



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR

Analytická studie dopadů ekonomické migrace
na ekonomický vývoj ČR



2019 © TREXIMA, spol. s r.o.

Obsah

SEZNAM OBRÁZKŮ	5
SEZNAM TABULEK	9
ÚVOD	10
1 MIGRACE DO ČESKÉ REPUBLIKY	12
1.1 VÝVOJ IMIGRACE.....	12
1.2 DEMOGRAFICKÁ STRUKTURA CIZINCŮ V ČR	15
1.3 EKONOMICKÁ AKTIVITA CIZINCŮ V ČR	17
1.4 REGIONÁLNÍ STRUKTURA CIZINCŮ V ČR	19
2 CIZINCI V POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCŮ.....	24
2.1 AKTUÁLNÍ STAV	24
2.2 VÝVOJ PRACOVNÍ MIGRACE DO ČR	27
2.3 CHARAKTERISTIKY CIZINCŮ ZAMĚSTNANÝCH VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR	32
2.3.1 <i>Pohlaví</i>	33
2.3.2 <i>Věk</i>	33
2.3.3 <i>Vzdělání</i>	36
2.3.4 <i>Odvětví</i>	36
2.3.5 <i>Kraje ČR</i>	39
2.3.6 <i>Zaměstnání</i>	42
2.3.7 <i>Fluktuace zaměstnanců</i>	42
2.3.8 <i>Odpracovaná doba</i>	42
2.4 ÚROVEŇ ODMĚŇOVÁNÍ.....	46
2.4.1 <i>Méně vyspělé země</i>	47
2.4.2 <i>Vyspělé země</i>	49
3 POSTAVENÍ FIREM ZAMĚSTNÁVAJÍCÍCH CIZINCE V NÁRODNÍM HOSPODÁŘSTVÍ	51
3.1 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ PŘÍSTUP FIREM K ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ	51
3.2 KVALIFIKAČNÍ STRUKTURA CIZINCŮ	54
3.3 PRODUKTIVITA PRÁCE	55
3.4 JEDNOTKOVÉ NÁKLADY PRÁCE	59
3.5 HOSPODÁŘSKÝ VÝSLEDEK.....	61
4 ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM CIZINCŮ V ČR.....	64
4.1 POPIS ŠETŘENÍ A STRUKTURA RESPONDENTŮ	64
4.2 RESPONDENTI NEZAMĚSTNÁVAJÍCÍ CIZINCE	67
4.3 OBECNÉ ZKUŠENOSTI SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM CIZINCŮ.....	68
4.4 ZKUŠENOSTI S CIZINCI Z JEDNOTLIVÝCH ZEMÍ	72
4.4.1 <i>Méně vyspělé rozvojové země</i>	75
4.4.2 <i>Méně vyspělé tranzitivní země</i>	78
4.4.3 <i>Méně vyspělé země v rámci EU/EHP</i>	84

4.4.4	<i>Vyspělé země v rámci EU/EHP</i>	91
4.4.5	<i>Vyspělé země mimo EU/EHP</i>	93
4.5	BUDOUCÍ PLÁNY	95
4.6	NEDOSTATEK PRACOVNÍ SÍLY	99
ZÁVĚR		104
PŘÍLOHA 1 – KRABICOVÝ GRAF		106
PŘÍLOHA 2 – TABULKOVÁ ČÁST		107
PŘÍLOHA 3 – OBRÁZKOVÁ ČÁST		113

Seznam obrázků

Obrázek 1.1: Demografický vývoj v ČR v letech 1990-2018.....	13
Obrázek 1.2: Vývoj počtu cizinců v ČR v letech 2008-2018.....	13
Obrázek 1.3: Struktura cizinců v ČR podle typu pobytu v letech 2008-2018.....	14
Obrázek 1.4: Nejčastější země původu cizinců žijících v ČR (2018)	15
Obrázek 1.5: Struktura cizinců žijících v ČR podle věku a pohlaví (2018).....	16
Obrázek 1.6: Struktura cizinců žijících v ČR podle věku a pohlaví (2018).....	16
Obrázek 1.7: Struktura cizinců z vybraných zemí podle pohlaví (2018)	17
Obrázek 1.8: Struktura cizinců z vybraných zemí podle typu ekonomické aktivity (2018).....	18
Obrázek 1.9: Zaměstnaní a bydlící cizinci v ČR (2018).....	19
Obrázek 1.10: Regionální struktura cizinců (okresy ČR, 2018)	20
Obrázek 1.11: Vývoj počtu cizinců v okresech mezi roky 2008 a 2018 (ČR, 2018)	21
Obrázek 1.12: Regionální struktura nejčteněji zastoupených občanství (počet cizinců v okresech ČR k 31. 12. 2018).....	22
Obrázek 2.1: Struktura zaměstnanců ve mzdové sféře ČR podle státního občanství v roce 2018	24
Obrázek 2.2: Struktura zaměstnanců v platové sféře ČR podle státního občanství v roce 2018	25
Obrázek 2.3: Struktura cizinců zaměstnaných ve mzdové sféře ČR v roce 2018 podle krajů	26
Obrázek 2.4: Struktura cizinců zaměstnaných v platové sféře ČR v roce 2018 podle krajů	26
Obrázek 2.5: Struktura cizinců pracujících ve mzdové a platové sféře ČR v roce 2012 a 2018.....	27
Obrázek 2.6: Vývoj počtu Slováků pracujících v ČR v letech 2012 až 2018.....	28
Obrázek 2.7: Vývoj počtu Ukrajinců pracujících v ČR v letech 2012 až 2018.....	29
Obrázek 2.8: Vývoj počtu Poláků pracujících v ČR v letech 2012 až 2018.....	30
Obrázek 2.9: Vývoj počtu Bulharů pracujících v ČR v letech 2012 až 2018.....	30
Obrázek 2.10: Vývoj počtu Rusů pracujících v ČR v letech 2012 až 2018.....	31
Obrázek 2.11: Vývoj počtu Rumunů pracujících v ČR v letech 2012 až 2018.....	31

<i>Obrázek 2.12: Struktura cizinců zaměstnaných v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a pohlaví</i>	<i>34</i>
<i>Obrázek 2.13: Věková struktura cizinců zaměstnaných v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství</i>	<i>35</i>
<i>Obrázek 2.14: Struktura cizinců zaměstnaných v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a vzdělání.....</i>	<i>37</i>
<i>Obrázek 2.15: Struktura cizinců zaměstnaných v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a odvětvových sektorů.....</i>	<i>38</i>
<i>Obrázek 2.16: Struktura cizinců z méně vyspělých zemí zaměstnaných v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle krajů.....</i>	<i>39</i>
<i>Obrázek 2.17: Struktura cizinců z vyspělých zemí zaměstnaných v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle krajů.....</i>	<i>41</i>
<i>Obrázek 2.18: Struktura cizinců pracujících v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a charakteru zaměstnání.....</i>	<i>43</i>
<i>Obrázek 2.19: Stabilita a fluktuace cizinců zaměstnaných ve mzdové sféře ČR v roce 2018 podle státního občanství</i>	<i>44</i>
<i>Obrázek 2.20: Měsíční odpracovaná doba podle státního občanství v roce 2018</i>	<i>45</i>
<i>Obrázek 2.21: Diferenciace hrubé měsíční mzdy Čechů a cizinců (mzdová sféra ČR, 2018)</i>	<i>46</i>
<i>Obrázek 2.22: Diferenciace hrubé měsíční mzdy cizinců z méně vyspělých zemí (mzdová sféra ČR, 2018)</i>	<i>47</i>
<i>Obrázek 2.23: Diferenciace hrubé měsíční mzdy cizinců z vyspělých zemí v roce 2018</i>	<i>49</i>
<i>Obrázek 3.1: Struktura ekonomických subjektů podle vlastnictví a přístupu k zaměstnávání cizinců (mzdová sféra ČR, 2017).....</i>	<i>52</i>
<i>Obrázek 3.2: Struktura ekonomických subjektů podle vlastnictví, velikosti a přístupu k zaměstnávání cizinců (mzdová sféra ČR, 2017).....</i>	<i>53</i>
<i>Obrázek 3.3: Struktura cizinců podle kvalifikačních požadavků v zaměstnání v ekonomických subjektech v domácím a zahraničním vlastnictví (mzdová sféra ČR, 2018)</i>	<i>54</i>
<i>Obrázek 3.4: Hlavní třídy zaměstnání cizinců v ekonomických subjektech v domácím a zahraničním vlastnictví (mzdová sféra ČR, 2018).....</i>	<i>55</i>
<i>Obrázek 3.5: Produktivita práce v ekonomických subjektech podle počtu zaměstnaných cizinců (mzdová sféra ČR, 2017)</i>	<i>57</i>

<i>Obrázek 3.6: Produktivita práce v ekonomických subjektech podle přístupu k zaměstnávání cizinců a vlastnictví (mzdová sféra ČR, 2017).....</i>	<i>58</i>
<i>Obrázek 3.7: Jednotkové náklady práce v ekonomických subjektech podle počtu zaměstnaných cizinců (mzdová sféra ČR, 2017).....</i>	<i>60</i>
<i>Obrázek 3.8: Jednotkové náklady práce v ekonomických subjektech podle přístupu k zaměstnávání cizinců a vlastnictví (mzdová sféra ČR, 2017).....</i>	<i>61</i>
<i>Obrázek 3.9: Hospodářský výsledek v ekonomických subjektech podle počtu zaměstnaných cizinců (mzdová sféra ČR, 2017).....</i>	<i>62</i>
<i>Obrázek 3.10: Hospodářský výsledek v ekonomických subjektech podle přístupu k zaměstnávání cizinců a vlastnictví (mzdová sféra ČR, 2017).....</i>	<i>63</i>
<i>Obrázek 4.1: Struktura respondentů podle velikosti, vlastnictví a odvětví</i>	<i>65</i>
<i>Obrázek 4.2: Struktura respondentů podle zaměstnávání cizinců</i>	<i>66</i>
<i>Obrázek 4.3: Struktura respondentů zaměstnávajících v posledních 2 letech cizince podle velikosti, vlastnictví a odvětví.....</i>	<i>66</i>
<i>Obrázek 4.4: Důvody nezaměstnávání cizinců</i>	<i>67</i>
<i>Obrázek 4.5: Důvody zaměstnávání cizinců</i>	<i>69</i>
<i>Obrázek 4.6: Formy zprostředkování zaměstnanců, pobytových oprávnění a speciálních režimů/projektů pro urychlení nástupu cizinců</i>	<i>70</i>
<i>Obrázek 4.7: Předcházení nevýhodám v zaměstnávání cizinců</i>	<i>71</i>
<i>Obrázek 4.8: Země původu cizinců zaměstnaných u respondentů šetření.....</i>	<i>72</i>
<i>Obrázek 4.9: Výhody zaměstnávání cizinců z Indie</i>	<i>75</i>
<i>Obrázek 4.10: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Indie</i>	<i>76</i>
<i>Obrázek 4.11: Výhody zaměstnávání cizinců z Mongolska</i>	<i>77</i>
<i>Obrázek 4.12: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Mongolska</i>	<i>77</i>
<i>Obrázek 4.13: Výhody zaměstnávání cizinců z Kazachstánu.....</i>	<i>79</i>
<i>Obrázek 4.14: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Kazachstánu.....</i>	<i>79</i>
<i>Obrázek 4.15: Výhody zaměstnávání cizinců z Ruska.....</i>	<i>80</i>
<i>Obrázek 4.16: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Ruska.....</i>	<i>81</i>

<i>Obrázek 4.17: Výhody zaměstnávání cizinců z Ukrajiny.....</i>	<i>82</i>
<i>Obrázek 4.18: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Ukrajiny.....</i>	<i>83</i>
<i>Obrázek 4.19: Výhody zaměstnávání cizinců z Bulharska</i>	<i>85</i>
<i>Obrázek 4.20: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Bulharska</i>	<i>86</i>
<i>Obrázek 4.21: Výhody zaměstnávání cizinců z Maďarska.....</i>	<i>87</i>
<i>Obrázek 4.22: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Maďarska.....</i>	<i>88</i>
<i>Obrázek 4.23: Výhody zaměstnávání cizinců z Polska.....</i>	<i>89</i>
<i>Obrázek 4.24: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Polska.....</i>	<i>90</i>
<i>Obrázek 4.25: Výhody zaměstnávání cizinců z Německa</i>	<i>91</i>
<i>Obrázek 4.26: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Německa</i>	<i>92</i>
<i>Obrázek 4.27: Výhody zaměstnávání cizinců z USA</i>	<i>94</i>
<i>Obrázek 4.28: Nevýhody zaměstnávání cizinců z USA</i>	<i>95</i>
<i>Obrázek 4.29: Plány respondentů v příštích 2 letech zaměstnávat cizince ze třetích zemí v závislosti na dosavadním přístupu k zaměstnávání cizinců</i>	<i>96</i>
<i>Obrázek 4.30: Plány respondentů v příštích 2 letech zaměstnávat cizince ze třetích zemí podle velikosti firmy, vlastnictví a odvětví.....</i>	<i>97</i>
<i>Obrázek 4.31: Zájem respondentů zaměstnávat cizince ze třetích zemí na pomocné práce podle dosavadního zaměstnávání cizinců</i>	<i>98</i>
<i>Obrázek 4.32: Zájem respondentů zaměstnávat cizince ze třetích zemí na pomocné práce podle velikosti firmy, vlastnictví a odvětví.....</i>	<i>99</i>
<i>Obrázek 4.33: Nedostatek pracovní síly u respondentů podle přístupu k zaměstnávání cizinců</i>	<i>100</i>
<i>Obrázek 4.34: Nedostatek pracovní síly podle velikosti firmy, vlastnictví a odvětví</i>	<i>101</i>

Seznam tabulek

<i>Tabulka 2.1: Počet cizinců pracujících v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství</i>	<i>32</i>
<i>Tabulka 2.2: Medián hrubé měsíční mzdy Čechů a cizinců z méně vyspělých zemí u konkrétních zaměstnání (mzdová sféra ČR, 2018)</i>	<i>48</i>
<i>Tabulka 2.3: Medián hrubé měsíční mzdy Čechů a cizinců z USA ve vybraných zaměstnáních (mzdová sféra ČR, 2018)</i>	<i>50</i>
<i>Tabulka 4.1: Výhody a nevýhody v zaměstnávání cizinců sledované v rámci šetření</i>	<i>73</i>
<i>Tabulka 4.2: Kulturní rozdíly sledované v rámci šetření</i>	<i>74</i>
<i>Tabulka 4.3: Nedostatek pracovní síly u respondentů podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO.....</i>	<i>102</i>
<i>Tabulka 4.4: Počet volných pracovních míst podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO a velikosti firmy</i>	<i>103</i>

Úvod

Efektivní **ekonomická migrace** musí mít jasně stanovená **pravidla**. Tato pravidla by měla **zohledňovat aktuální makroekonomickou situaci** a zároveň by měla být nastavena tak, aby **respektovala budoucí směřování celé společnosti** ze socio-demografického hlediska. Nastavení pravidel, podle kterých by byla ekonomická migrace řízena, by mělo jednoznačně vycházet z principů politiky založené na důkazech (*evidence-based policy*), neboť pouze na základě **relevantních hodnověrných datových zdrojů** mohou být zhodnoceny výhody a nevýhody zaměstnávání cizinců v ČR. Tato studie bude proto respektovat uvedené zásady a posoudí pomocí kvalitních datových podkladů aktuální stav v oblasti imigrace do České republiky i funkčnost aktuálních pravidel ekonomické migrace z pohledu podniků.

Cílem studie je poskytnout reálný obraz **dopadů ekonomické migrace na vývoj české ekonomiky** a potažmo i **celé společnosti**. Na základě údajů získaných ze šetření zaměstnavatelů a dalších etablovaných datových zdrojů bude zhodnoceno zaměstnávání cizinců v širších souvislostech nejen **z hlediska firem**, které cizince zaměstnávají, ale i **z hlediska pracovní síly** (např. úrovně odměňování či fluktuace). Jinými slovy je hlavním cílem studie **poukázat na mýty a nepravdy**, které ve sledované oblasti v současné době v České republice panují, a **kvantifikovat** možné **celospolečenské přínosy** zaměstnávání cizinců v případě, kdy je nábor cizích zaměstnanců prováděn na základě jasných a zároveň citlivě nastavených pravidel.

Studie se bude věnovat **vývoji imigrace do České republiky** v posledních letech. Významná část studie bude zaměřena na **skupinu cizinců – zaměstnanců**. Velká pozornost bude věnována socio-demografické a regionální struktuře cizinců. Na základě reálných dat bude dále zhodnoceno, v jakých **odvětvích** cizinci pracují, jaký typ firem je zaměstnává či na jakých **pozicích** pracují nejčastěji jednotlivé národnosti. Postavení cizinců na českém trhu práce bude hodnoceno i z hlediska úrovně jejich **odměňování**, délky **pracovní doby** či **stability** v podniku (fluktuace).

Důležitou součástí studie bude i **analýza postavení firem**, které zaměstnávají cizince, v národním hospodářství. Cílem bude podchytit **rozdíly v produktivitě práce** mezi firmami s ryze českými zaměstnanci a firmami zaměstnávajícími i cizince. V souvislosti s produktivitou práce bude sledován i podíl přidané hodnoty, který firmy alokují na odměnu za práci, a vliv na hospodářský výsledek. Pro dokreslení aktuální situace na trhu práce bude provedeno **dotazníkové šetření** mezi zaměstnavateli. Dotazník se bude týkat **zkušeností zaměstnavatelů** se zaměstnáváním cizinců, zkušeností s různými **formami najímání** cizinců a **důvodů**, které firmy k rozhodnutí zaměstnávat cizince vedly. Firmy budou dotazovány i na **budoucí plány** v oblasti zaměstnávání cizinců.

