpory sladování nabídky a poptávky prostřednictvím individuálního přístupu a informační kampaně o tom, jak vypadá trh práce ve skutečnosti;
 - odstranění nesouladu mezi volným pracovním místem a jeho dostupností prostřednictvím veřejné dopravy;
 - zaměření spíše na potenciál, touhu a kompetence k učení u kandidátů než na jejich diplomy a certifikáty.
- Podpořit migranty/uprchlíky při rozvoji kompetencí potřebných pro vstup a udržení se na trhu práce. Podpora zahrnuje:
 - hodnocení pracovních dovedností, uznávání dovedností získaných během školení nebo zaměstnání;
 - nabídku průběžného specializovaného odborného vzdělávání během přípravy na pracovišti;
 - mentorské/koučovací programy (např. podpora migrantů v rozvoji jejich dovedností a celkové integrace na pracovišti);

- podporu po umístění: poskytování podpory migrantům po zahájení zaměstnání, aby byli schopni udržet si zaměstnání i nadále;
 - zřízení specifického odborného vzdělávání, které by odpovídalo požadavkům trhu práce v oblasti nedostatkových profesí.
- Vytvářet prostředí podporující inkluzi na pracovišti i nad jeho rámec prostřednictvím:
- senzibilizace zaměstnavatelů, odborů, měst a regionů ve věci potenciálu uprchlíků a migrantů pro trh práce;
 - vytváření platformy mezi náborovými a personálními společnostmi, zaměstnavateli, městy, regiony a službami zaměstnanosti;
 - podpory přijímání uprchlíků a jiných migrantů;
 - vypracování metodiky pro překlenutí nedorozumění a „příkopů“ mezi uprchlíky, migranty a zaměstnavatelem;
 - podpory mezikulturního dialogu na pracovišti, např. mezikulturní vzdělávání zaměstnanců prostřednictvím projektu JOBROAD 2.0;
 - vyloučení diskriminace (antidiskriminační kampaně, zavádění antidiskriminačních strategií při náboru zaměstnanců);
 - stimulace výměny mezi pracovníky s migrační historií a bez ní, například prostřednictvím sociálních a sportovních akcí, aktivit pro rodiny atp. (součást projektu JOBROAD 2.0);
 - financování programů/projektů, které se netýkají pracovních míst a podporují integraci uprchlíků, migrantů a dalších zranitelných skupin do společnosti, a to prostřednictvím vytvoření mezinárodní nadace zaměřené na rozvoj a vytváření vhodných nástrojů;
 - podpora uprchlíka/migranta při hledání zaměstnání, řešení mobility či administrativních záležitostech.

1.5.3 Národní iniciativy

1.5.3.1 Německo: *NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge* (sít „Zaměstnavatelé integrují uprchlíky“)

Cílem sítě NETZWERK je podporovat zaměstnavatele v integraci uprchlíků do jejich podniků. Ze zkušeností a kontaktů sítě NETZWERK mohou těžit zejména malé a střední podniky bez velkého personálního oddělení. NETZWERK poskytuje kompaktní a prakticky orientované informace na webových stránkách, stejně jako publikace a infografiky. Informace a znalosti jsou členům sítě předávány i prostřednictvím webinářů (1x měsíčně).

Síť organizuje i celostátní akce a workshopy. NETZWERK iniciovala Německá obchodní a průmyslová komora (DIHK), Spolkové ministerstvo hospodářství a energetiky a DIHK ji financují. NETZWERK má zhruba 1 750 členů. Členství je bezplatné.

1.5.3.2 Německo: „Wir zusammen“ („Společně“)⁵³

Myšlenka „Společně“ vznikla v roce 2015 z dialogu mezi předními představiteli německé ekonomiky. Síť byla založena 36 iniciátory v únoru 2016, z nichž všichni v té době již byli aktivní v projektech pro uprchlíky. Síť se rychle zvětšovala a nyní má již 226 členů. Společná platforma www.wir-zusammen.de nabízí nejen transparentnost a orientaci, ale i příklady úspěšně zavedených projektů. Inspiruje také ostatní podniky, aby spolupracovaly se svými pracovníky na integraci uprchlíků.

1.5.3.3 Itálie: Projekt „Vítejte: práce pro integraci uprchlíků“

Agentura Spojených národů pro uprchlíky (UNHCR) uznává potenciál aktivního zapojení soukromého sektoru do realizace účinného začleňování uprchlíků do italské společnosti a od roku 2017 uděluje ocenění společnostem, které se nejvíce odlišují při podpoře umísťování uprchlíků na pracovišti a při podpoře integračního procesu v Itálii.

Oceněné společnosti dostávají logo „Vítejte. Práce pro uprchlíky“, které mohou používat pro komunikační účely. Logo je každoročně udělováno na základě hodnocení výboru tvořeného odborníky z různých prostředí, kteří se zabývají různými formami společenské odpovědnosti v soukromém sektoru.

1.5.4 Neziskové organizace

1.5.4.1 Organizace „Bridges Programmes“

Bridges Programmes je organizace sídlící v Glasgow (Velká Británie), zaměřená na podporu sociální, vzdělávací a ekonomické integrace uprchlíků, žadatelů o azyl, migrantů a obecně každého, kdo žije v Glasgow a angličtina je jeho druhým jazykem.

Organizace zajišťuje:

- stáže a odbornou přípravu v síti spolupracujících zaměstnavatelů (cca 150),

⁵³ Wir zusammen. Integrations-Initiativen der deutschen Wirtschaft [online]. [cit. 02.05.2019]. Dostupné z: <https://www.wir-zusammen.de/>

- podporu při uznávání dovedností, při žádání o zaměstnání, tvorbě životopisů a prostřednictvím nácvikových pohovorů,
- podporu partnerských organizací, aby porozuměly dovednostem migrantů a uprchlíků a možnostem, které přinášejí,
- podporu antidiskriminačních opatření na pracovišti,
- podporu sektorově specifické odborné ESOL (angličtina pro mluvčí jiných jazyků),
- poskytování mentoringu,
- trénink instruktorů ve vlastní organizaci a u dalších zúčastněných aktérů za účelem porozumění potřebám a překážkám, kterým mohou uprchlíci a migranti čelit,
- podporu dobrovolnictví.

1.5.4.2 ReDI School

ReDI School⁵⁴ je neziskový vzdělavatel zaměřený na digitální integraci migrantů. Organizace byla založena v roce 2016. Impulsem k založení ReDI School bylo zjištění, že mezi nově přichozími lidmi jsou **vysoce motivované talenty v oblasti IT**, které chtějí přispět německé ekonomice a mohli by pomoci snížit deficit **82 000 neobsazených IT pozic v Německu**.

ReDI School nabízí **zdarma IT kurzy** nově přichozím migrantům, kteří projevují zájem rozvíjet svou kariéru v oblasti technologií. **Výuku zajišťují dobrovolníci**. Jako sociální podnik poskytuje ReDI School několik kurzů IT v rozmezí od 3 do 5 měsíců, workshopy, korporátní školicí projekty a krátkodobé letní kurzy (viz Obrázek 9). ReDI School doposud rovněž napomohla k zahájení činnosti u 7 start-upů.

Záměrem ReDI School je poskytovat svým studentům potřebné digitální kompetence a silnou síť technických lídrů, studentů a absolventů s cílem vytvářet nové příležitosti pro všechny.

Mezi příklady kurzu patří Digital Career Program a celodenní kurzy.

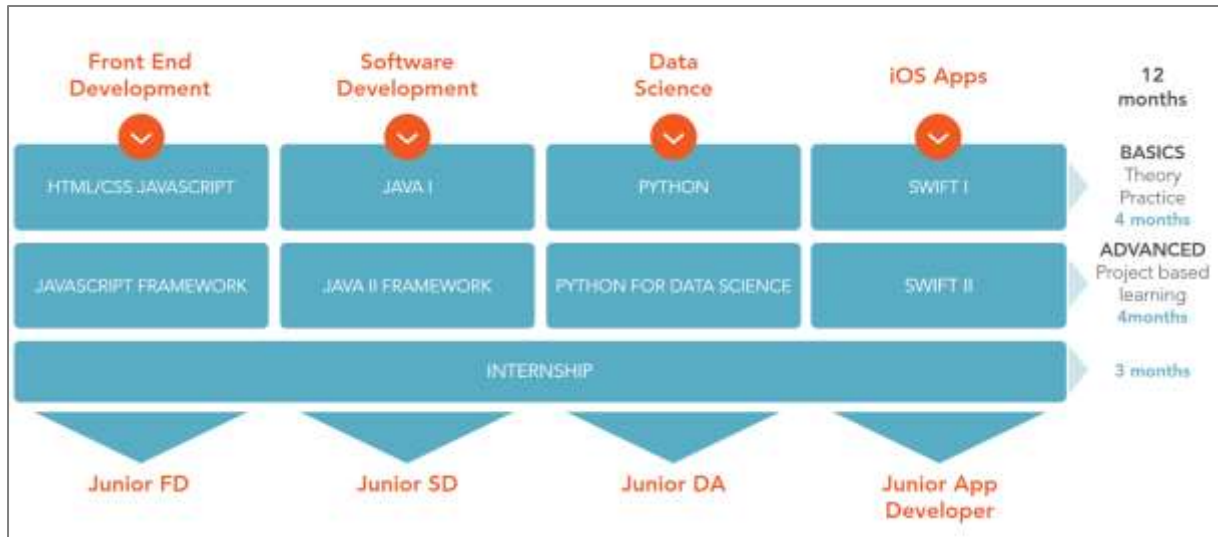
Digital Career Program obsahuje kurz v délce 3 měsíců, který je zdarma. Výuka probíhá 2x týdně 2 hodiny a je poskytována dobrovolníky – profesionály v oblasti IT. Dále program umožňuje přístup do workshopů, profesionálních sítí i na konference, což může napomoci najít zaměstnání nebo placenou stáž. Pokud účastník nevlastní notebook, je mu po dobu kurzu zapůjčen.

Celodenní kurzy běží 5 dní v týdnu po dobu alespoň 3 měsíců. Pro účast v celodenním kurzu je nutný vzdělávací voucher (*Bildungsgutschein*) od úřadu práce. Výstupem pro úspěšné absolventy jsou IT certifikáty (např. CompTIA A+, ICND1). Po kurzu jsou k dispozici možnosti

⁵⁴ ReDI School - Digital Integration [online]. 2019 [cit. 30.07.2019]. Dostupné z: <https://www.redi-school.org>

jako stáž nebo trainee program (v oblasti síťové administrace nebo IT podpory) anebo vstup do učebního programu (např. *Fachinformatiker - Systemintegration*).