Struktura studie bude následující. **První kapitola** bude shrnovat vývoj imigrace do České republiky v posledních letech a hodnotit počet a strukturu cizinců v socio-demografickém a regionálním členění. **Druhá kapitola** bude zaměřena na skupinu cizinců – zaměstnanců. Bude zhodnoceno, v jakých sektorech a odvětvích cizinci pracují, v jakých krajích či na jakých

pozicích pracují nejčastěji jednotlivé národnosti (zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO). Pozornost bude věnována i struktuře zaměstnanců-cizinců podle pohlaví a věku. Celkové postavení na českém trhu práce bude analyzováno pomocí úrovně odměňování, délky pracovní doby a stability v podniku (fluktuace). **Třetí kapitola** bude věnována identifikaci typického podniku, který zaměstnává v České republice cizince. V kapitole budou podchyceny rozdíly v produktivitě práce mezi firmami s ryze s českými zaměstnanci a firmami zaměstnávajícími i cizince. Sledovány budou rovněž rozdíly v podílu mezd na přidané hodnotě a ziskovost v obou typech firem. Na třetí kapitolu naváže **kapitola čtvrtá**, ve které budou interpretovány výsledky šetření mezi zaměstnavateli. V rámci této kapitoly budou popsány zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním cizinců. **V závěru** budou shrnuta hlavní zjištění analýzy.

1 Migrace do České republiky

Výhody a nevýhody spojené se zaměstnáváním cizinců v České republice úzce souvisí jak se zvyklostmi, které panují v zemi původu dané osoby, tak s potřebami, které daný cizinec potřebuje naplnit prostřednictvím imigrace do České republiky. Z hlediska integrace cizinců do české společnosti hraje velkou roli i demografická a regionální struktura cizinců. Z tohoto důvodu bude následující kapitola věnována souhrnnému pohledu na cizince žijící v České republice, přičemž budou **popsány hlavní aspekty**, které pak **hrají roli i z hlediska zaměstnanosti** (ať už s ohledem na stabilitu v zaměstnání, snahu se více integrovat mezi české zaměstnance či spokojenost s úrovní mzdy a rozsahem pracovní doby). Kapitola bude postupně věnována vývoji počtu cizinců žijících v České republice, identifikaci nejčastějších zemí původu, demografické struktury cizinců pobývajících na území České republiky, ekonomické aktivitě cizinců na českém trhu práce a v neposlední řadě i regionální struktuře.

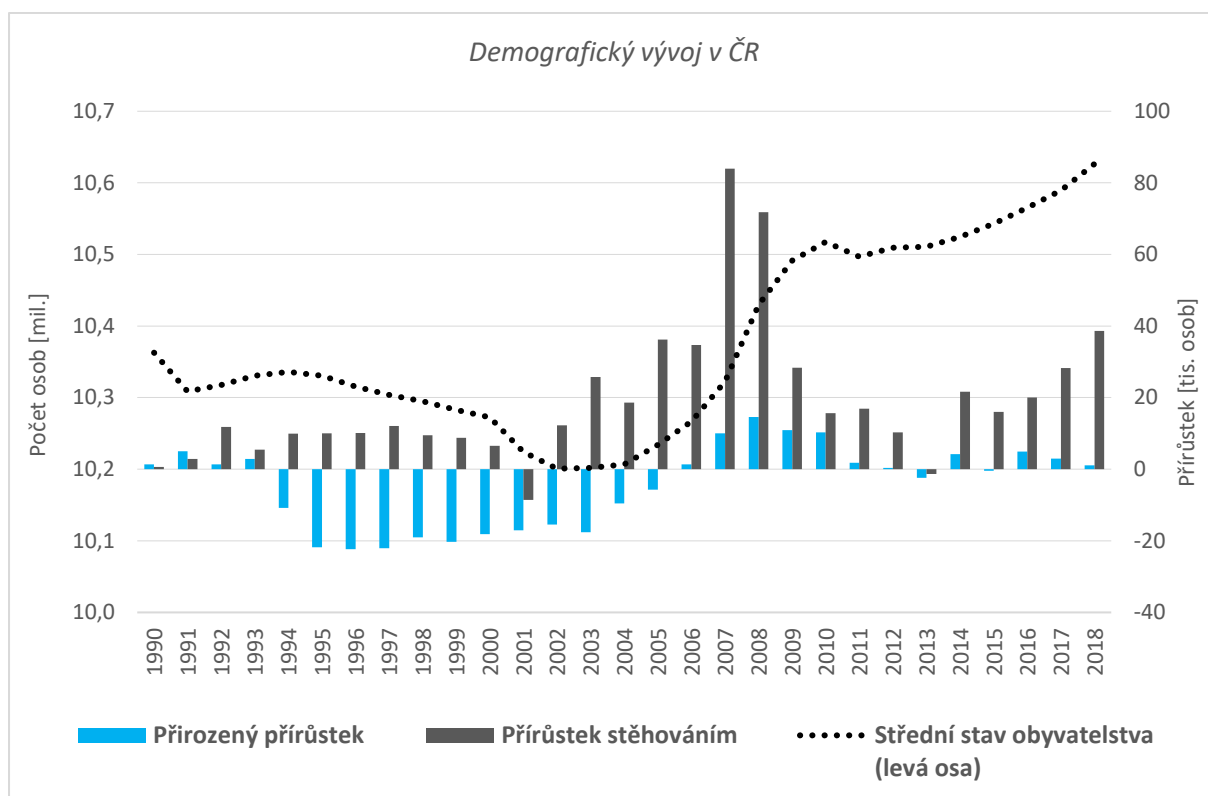
1.1 Vývoj imigrace

Během tzv. druhého demografického přechodu, který začal v 60. letech 20. století, došlo ve vyspělých zemích k výraznému poklesu porodnosti. Porodnost v těchto zemích často poklesla pod hranici prosté reprodukce a začalo docházet **k přirozenému úbytku populace**. V České republice se sice důsledky druhého demografického přechodu projeví se zpožděním, nicméně dopady jsou podobné jako v západních zemích. Po změně režimu na počátku 90. let 20. století pokračoval v České republice úbytek obyvatel, který se zastavil až na počátku 21. století. **Zvrat ve vývoji počtu obyvatel** však nepřinesly zásadní změny v porodnosti Čechů, ale vyšší **přírůstek stěhováním**. Během ekonomické krize se imigrace do České republiky víceméně zastavila a počet obyvatel České republiky opět mírně poklesl. Po ukončení ekonomické krize začali do České republiky opět přicházet cizinci, díky nimž počet obyvatel začal mírně růst (viz Obrázek 1.1).

Počet cizinců žijících v České republice se od roku 2010 plynule zvyšuje, přičemž nejvyšší přírůstky byly zaznamenány v posledních 3 letech (viz Obrázek 1.2). V roce **2018** žilo v České republice téměř **567 tis. cizinců**¹, z nichž **nejvíce osob** pobývalo na území ČR na základě **povolení k trvalému pobytu**.

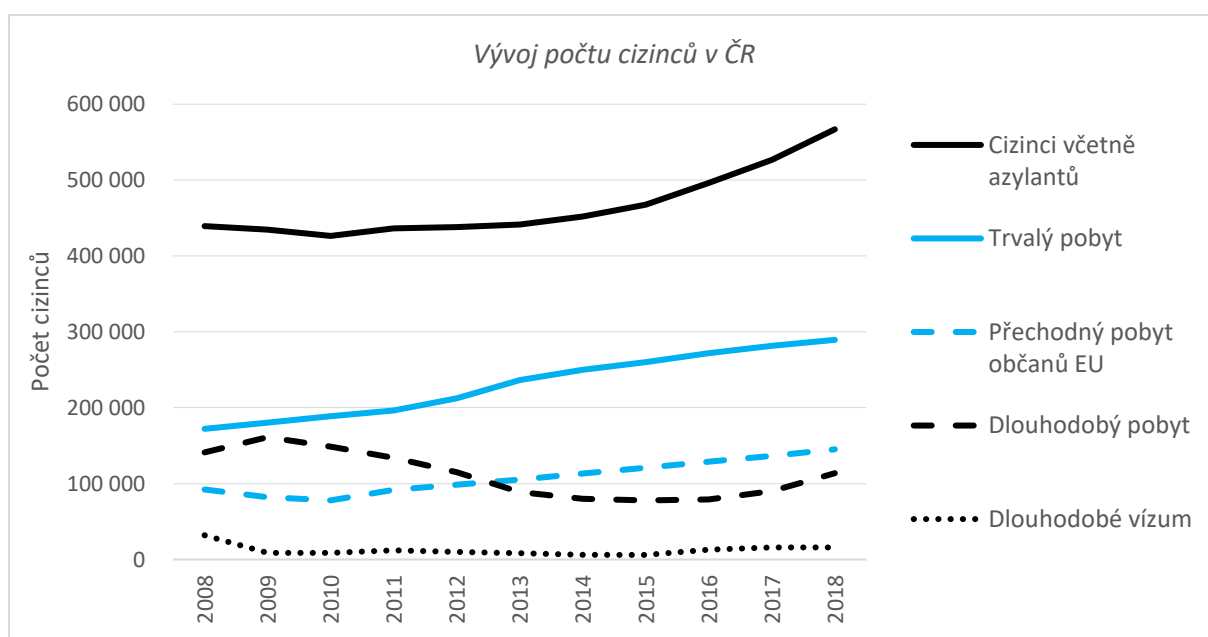
¹ Cizinci s krátkodobým pobytem do 90 dnů nejsou uvažováni.

Obrázek 1.1: Demografický vývoj v ČR v letech 1990-2018



Zdroj: ČSÚ, zpracování TREXIMA. Data platná k 19. 6. 2019.

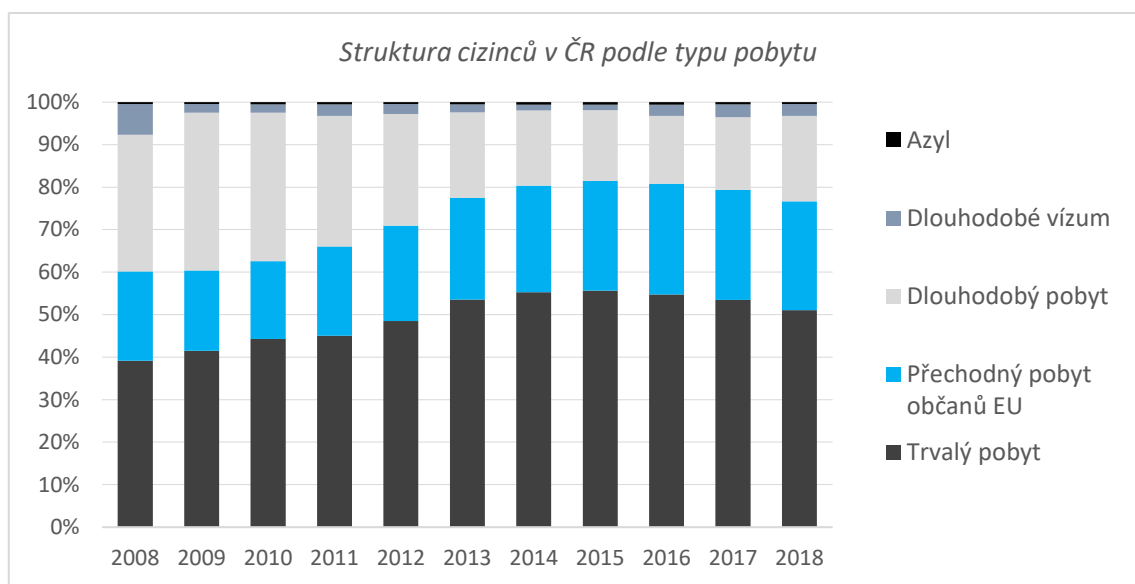
Obrázek 1.2: Vývoj počtu cizinců v ČR v letech 2008-2018



Zdroj: ČSÚ, Ředitelství služby cizinecké policie, zpracování TREXIMA. Data platná k 19. 6. 2019.

Počet cizinců s trvalým pobytem v ČR v čase postupně roste, což je dáno podmínkami získávání povolení k trvalému pobytu. Zjednodušeně řečeno se každoročně část cizinců pobývajících na území ČR přesouvá po splnění podmínek² do režimu osob s trvalým pobytem na území ČR (viz Obrázek 1.3).

Obrázek 1.3: Struktura cizinců v ČR podle typu pobytu v letech 2008-2018

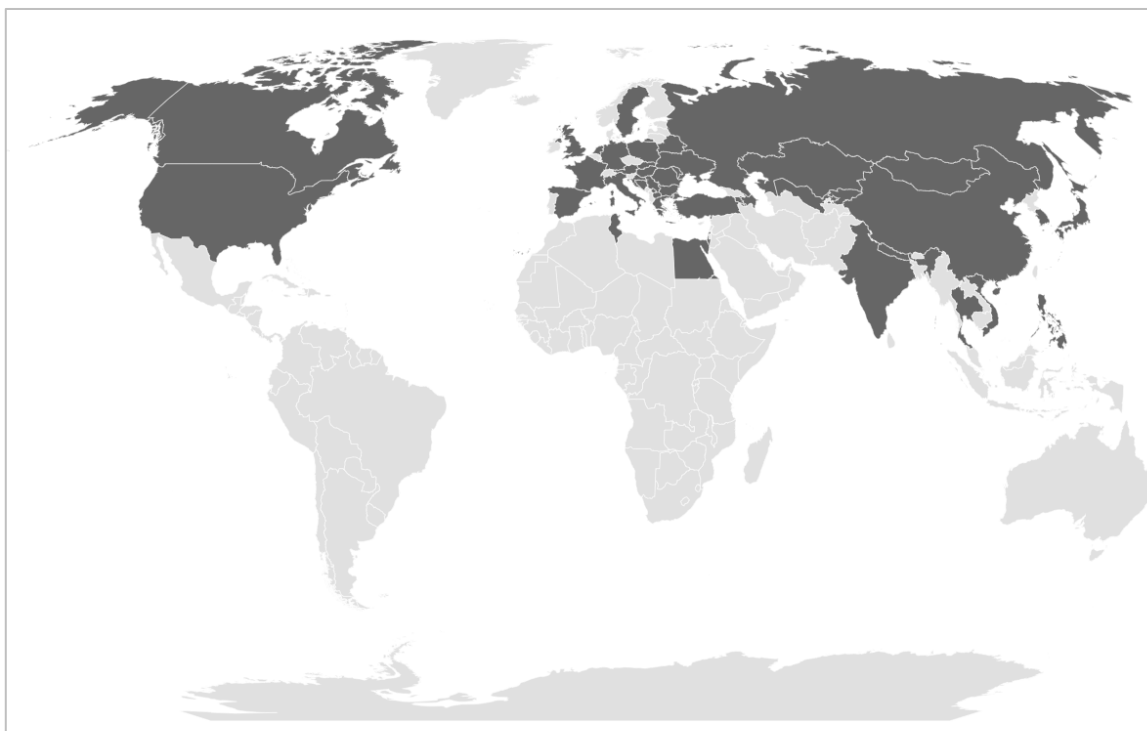


Zdroj: ČSÚ, Ředitelství služby cizinecké policie, zpracování TREXIMA. Data platná k 19. 6. 2019.

Cizinci žijící dlouhodobě v České republice na základě výše uvedených povolení či hlášení **pochází téměř ze všech zemí světa**. Z hlediska absolutního počtu byli v České republice v roce 2018 **nejčastěji zastoupeni občané Ukrajiny** (131 tis. osob), **Slovenska** (117 tis. osob), **Vietnamu** (61 tis. osob), **Ruska** (38 tis. osob), **Polska** (21 tis. osob), **Německa** (21 tis. osob), **Bulharska** (16 tis. osob) a **Rumunska** (15 tis. osob). Občané těchto 8 zemí tvořili v roce 2018 téměř 75 % všech cizinců žijících v České republice. Z rozložení cizinců podle jednotlivých zemí je zřejmé, že je Česká republika cílovou zemí především pro cizince z méně vyspělých zemí (ať už v rámci EU, či třetích zemí). Nejčastější země původu u cizinců pobývajících na území České republiky ilustruje Obrázek 1.4.

² Povolení k trvalému pobytu je vydáváno na základě žádosti cizinci, který ke dni podání žádosti pobývá na území České republiky nepřetržitě po dobu nejméně 5 let nebo je rodinným příslušníkem jiného občana EU a splní podmínku 2 let nepřetržitého přechodného pobytu v ČR. Podrobnosti a případné výjimky uvádí zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

Obrázek 1.4: Nejčastější země původu cizinců žijících v ČR (2018)



Pozn.: Znárodněny jsou státy, z nichž pochází alespoň 1 000 státních občanů žijících v ČR.