Obrázek 8: Ukázka struktury kurzů ReDI School vč. návazných aktivit (projektové učení, stáž)



Zdroj: <https://www.redi-school.org>

2 Zkušenosti aktérů a příklady dobré praxe v ČR

Klíčovým vstupem pro tvorbu SWOT analýzy budou nejen zahraniční modely řízení ekonomické migrace, ale i kvalitativní šetření týkající se zkušeností aktérů v oblasti migrační politiky v České republice. Kvalitativní šetření zaměstnavatelů pod názvem „Zaměstnávání cizinců v ČR“ i sběr zkušeností municipalit, státních institucí a neziskových organizací probíhal v období květen-září 2019. Reflektují tedy zkušenosti zaměstnavatelů před zavedením změn, které přinesla novela zákona o pobytu cizinců, platná od 16. 7. 2019. Část problémů, na které jednotliví aktéři upozorňovali a které jsou ve výstupech v této kapitole uvedeny, byla novelou tohoto zákona vyřešena. Sběr zkušeností stakeholderů po zavedení novely zákona o pobytu cizinců do praxe nebyl v rámci realizované studie časově možný.

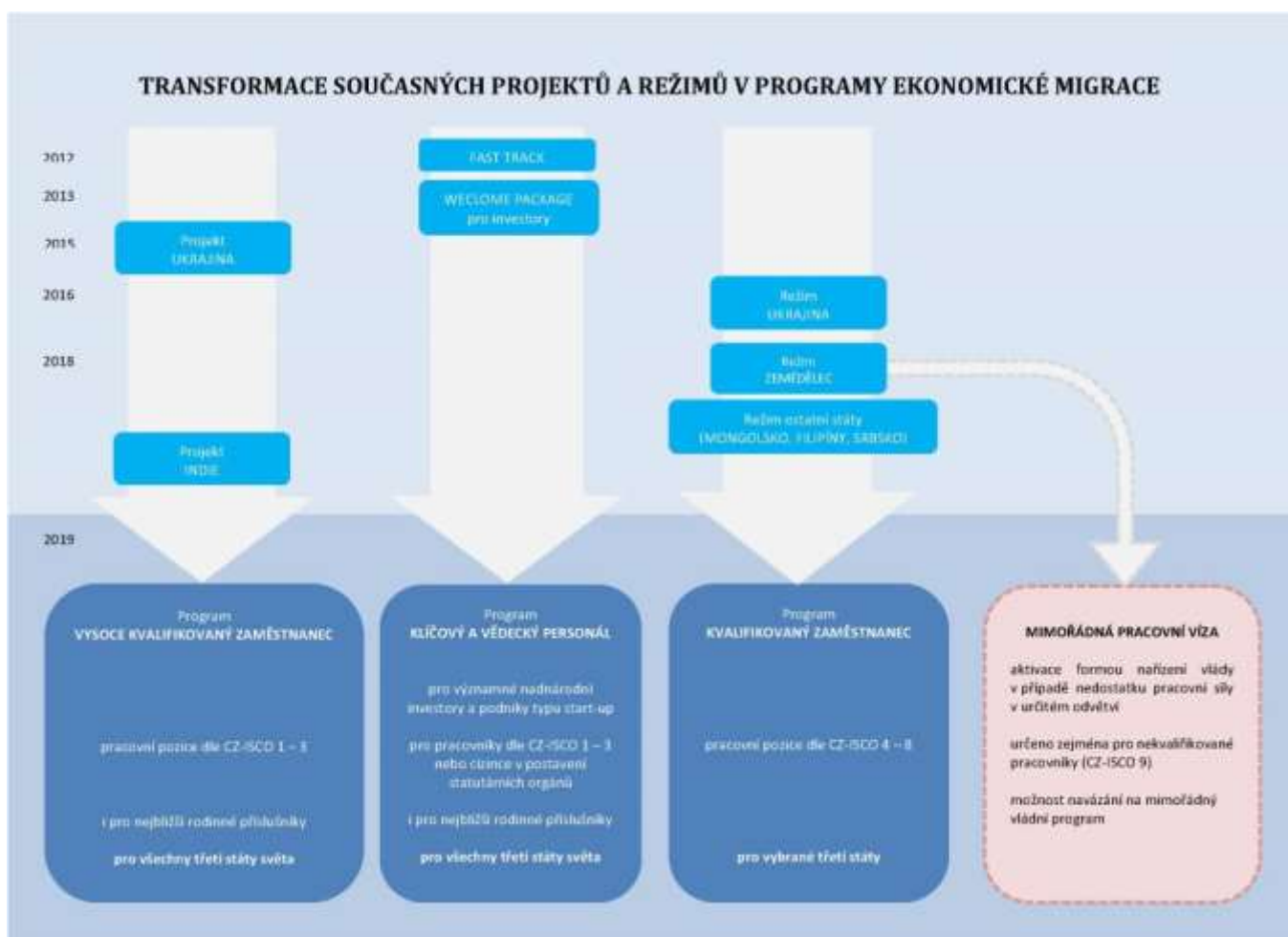
Novela zákona o pobytu cizinců přináší ve stručnosti následující změny: „Vládní novela zákona zjednodušuje pravidla pro vstup a pobyt studentů a vědců. Další opatření se týkají cizinců ze zemí mimo EU, kteří do ČR přicestují za prací nebo za rodinou. Všichni nově příchozí budou mít od roku 2021 povinnost absolvovat do jednoho roku adaptačně-integrační kurz. Nově také bude moci vláda flexibilně reagovat na situaci na trhu práce a svým nařízením dočasně aktivovat vydávání mimořádného pracovního víza pro pracovníky z konkrétních zemí a ekonomických odvětví. Navíc vláda získá možnost stanovit maximální kvóty ekonomické migrace. Nově bude vláda kvóty schvalovat nařízením po konzultaci s dotčenými subjekty. Bude tak moci reagovat na ekonomickou situaci v České republice.“⁵⁵

V návaznosti na novelu také dochází k zjednodušení a rozšíření vládních programů ekonomické migrace. Program pro klíčové a vysoce kvalifikované zaměstnance bude do budoucna otevřen všem zemím, využití Programu pro kvalifikované zaměstnance je plánováno nejen pro stávající Ukrajinu, Srbsko, Mongolsko a Filipíny, ale nově i pro Bělorusko, Černou Horu, Moldavsko, Kazachstán a Indii“.⁵³ Transformaci projektů a režimů v programy ekonomické migrace, kterou přinesla novela zákona o pobytu cizinců, platná od 16. 7. 2019, ilustruje Obrázek 9. Realizace transformovaných vládních programů započala společně se zavedením kvót nařízením vlády⁵⁶, které nabylo účinnosti 1. 9. 2019.

⁵⁵ Pěkníková, K. Poslanecká sněmovna schválila novelu zákona o pobytu cizinců, pomůže v oblasti bezpečnosti i ekonomiky - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 2019 [cit. 07.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/poslanecka-snemovna-schvalila-novelu-zakona-o-pobytu-cizincu-pomuze-v-oblasti-bezpecnosti-i-ekonomiky.aspx>

⁵⁶ Nařízení vlády o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu.

Obrázek 9: Transformace projektů a režimů v programy ekonomické migrace (2019)



Zdroj: Ministerstvo vnitra České republiky⁵⁷

2.1 Aktuální zkušenosti aktérů v oblasti řízené ekonomické migrace

Součástí analýzy bylo zmapování aktuálních zkušeností municipalit, státních institucí a neziskových organizací, a to formou dotazování zástupců vybraných subjektů. Sběr zkušeností probíhal formou **polostrukurovaných řízených rozhovorů** podle předem vypracovaného schématu (stanovené okruhy, pořadí a typy otázek).

⁵⁷ Pěkníková, K. Poslanecká sněmovna schválila novelu zákona o pobytu cizinců, pomůže v oblasti bezpečnosti i ekonomiky - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 2019 [cit. 07.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/poslanecka-snemovna-schvalila-novelu-zakona-o-pobytu-cizincu-pomuze-v-oblasti-bezpecnosti-i-ekonomiky.aspx>

S respondenty byly konzultovány následující základní okruhy témat:

- pobytová a pracovní víza pro občany třetích zemí;
- kompetence úřadů (a jiných organizací) v oblasti zahraniční zaměstnanosti;
- administrativa spojená se získáváním a udržením zahraničních pracovníků;
- časové nároky spojené se získáváním a udržením zahraničních pracovníků;
- regulace počtu zahraničních pracovníků v ČR (kvóty);
- součinnost obcí, krajů a/nebo státu, integrační politika na místní/regionální, popř. národní úrovni;
- zapojení aktérů a jejich role v oblasti (pracovní) migrace a integrace;
- proces uznávání zahraničního vzdělávání;
- efektivní předvýběr pracovníků v zemi původu, provedený např. personální agenturou, státní institucí (MPSV, Úřad práce atp.), neziskovou institucí;
- možnost složení zkoušek o profesní způsobilosti podle české legislativy v zemi původu;
- informační podpora a poradenství zaměstnavatelům v oblasti získávání a udržení zahraničních pracovníků;
- rodina migrujícího pracovníka (migrant v ČR bez rodiny, přesun celé rodiny).

Respondenti měli také možnost podat doplňující informace nad rámec tematických okruhů.

Proběhlo osm konzultací s organizacemi působícími v oblasti (pracovní) migrace a integrace cizinců. Strukturu zúčastněných subjektů ukazuje Tabulka 2.

Tabulka 2: Struktura dotazovaných subjektů podle typu instituce

STRUKTURA ZÚČASTNĚNÝCH SUBJEKTŮ	
Typ instituce	Počet uskutečněných rozhovorů
Municipalita	2
Nezisková organizace	3
Státní instituce	2
Pracovní agentura	1

Zdroj: TRIXIMA.

Rozhovory byly vedeny v období od 30. května do 3. září 2019 formou osobního nebo telefonického rozhovoru. Probíhaly v předem vyhrazeném čase na základě dohody tazatele se zástupci dotazované instituce. Zástupci institucí byli předem informováni o okruzích témat, časovém rozsahu a způsobu využití výstupů rozhovoru. Na základě těchto informací vyjadřovali souhlas s rozhovorem. Osloven byl širší okruh stakeholderů, ale některé z oslovených subjektů nebyly ochotny konzultaci poskytnout.