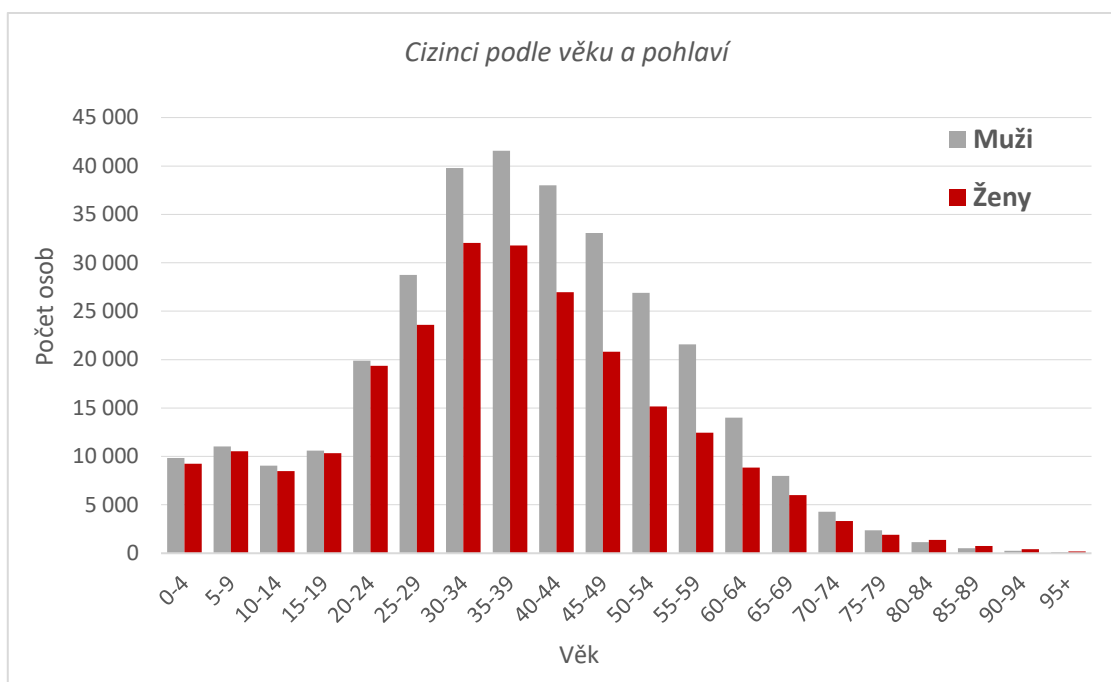
Zdroj: ČSÚ, Ředitelství služby cizinecké policie, zpracování TREXIMA. Data platná k 19. 6. 2019.

1.2 Demografická struktura cizinců v ČR

Úspěšnost začlenění cizinců do české společnosti do velké míry závisí jak na struktuře cizinců podle národností, tak na demografické struktuře. Zkušenosti z ostatních zemí naznačují, že se **lépe integrují cizinci**, kteří přichází **s celými rodinami**, ve srovnání s jednotlivci především mužského pohlaví v produktivním věku. Z tohoto důvodu je důležité sledovat i strukturu cizinců podle věku a pohlaví, aby bylo možné optimalizovat opatření nezbytná pro úspěšnou integraci cizinců.

Strukturu cizinců pobývajících na území České republiky podle pohlaví a věku ukazuje Obrázek 1.5. Z obrázku je jasně patrné, že **ve všech věkových skupinách** jsou u cizinců **více zastoupeni muži**. Zároveň se demografická struktura cizinců liší od struktury obyvatelstva ČR – u cizinců je totiž patrný mnohem **vyšší podíl osob v produktivním věku**. U obou pohlaví je podíl cizinců v produktivním věku o 20 p.b. vyšší oproti obyvatelstvu ČR (viz Obrázek 1.6). Vyšší podíl cizinců v produktivním věku se pak logicky promítá do nižšího zastoupení nejmladších a nejstarších věkových kategorií ve srovnání s obyvateli ČR. Vyšší podíl cizinců v produktivním věku je úzce spojen s **důrazem na ekonomickou migraci**, u níž často dochází k rozdělení rodin. Tento jev se potom nezbytně promítá i do odlišné věkové struktury cizinců.

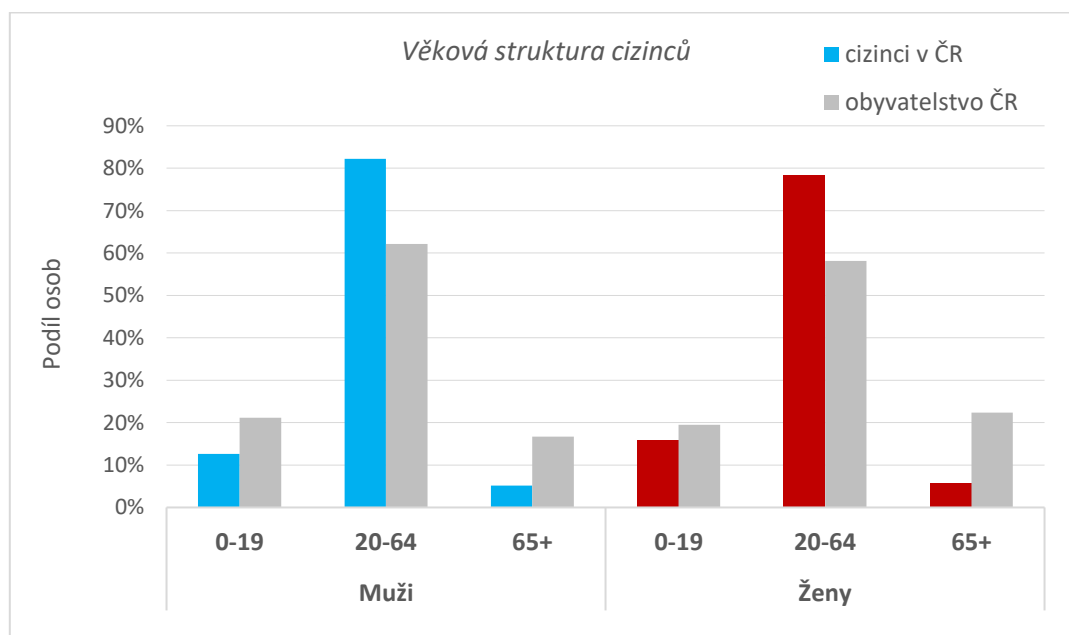
Obrázek 1.5: Struktura cizinců žijících v ČR podle věku a pohlaví (2018)



Pozn.: Znázorněny jsou údaje za cizince bez cizinců s platným azylem na území ČR. Údaje za cizince odpovídají stavu k 31. 12. 2018.

Zdroj: Ředitelství služby cizinecké policie, zpracování TREXIMA. Data platná k 19. 6. 2019.

Obrázek 1.6: Struktura cizinců žijících v ČR podle věku a pohlaví (2018)

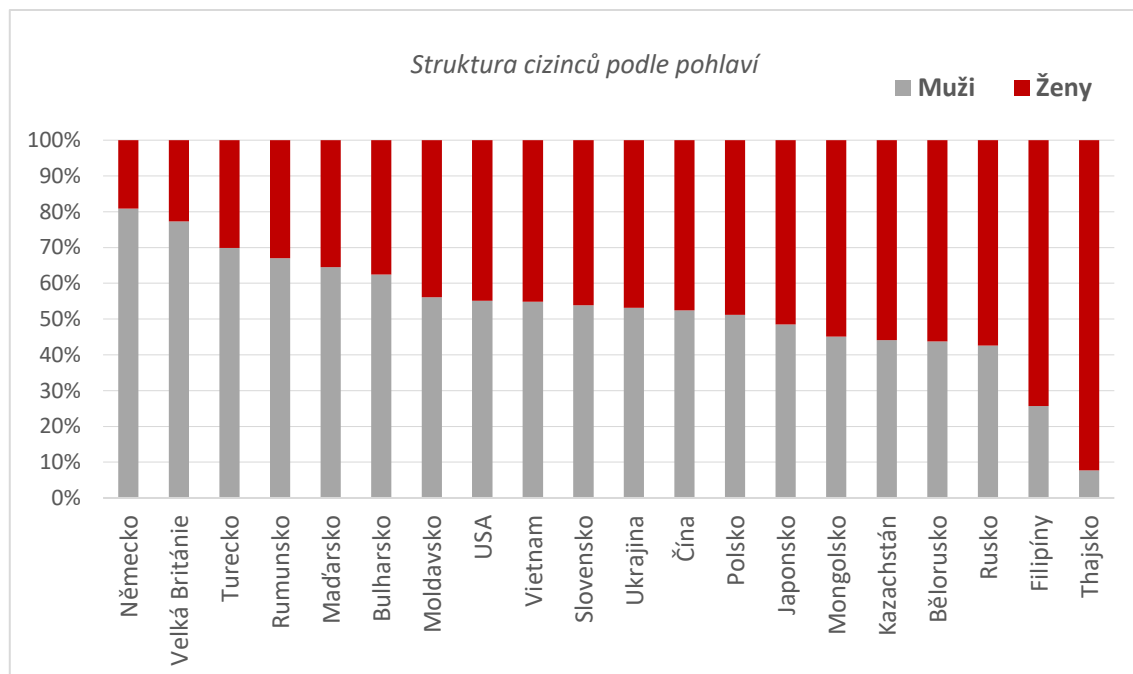


Pozn.: Znázorněny jsou údaje za cizince bez cizinců s platným azylem na území ČR. Údaje za cizince i obyvatelstvo ČR odpovídají stavu k 31. 12. 2018.

Zdroj: Ředitelství služby cizinecké policie, zpracování TREXIMA. Data platná k 19. 6. 2019.

Muži jsou ve skupině cizinců zastoupeni častěji, přičemž v roce 2018 tvořili 56 % občanů cizích zemí pobývajících na území České republiky. **Struktura cizinců podle pohlaví** se však velmi liší **podle zemí původu** (viz Obrázek 1.7). U některých zemí je imigrace do České republiky záležitostí primárně mužů (např. Německo, Velká Británie, Turecko), u jiných zemí naopak spíše doménou žen (např. Thajsko a Filipíny). Mezi oběma extrémami se pak umísťují země, z nichž pochází srovnatelný počet mužů i žen (např. Slovensko a Ukrajina).

Obrázek 1.7: Struktura cizinců z vybraných zemí podle pohlaví (2018)



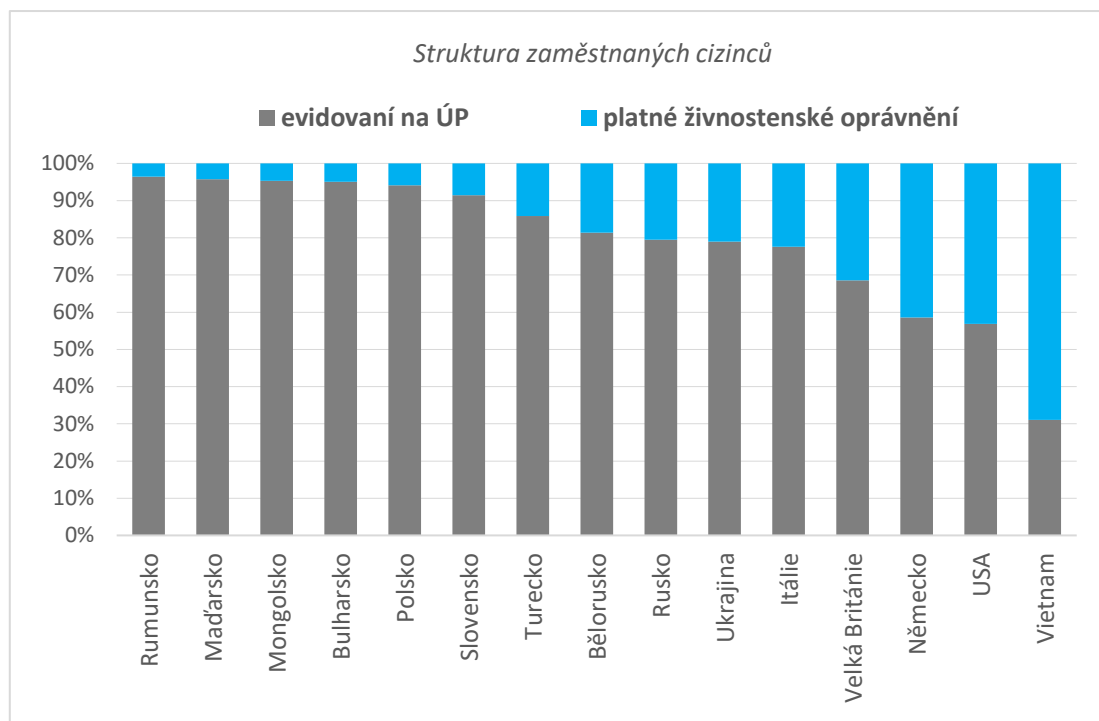
Zdroj: Ředitelství služby cizinecké policie, zpracování TREXIMA. Data platná k 19. 6. 2019.

1.3 Ekonomická aktivita cizinců v ČR

Na základě statistiky cizinců pobývajících na území České republiky lze usuzovat, že **ekonomická migrace** je jedním z **nejčastějších motivů migrace**. Cizinci, kteří do České republiky přichází kvůli práci, vystupují na českém trhu práce buď jako zaměstnanci, nebo podnikatelé. Ke konci roku 2018 bylo v České republice celkem 472 tis. cizinců evidovaných na úřadech práce a 87 tis. cizinců s platným živnostenským oprávněním. **Živnostenská oprávnění využívali častěji cizinci pocházející ze třetích zemí** – platné živnostenské oprávnění vlastnilo ke konci roku 2018 více než 28 % cizinců ze třetích zemí, zatímco mezi cizinci pocházejícími ze zemí EU vlastnilo živnostenské oprávnění pouze 9 % z nich. Cizinci pocházející ze zemí EU tak častěji využívali spíše status zaměstnance než podnikatele.

Preference zaměstnaneckého nebo podnikatelského statusu však závisí i na aspektech **souvisejících se zemí původu**. Obrázek 1.8 ukazuje, že mezi nejčastěji zastoupenými cizími občanstvími existují výrazné rozdíly. Zaměstnanecký vztah preferují v České republice především občané Rumunska, Maďarska, Bulharska, Mongolska, Polska či Slovenska. Naopak podnikání upřednostňují primárně občané Vietnamu a vyspělých zemí jako USA či Německa.

Obrázek 1.8: Struktura cizinců z vybraných zemí podle typu ekonomické aktivity (2018)



Zdroj: MPSV, MPO, Ředitelství služby cizinecké policie, zpracování TREXIMA. Data platná k 19. 6. 2019.

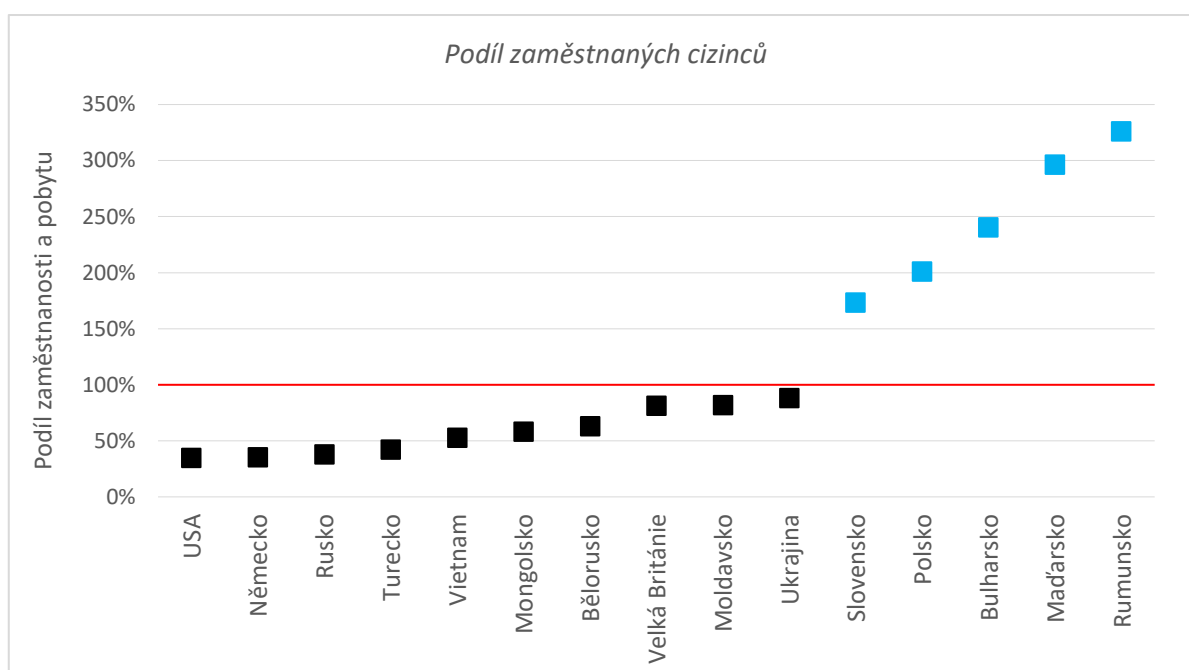
Cizinci se svou ekonomickou aktivitou na území České republiky podílí na dosažení vyšší úrovně hrubého domácího produktu a dalších, s tím souvisejících agregátů charakterizujících výkonnost národního hospodářství. Jak však bylo zmíněno již výše, role cizinců může být v České republice chápána mnohem komplexněji i v souvislostech s demografickým vývojem. V tomto ohledu je vhodné hodnotit nejen demografickou strukturu cizinců přicházejících do České republiky, ale i jejich **úmysl setrvat v České republice trvale**. Obrázek 1.9 totiž naznačuje, že řada cizinců na jednu stranu využívá výhody spojené se zaměstnáním v České republice, ale na druhou stranu jsou stále faktickými rezidenty v zemi svého původu, ve které spotřebovávají i velkou část svých příjmů. Na základě obrázku lze rozdělit cizince do 3 skupin:

- **Pendleři.** Z obrázku je jasně patrné, že velká část občanů Slovenska, Polska, Maďarska, Bulharska a Rumunska je sice zaměstnána v České republice, ale nebydlí zde. **Zaměstnání na českém trhu práce** je tak pro ně **zdrojem příjmů**, které **spotřebovávají**

mimo Českou republiku. V případě těchto cizinců hraje důležitou roli i absence jakýchkoli omezení v oblasti přeshraniční, pravidelné dojížděky za prací do jiných členských zemí EU/EHP. Tuto výhodu využívají především občané středně a méně vyspělých členských zemí EU/EHP.

- Cizinci, kteří v České republice **bydlí a zároveň zde vyvíjejí ekonomickou činnost**. Většina občanů Ukrajiny a Moldavska, kteří přichází do České republiky, zde zároveň bydlí i pracuje.
- Cizinci, kteří do České republiky přichází i **z neekonomických důvodů**. Velká část cizinců, kteří přichází do České republiky z USA, Německa, Ruska, Turecka či Vietnamu, v České republice sice bydlí, ale je ekonomicky neaktivní. Hlavním motivem příchodu do České republiky tak není ekonomická činnost, ale další důvody (sloučení rodin, studium atp.).