Sběru zkušeností zaměstnavatelů v oblasti problematiky zaměstnávání cizinců v ČR bylo věnováno speciální kvalitativní šetření zaměstnavatelů pod názvem „Zaměstnávání cizinců v ČR“. V rámci šetření byli zaměstnavatelé dotazováni, co by jejich podniku usnadnilo získávání a udržení zahraničních pracovníků. Své návrhy měli možnost uvádět formou volné odpovědi.

Z odpovědí zaměstnavatelů a řízených rozhovorů vyplynuly mnohé konkrétní problémy, s nimiž se jednotliví aktéři v praxi setkávají. Jak bylo konstatováno v úvodu kapitoly, kvalitativní šetření zaměstnavatelů i řízené rozhovory reflektují zkušenosti zaměstnavatelů před změnami, které přinesla novela zákona o pobytu cizinců a transformací projektů a režimů v programy ekonomické migrace.

Souhrn zkušeností a potřeb respondentů, tedy zástupců zaměstnavatelů, neziskového sektoru a veřejné správy, které vyplynuly z řízených rozhovorů a dotazníkového šetření zaměstnavatelů, je popsán v kapitole **Doporučení k procesním a legislativním úpravám** (4. kapitola). Zároveň byla tato zjištění **promítnuta do SWOT analýzy** řízené ekonomické migrace v ČR (viz 3. kapitola).

2.2 Příklady dobré praxe z České republiky

Cizinci jsou v současné době nedílnou součástí nejen českého trhu práce, ale významným způsobem přispívají i k udržování stabilního počtu obyvatel v České republice. Zaměstnávání cizinců přispívá na jednu stranu k lepší výkonnosti ekonomických subjektů, ale na druhou stranu bývá spojeno s řadou nevýhod. Problematické aspekty asimilace cizích státních příslušníků do pracovního kolektivu, a potažmo i do celé české společnosti, musí řešit nejen samotné podniky, ale i další subjekty (obce, kraje, orgány státní správy atp.). V následující části budou proto představeny 3 příklady dobré praxe, které lze v souvislosti s cizinci identifikovat v České republice.

2.2.1 Projekt Města a inkluzivní strategie (ČR)

Projekt Města a inkluzivní strategie⁵⁸ (MIS) realizuje Sdružení pro integraci a migraci (SIMI) se zapojením Centra pro sociální a ekonomické strategie při Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy (CESES) a Multikulturního centra Praha. Mezi další partnery patří Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a vybrané kraje, konkrétně hlavní město Praha, Liberecký kraj a Jihomoravský kraj. Projekt byl zahájen v září 2017.

⁵⁸ Města a inkluzivní strategie - Sdružení pro integraci a migraci. Sdružení pro integraci a migraci [online]. 2011 [cit. 02.05.2019]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/cs/regularizace/mesta-a-inkluzivni-strategie>

Cíle projektu jsou následující:

- Zhodnotit integraci všech skupin cizinců v České republice na lokální úrovni:
 - V rámci projektu dojde ke komplexnímu zmapování a zhodnocení projektů a nástrojů (finanční toky, legislativa aj.), jejichž cílem bylo podpořit integraci cizinců v ČR.
 - Vznikne manuál nástrojů, který ukáže, jak a ve kterých oblastech lokální integrace cizinců nastavovat cíle, jakými nástroji jich dosahovat, jak je hodnotit a jak se připravit na situace, které mohou v ČR snadno nastat.
- Vybudovat znalostní platformu pro aktéry integračního procesu:
 - Jedním z výstupů projektu bude online databáze projektů zaměřených na lokální integraci cizinců na území ČR za posledních 20 let.
 - Databáze bude obsahovat příklady dobrých praxí ze zahraničí, které jsou přenositelné do českého prostředí.
 - Bude podpořena tvorba tematických platforem na krajské a celostátní úrovni a zlepšena vzájemná spolupráce jednotlivých aktérů integračního procesu.
- Nastavit integrační politiky tak, aby lépe reflektovaly potřeby cizinců:
 - Budou navržena inovativní řešení a strategie k zefektivnění inkluzivních mechanismů v České republice na krajské i celostátní úrovni.

2.2.2 Web PRAHA Metropole všech⁵⁹ a mobilní aplikace PRAGUER⁶⁰

Webová stránka⁶¹ je určena především pro migranty a migrantky žijící v Praze. Zároveň zde naleznou informace i všichni obyvatelé hlavního města Prahy, které se stává čím dál více kulturně rozmanitější podobně jako řada dalších velkých evropských měst.

Webová stránka je k dispozici ve více jazykových mutacích – v jazycích, jimiž nově přichází obyvatelé Prahy mluví nejčastěji. Je vytvořena jako rozcestník nejdůležitějších informací a kontaktů na organizace, úřady a jejich odbory, aby zvýšila informovanost migrantů při řešení jejich každodenních situací a zlepšila orientaci ve městě, které se stalo jejich novým domovem. Zároveň webová stránka poskytuje i informace o nabídce kurzů češtiny, kulturních akcí a

⁵⁹Web PRAHA Metropole všech [online]. 2019 [cit. 26.06.2019]. Dostupné z: <http://metropolevsech.eu/cs/>

⁶⁰Aplikace PRAGUER [online]. [cit. 26.06.2019]. Dostupné z: <http://metropolevsech.eu/cs/http://praguer.icpraha.com/>

⁶¹PRAHA | Metropole všech | PRAHA | Metropole všech. [online]. Copyright © 2019 [cit. 03.10.2019]. Dostupné z: <http://metropolevsech.eu/cs/>

možnostech podílet se na veřejném životě tak, aby se co nejdříve a co nejlépe integrovali do života v hlavním městě a v České republice.

Aplikace **PRAGUER** je určena cizincům, novým obyvatelům Prahy. Umožní získat přesné a rychle dostupné informace o životě v Praze, důležité kontakty na jednotlivé organizace, úřady a jejich odbory a přehlednou mapu institucí (včetně navigace). Aplikace je k dispozici ve čtyřech jazykových verzích (čeština, angličtina, vietnamština a ruština).

2.2.3 Jihomoravské regionální centrum na podporu integrace cizinců

Projekt Jihomoravského kraje je financován z národního fondu Azylového, migračního a integračního fondu (AMIF), rozpočtu Ministerstva vnitra České republiky a rozpočtu Jihomoravského kraje. Centrum svou činností **podporuje začlenění cizinců** do české společnosti. Hlavním cílem je zajistit rovný přístup k integračním službám a ke kvalifikované integrační podpoře.

Ve spolupráci s partnery Centrum⁶² **poskytuje bezplatně** tyto služby:

- odborné sociální, právní a pracovní poradenství,
- kurzy českého jazyka a počítačové kurzy,
- asistenci při jednání na úřadech,
- bezplatný přístup k internetu,
- možnost zapůjčení literatury v různých jazycích,
- přednášky, workshopy a semináře pro širokou odbornou veřejnost,
- volnočasové aktivity a další služby.

Integrace cizinců je v Jihomoravském kraji **specializována podle země původu**. Rozlišovány jsou 2 skupiny – občané EU/EHP a Švýcarska (dále jen „EU“) a občané ostatních zemí.

Služby tohoto Centra jsou určeny:

- cizincům ze zemí mimo EU, kteří jsou oprávněni dlouhodobě pobývat na území České republiky (mají povolení k dlouhodobému či trvalému pobytu, dlouhodobé vízum, povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU, jsou v řízení o udělení víza za účelem strpění pobytu na území, jsou v řízení o udělení povolení k dlouhodobému či trvalému pobytu nebo jsou v řízení o vydání povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU),

⁶² Rozcestník - Cizinci JMK [online]. [cit. 26.06.2019]. Dostupné z: <https://www.cizincijmk.cz/cs/>

- osobám, kterým byla udělena mezinárodní ochrana (azyl, doplňková ochrana).

Kromě služeb pro cizince poskytuje Centrum informace a podporu i českým obyvatelům vč. orgánů veřejné správy, a to ve spolupráci s aktéry integrace v regionu.

3 SWOT analýza řízené ekonomické migrace v ČR

SWOT analýza vychází z analytické studie dopadů ekonomické migrace na ekonomický vývoj ČR a z výstupů kvalitativního dotazníkového šetření s názvem „Zaměstnávání cizinců v ČR“, které proběhlo v gesci Svazu průmyslu a dopravy ČR na přelomu července a srpna 2019. Dále byly zohledněny výstupy analýzy zahraničních modelů řízení ekonomické migrace a příkladů dobré praxe i aktuální zkušenosti municipalit, státních institucí a neziskových organizací, vyplývající z uskutečněných řízených rozhovorů.

Pomocí technik používaných ve SWOT analýze byly na základě těchto informací identifikovány na jedné straně silné (*strengths*, S) a slabé stránky (*weaknesses*, W), na druhé straně příležitosti (*opportunities*, O) a hrozby (*threats*, T).

Tabulka 3: SWOT analýza řízené ekonomické migrace v ČR

Silné stránky (Strengths)	Slabé stránky (Weaknesses)
Relativně dynamický vývoj migrační politiky ČR s ohledem na přetrvávající nedostatek pracovníků na českém trhu práce, průběžně reagující na potřeby různých aktérů ekonomické migrace.	Komplikovanost systému nábory cizinců ze třetích zemí a náročná administrativa, vedoucí ke zdoluhavému procesu získávání pracovníků ze třetích zemí.
Otevřenost migrační politiky ČR vůči středně a méně kvalifikovaným cizincům.	Nejednotnost postupů českých institucí (ministerstva, cizinecká policie, uznávání zahraničního vzdělání) zvyšující nejistotu a nepředvídatelnost.
Intenzivní sociální dialog o podmínkách zaměstnávání cizinců v ČR.	Nedostatečné vnímání některých souvislostí rostoucí migrace, zejména dopadu na absorpční kapacity území (bydlení, dopravní infrastruktura, zdravotní péče, vzdělávání dětí migrantů).
Pokrytí ČR regionálními Centry na podporu integrace cizinců, vysoká úroveň služeb center. Zakotvení regionálních integračních center a jejich financování ze státního rozpočtu (novelou zákona o pobytu cizinců).	Nedostatečná informovanost podniků (personalistů) o aspektech a postupech získávání a zaměstnávání cizinců, chybějící poradenské služby pro zaměstnavatele.
Dostupnost českých vysokých škol pro cizince, návazné nástroje pro pracovní uplatnění absolventů na trhu práce v ČR.	Slabá dostupnost státem šířených informací určených zahraničním pracovníkům ze třetích zemí zpracovaných klíčovými příležitostmi a srozumitelnou formou.
Zavedení dlouhodobého pobytu za účelem hledání zaměstnání pro zahraniční absolventy českých VŠ a výzkumné pracovníky.	Nedostatečná šíře informačních kampaní cílených na cizince, zaměřených na postupy a nároky spojenými se získáním zaměstnání v ČR.
V zásadě adekvátní politika slučování rodin zahraničních pracovníků.	Slabé postavení municipalit a krajů v procesech řízené ekonomické migrace.
Posílení nástrojů integrace - povinné absolvování adaptačně-integračních kurzů v průběhu prvního roku pobytu cizinců na území ČR.	Málo aktivní přístup obcí k řešení a zejména prevenci sociálních problémů spojených s nárůstem počtu cizincův území.
	Omezení pro české pracovní agentury v oblasti zahraničního zaměstnávání a zprostředkování.
	Složitě získávání zahraničních pracovníků na neobsaditelná pracovní místa nevyžadující kvalifikaci, vedoucí k účelovému obcházení požadavků.
	Jazyková bariéra a náročnost adaptačního procesu cizinců.
	Příliš dlouhé lhůty v procesu slučování rodin dopadající na migranty se strategií dlouhodobého (trvalého) pobytu.
	Slabá úroveň digitalizace státu v oblasti administrace zaměstnávání cizinců.
	Vysoká míra xenofobie, odporu většinové společnosti k cizincům.
	Paušalizace (opomíjení vysoké heterogenity cizinců) a časté využívání hrubého třídění na občany země EU/EHP a třetích zemí, a to i v oblasti zaměstnávání cizinců.