Obrázek 1.9: Zaměstnaní a bydlící cizinci v ČR (2018)



Zdroj: MPSV, MPO, Ředitelství služby cizinecké policie, zpracování TREXIMA. Data platná k 19. 6. 2019.

1.4 Regionální struktura cizinců v ČR

Jednotlivé národnosti vykazují v České republice odlišné vzorce chování ze socio-demografického i ekonomického pohledu. Podrobná analýza však ukazuje, že cizinci mají **rozdílné preference** i z hlediska **geografického rozmístění** po České republice. **Nejvíce cizinců**

se nachází v České republice v **hlavním městě Praze**, což je pochopitelné s ohledem na postavení tohoto regionu v rámci české ekonomiky (viz Obrázek 1.10). Podobné postavení z hlediska imigrace cizích státních příslušníků mají (byť v menším rozsahu) i některá **regionální centra**, a to především **Plzeň, Ostrava či Brno**. Obecně lze říci, že se jedná o krajská města v rozvinutých regionech (v kontextu České republiky). S větším přílivem cizinců se musí vypořádávat i okresy, do nichž je ve velké míře soustředěna i **pozornost velkých podniků a zahraničních investic (Mladá Boleslav, Liberec, Kladno, Mělník, Beroun, Hradec Králové, Pardubice atp.)**. Specifické postavení mají z hlediska imigrace i **příhraniční regiony**, které mohou být **nejvíce ohroženy negativními dopady** imigrace kvůli nižší ekonomické úrovni. Nižší příjmová úroveň obyvatel je často úzce spojena i s nižší jazykovou vybaveností, která – spolu se špatně zvládnutou imigrační politikou – může vést k vyšší míře xenofobie ze strany českých obyvatel. Příkladem těchto **strukturálně postižených okresů** může být **Cheb, Chomutov, Most, Teplice či Ústí nad Labem**. **Nejméně cizinců** směřuje v rámci České republiky do okresu **Jeseník**, který je následován dalšími, většinou méně rozvinutými okresy (např. Bruntál či Šumperk).

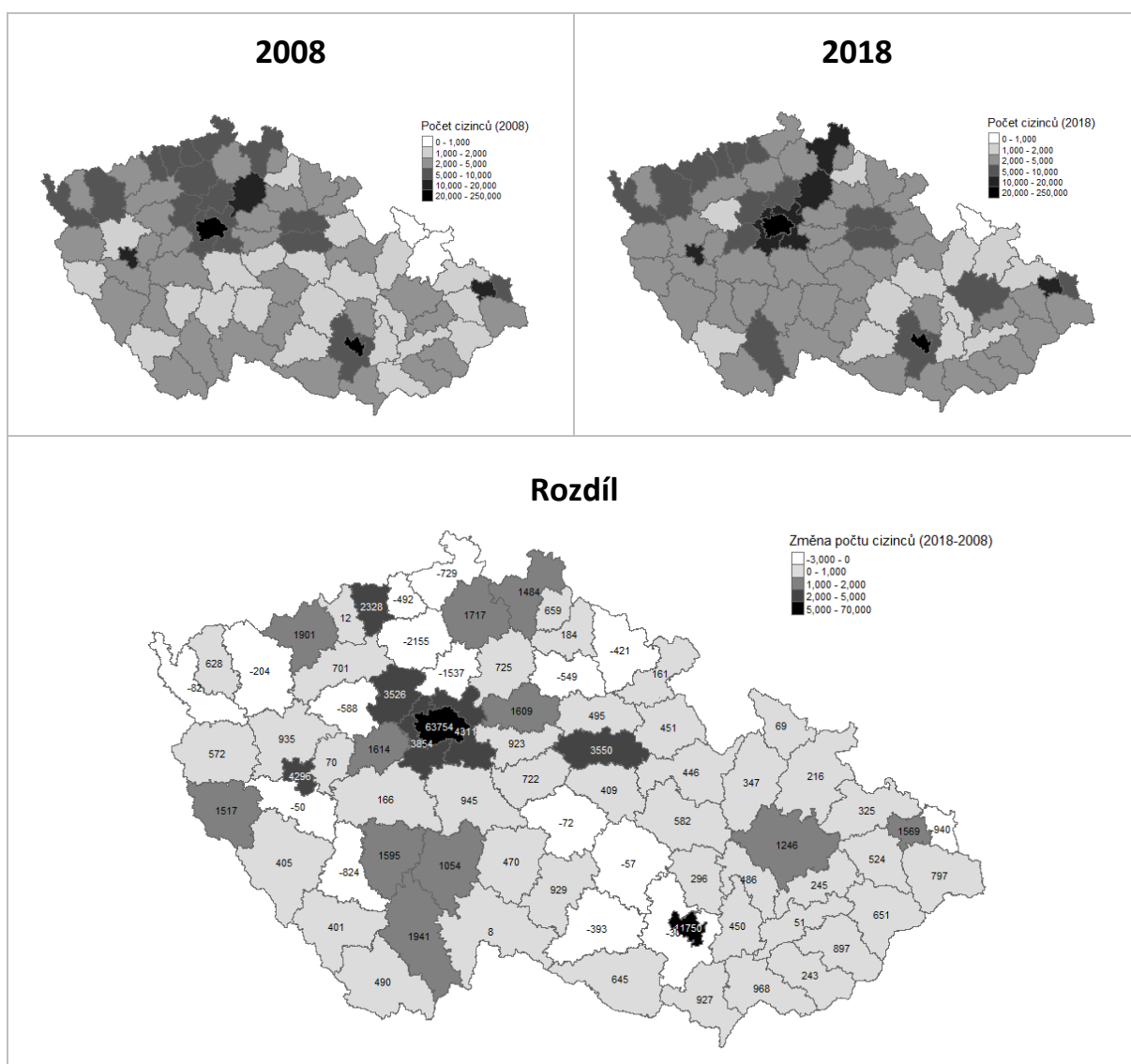
Obrázek 1.10: Regionální struktura cizinců (okresy ČR, 2018)



Zdroj: ČSÚ, Ředitelství služby cizinecké policie, zpracování TREXIMA. Data platná k 19. 6. 2019.

Vývoj počtu cizinců v jednotlivých okresech jasně ukazuje, že v posledních 10 letech **narostl** absolutní **počet cizích státních příslušníků ve většině okresů** České republiky (viz Obrázek 1.11). Přestože se mění absolutní počty cizinců, **nedochází ke skokovým změnám z hlediska preferencí** cizinců. Mezi **nejvyhledávanější regiony** patří stále **velká města** (hlavní město Praha, Brno, Plzeň, Ostrava), okresy v rámci **Středočeského kraje** (tzn. okresy úzce navázané na hlavní město) a **příhraniční regiony** (především okresy **sousedící s Německem**). Počet cizinců vzrostl za posledních 10 let nejvíce v hlavním městě Praze (absolutní nárůst o 64 tis. cizinců), Brně-městě (zvýšení téměř o 12 tis. osob) a Plzni (nárůst o více než 4 tis. cizinců). Na druhou stranu ale **některé regiony ztrácí svou atraktivitu** a absolutní počet cizinců se u nich během 10letého období snížil. K největšímu poklesu absolutního počtu cizinců došlo v okrese Litoměřice (pokles o 2 tis. osob), Mělník, Karviná, Strakonice a Děčín (pokles řádově o 1 tis. cizinců).

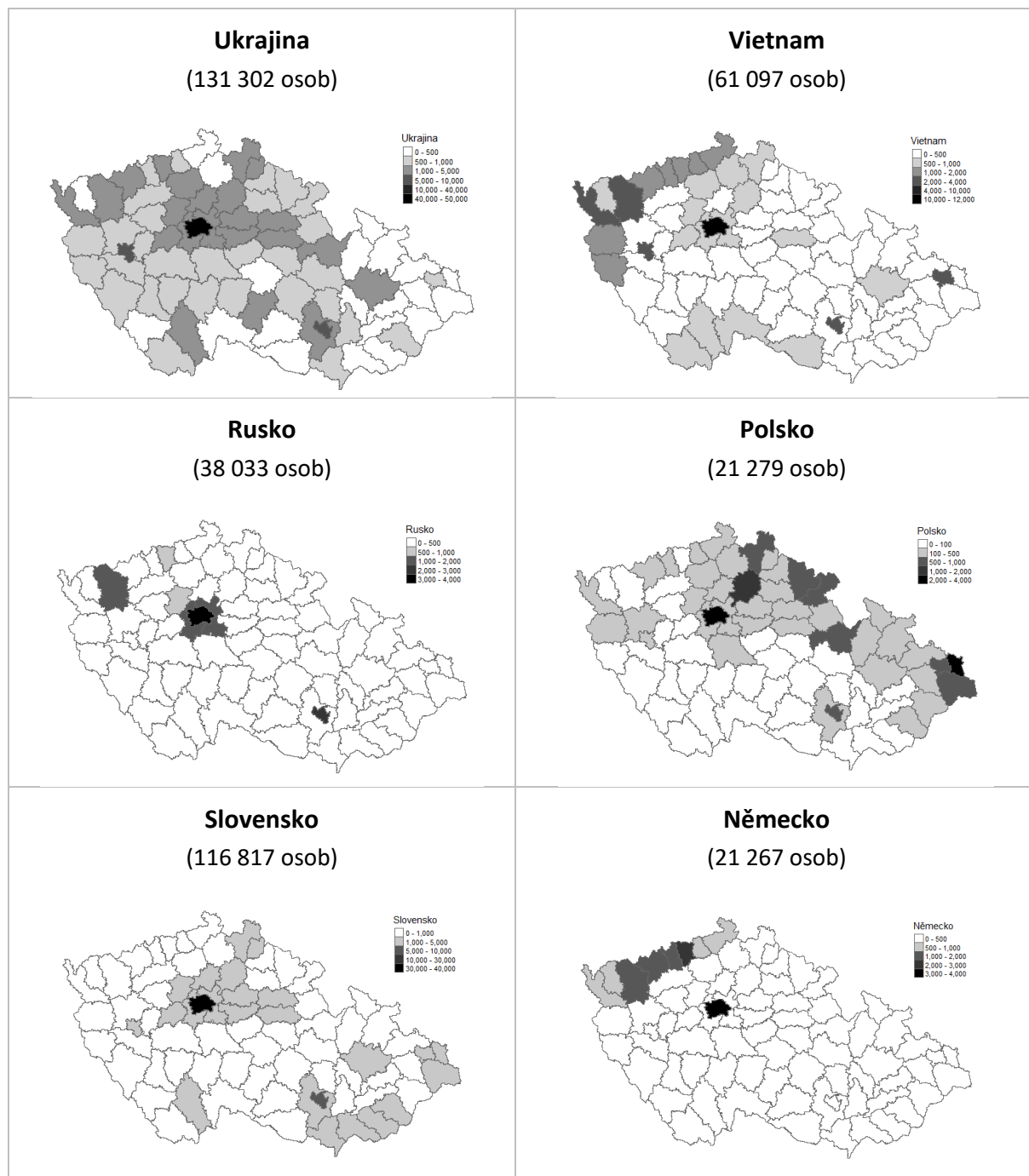
Obrázek 1.11: Vývoj počtu cizinců v okresech mezi roky 2008 a 2018 (ČR)



Zdroj: ČSÚ, Ředitelství služby cizinecké policie, zpracování TREXIMA. Data platná k 19. 6. 2019.

Obrázek 1.12 ukazuje regionální preference podle zemí, z nichž pochází největší počet cizinců v České republice. Příslušníci každé **národnosti** **vykazují** zcela **odlišné vzorce chování**.

Obrázek 1.12: Regionální struktura nejčteněji zastoupených občanství (počet cizinců v okresech ČR k 31. 12. 2018)



Zdroj: ČSÚ, Ředitelství služby cizinecké policie, zpracování TREXIMA. Data platná k 19. 6. 2019.

Orientace některých občanství do velké míry **kopíruje státní hranici**, která je přilehlá k zemi jejich původu (typicky Německo, Polsko a částečně Slovensko). U občanů dalších zemí hraje z hlediska jejich rozmístění po České republice důležitou roli **historický kontext** (např. Rusové, Vietnamci, ale i Němci či Slováci). Ukrajinci jsou po České republice rozmístěni víceméně rovnoměrně, patrná je u nich však nižší preference okresů na Moravě a Slezsku.

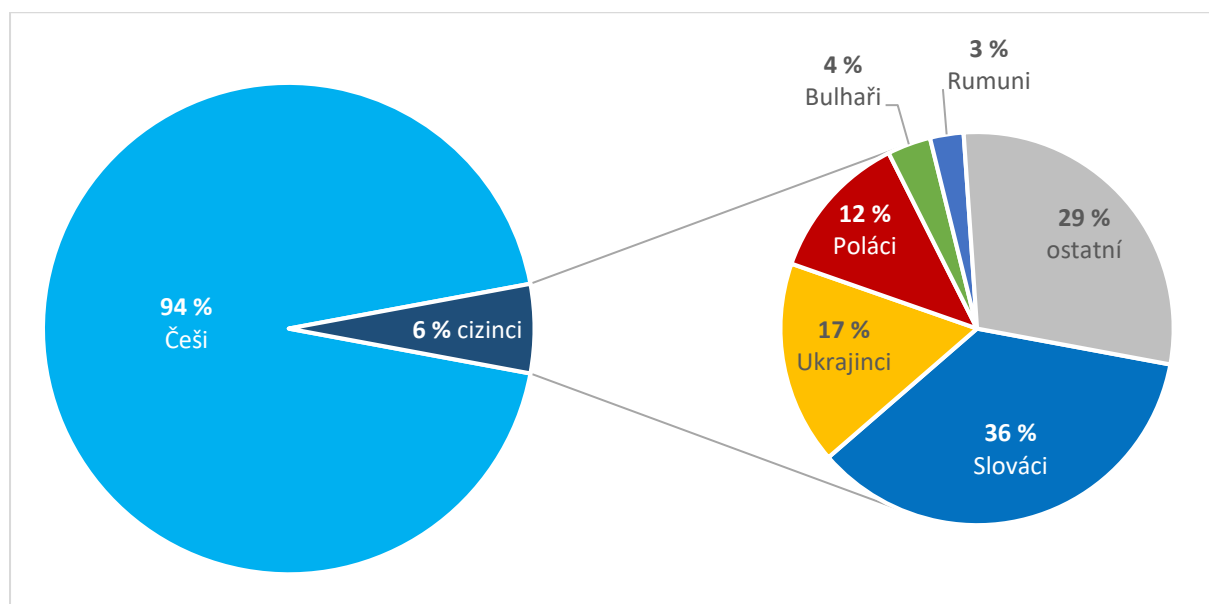
2 Cizinci v postavení zaměstnanců

Každá z národností vykazuje v České republice odlišné vzorce chování, a lze tak předpokládat, že tyto vzorce budou přenášeny i na trh práce. Z tohoto důvodu bude následující část věnována cizincům, kteří jsou v České republice zaměstnáni (tzn. je pro ně typické postavení zaměstnanců). V první podkapitole bude zhodnocen vývoj počtu cizinců v postavení zaměstnanců. Další podkapitoly budou věnovány socio-demografické a regionální struktuře cizinců-zaměstnanců, struktuře podle vykonávaného zaměstnání či jejich stability v zaměstnání. Poslední část kapitoly bude hodnotit postavení cizinců na českém trhu práce z hlediska úrovně odměňování.

2.1 Aktuální stav

V roce **2018** tvořili **cizinci 5 % zaměstnanců v ČR**. Tento podíl je však souhrnem za celou ČR a výrazně se liší, pokud se na něj podíváme zvlášť za mzdovou a platovou sféru (viz Obrázek 2.1 a Obrázek 2.2). Ve **mzdové sféře** v roce 2018 představovali cizinci **6 %** zaměstnanců, kdežto v **platové sféře** pouze **1 %** zaměstnanců. Při tomto srovnání je třeba mít na paměti, že mzdová a platová sféra jsou odlišné také svou velikostí. V roce 2018 pracovalo ve mzdové sféře ČR 3 098 tis. zaměstnanců, z toho 181 tis. cizinců, a v platové 641 tis. zaměstnanců, z toho necelých 7 tis. cizinců.

Obrázek 2.1: Struktura zaměstnanců ve mzdové sféře ČR podle státního občanství v roce 2018

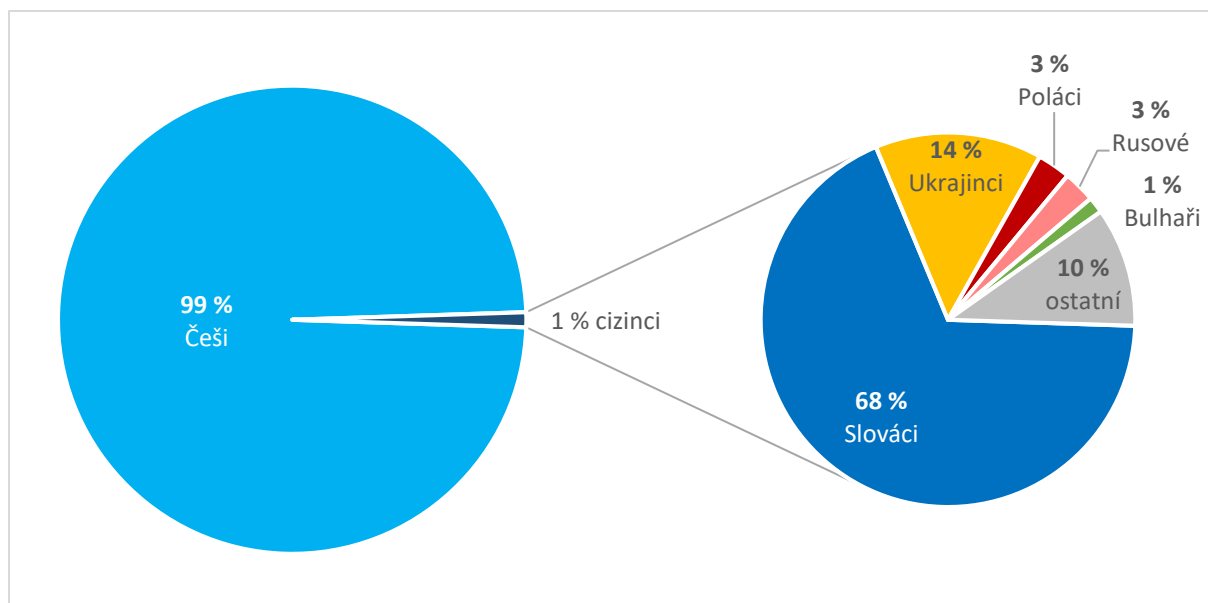


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Z obrázku 2.1 je patrné, že **Slováci** jsou nejzastoupenějšími cizinci a tvoří **36 %** z celkového počtu cizinců pracujících **ve mzdové sféře ČR**. V pořadí druhými nejzastoupenějšími cizinci ve mzdové sféře ČR jsou **Ukrajinci** s podílem **17 %** a na třetím místě se nachází **Poláci (12 %)**.