Příležitosti (Opportunities)	Hrozby (Threats)
Výrazné zjednodušení procesu a požadavků komplikujících získávání zahraniční pracovní síly.	Náhlé zhoršení ekonomické situace a růst nezaměstnanosti.
Příchod zahraničních pracovníků z podobného socio-kulturního prostředí, a/nebo motivovaných se integrovat do české společnosti (s přímou vazbou na populační politiku).	Příliv velkého množství zahraničních pracovníků (např. v důsledku zvýšení kvót) přesahující absorpční kapacity území.
Rozvoj místních aktivit a společného dialogu na úrovni municipalit, zaměstnavatelů, neziskových organizací a dalších aktérů při řešení nejrůznějších aspektů kapacit integrace cizinců.	Zhoršování lokálních problémů spojených s pobytem a nedostatečnou integrací cizinců v případě absence prevence a průběžného řešení požadavků spojených s pobytem cizinců v některých lokalitách ČR.
Zapojení regionální úrovně veřejné správy a přenos vybraných kompetencí v řízení ekonomické migrace na kraje (např. vliv na výši kvót a výběr povolání potřebných pro regionální pracovní trh).	Růst diskriminace a xenofobie, odporu většinové společnosti k cizincům. Obavy z konkurence na trhu práce, a to zejména během období poklesu ekonomiky.
Systematické posilování jednotnosti postupů státních a dalších orgánů v nejrůznějších aspektech migrace a integrace zahraničních pracovníků.	Negativní dopady příliš velkého podílu cizinců ve firmách (pokles produktivity práce).
Informační podpora zaměstnavatelů (personalistů) o postupech při získávání a udržování zahraničních pracovníků.	Vyšší fluktuace zaměstnanců charakteristická pro občany méně vyspělých zemí v rámci EU/EHP (Maďary, Rumuny, Bulhary) a vazba na platební bilanci ČR (cizinci jsou v ČR zaměstnáni, ale nebydlí zde, tzn. zaměstnání v ČR je pro ně zdrojem příjmů, které spotřebovávají mimo ČR).
Posilování informovanosti cizinců o pravidlech a postupech zaměstnání a integrace v ČR (dostupnost tlumočení, jazykových mutací informačních materiálů, jazykových kurzů, pomoci s orientací v prostředí). Rozvoj nových nástrojů podpory v klíčových příležitostech a přehledné podobě (videa, checklisty, mobilní aplikace atp.).	
Zvyšování informovanosti o kultuře příchozích cizinců, zlepšování vnímání migrantů většinovou komunitou a zdůrazňování potenciálních příspěvků cizinců společnosti.	
Zavádění a posilování elektronizace/digitalizace procesů v rámci řízení ekonomické migrace jako jedné z podmínek pro zjednodušení a zrychlení procesu získávání pracovníků ze třetích zemí.	
Zaměření podpory na ekonomické subjekty s nižší ochotou zaměstnávat cizince (menší firmy nebo subjekty v českém vlastnictví).	
Posilování společenské odpovědnosti firem (CSR) o prvek integrace zahraničních zaměstnanců do místní společnosti.	

Zdroj: TREXIMA.

4 Doporučení k procesním a legislativním úpravám

Dle definice používané Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR (MPO) je ekonomická migrace jedním z nedílných aspektů podporujících rozvoj investic, včetně zahraničních, zahraničního obchodu a konkurenceschopnosti české ekonomiky. Migrační politika by měla být **efektivním nástrojem pro regulaci migrace kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí tak, aby byl zajištěn dostatečný soulad mezi poptávkou a nabídkou na českém trhu práce**. To v praxi znamená, že by migrační politika měla zajistit dostatek kvalifikovaných zaměstnanců pro české společnosti a motivovat zahraniční investory k usazení v ČR⁶³.

V doporučeních k procesním a legislativním úpravám se promítají výsledky analytických částí studie, realizovaného dotazníkového šetření zaměstnavatelů a zmapování aktuálních zkušeností municipalit, státních institucí, neziskových organizací formou řízených rozhovorů.

Doporučení jsou členěna do šesti tematických okruhů:

- Programy řízené ekonomické migrace a víza;
- Profesionální, digitalizovaný a předvídatelný úřad;
- Informační podpora a poradenství zaměstnavatelům a zahraničním pracovníkům;
- Integrace v kontextu absorpčních kapacit a spolupráce s obcemi;
- Rodina migrujícího pracovníka;
- Další zjištění.

V úvodu každého tematického okruhu je uveden souhrn zkušeností a potřeb respondentů, tedy zástupců zaměstnavatelů, neziskového sektoru a veřejné správy, které vyplynuly z řízených rozhovorů a dotazníkového šetření zaměstnavatelů. Na základě těchto zjištění byla pro každý okruh formulována skupina doporučení k procesním a legislativním úpravám.

4.1 Programy řízené ekonomické migrace a víza

Zkušenosti aktérů s režimem Ukrajina (nyní Program kvalifikovaný zaměstnanec)

- **Vysoká administrativní náročnost** celý proces náboru výrazně komplikuje a prodlužuje.
- Nároky na doložení dokladů (příloh) k žádosti o zařazení zahraničního pracovníka (občana třetího státu) do programu jsou vysoké. Vše je nutné dokládat v češtině, formou úředně

⁶³ Ekonomická migrace a vládní programy. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. © 2016 [cit. 15.04.2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomicka-migrace--221756/>

ověřených překladů a podpisů apod., v důsledku čehož cizinci při podání žádosti na zastupitelském úřadu často nemají dokumenty kompletní nebo správně vyplněné. Situaci komplikují také dlouhé lhůty při vydávání požadovaných potvrzení v zemi původu zahraničního pracovníka.

- Zahraniční zaměstnanci musí k žádosti o zařazení do programu doložit doklad o ubytování. Písemné potvrzení vlastníka nebo oprávněného uživatele bytu nebo domu musí být opatřeno jeho úředně ověřeným podpisem, pokud není podepsáno před zaměstnancem Odboru azylové a migrační politiky MV ČR nebo podáváno elektronicky (podepsáno elektronickým podpisem nebo dodáno prostřednictvím datové schránky vlastníka nemovitosti). Požadavek na ověřování podpisů je zaměstnavateli pokládán za komplikující a nadbytečný.
- Kritizována byla **komplikovanost postupu při změně pracovní pozice zahraničního pracovníka**, a to i v případě změny pracovního zařazení u stejného zaměstnavatele. Novelou zákona o pobytu cizinců došlo k zásadní změně, získávání souhlasu Ministerstva vnitra ČR se změnou zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo s dalším zaměstnáváním bylo nahrazeno oznámením, tzn. že nově je držitel zaměstnanecké karty povinen příslušnou změnu Ministerstvu vnitra pouze ohlásit ve stanovené lhůtě.
- Zaměstnavatelé doporučovali přijmout opatření, **aby zahraniční pracovníci** po uzavření pracovní smlouvy (získání zaměstnanecké karty) **v krátkém časovém horizontu nepřecházeli k jiným firmám**. Firmám, které investovaly do nábory zahraničního pracovníka finanční prostředky a časové kapacity, způsobovaly odchody pracovníků v krátké době po zahájení zaměstnání nemalé ztráty. Dle aktuálních podmínek je změna zaměstnavatele v Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a Programu kvalifikovaný zaměstnanec možná po 6 měsících.⁶⁴
- Zaměstnavatelé upozorňovali, že **nábor zahraničních pracovníků významně prodlužuje test trhu práce**. Novelou zákona o pobytu cizinců došlo k úpravě. „*Zákon o zaměstnanosti obecně stanoví lhůtu tzv. testu trhu práce v délce 30 dnů. Až po uplynutí této lhůty se volné pracovní místo určené k obsazení cizincem eviduje v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké či modré karty. Na základě zákona o zaměstnanosti však může nyní krajská pobočka Úřadu práce s ohledem na situaci na trhu práce zkrátit dobu testu trhu práce pouze na 10 dnů*“⁶⁵.
- Možnost **zařazení do programů není otevřena pro všechny zaměstnavatele**, je limitována minimálním počtem zaměstnanců (aktuálně 6). To znevýhodňuje malé zaměstnavatele.
- Častým problémem při hlášení volných pracovních míst (VPM) na ÚP je nahlášení VPM bez kódů klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Pokud firma nahlásí VPM bez kódů CZ-ISCO, nastává situace, že je ÚP zařadí do kategorie 9 (nekvalifikované pozice). Taková místa pak nejsou

⁶⁴ Ministerstvo vnitra České republiky [online © 2019 [cit. 15.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09MTM%3D>

⁶⁵ Daněk, M. Novela zákona o pobytu cizinců na území ČR [online]. Copyright © EPRAVO.CZ 2019 [cit. 15.10.2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-pobytu-cizincu-na-uzemi-cr-109954.html>

způsobilá pro zařazení do režimu/programu. Při jakékoliv změně, tedy i opravě kódu, se opakuje test trhem práce, tedy lhůta začne běžet od začátku.

- Garanti, kteří zpracovávají žádosti zaměstnavatelů o zařazení do programu, se setkávají s tím, že **části firem není splněna povinnost vložení účetní závěrky firmy do sbírky listin**. Účetní závěrku nemají zveřejněnu vůbec, případně v nekompletní podobě (např. chybí výkaz zisků a ztrát). Informovanost firem o tom, že vložení účetní závěrky do sbírky listin je jednou z podmínek pro zařazení do programů, není dostatečná.
- Na straně cizinců vznikají problémy při vyplňování žádosti o zaměstnaneckou kartu. Žádost je možno vyplnit v angličtině/češtině, tedy latinkou. To je obtížné pro ty cizince, kteří používají azbuku.

Krátkodobá víza

- V případě, že zahraniční pracovník pobývá na území ČR na základě schengenského (krátkodobého) víza, musí pro vyřízení dlouhodobého víza/zaměstnanecké karty do 90 dnů vycestovat, aby podal žádost na zastupitelském úřadě v zemi původu. **Možnost vyřizovat žádost o dlouhodobé vízum/zaměstnaneckou kartu již během krátkodobého pobytu z území ČR** by výrazně zefektivnila zaměstnávání zahraničních pracovníků ze třetích zemí.
- V rámci řízení o vydání povolení ke krátkodobému zaměstnání do tří měsíců, které vydává ÚP ČR, se provádí test trhem práce. Zaměstnavatelé zadávají volná místa s příznakem „vhodné pro cizince“. Ke zefektivnění ohlašovací povinnosti by přispělo, pokud by byla plošně akceptována možnost ohlášení formou hromadné hlášenky (v současnosti některé ÚP akceptují, některé nikoliv). V případě neakceptování se administrativa násobí počtem zaměstnanců (pro každého zaměstnance je nutné připravit samostatnou hlášenku).

Z rozhovorů s aktéry rovněž vyplynuly informace o nelegálních nebo neetických praktikách v oblasti řízené ekonomické migrace:

- Firmy v některých případech záměrně formálně snižují požadavky na vzdělání pracovníka nebo kvalifikační úroveň pracovní pozice, uváděné do nabídky VPM, aby zjednodušily proces formálního uznávání.
- Zaměstnavatelé záměrně nahlašují ÚP vyšší počet volných pracovních míst (dále VPM), než ve skutečnosti plánují obsadit. V evidenci VPM tak vznikají duplicity. Ze strany ÚP to nelze plně kontrolovat v čase (např. pokud má firma více závodů v různých městech). Firmy byly motivovány zejména tím, aby si vytvořily „rezervu“ v hlášených VPM s ohledem na 30denní lhůtu testem trhu práce. V novém nastavení programu se dá očekávat utlumení této praktiky.
- Zaměstnavatelé upozorňovali, že při podávání žádostí na zastupitelském úřadě ve Lvově se setkali s mafiánskými praktikami. Také neziskové organizace upozorňovaly na nekalé praktiky při zprostředkování kontaktu mezi potenciálním zaměstnavatelem a zahraničním pracovníkem.

DOPORUČENÍ

Umožnit vyřizování dlouhodobého víza/zaměstnanecké karty z území České republiky.

Při nastavování parametrů migrační politiky přihlížet ke zkušenostem zaměstnavatelů a dalších aktérů, podílejících se na integraci cizinců jednotlivých národností. Zkušenosti zohledňovat např. při stanovování kvót – zvážit otevřenější přístup pro adaptabilnější národnosti a země.

Vyhodnotit aktuální požadavky na rozsah dokumentace a formálních náležitostí příloh k žádosti o zařazení do programů a zvážit možná zjednodušení. Zavést jazykové mutace nejčastěji používaných formulářů.

Zpracovat přehled povinností zaměstnavatelů formou checklistu. Zpracovat přehled nejčastějších pochybení na straně zaměstnavatelů (na základě zkušeností terénních pracovníků garantujících organizací), zařadit do školení. Zpracovat a průběžně rozšiřovat seznam často kladených otázek (FAQ).

Zvýšit informovanost firem o povinnosti vložit do sbírky listin účetní závěrky firmy a o tom, že splnění této povinnosti je jednou z podmínek pro zařazení do programů.

Navyšovat kapacity pracovníků přijímajících žádosti o zaměstnanecké karty na zastupitelských úřadech v zemích zařazených do programů řízené ekonomické migrace.

4.2 Profesionální, digitalizovaný a předvídatelný úřad

Vzdělávání úředníků

- Systém zaměstnávání cizinců v ČR prochází dynamickým vývojem (modifikace programů, zavádění kvót, institut mimořádného pracovního víza). Má-li všechno probíhat rychleji a efektivněji (což je cílem změn), **dotčení úředníci musí být** na situace **připraveni**, důkladně **proškoleni** a **schopni poskytnout informace a pomoc** jak **zaměstnavatelům**, tak **zaměstnancům-cizincům**. Klíčovou podmínkou úspěšné migrační politiky je připravenost úředníků, kteří mají v rámci procesu zaměstnání cizince nějakou roli (jak na zastupitelských úřadech, tak v ČR).
- Bylo by vhodné pro zaměstnance veřejné správy, kteří přicházejí do styku s cizinci, zajistit **akreditované vzdělávání**. Například Centra pro integraci cizinců spolupracují s Národním institutem dalšího vzdělávání při organizaci kurzů pro pedagogy. Tato školení jsou však dobrovolná, zaměřená pouze na pedagogy, a potýkají se s vytížeností učitelů jinými agendami.
- Je třeba posilovat **jazykovou vybavenost úředníků** a zajistit potřebné kapacity **tlumočnicků** alespoň pro jazyky jako angličtina a ruština. Mnohé konzuláty a úřady

tlumočníky nemají. Cizinci pak úředníkům nerozumí. Jazyková bariéra cizince navádí k pseudoagenturám, které jim přislíbí vyřízení všech náležitostí a zpoplatní zájemcům o práci i to, co by mohli získat zdarma nebo co by bylo předmětem finančního vypořádání mezi řádnou agenturou a cílovým zaměstnavatelem.

Digitalizace/elektronizace

- Experti z různých oslovených organizací se shodli, že digitalizace/elektronizace je **jednou z hlavních podmínek usnadnění a zefektivnění procesů** souvisejících se zaměstnáváním cizinců.
- Podle zaměstnavatelů nejsou k dispozici **on-line nástroje** (informační systémy) pro vyplňování požadovaných informací. Je třeba přejít od podávání formulářů v tradiční papírové podobě nebo prostřednictvím datové schránky k efektivnějšímu elektronickému podávání žádostí a hlášenek.
- Dokládání dokumentů v papírové podobě a formou originálů se podle Sdružení pro integraci a migraci dále komplikuje, pokud **úřady dokumenty uchazečům nevrací**. V praxi tak dochází například k situacím, kdy se cizinec nemůže domoci originálu svého oddacího listu.
- Zástupci oslovených organizací navrhli zavést následující on-line systémy:
 - hlášení nástupů zaměstnanců na Českou správu sociálního zabezpečení,
 - rezervační systém objednávání termínů na konzulátech ČR v zahraničí, sjednocující často odlišné postupy jednotlivých konzulátů (některé telefonicky, jiné e-mailem),
 - objednávání na cizinecké policii za účelem zajištění biometrických údajů v případě zaměstnanecké karty, s možností rezervace konkrétních časů,
 - elektronické podávání žádostí o Schengenské vízum do 90 dní.
- Vybrané on-line systémy by podle zaměstnavatelů rovněž měly umožňovat **sledování stavu procesu**. Vhodně navržené on-line systémy by zrychlily a zjednodušily příslušné procesy, napomohly by odbourat nejednotnost postupů a minimalizovaly by ovlivnitelný lidský faktor, v jehož důsledku dochází k posunům termínů z důvodů osobních vazeb s úředníky. Funkcionalita sledování stavu procesu byla navržena v případě Zaměstnanecké karty (fáze Žádost přijata - Termín pohovoru - Pohovor proběhl - Předpokládaný termín vydání víz pro převzetí Zaměstnanecké karty). V případě Schengenských víz do 90 dní (fáze Pořadí - Předpokládaný termín vydání víza).

Jednotnost postupů

- U terénních expertů a zaměstnavatelů bylo zaznamenáno několik výhrad k **nejednotnosti postupů** různých orgánů v záležitostech souvisejících s pracovní migrací. Předvídatelnost procesů a jednotnost přístupu veřejných institucí je přitom

nutnou podmínkou k efektivnímu fungování veřejné správy, včetně zabezpečování migračního procesu.

- Již dříve byla uvedena zkušenost s odlišným přístupem různých pracovišť Úřadu práce ČR ke hromadné hlášení v rámci ohlašovací povinnosti u Schengenských víz do 90 dní (některá pracoviště ji akceptují, jiná ne).
- Sdružení pro integraci a migraci poukázalo na nejednotnost postupů krajských úřadů v rámci nostrifikace dokladů o zahraničním vzdělání. Některé kraje uznávají doklady, které jiné krajské úřady neakceptují. Výsledkem je pak nejistota, jaký doklad bude uznán a zda bude uznán.
- Zaměstnavatelé by uvítali jasnější definování pravomocí a pravidel při prodlužování zaměstnaneckých karet (Ministerstvo vnitra ČR, Úřad práce ČR).
- Některé nejednotné postupy by bylo možné eliminovat navrhovanými on-line systémy.
- Zaměstnavatelé poukázali na nutnost lepší vzájemné komunikace mezi úřady a sdílení informací (např. mezi pracovišti Odboru azylové a migrační politiky a pracovišti Úřadu práce ČR).

DOPORUČENÍ

Zajistit řádná vstupní a průběžná **školení úředníků** a dalších pracovníků tak, aby byli dostatečně odborně připraveni profesionálně vykonávat svůj úřad, efektivně řešit s tím související situace a poskytovat informace, poradenství a pomoc zaměstnavatelům i zahraničním zaměstnancům.

Akreditovat vzdělávací programy pro zaměstnance veřejné správy, kteří přicházejí do styku s cizinci.

Posilovat **jazykovou vybavenost** úředníků a **kapacity tlumočnicků**.

Digitalizovat/elektronizovat procesy související s pracovní migrací. Zavést on-line nástroje (informační systémy) v rámci hlášení na ČSSZ, Schengenských víz a Zaměstnanecké karty, včetně funkcionality sledování stavu procesu. Analyzovat možnosti elektronizace dalších procesů a zavést elektronizaci, kde to bude vhodné.

Sledovat a analyzovat případy **nejednotnosti postupů** úřadů v identických situacích. Iniciovat kroky k nápravě a zajištění unifikace procesu a způsobu rozhodování.