Jak ukazuje Obrázek 2.2, pořadí na prvních třech místech pomyslného žebříčku nejzastoupenějších cizinců v platové sféře ČR je stejné jako ve sféře mzdové, ale liší se podíly. **Slováci** v roce 2018 tvořili **68 %** cizinců pracujících **v platové sféře ČR**, **Ukrajinci 14 %** a **Poláci 3 %**.

Obrázek 2.2: Struktura zaměstnanců v platové sféře ČR podle státního občanství v roce 2018



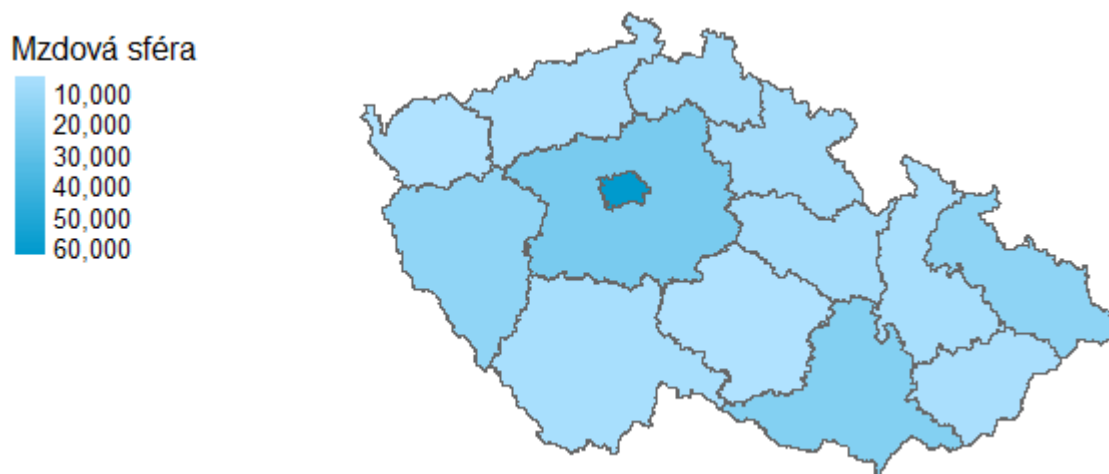
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázky 2.3 a 2.4 ukazují, ve kterých **krajích ČR** cizinci ve mzdové a platové sféře nejčastěji pracují. V obou sférách jsou cizinci nejvíce zastoupeni v hlavním městě **Praze**.

Ve mzdové sféře v roce 2018 pracovalo v hlavním městě **Praze** přes **58 tis.** cizinců, ve **Středočeském kraji** **21 tis.** a v **Jihomoravském kraji** přibližně **18 tis.** (viz Obrázek 2.3). **V Moravskoslezském a Plzeňském kraji** bylo zaměstnáno kolem **14 tis.** cizinců, v ostatních krajích již méně než 8 tis. Vůbec nejméně cizinců ve mzdové sféře v roce 2018 pracovalo v Karlovarském kraji (necelé 3 tis.).

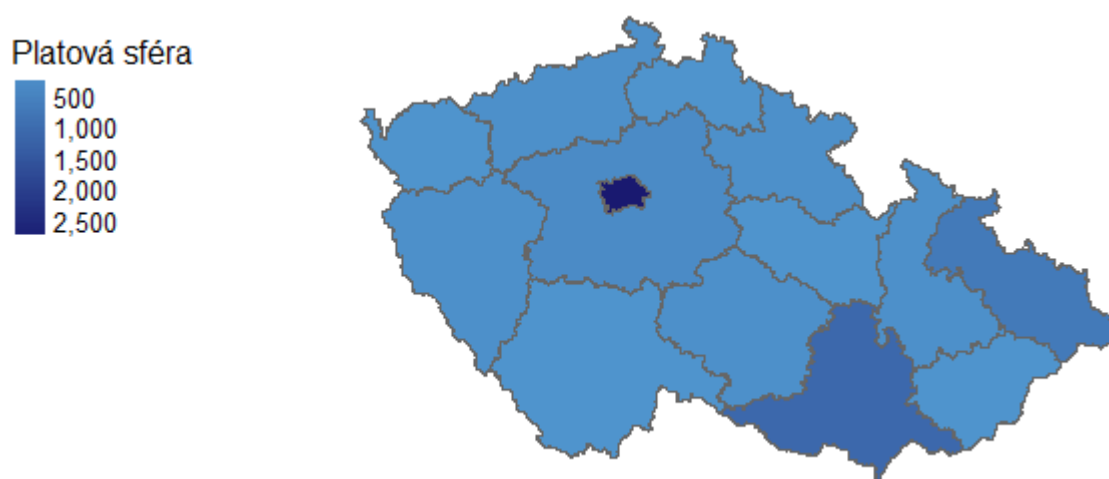
Jak ukazuje Obrázek 2.4, **v platové sféře** v roce 2018 pracovaly v **Hlavním městě Praze** téměř **3 tis.** cizinců, v **Jihomoravském kraji** přibližně **1 tis.** a v **Moravskoslezském kraji** cca **700** cizinců. V ostatních krajích již bylo v platové sféře zaměstnáno méně než 400 cizinců.

Obrázek 2.3: Struktura cizinců zaměstnaných ve mzdové sféře ČR v roce 2018 podle krajů



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.4: Struktura cizinců zaměstnaných v platové sféře ČR v roce 2018 podle krajů

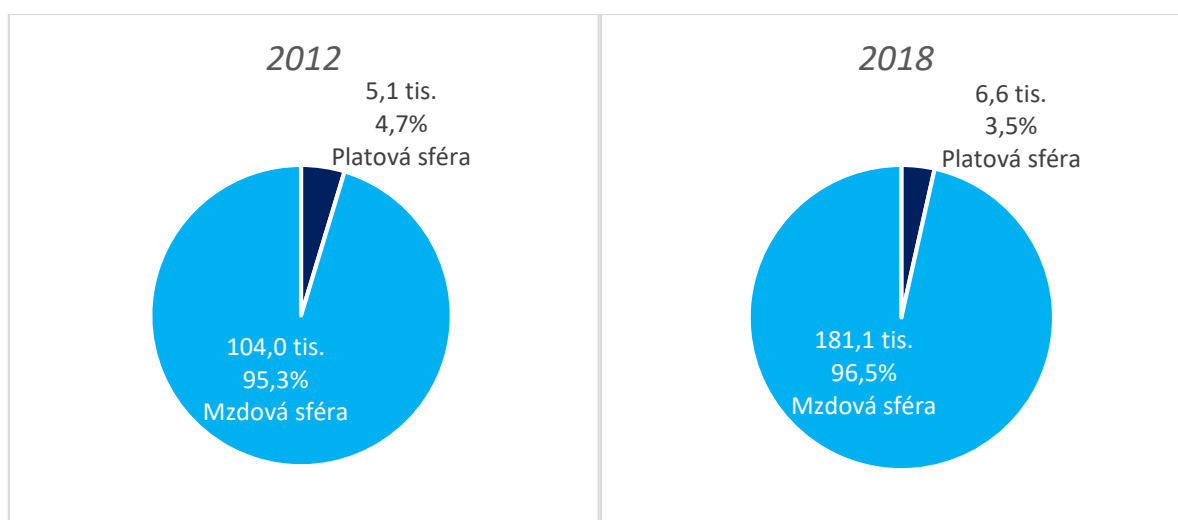


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.2 Vývoj pracovní migrace do ČR

Celkový počet cizinců pracujících v ČR vzrostl ze **109 tis.** v roce **2012** na téměř **188 tis.** v roce **2018**, jedná se tedy o **72% nárůst**. Většina cizinců pracujících v ČR je zaměstnána ve mzdové sféře a tento podíl se v čase příliš nemění (viz Obrázek 2.5). V roce **2012 ve mzdové sféře ČR** pracovalo **104 tis.** cizinců, tedy **95 %** z celkového počtu cizinců zaměstnaných v ČR. V roce **2018** tento podíl činil necelých **97 %**.

Obrázek 2.5: Struktura cizinců pracujících ve mzdové a platové sféře ČR v roce 2012 a 2018

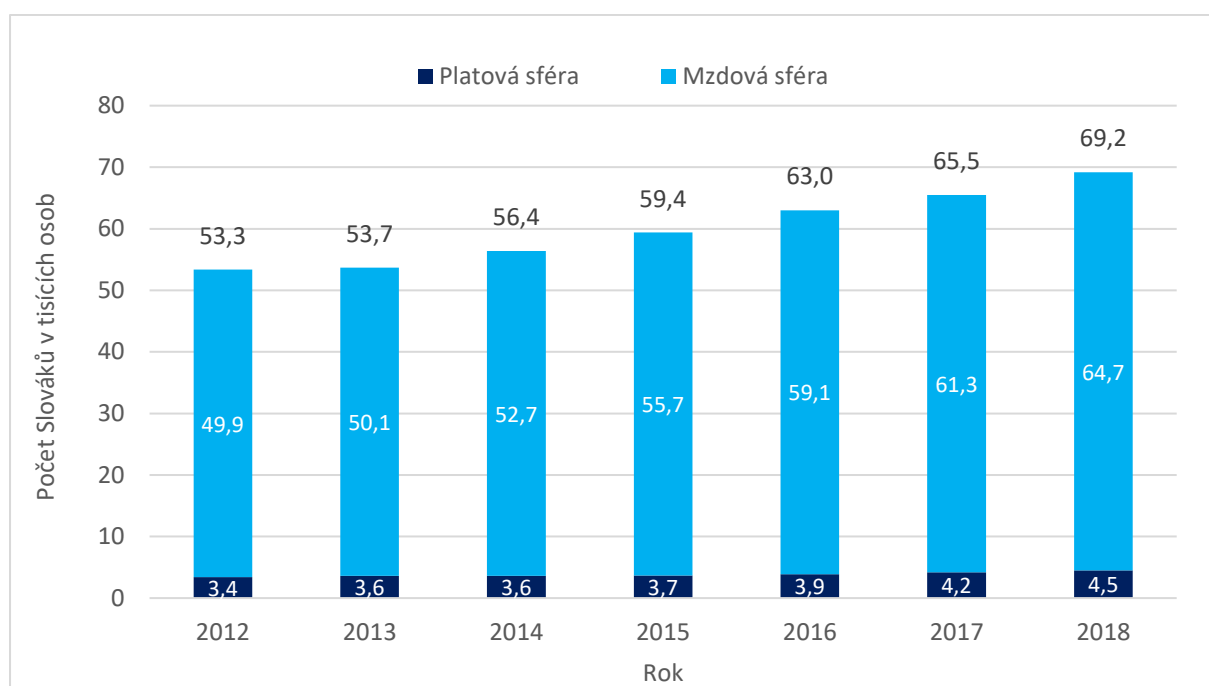


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázky 2.6 až 2.11 ukazují vývoj počtu cizinců vybraných státních občanství pracujících v ČR v letech 2012 až 2018. Jedná se o státní občanství, která jsou na českém trhu práce nejvíce zastoupena. Konkrétně jsou nejvíce zastoupeni občané **Slovenska, Ukrajiny, Polska, Bulharska, Ruska a Rumunska**. Z obrázků je na první pohled patrné, že **počet cizinců těchto státních občanství pracujících v ČR v posledních letech roste**.

Jak ukazuje Obrázek 2.6, **počet Slováků** pracujících v ČR se mezi lety 2012 a 2018 **zvýšil o 30 %** z 53,3 tis. v roce 2012 na **69,2 tis. v roce 2018**.

Obrázek 2.6: Vývoj počtu **Slováků** pracujících v ČR v letech 2012 až 2018

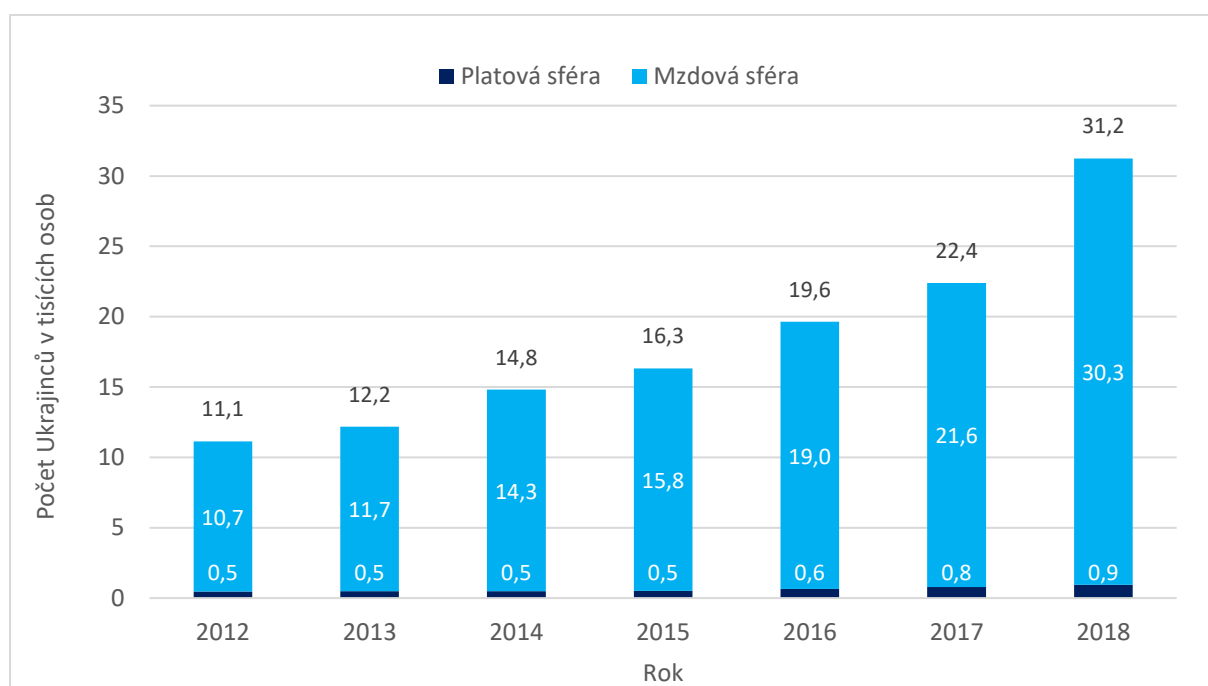


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Počet Ukrajinců pracujících v ČR se ve sledovaném období téměř **ztrojnásobil**. Vzrostl z 11,1 tis. v roce 2012 na **31,2 tis.** v roce **2018** (viz Obrázek 2.7). V posledních letech tento nárůst pravděpodobně souvisí s možnostmi získávání vysoce i méně kvalifikovaných zaměstnanců z Ukrajiny prostřednictvím různých projektů. Například projekt „Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“ (dále jen „**Projekt Ukrajina**“), schválený vládou v první polovině listopadu 2015, je zaměřený na ukrajinské pracovníky – specialisty, jejichž pracovní pozice v České republice bude zařazena do 1.-3. hlavní třídy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru. Kapacita Projektu Ukrajina je 500 žádostí ročně. Dalším projektem je „Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“ (dále jen „**Režim Ukrajina**“), schválený vládou v červenci 2016 a zaměřený primárně na technické pracovníky, jejichž pracovní pozice v České republice bude zařazena do 4.-8. hlavní třídy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru. Vláda dne 31. ledna 2018 schválila navýšení kapacity Režimu Ukrajina o 10 000 žádostí na 19 600 uchazečů za rok³.

³ Analýza dat sleduje podmínky projektů/režimů, které byly platné ve sledovaném období (primárně v období 2012-2018). Aktualizace podmínek projektů v roce 2019 není s ohledem na účel této části uváděna, neboť za toto období nejsou k dispozici údaje z ISPV.

Obrázek 2.7: Vývoj počtu **Ukrajinců** pracujících v ČR v letech 2012 až 2018



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

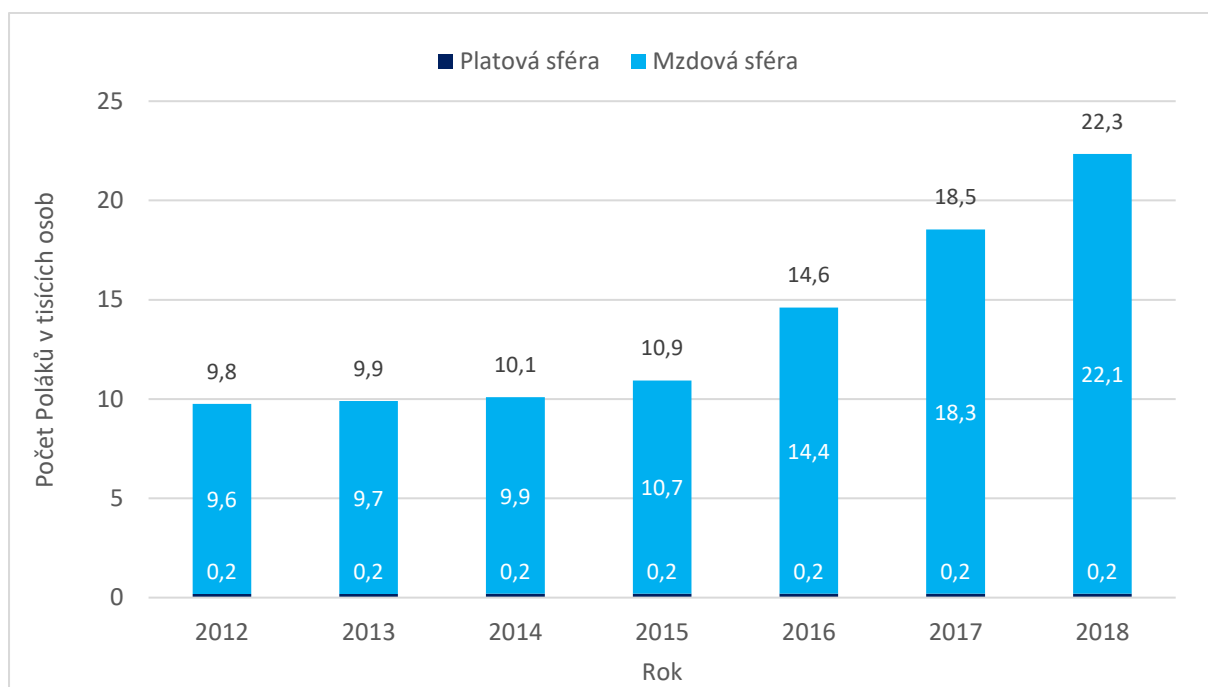
Počet Poláků pracujících v ČR se v letech 2012 až 2014 držel kolem 10 tis., výrazněji se začal zvyšovat až od roku 2015 (viz Obrázek 2.8). V letech 2016 až 2018 přibýly na českém trhu práce každoročně cca 4 tis. Poláků. Počet Poláků pracujících v ČR se tak přibližně **zdvojnásobil** z 10,9 tis. v roce 2015 na **22,3 tis.** v roce **2018**.

Obrázek 2.9 ukazuje vývoj počtu Bulharů pracujících v ČR v letech 2012 až 2018. Ze sledovaných státních občanství lze u **Bulharů** pozorovat **největší nárůst počtu zaměstnanců**. Počet Bulharů pracujících v ČR se mezi lety 2012 a 2018 více než **ztrojnásobil** z 1,8 tis. v roce 2012 na **6,6 tis.** v roce **2018**.

Počet Rusů pracujících v ČR vzrostl mezi lety 2012 a 2018 přibližně na **dvojnásobek** z 3,3 tis. v roce 2012 na **7,0 tis.** v roce **2018** (viz Obrázek 2.10).

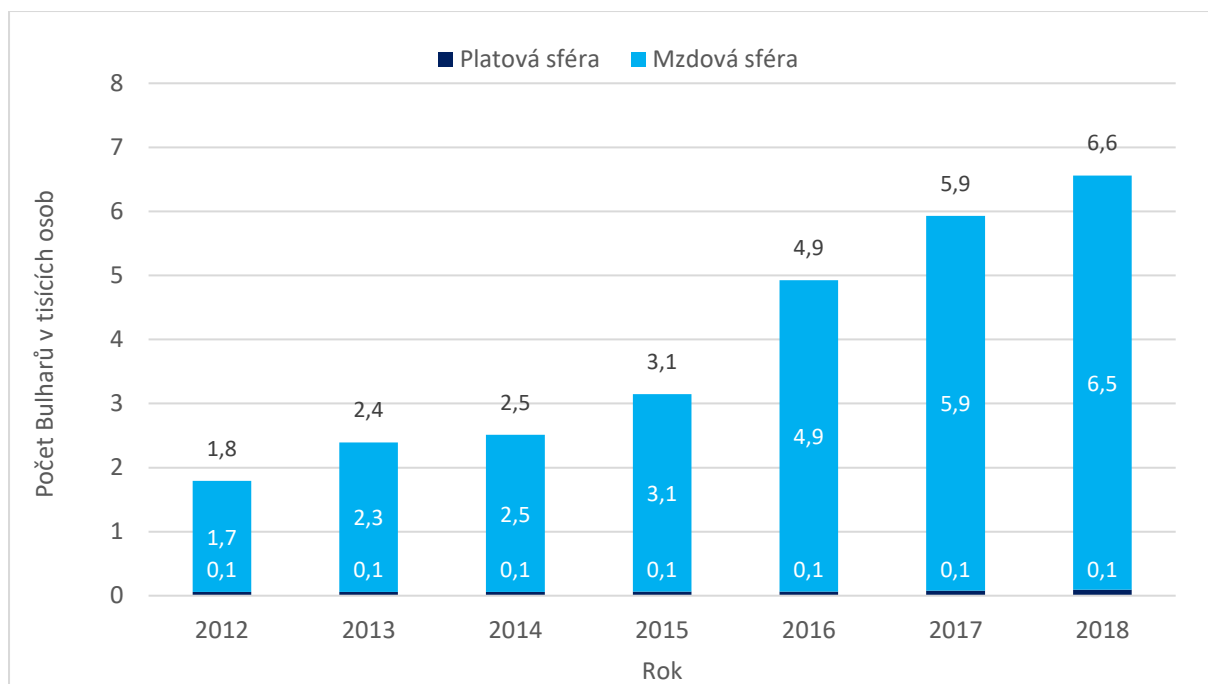
Nejméně zastoupenými cizinci pracujícími v ČR, u nichž byl sledován vývoj počtu zaměstnanců v letech 2012 až 2018, jsou Rumuni (viz Obrázek 2.11). Obrázek znázorňuje pouze vývoj ve mzdové sféře, jelikož počet Rumunů pracujících v platové sféře byl ve sledovaném období zanedbatelný. **Počet Rumunů** pracujících **ve mzdové sféře ČR** se mezi lety 2012 a 2018 **zvýšil** z 2,1 tis. v roce 2012 na **5,0 tis.** v roce **2018**.

Obrázek 2.8: Vývoj počtu **Poláků** pracujících v ČR v letech 2012 až 2018



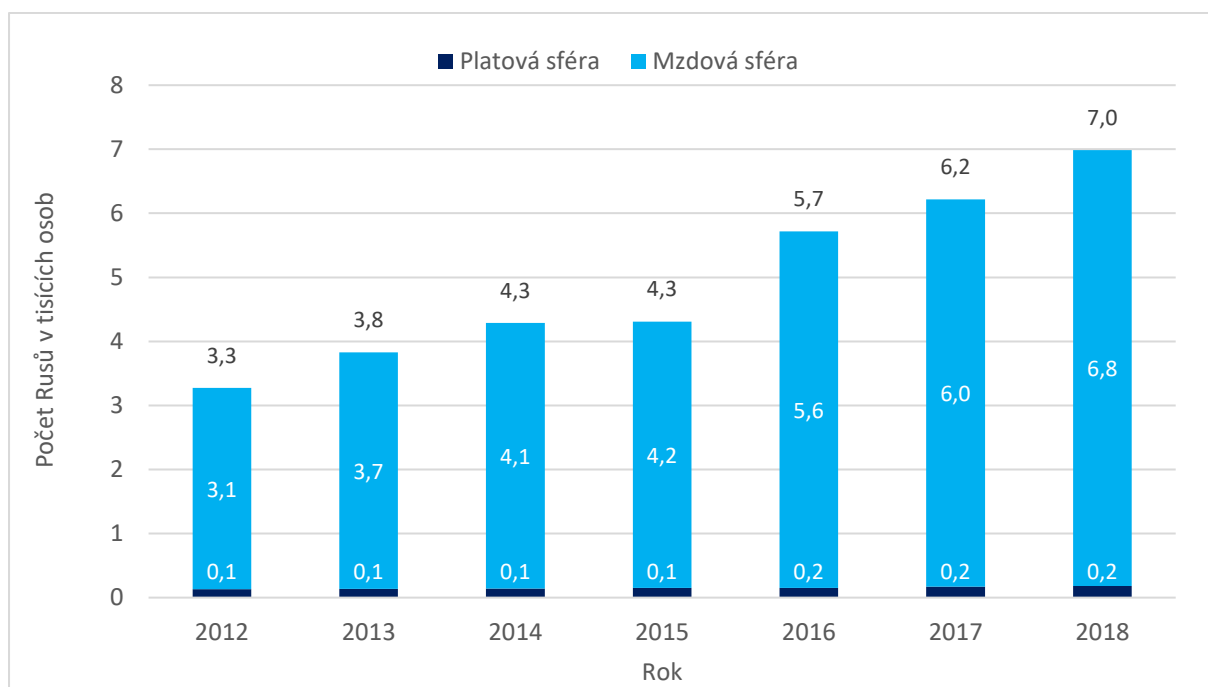
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.9: Vývoj počtu **Bulharů** pracujících v ČR v letech 2012 až 2018



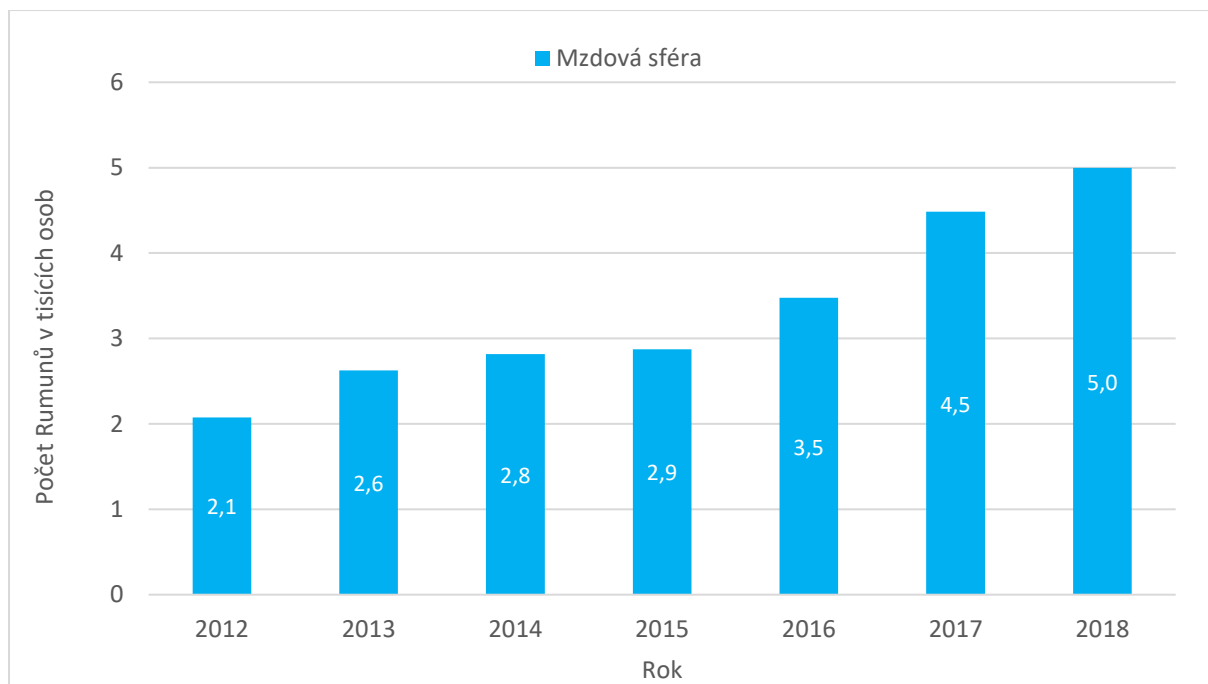
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.10: Vývoj počtu **Rusů** pracujících v ČR v letech 2012 až 2018



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.11: Vývoj počtu **Rumunů** pracujících v ČR v letech 2012 až 2018



Pozn.: V grafu je znázorněna pouze mzdová sféra z důvodu nízkého počtu Rumunů v platové sféře.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.3 Charakteristiky cizinců zaměstnaných ve mzdové sféře ČR

Jak je patrné z analýzy počtu cizinců pracujících v ČR uvedené v předchozí podkapitole, **většina cizinců pracuje ve mzdové sféře**. Proto bude tato kapitola věnována podrobnější struktuře cizinců pracujících ve mzdové sféře podle jednotlivých **státních občanství** a dalších znaků v podobě **pohlaví, věku, vzdělání, kraje ČR, odvětví a zaměstnání** podle klasifikace CZ-ISCO. Dále bude věnována pozornost také **fluktuaci zaměstnanců a délce odpracované doby**.

V rámci této kapitoly budou do výpočtů vstupovat pouze státní **občanství**, která byla v roce 2018 ve mzdové sféře ČR **zastoupena minimálně 1 000 zaměstnanci**. Výčet státních občanství, která splňují toto kritérium, včetně počtu zaměstnanců obsahuje tabulka 2.1.

Tabulka 2.1: Počet cizinců pracujících v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství

Státní občanství	Počet zaměstnanců [tis. osob]
Slovensko	64,7
Ukrajina	30,3
Polsko	22,1
Ruská federace	6,8
Bulharsko	6,5
Rumunsko	5,0
Mongolsko	3,2
Vietnam	2,9
Itálie	1,9
Velká Británie	1,6
Bělorusko	1,6
Moldavsko	1,5
Maďarsko	1,5
Francie	1,4
Německo	1,4
Španělsko	1,1
Indie	1,0
USA	1,0

Pozn.: Státní občanství jsou řazena sestupně podle počtu zaměstnanců a jsou zahrnuta pouze občanství zastoupená minimálně 1 000 zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.3.1 Pohlaví

Obrázek 2.12 popisuje strukturu cizinců pracujících v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle **pohlaví** a jednotlivých státních občanství vymezených v tabulce 2.1. U většiny cizinců pracujících ve mzdové sféře ČR jsou **více zastoupeni muži**. Výjimku tvoří občané z Mongolska a Ruska, kde podíl mužů tvoří méně než polovinu (46 a 40 %).

Mezi cizinci z **méně vyspělých zemí** pracujících v ČR jsou **muži** zastoupeni přibližně **50 až 65 %**. V tomto ohledu vyčnívá Indie, u níž podíl mužů pracujících v roce 2018 v ČR činil 79 %. Je tak srovnatelný s podílem mužů z vyspělých zemí.

Mezi cizinci z **vyspělých zemí** (ať už v rámci nebo mimo EU/EHP) se **podíl mužů** pracujících v ČR pohybuje kolem **60 až 80 %**. Nejvyšší podíl mužů pracujících ve mzdové sféře ČR lze pozorovat u občanů Velké Británie (82 %).

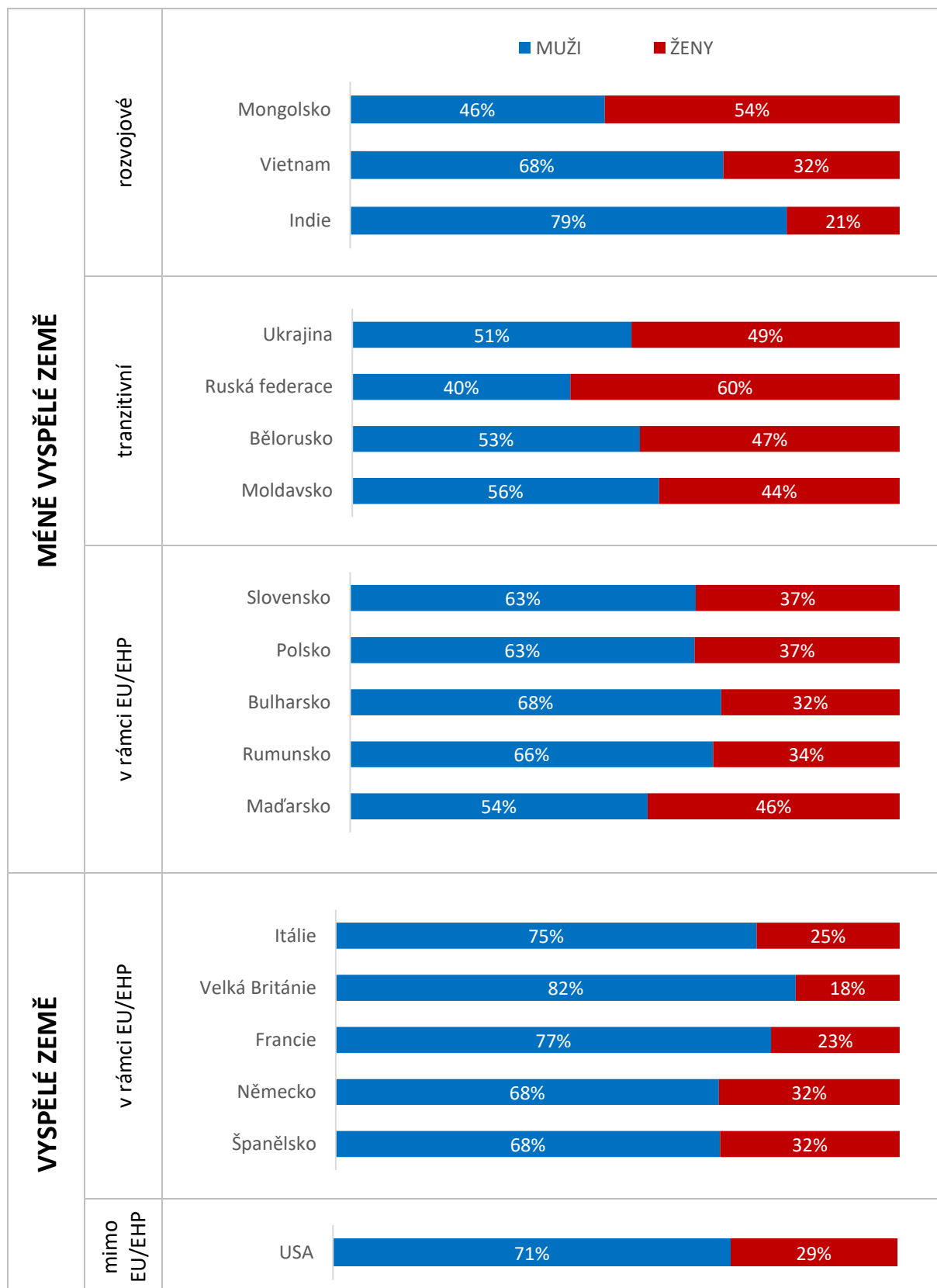
2.3.2 Věk

Obrázek 2.13 popisuje věkovou strukturu cizinců pracujících v roce 2018 ve mzdové sféře ČR. Z analýzy věkové struktury vyplynulo, že podíl cizinců ve věku **20-29 let** pracujících v ČR se napříč státními občanstvími pohybuje v rozmezí **od 15 do 34 %**. Nejvíce mladých cizinců ve věku 20-29 let přichází do ČR za prací z Vietnamu, Francie a Španělska. Zaměstnanci této věkové skupiny tvoří u jmenovaných státních občanství přibližně třetinu.