Posilovat **vzájemnou propojenost úřadů** při komunikaci, sdílení informací a podkladů.

4.3 Informační podpora a poradenství zaměstnavatelům a zahraničním pracovníkům

- Časté novely a obecně dnes již velká složitost zákona o pobytu cizinců a pracovněprávních předpisů, v kombinaci s reformou programů na zaměstnávání cizinců, s sebou přináší **komplikace s orientací a sledováním všech souvisejících změn**.
- Experti z různých typů oslovených organizací vnímají jako problém **nedostatečnou informovanost cizinců a českých zaměstnavatelů** o možnostech, právech, povinnostech a postupech spojených se zaměstnáváním cizinců v České republice. Například na neziskové organizace se opakovaně obracejí zaměstnavatelé se žádostmi o poradenství v otázkách zaměstnávání cizinců. **Význam kvalifikovaného poradenství** v oblasti zaměstnávání cizinců **roste** v souvislosti s přílivem pracovních migrantů do České republiky, ale i v souvislosti s více klientsky orientovaným přístupem v konkurenčních ekonomikách.
- Podle Výboru pro práva cizinců Rady vlády pro lidská práva existují konkrétní **rizika vyplývající z nedostatečné informovanosti aktérů** spočívající zejména v prodlužování procesu získávání zahraničních zaměstnanců nebo dokonce v porušování pracovněprávních povinností a postupů z neznalosti, nikoliv úmyslně.
- Výbor pro práva cizinců zdůraznil, že cizinci často **neznají své povinnosti ani svá práva**. Budoucí zaměstnanci by měli být dostatečně informováni již v **zemi původu**, a to takovým způsobem, aby k nim informace skutečně pronikly. Dostatečné informace mohou pomoci například tím, že se úplně nebo alespoň převážně odstraní podvodní zprostředkovatelé, což zvýší dostupnost potřebné pracovní síly pro solidní zaměstnavatele. Dostatečná informovanost cizinců dále slouží jako prevence pracovní fluktuace (byly zaznamenány případy, kdy cizinci na základě nereálných slibů odešli od původního zaměstnavatele a až poté zjistili, že šlo o nepravdivé informace), prevence vykořisťování cizinců ze strany neseřízných zaměstnavatelů a jako prevence přechodu cizinců do nelegálního zaměstnávání.
- K **příčinám** tohoto problému patří podle zaměstnavatelů, Centra pro integraci cizinců a neziskových organizací chybějící či málo přehledné zdroje informací jako jsou elektronické příručky nebo státní webový portál zaměřený na poskytování poradenství o zaměstnávání cizinců. Důraz by měl být kladen na **elektronické verze** informačních materiálů, jež lze poměrně snadno aktualizovat v případě změny legislativy nebo stanovených postupů.
- Podle více oslovených expertů poskytovaným informacím **chybí uživatelská přívětivost a přehlednost**.
- Podle Centra pro integraci cizinců **edukace personalistů není plošná**, placené semináře od účasti odrazují menší firmy.

- Zástupci zaměstnavatelů by ocenili možnost osobního a/nebo distančního využití **externích kapacit**, např. právního poradce a externího překladatele pro případ, kdy podnikem využívaný překladatel není k dispozici.

DOPORUČENÍ

Zvýšit dostupnost, kvalitu a uživatelskou přívětivost informací a poradenství pro cílové skupiny zaměstnavatelů a cizinců:

- **Školení pro zaměstnavatele** zdarma v oblastech: povolení k pobytu a práci, podmínky programů na zaměstnávání cizinců, procesní posloupnost, dokumentace na straně zaměstnavatele a na straně cizince, vnitřní připravenost podniků, pracovní-lékařské služby, regionální specifikace, kulturní odlišnosti, činnosti v rámci integrace cizinců a další.
- **Produkce elektronických příruček**, zpracovaných přehledným a klientsky přívětivým jazykem, včetně **dalších podpůrných nástrojů** (např. **checklisty** kompletnosti dokumentace, checklisty způsobilosti do zařazení do programů atp.).
- Vybudování a udržování speciálního **národního portálu zaměřeného na poskytování informací o zaměstnávání cizinců** (vzorem může být např. německý „Make it in Germany“ nebo rakouský Migration.gv.at.), který na jednom místě bude nabízet potřebné informace, postupy, příručky, formuláře a další sekce jako např. kontakty nebo nejčastější otázky a odpovědi.
- Vybudování a udržování moderních nástrojů poradenství, jako např. **aplikace pro mobilní telefony**, která bude sloužit jako mobilní průvodce cizinci pro počáteční období pobytu v ČR (vzorem může německá aplikace **Arrive App**). Dalším nástrojem mohou být **instruktážní videa pro cizince**, která by byla k dispozici na zastupitelských úřadech, na výše uvedeném národním portálu, na dalších vhodných stránkách a k volnému využití dalšími aktéry trhu práce.

Zajistit **externí kapacity** pro zaměstnavatele, určené k řešení specifických otázek a situací (právní poradce, překladatel).

Zajistit organizaci **diskusních fór** zaměstnavatelů, kteří již cizince zaměstnávají, za účelem **sdílení dobré praxe**: sdílení zkušeností, tipů, rad a postupů.

4.4 Integrace v kontextu absorpčních kapacit a spolupráce s obcemi

Důležitou podmínkou úspěšnosti ekonomické migrace je dobrá integrační politika, obsahující **aktivní spolupráci** všech relevantních aktérů. **Funkční politiky integrace se zásadně podílí na tom, že se z migrace nestane pro hostitelský stát hrozba, ale přínos.** Podstatnou součástí

debaty o ekonomické migraci proto musí být i otázka **integrace** a řešení tzv. **absorpční kapacity**.

Absorpční kapacity

- Podle Sdružení pro integraci a migraci veřejná debata o potřebě pracovní síly ze zahraničí věnuje jen malou pozornost otázce absorpčních limitů území. Upozorňuje na příklad Kanady, která vnímá **ekonomickou migraci jako celek spolu s požadavky na integraci**. Kanada již předem počítá se slučováním rodin, se souvisejícími požadavky na bydlení, zdravotnictví, vzdělávání atp. Obdobně Centrum pro integraci cizinců zdůrazňuje, že navýšení kvót s sebou přinese zvýšené nároky na zdravotnictví, školství nebo sociální systém.
- Podle Oddělení národnostních menšin a cizinců (Magistrát hl. m. Prahy) je třeba o absorpčních limitech území a integrační politice diskutovat **již před příchodem cizinců**. Konstatuje, že příchod zahraničních zaměstnanců se často děje bez komplexnějšího informování obcí, přičemž právě ty nesou zásadní dopady jejich příchodu (dopady na infrastrukturu, dopravu atd).
- Sdružení pro integraci a migraci jmenuje důvody, proč se debata o absorpčních limitech území doposud vedla nedostatečně. Na jedné straně totiž **mnoho obcí** problematiku imigrace přehlíželo a **zaujímalu vůči imigraci laxní postoj**, na druhé straně **stát po obcích takovou roli ani nevyžadoval**.
- Pokud se obecní/městští úředníci nepohybují v terénu, **nemusí postřehnout existující problémy**, např. spojené s výskytem dětí cizinců bez znalosti češtiny v žákovském kolektivu, které kladou zvýšené nároky na kapacity pedagogů mateřských a základních škol.
- Zástupci města Kolín upozorňují na komplexnost problematiky integrace a na skutečnost, že úspěšná integrace vyžaduje **naplnění souhrnu podmínek**. Za zásadní pokládají přítomnost odpovědných zaměstnavatelů s dlouhodobou vizí podnikání v lokalitě, jejich angažování při integraci svých zaměstnanců do místní společnosti, otevřenou politiku města a intenzivní vzájemnou komunikaci se silnou rolí neziskových organizací.

Spolupráce

- Podle Sdružení pro integraci a migraci **je současná situace** teprve **počátkem rozvoje dialogu** o problematice integrace cizinců a propojování samosprávy s dalšími aktéry. V tomto dialogu je podle nich nedostatečně řešen dopad zvýšeného počtu cizinců na infrastrukturu nebo dopravu.
- Zástupci oslovených měst konstatují, že **nejsou systémově ustavené mechanismy pro kooperaci**. Formy spolupráce se hledají živelně. Komunikace není procesně nastavena (kompetence, povinnosti, informační toky aj.). Spolupráce funguje dobře zásluhou konkrétních aktivních jednotlivců se zájmem hledat řešení. Ze strany centrálních

orgánů není systematická ani metodická podpora. Není zpracována metodika, jak koordinovat spolupráci mezi zainteresovanými stranami v regionech, obcích, jak vytvářet informační platformy, chybí iniciativa ze strany ministerstev. Úřady práce nemají alokované kapacity na komunikaci se samosprávou v oblasti zaměstnávání cizinců.

- **Územní samosprávy nemají dostatečné kompetence ani informace.** Často nedostávají včasné a plnohodnotné informace o plánovaném příchodu zahraničních zaměstnanců, a to ani od zaměstnavatelů a jejich organizací. Pokud nemá samospráva informace předem, nepřipraví integrační politiku a opatření, nealokuje prostředky, nepožádá o dotační prostředky. V praxi pak obce řeší až následné problémy s cizinci, kterým by se dalo předejít.
- Zapojení obcí do integrace cizinců je **dobrovolné** a je na rozhodnutí samosprávy, zda integraci bude řešit. I pokud se obec integrací zabývá, noví zastupitelé mohou aktivity ukončit, což vytváří nestabilní prostředí i na úrovni obcí. Pokud se obec integraci nevěnuje, rostou problémy s ubytováním na ubytovnách, cizinci neví, jak řešit běžné životní situace, neví o dostupných službách zdarma např. ze strany neziskových organizací nebo Center pro integraci cizinců. To vytváří prostor pro pochybné organizace nabízející placené služby pochybné kvality, které často vyvíjí činnosti v oblastech s vyšším výskytem cizinců. Obce by se měly zaměřit na prevenci a předcházet vzniku problémů, jejichž řešení ex-post je velmi obtížné.
- **Zaměstnavatelé s dlouhodobou strategií podnikání** v dané lokalitě, pečující o svou dobrou image, **bývají** podle zkušeností Sdružení pro integraci a migraci **v záležitostech integrace mnohem aktivnější** než jiné podniky.
- Zástupce Oddělení národnostních menšin a cizinců (Magistrát hl. m. Prahy) je přesvědčen, že **lepší informovanost zaměstnavatelů** o problematice integrace cizinců **vede k lepšímu pochopení důležitosti integrace** a zvýšení motivace zaměstnavatelů ke spolupráci s městy a obcemi. Proto je důležité významně podpořit a posílit komunikaci mezi organizacemi zaměstnavatelů, jednotlivými zaměstnavateli, státem, municipalitami a dalšími místně působícími aktéry.
- Z hlediska kapacit pro spolupráci vnímají Centra pro integraci cizinců jako výhodu ČR existenci **krajské sítě Center**, jejichž stabilita bude dále posílena zákonným zakotvením. V některých zemích je problematika integrace víceméně ponechána na aktivitách neziskových organizací. I v ČR je role **neziskového sektoru** významná. Například v Kolíně (sídle výrobního závodu automobilky TPCA) je činnost neziskových organizací v rámci integrace cizinců městem Kolín velmi oceňována. Centra pro integraci cizinců se snaží být členy různých pracovních skupin např. v rámci setkávání municipalit.
- Centra pro integraci cizinců na druhou stranu vnímají, že v krajích **chybí tzv. expat centra**, poskytující cizincům pomoc se začleněním do místního prostředí, informační a konzultační služby (úspěšně fungují např. v Brně, na trhu působí i komerční agentury).

- Zapojení měst do aktivit integrace cizinců může být **citlivou záležitostí**, pokud je vnímáno jako politikum (nepopulární téma) nebo jako zdroj dalších nároků na financování.
- Centrum pro integraci cizinců upozorňuje na existenci **místních koncepcí integrace** cizinců např. v Praze nebo v Brně, které vznikaly v dialogu se zainteresovanými aktéry. Takové koncepce by podle názoru Centra měla mít všechna velká města.
- Nejedná se však výhradně o záležitost velkých měst. Rostoucím problémem jsou **velké průmyslové zóny**, zejména v souvislosti s **kvalitou ubytování** v případě výskytu většího množství cizinců. Kvalita ubytoven může být dostačující pro individuálně migrující pracovníky, ale v případě párů nebo celých rodin již nedostačuje.
- V rámci Programu kvalifikovaný pracovník sice existuje požadavek na **schvalování hromadných žádostí** o zahraniční pracovníky (nad 50 osob) příslušnými obcemi, avšak podle zkušeností oslovených expertů se toto opatření v praxi **míjí účinkem**; dochází k účelovému rozdělení na menší počet požadovaných pracovníků tak, aby tímto procesem podniky nemusely procházet. Nelze se proto spoléhat, že se prostřednictvím tohoto opatření obce dozví o příchodu většího množství cizinců na své území.
- Podle zkušeností Sdružení pro integraci a migraci je třeba **více propagovat příklady dobré praxe podniků**, které se na integraci svých zahraničních zaměstnanců podílejí (např. financováním jazykových kurzů, proaktivní spoluprací podniku s regionálními Centry pro integraci cizinců nebo místními neziskovými organizacemi).
- Vládní Výbor pro práva cizinců je přesvědčen, že **obce a kraje by měly být mezistupněm** mezi státem a lokální společností v tom smyslu, že by zachovávaly a skrze vlastní integrační strategie naplňovaly integrační politiku státu, kterou by ale zároveň přizpůsobily místním specifickým podmínkám.
- Experti z různých organizací a municipalit poukazují na skutečnost, že obce, města a kraje mají v oblasti ekonomické migrace jen **slabé pravomoci**. Například nejsou nijak zapojeny do dohodovacího procesu pro stanovování kvót pro ekonomickou migraci. Jejich zájmy i problémy jsou tak opomíjeny.

DOPORUČENÍ

Podporovat zapojení zaměstnavatelů do integrace cizinců jako **prvek společenské odpovědnosti podniků** (CSR).

Poskytovat **dotaçní příležitosti** pro města a obce určené na integraci cizinců. Podporovat využívání těchto nástrojů v potřebných lokalitách.

Včas vytvářet a realizovat **místní koncepce integrace cizinců** ve spolupráci se všemi důležitými stranami, včetně klíčových zaměstnavatelů a organizací zaměstnavatelů. **Systémově podporovat** tvorbu koncepcí. Nastavit **nástroje průběžného hodnocení** a případné **aktualizace** koncepcí dle situace a zkušeností. Inspirovat se existujícími příklady dobré praxe (např. Praha, Brno, Kolín). Sledovat a využívat výstupy relevantních projektů (např. projekt Města a inkluzivní strategie).

Vytvářet **kapacity** (vč. personálních) **na komunikaci** municipalit se zaměstnavateli v průmyslových zónách (např. koordinátor pro zónu).

Podporovat **sítování municipalit** při sdílení řešení, zkušeností s řešením konkrétních problémů, výměně know-how. Jakmile se ukáže, že některá obec umí řešit určitý problém, vzroste motivace ostatních obcí věnovat se tématu integrace a dojde k odtabuizování problému.

Zapojit municipality a kraje do rozhodovacích procesů v rámci ekonomické migrace s cílem nastavovat pravidla s ohledem na místní podmínky a požadavky trhu práce (např. při definování kvót nebo regionálně nedostatkových profesí).

4.5 Rodina migrujícího pracovníka

- Rodina působí u zahraničních pracovníků jako prvek **prevence sociálních problémů** (alkoholismus, kriminalita, rušení veřejného pořádku). Oslovení experti i zaměstnavatelé se shodují, že je žádoucí vytvářet podmínky jak pro přesun rodinných příslušníků zahraničních pracovníků, tak pro trvalé usídlení celých rodin.
- U cizinců s rodinou se dle zaměstnavatelů projevuje **vyšší stabilita pracovního závazku** a menší sklony k fluktuaci. Zároveň, pokud jsou single, jsou flexibilnější, ochotní přijímat více směn, jejich hlavní motivací je vydělat v omezeném čase co nejvíce peněz a vrátit se do země původu.
- Přesun celé rodiny je z hlediska integrace žádoucí, ale přibývají další cílové skupiny, které je třeba podporovat (např. děti, osoby v důchodovém věku a další ekonomicky neaktivní osoby). Přináší to **vyšší nároky na integraci a náklady pro municipality**.

- Zkušenost Center pro integraci cizinců je taková, že **část podniků neřeší registraci svých zaměstnanců-cizinců u lékaře**. Vhodným řešením je, pokud firma zajistí lékaře, u kterého jsou její zaměstnanci-cizinci registrováni a v případě potřeby je schopna zajistit tlumočníka, který cizince k lékaři doprovodí. Problémem je často naplněná kapacita lékařů. Pak je nutné jednat se zdravotními pojišťovkami, které musí konat a lékaře přidělit. S pojišťovkami často jednájí právě Centra pro integraci cizinců.
- Pokud stát deklaruje, že migraci rodin vítá, měl by být otevřenější (např. omezit restriktivní požadavky na příjem cizince). Také 6měsíční podmínka zaměstnání v ČR je nepřiměřená, dostačující by byla 3měsíční podmínka zaměstnání v rámci Schengenského víza tak, aby pobyt dítěte s rodičem mohl plynule navazovat na bezvízový 90denní pobyt dítěte, pokud má biometrický pas. Odstranilo by se tak zbytečné vyřizování dlouhodobého víza (na překlenutí 6měsíční podmínky) a dítě by tak rovnou získalo dlouhodobý pobyt. Celý proces by se tak zjednodušil, ušetřily by se výdaje zaměstnanců a státu spojené s vyřizováním dlouhodobého víza.
- Pokud se na cizince nevztahuje český systém veřejného zdravotního pojištění, musí si pro pobyt v ČR uzavřít komerční zdravotní pojištění. Na rodinné příslušníky se veřejné zdravotní pojištění nevztahuje (dokud nemají dlouhodobý pobyt). V praxi to vede k tomu, že neřeší zdravotní problémy průběžně, ale až po získání dlouhodobého pobytu, což je v konečném důsledku spojeno s vyššími náklady pro systém než průběžná péče a prevence (fenomén je nazýván „syndrom zdravého migranta“).

Vzdělávání

- Jedním z doprovodných jevů imigrace je postupně se zvyšující zapojení cizinců do formálního vzdělávání v České republice. Na úrovni od předškolního až po středoškolské vzdělávání tedy dopadá na obce a kraje, jako zřizovatele škol. Základním předpokladem úspěšné integrace je znalost místního jazyka.
- Oddělení národnostních menšin a cizinců (Magistrát hl. m. Prahy) upozornilo na problém dopadu přítomnosti dětí cizinců na fungování škol. Jednak jde o kapacitní problém, jednak se v důsledku aktuálního nastavení školského systému v běžných kolektivech vyskytují děti cizinců bez základních znalostí češtiny.
- Školy jsou sice povinny se o tyto žáky postarat, ředitelé škol však poukazují na nevytváření vhodných podmínek, chybějící metodiky a finance. Stávající postupy jsou pokládány za složité.
- V této souvislosti upozornil Magistrát hl. m. Prahy na obecnější poznatek: znalost češtiny má významný vliv na prospěch žáků a jejich dosažené vzdělání. Tím vzniká potenciální přínos pro zaměstnavatele. ČR však potenciál dětí cizinců nevyužívá dostatečně. Nezbytná je vyšší úroveň kooperace mezi územní samosprávou, institucemi veřejné správy a zaměstnavateli, specificky zaměřená na vzdělávání, například formou podnikatelské podpory společných programů se školami, zaměřených na vzdělávání dětí i dospělých cizinců.

- Systémově musí problémy škol řešit Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, protože dotační programy Ministerstva vnitra ČR pro obce nejsou určeny školám.

DOPORUČENÍ

Zapojovat do dialogu k ekonomické migraci nevládní organizace a využívat jejich zkušeností z terénu.

Převzít úspěšné modely integračních kurzů ze zahraničí.

Udržovat rozvojové programy a další nástroje podpory vzdělávání dětí cizinců ve školách (např. zjednodušené šablony). Určovat disponibilní kapacity a zdroje úměrné očekávaným absorpčním potřebám příslušných lokalit.

Vytvořit podmínky pro zavedení institutu nultého ročníku pro žáky-cizince, nutného pro osvojení češtiny v rozsahu umožňujícím jejich zařazení do běžné výuky.

4.6 Další doporučení

Uznávání vzdělání

Zástupce Oddělení národnostních menšin a cizinců (Magistrát hl. m. Prahy) poukázal na náročnost a často i nejistý výsledek procesu nostrifikace. Výsledkem obav z komplikovanosti a nepředvídatelnosti požadavků je ztráta potenciální kvalifikované pracovní síly pro ČR. Konkrétním uvedeným příkladem byl lékař, který v České republice řídí autobus.