Jak by se dalo očekávat, často zastoupenými jsou mezi cizinci pracujícími v ČR zaměstnanci v produktivním věku, tj. **30-39letí** cizinci. Podíl cizinců v tomto věku u většiny státních občanství dosahuje přibližně **25 až 40 %**. V tomto ohledu nadprůměrně vysokým podílem vyčnívají Indové, neboť 59 % Indů pracujících ve mzdové sféře spadá právě do věkové skupiny 30-39 let.

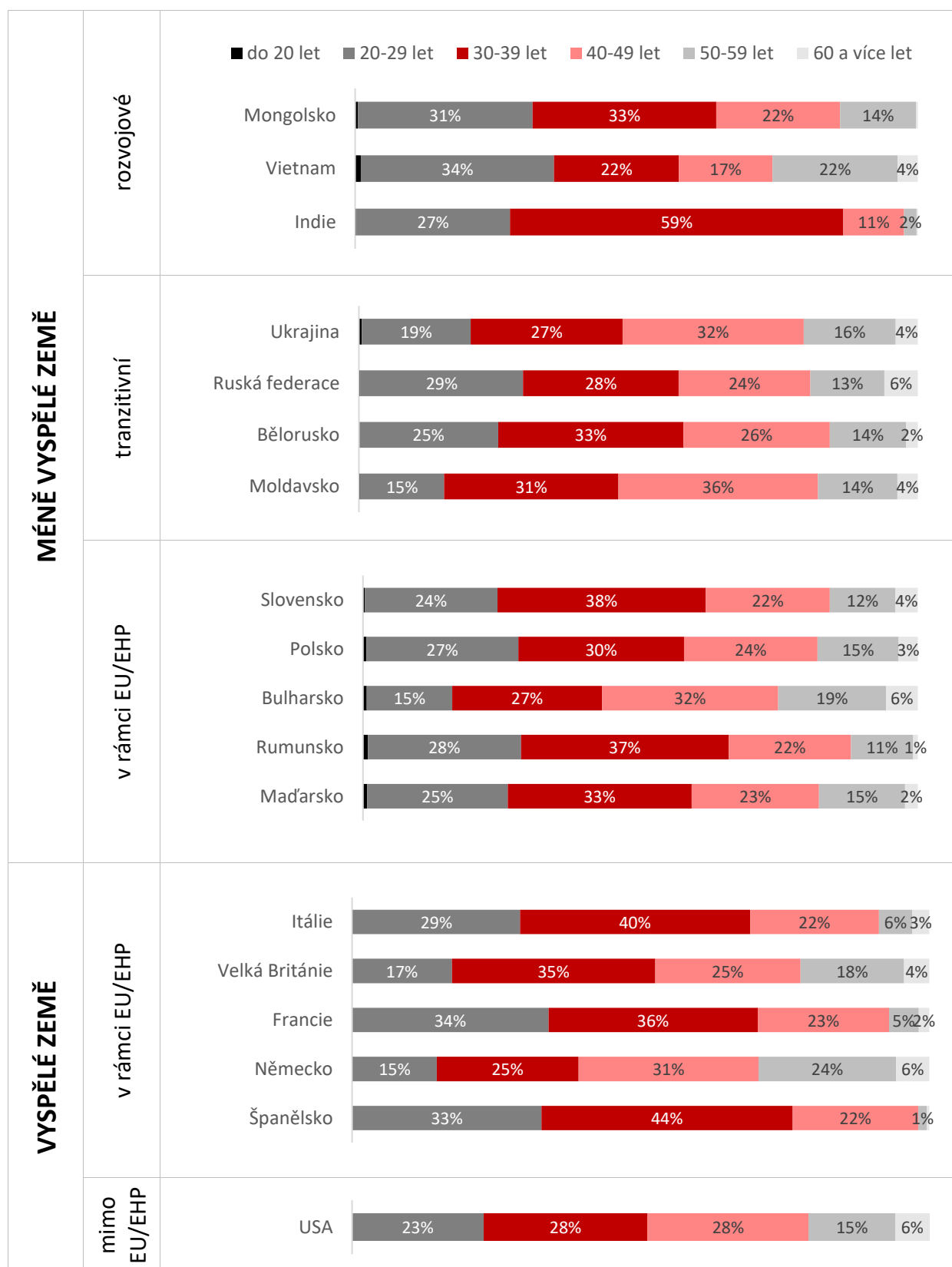
Věková kategorie **40-49 letých** osob tvoří mezi cizinci zaměstnanými ve mzdové sféře ČR přibližně **pětinu až třetinu**. Ostatní věkové skupiny jsou již zastoupeny méně.

Obrázek 2.12: Struktura cizinců zaměstnaných v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a pohlaví



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.13: Věková struktura cizinců zaměstnaných v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.3.3 Vzdělání

Jaké nejvyšší dosažené vzdělání mají cizinci pracující v ČR podle jednotlivých státních občanství ukazuje Obrázek 2.14. Struktura dosaženého **vzdělání** se většinou výrazně **liší u cizinců z méně vyspělých a vyspělých zemí**.

Cizinci z **méně vyspělých zemí** jako jsou Mongolsko, Vietnam, Ukrajina, Moldavsko, Polsko, Bulharsko a Rumunsko se vyznačují spíše **nižší úrovní dosaženého vzdělání** od základního a nedokončeného vzdělání po střední vzdělání s maturitou. Vyšší vzdělání má pouze 5 až 15 % cizinců z těchto zemí.

Naopak pro cizince z **vyspělých zemí** pracující v ČR je typický **vysoký podíl** zaměstnanců s **vysokoškolským vzděláním**, který se pohybuje kolem **40 až 60 %**. Kromě vyspělých zemí lze vysoký podíl vysokoškolsky vzdělaných osob pozorovat také u zaměstnanců z Indie a Ruska (50 a 41 %).

Někde na pomezí mezi těmito dvěma skupinami se nachází zaměstnanci z Běloruska, Slovenska a Maďarska. Je pro ně charakteristické relativně rovnoměrné zastoupení všech stupňů dosaženého vzdělání.

2.3.4 Odvětví

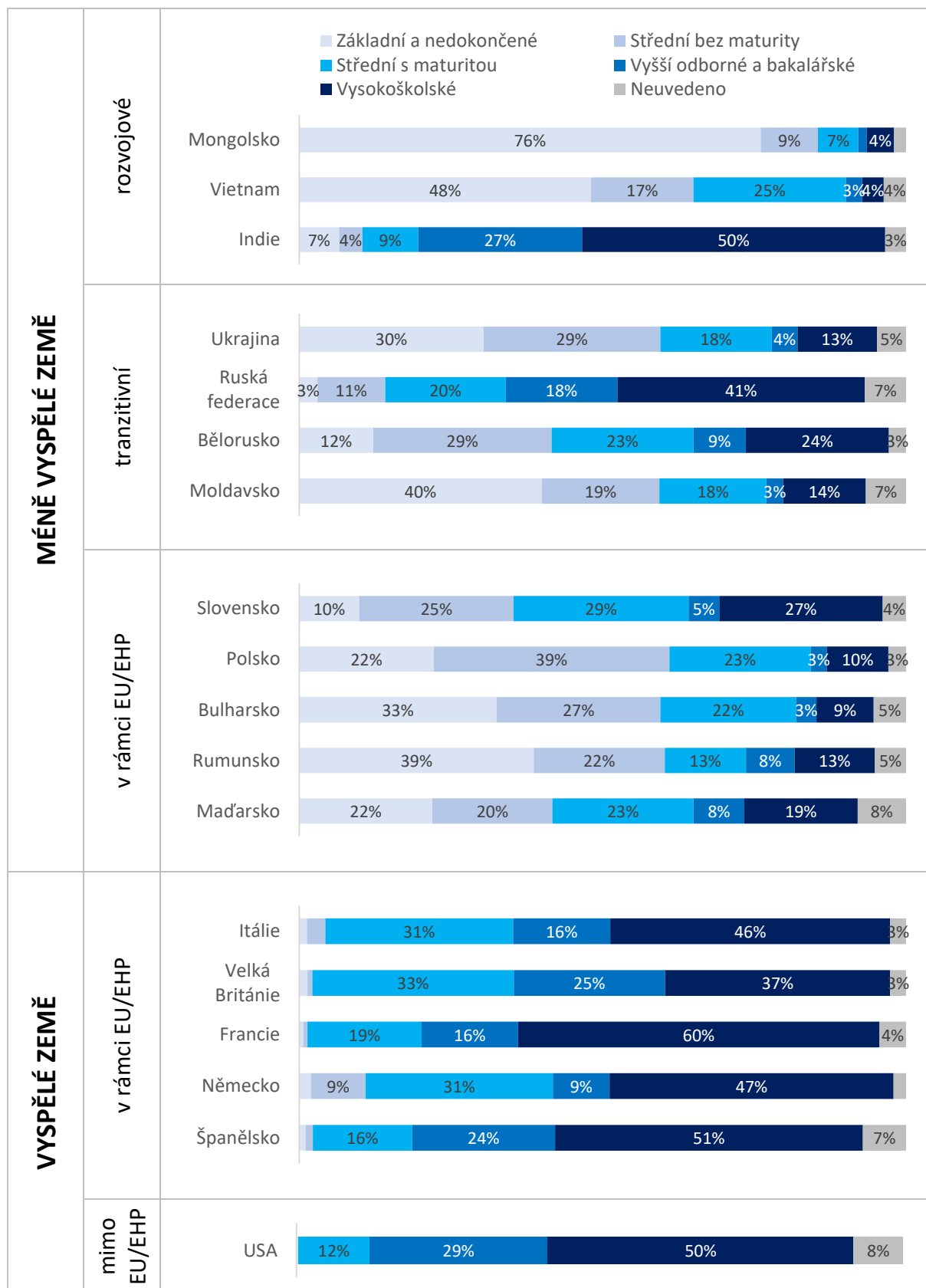
Obrázek 2.15 popisuje strukturu cizinců pracujících ve mzdové sféře ČR podle jednotlivých státních občanství a odvětvových sektorů. Je patrné, že **většina cizinců** pracujících v ČR je zaměstnána **v průmyslu či službách**.

Jen velmi malá část cizinců pracuje v zemědělství, což je dáno také tím, že zemědělství je samo o sobě malým odvětvím. **V zemědělství** pracují pouze **2 až 4 %** cizinců z **tranzitivních zemí**, **1 % Slováků** a **1 % Němců**.

Podobná situace je i ve **stavebnictví**, kde pracuje pouze malý podíl cizinců z tranzitivních a méně vyspělých zemí v rámci EU/EHP. Nejvyšší podíl cizinců pracujících ve stavebnictví můžeme pozorovat u Ukrajinců (11 %).

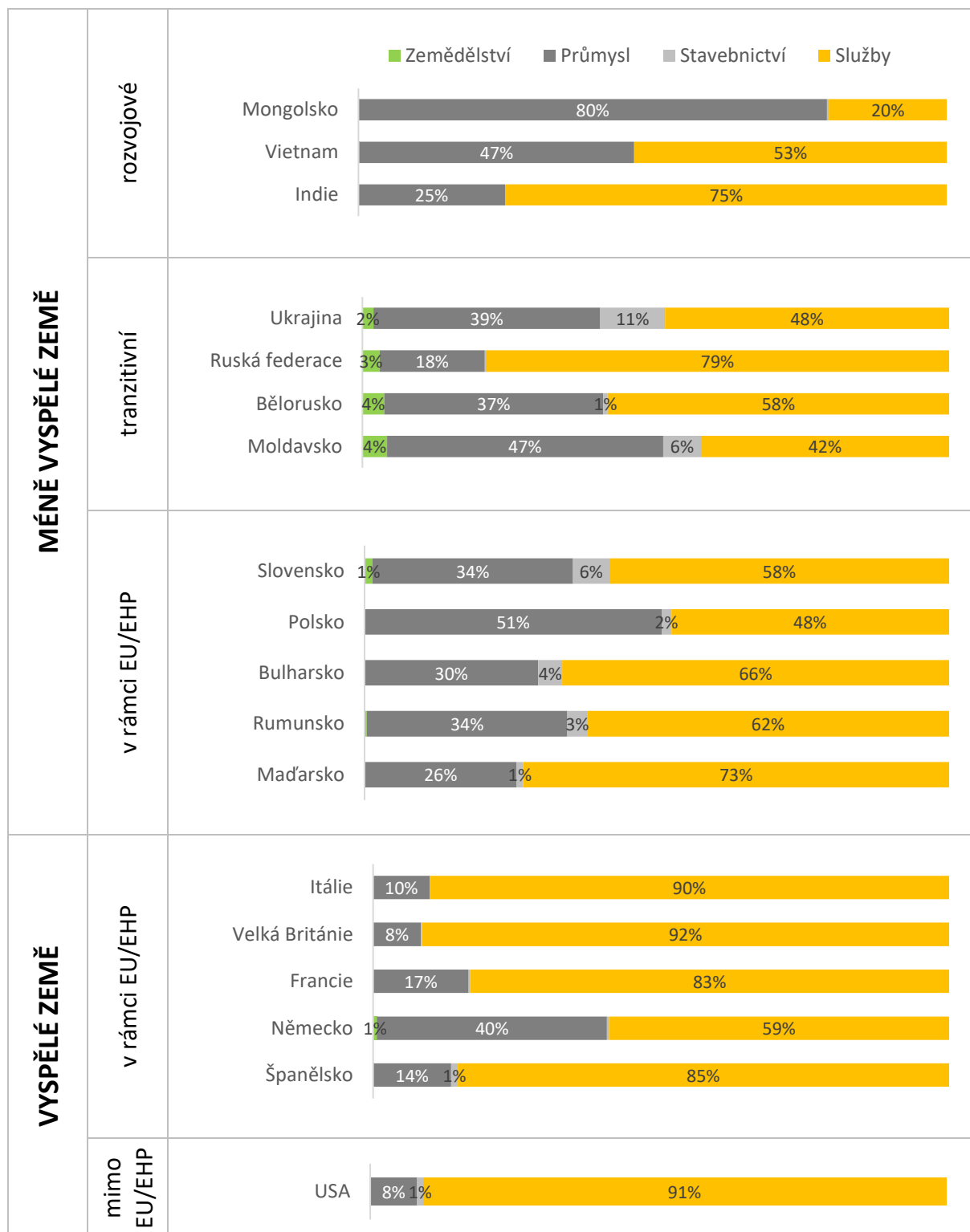
Co se týče cizinců z **vyspělých zemí**, drtivá většina (cca **85 až 90 %**) pracuje **ve službách**. Výjimku představují Němci, neboť 40 % z nich pracuje v průmyslu. To však není nic překvapujícího vzhledem k faktu, že Německo je průmyslovou velmocí a mateřské společnosti investují v České republice do svých dceřiných společností.

Obrázek 2.14: Struktura cizinců zaměstnaných v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a vzdělání



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.15: Struktura cizinců zaměstnaných v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a odvětvových sektorů



Pozn.: Zemědělství odpovídá sekci A podle klasifikace CZ-NACE, průmysl sekcím B-E, stavebnictví sekci F, služby sekcím G-S. Podrobnější členění podle jednotlivých sekcí je uvedeno v příloze 2 (viz tabulka II).