Na druhou stranu, řidiči autobusů patří v České republice mezi nedostatkové profese. Dopravní společnosti se na pozice řidičů autobusů snaží získávat zahraniční uchazeče. Aby se proces získání kvalifikovaných řidičů usnadnil, navrhují zaměstnavatelé zjednodušení administrativy a zrychlení procesu na jeden měsíc, prostřednictvím uznávání profesního školení, zdravotní způsobilosti a psychologického vyšetření v zemi původu. Pozice řidiče autobusu profesionála je v současnosti specifická tím, že po obdržení zaměstnanecké karty trvá minimálně ještě další 2 měsíce, než může být pracovník nasazen do provozu. Celková doba trvání procesu od vyhledání pracovníka po jeho nasazení do provozu je 6-10 měsíců (pozn. vyjádření zaměstnavatele bylo získáno před zavedením změn, které přinesla novela zákona o pobytu cizinců, platná od 16. 7. 2019).

Obecně zaměstnavatelé doporučovali dále zlepšovat podmínky pro uznávání kvalifikací, ať už formou možnosti složení zkoušek o profesní způsobilosti podle české legislativy nebo formou plné akceptace profesní způsobilosti získané v zahraničí (viz příklad profesionálních řidičů uvedený výše).

DOPORUČENÍ

Identifikovat příležitosti k zefektivnění uznávání zahraničního vzdělání. Identifikovat možnosti a ověřit realizovatelnost opatření zaměřených na konkrétní povolání (např. možnost uzavírání dvoustranných dohod o automatickém uznávání profesní způsobilosti s konkrétními státy pro konkrétní profese).

Pracovní agentury

Specifickou a zároveň velmi významnou roli v ekonomické migraci hrají pracovní agentury. Předvýběr prováděný agenturami v zemi původu uchazečů je jedním z předpokladů efektivního získávání kvalifikovaných pracovníků českými zaměstnavateli. Cíloví zaměstnavatelé často neumí nebo nechtějí provádět nábor v zahraničí sami, a proto spolupracují s místními agenturami nebo s místními pobočkami nadnárodních agentur. Zároveň platí, že se stále vyskytují nekalé praktiky ze strany nepoctivých agentur, které vybírají dvojí poplatky – od zaměstnavatele i od uchazeče o zaměstnání. Zavedení kaucí sice posílilo silné agentury, ale problém s neseříznými agenturami neodstranilo. Kauce byly likvidační pro sice malé, ale často řádně fungující agentury. Dalším tématem je problematika tzv. zastřehého agenturního zaměstnávání cizinců v České republice, konkurující řádným zaměstnavatelům a agenturám (pracovní poměr je nahrazen např. smlouvou o dílo).

DOPORUČENÍ

Podrobněji se zaměřit na problematiku pracovních agentur, např. formou samostatné studie o jejich postavení a možné změně nastavení legislativy a procesních požadavků vůči pracovním agenturám v kontextu řízené ekonomické migrace.

4.7 Souhrn doporučení k procesním a legislativním úpravám

Souhrn všech doporučení k procesním a legislativním úpravám, uvedených v kapitolách 4.1. až 4.6. obsahuje Tabulka 4.

Tabulka 4: Souhrn doporučení k procesním a legislativním úpravám

Souhrn doporučení k procesním a legislativním úpravám	
1. Programy řízené ekonomické migrace a víza	
Umožnit vyřizování dlouhodobého víza/zaměstnanecké karty z území České republiky.	
Při nastavování parametrů migrační politiky přihlížet ke zkušenostem zaměstnavatelů a dalších aktérů, podílejících se na integraci cizinců jednotlivých národností. Zkušenosti zohledňovat např. při stanovování kvót – zvážit otevřenější přístup pro adaptabilnější národnosti a země.	
Vyhodnotit aktuální požadavky na rozsah dokumentace a formálních náležitostí příloh k žádosti o zařazení do programů a zvážit možná zjednodušení. Zavést jazykové mutace nejčastěji používaných formulářů.	
Zpracovat přehled povinností zaměstnavatelů formou checklistu. Zpracovat přehled nejčastějších pochybení na straně zaměstnavatelů (na základě zkušeností terénních pracovníků garantujících organizací), zařadit do školení. Zpracovat a průběžně rozšiřovat seznam často kladených otázek (FAQ).	
Zvýšit informovanost firem o povinnosti vložit do sbírky listin účetní závěrky firmy a o tom, že splnění povinnosti je jednou z podmínek pro zařazení do programů.	
Navyšovat kapacity pracovníků přijímajících žádosti o zaměstnanecké karty na zastupitelských úřadech v zemích zařazených do programů řízené ekonomické migrace.	
2. Profesionální, digitalizovaný a předvídatelný úřad	
Zajistit řádná vstupní a průběžná školení úředníků a dalších pracovníků tak, aby byli dostatečně odborně připraveni profesionálně vykonávat svůj úřad, efektivně řešit s tím související situace a poskytovat informace, poradenství a pomoc zaměstnavatelům i zahraničním zaměstnancům.	
Akreditovat vzdělávací programy pro zaměstnance veřejné správy, kteří přicházejí do styku s cizinci.	
Posilovat jazykovou vybavenost úředníků a kapacity tlumočnicků.	
Digitalizovat/elektronizovat procesy související s pracovní migrací. Zavést on-line nástroje (informační systémy) v rámci hlášení na ČSSZ, Schengenských víz a Zaměstnanecké karty, včetně funkcionality sledování stavu procesu. Analyzovat možnosti elektronizace dalších procesů a zavést elektronizaci, kde to bude vhodné.	
Sledovat a analyzovat případy nejednotnosti postupů úřadů v identických situacích. Iniciovat kroky k nápravě a zajištění unifikace procesu a způsobu rozhodování.	
Posilovat vzájemnou propojenost úřadů při komunikaci, sdílení informací a podkladů.	

3. Informační podpora a poradenství zaměstnavatelům a zahraničním pracovníkům

Zvýšit dostupnost, kvalitu a uživatelskou přívětivost informací a poradenství pro cílové skupiny zaměstnavatelů a cizinců:

- Školení pro zaměstnavatele zdarma v oblastech: povolení k pobytu a práci, podmínky programů na zaměstnávání cizinců, procesní posloupnost, dokumentace na straně zaměstnavatele a na straně cizince, vnitřní připravenost podniků, pracovně-lékařské služby, regionální specifika, kulturní odlišnosti, činnosti v rámci integrace cizinců a další.
- Produkce elektronických příruček, zpracovaných přehledným a klientsky přívětivým jazykem, včetně dalších podpůrných nástrojů (např. checklisty kompletnosti dokumentace, checklisty způsobilosti do zařazení do programů atp.).
- Vybudování a udržování speciálního národního portálu zaměřeného na poskytování informací o zaměstnávání cizinců (vzorem může být např. německý „Make it in Germany“ nebo rakouský Migration.gv.at.), který na jednom místě bude nabízet potřebné informace, postupy, příručky, formuláře a další sekce jako např. kontakty nebo nejčastější otázky a odpovědi.
- Vybudování a udržování moderních nástrojů poradenství, jako např. aplikace pro mobilní telefony, která bude sloužit jako mobilní průvodce cizinci pro počáteční období pobytu v ČR (vzorem může německá aplikace Arrive App). Dalším nástrojem mohou být instruktážní videa pro cizince, která by byla k dispozici na zastupitelských úřadech, na výše uvedeném národním portálu, na dalších vhodných stránkách a k volnému využití dalšími aktéry trhu práce.

Zajistit externí kapacity pro zaměstnavatele, určené k řešení specifických otázek a situací (právní poradce, překladatel).

Zajistit organizaci diskusních fór zaměstnavatelů, kteří již cizince zaměstnávají, za účelem sdílení dobré praxe: sdílení zkušeností, tipů, rad a postupů.

Souhrn doporučení k procesním a legislativním úpravám

4. Integrace v kontextu absorpčních kapacit a spolupráce s obcemi

Podporovat zapojení zaměstnavatelů do integrace cizinců jako prvek společenské odpovědnosti podniků (CSR).

Poskytovat dotační příležitosti pro města a obce určené na integraci cizinců. Podporovat využívání těchto nástrojů v potřebných lokalitách.

Včas vytvářet a realizovat místní koncepce integrace cizinců ve spolupráci se všemi důležitými stranami, včetně klíčových zaměstnavatelů a organizací zaměstnavatelů. Systémově podporovat tvorbu koncepcí. Nastavit nástroje průběžného hodnocení a případné aktualizace koncepcí dle situace a zkušeností. Inspirovat se existujícími příklady dobré praxe (např. Praha, Brno, Kolín). Sledovat a využívat výstupy relevantních projektů (např. projekt Města a inkluzivní strategie).

Vytvářet kapacity (vč. personálních) na komunikaci municipalit se zaměstnavateli v průmyslových zónách (např. koordinátor pro zónu).

Podporovat síťování municipalit při sdílení řešení, zkušeností s řešením konkrétních problémů, výměně know-how. Jakmile se ukáže, že některá obec umí řešit určitý problém, vzroste motivace ostatních obcí věnovat se tématu integrace a dojde k odtabuizování problému.

Zapojit municipality a kraje do rozhodovacích procesů v rámci ekonomické migrace s cílem nastavovat pravidla s ohledem na místní podmínky a požadavky trhu práce (např. při definování kvót nebo regionálně nedostatkových profesí).

5. Rodina migrujícího pracovníka

Zapojovat do dialogu k ekonomické migraci nevládní organizace a využívat jejich zkušeností z terénu.

Převzít úspěšné modely integračních kurzů ze zahraničí.

Udržovat rozvojové programy a další nástroje podpory vzdělávání dětí cizinců ve školách (např. zjednodušené šablony). Určovat disponibilní kapacity a zdroje úměrné očekávaným absorpčním potřebám příslušných lokalit.

Vytvořit podmínky pro zavedení institutu nultého ročníku pro žáky-cizince, nutného pro osvojení češtiny v rozsahu umožňujícím jejich zařazení do běžné výuky.

6. Další doporučení

Identifikovat příležitosti k zefektivnění uznávání zahraničního vzdělání. Identifikovat možnosti a ověřit realizovatelnost opatření zaměřených na konkrétní povolání (např. možnost uzavírání dvoustranných dohod o automatickém uznávání profesní způsobilosti s konkrétními státy pro konkrétní profese).

Podrobněji se zaměřit na problematiku pracovních agentur, např. formou samostatné studie o jejich postavení a možné změně nastavení legislativy a procesních požadavků vůči pracovním agenturám v kontextu řízené ekonomické migrace.

Zdroj: TREXIMA.