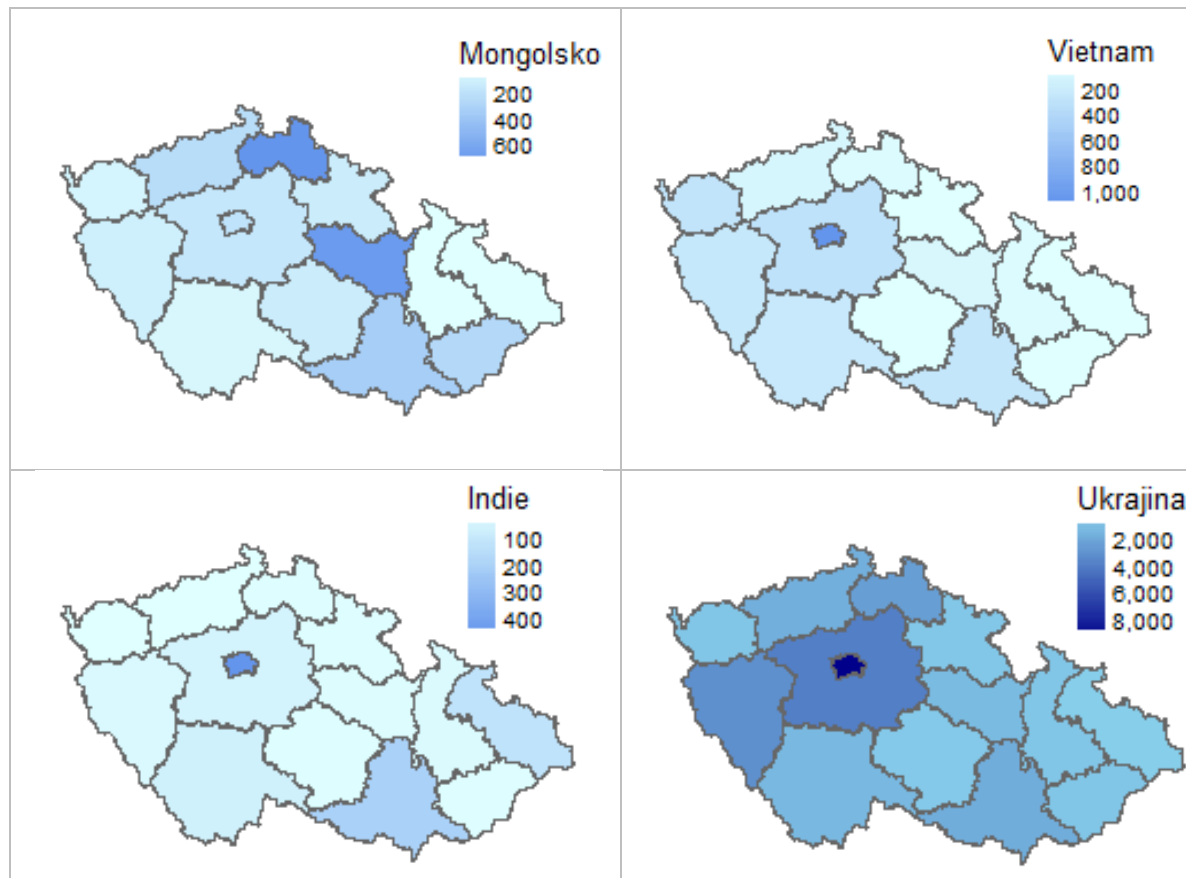
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

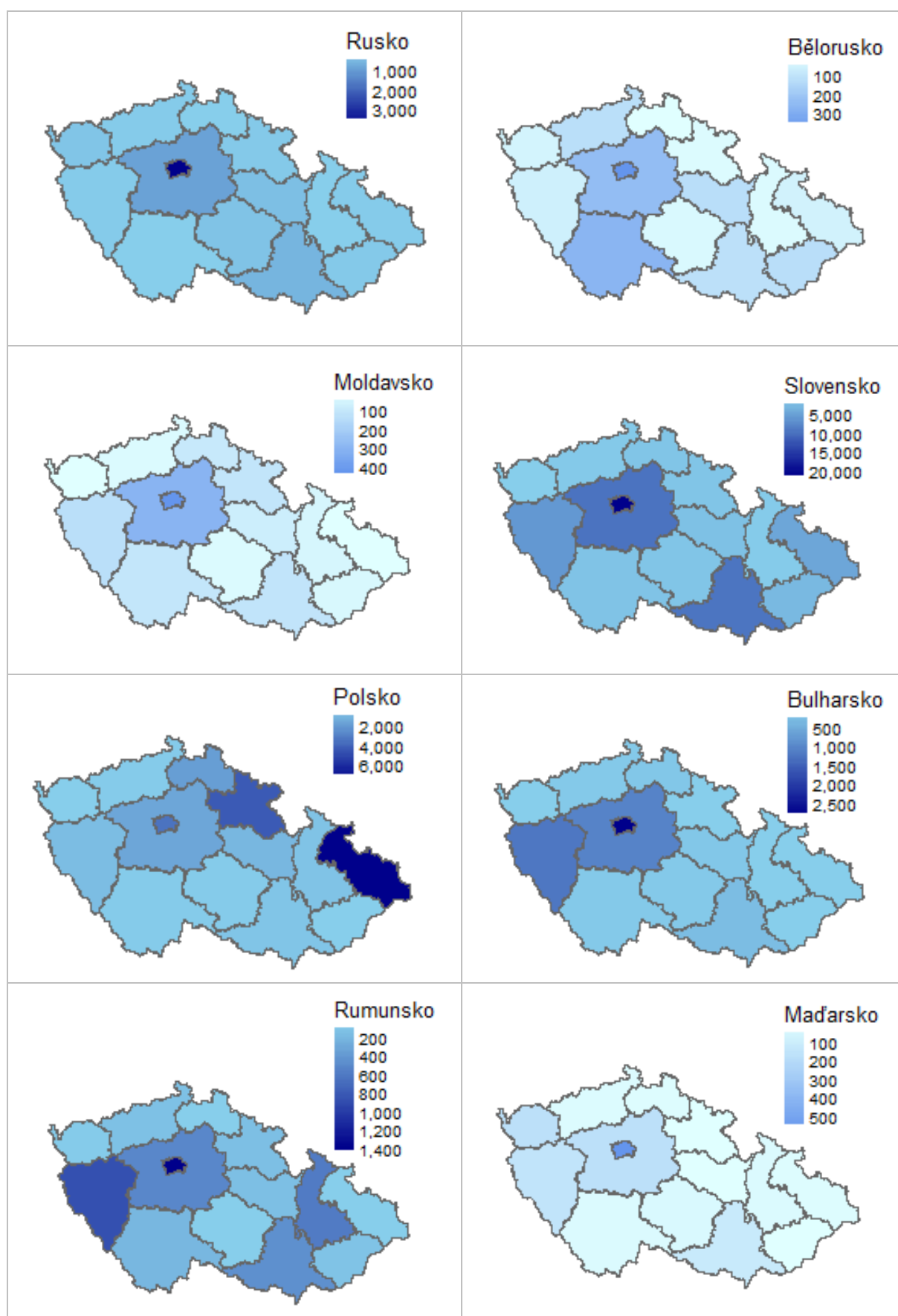
2.3.5 Kraje ČR

Obrázek 2.16 a Obrázek 2.17 pomocí map ilustrují, ve kterých krajích ČR cizinci podle jednotlivých státních občanství nejčastěji pracují. Konkrétní podíly cizinců pracujících ve mzdové sféře ČR v roce 2018 podle státního občanství a krajů ČR jsou pak uvedeny v příloze 2 (viz tabulka III). U většiny sledovaných státních občanství pracuje **nejvíce cizinců v hlavním městě Praze**. Vymykají se pouze Poláci a Mongolové. **Největší část Poláků** pracujících v ČR (35 %) je zaměstnána **v Moravskoslezském kraji**. **Mongolové** nejčastěji pracují **v Libereckém a Pardubickém kraji**. Naopak nejméně cizinců pracujících v ČR (do 4 %) je v kraji Vysočina.

U cizinců z vyspělých zemí a Ruska je koncentrace do hlavního města Prahy ještě výraznější než u ostatních státních občanství. V hlavním městě Praze pracuje 50 až 70 % cizinců z vyspělých zemí a Ruska oproti 25 až 45 % cizincům z méně vyspělých zemí. Tato skutečnost souvisí i se strukturou cizinců podle vykonávaného zaměstnání. Obrázek 2.18 totiž jasně ukazuje, že cizinci z vyspělých zemí jsou **nejčastěji zaměstnáváni jako řídící pracovníci nebo specialisté**, jejichž koncentrace je v hlavním městě Praze obecně nejvyšší.

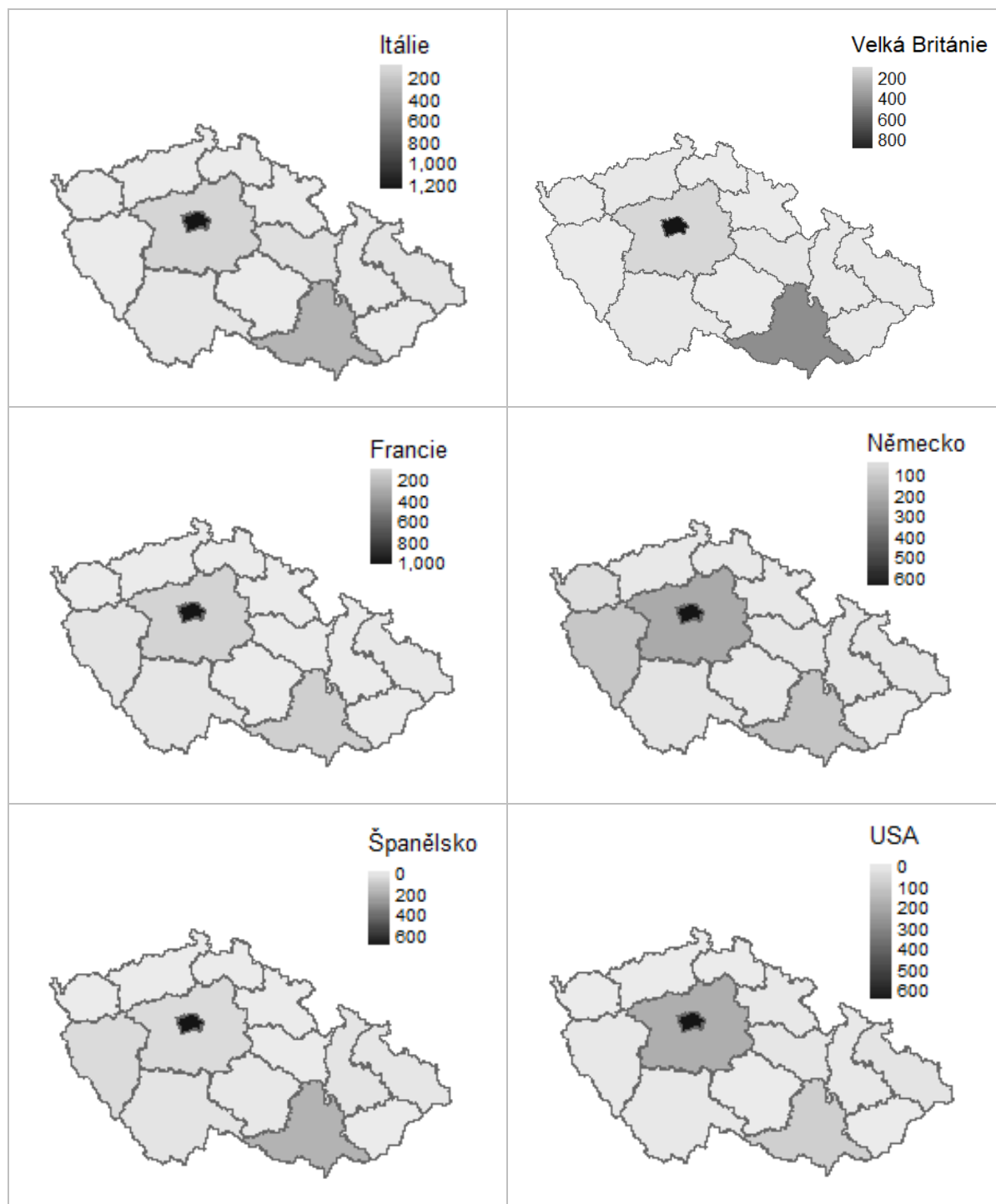
Obrázek 2.16: Struktura cizinců z méně vyspělých zemí zaměstnaných v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle krajů





Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.17: Struktura cizinců z vyspělých zemí zaměstnaných v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle krajů



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.3.6 Zaměstnání

Další sledovanou charakteristikou u cizinců pracujících v ČR je typ vykonávaného zaměstnání (viz Obrázek 2.18). Proto byly pomocí klasifikace zaměstnání CZ-ISCO vymezeny čtyři skupiny pracovníků: vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci (1.-3. hlavní třída zaměstnání podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO), duševní pracovníci s nižší kvalifikací (4. a 5. hlavní třída), kvalifikovaní manuální pracovníci (6.-8. hlavní třída) a pomocní pracovníci (9. hlavní třída).

Typ vykonávaného zaměstnání (viz Obrázek 2.18) úzce **souvisí s dosaženým vzděláním** (viz Obrázek 2.14), neboť vysokoškolské vzdělání je zpravidla předpokladem pro výkon **vysoce kvalifikovaných profesí**. Takové profese tak v ČR vykonává **většina** (70 až 85 %) **cizinců z vyspělých zemí a Indie**.

2.3.7 Fluktuace zaměstnanců

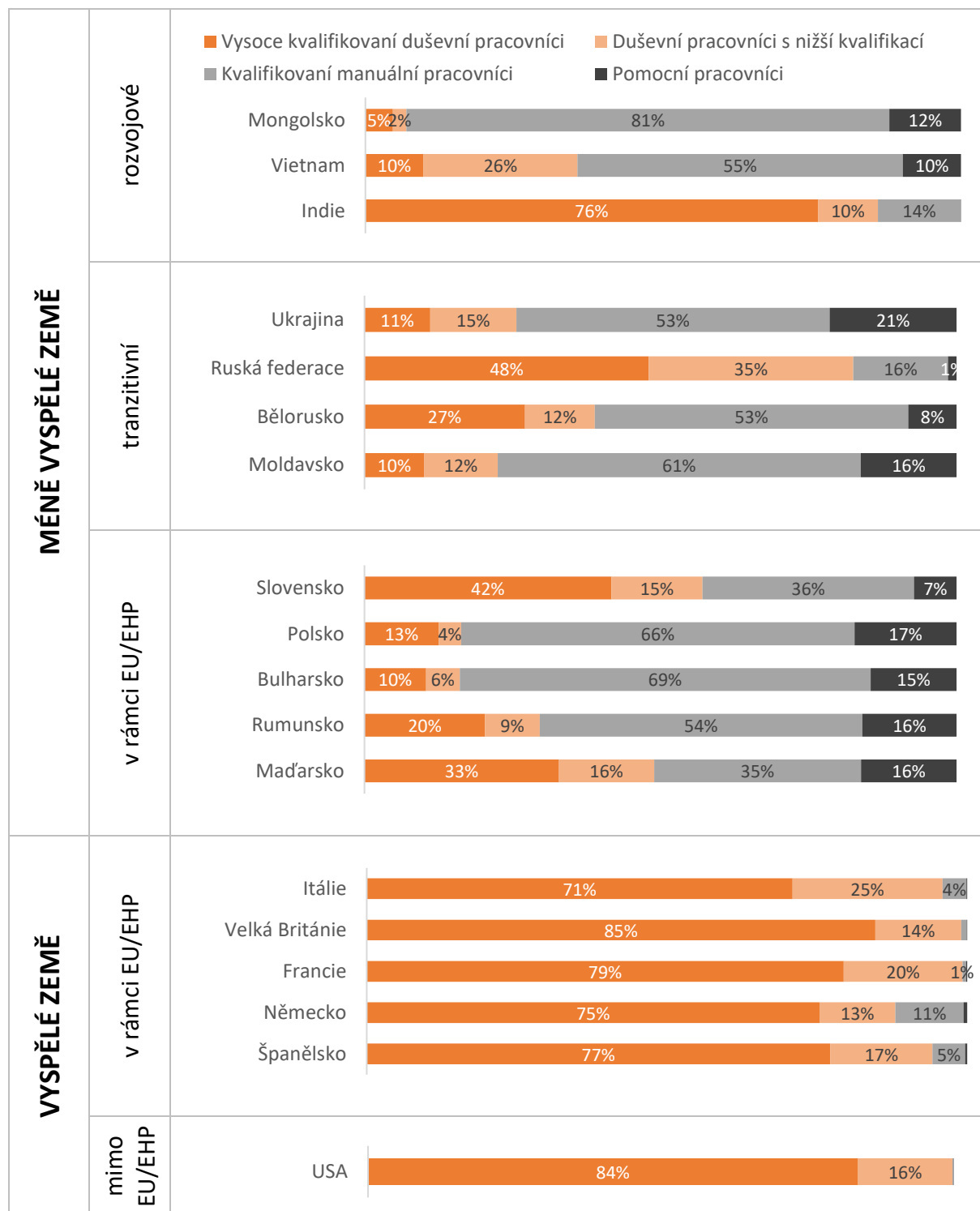
Stabilitu, resp. fluktuaci zaměstnanců v roce 2018 lze popsat pomocí 3 skupin zaměstnanců. **Stálí** zaměstnanci jsou definováni jako zaměstnanci, kteří byli celý rok 2018 v evidenčním počtu jednoho zaměstnavatele a zůstávají u daného zaměstnavatele i k 1. 1. 2019. **Noví** zaměstnanci jsou definováni jako zaměstnanci, kteří přibyli do evidenčního počtu zaměstnavatele v průběhu roku 2018 a zůstávají u daného zaměstnavatele i k 1. 1. 2019. **Odchozí** zaměstnanci jsou definováni jako zaměstnanci, kteří byli v průběhu roku 2018 vyřazeni z evidenčního počtu.

V roce 2018 bylo mezi zaměstnanci s českým státním občanstvím 82 % stálých zaměstnanců, 9 % nových a 9 % odchozích. Fluktuace českých zaměstnanců se tak pohybovala na úrovni 18 %. Obrázek 2.19 ukazuje, že z cizinců pracujících v ČR mají **nejvyšší podíl stálých zaměstnanců Slováci, Němci a Američané** (přibližně tři čtvrtiny). Naopak **nejvyšší fluktuace** je charakteristická pro občany méně vyspělých zemí v rámci EU/EHP, tzn. pro **Maďary, Rumuny a Bulhary**.

2.3.8 Odpracovaná doba

Obrázek 2.20 ukazuje průměrnou měsíční pracovní dobu cizinců s výší přesčasu podle státního občanství v roce 2018. V průměru **nejvíce hodin za měsíc** odpracovali **Indové a Vietnamci** (153,5 a 153,1 hodiny za měsíc). Naopak nejméně odpracovaných hodin vykazují Poláci (137,6). Pro srovnání Češi v roce 2018 odpracovali v průměru 146,7 hodiny za měsíc, z toho 3,3 přesčasových hodin. Z hlediska přesčasů je patrné, že **cizinci z vyspělých zemí pracují přesčas výrazně méně než cizinci z méně vyspělých zemí**.

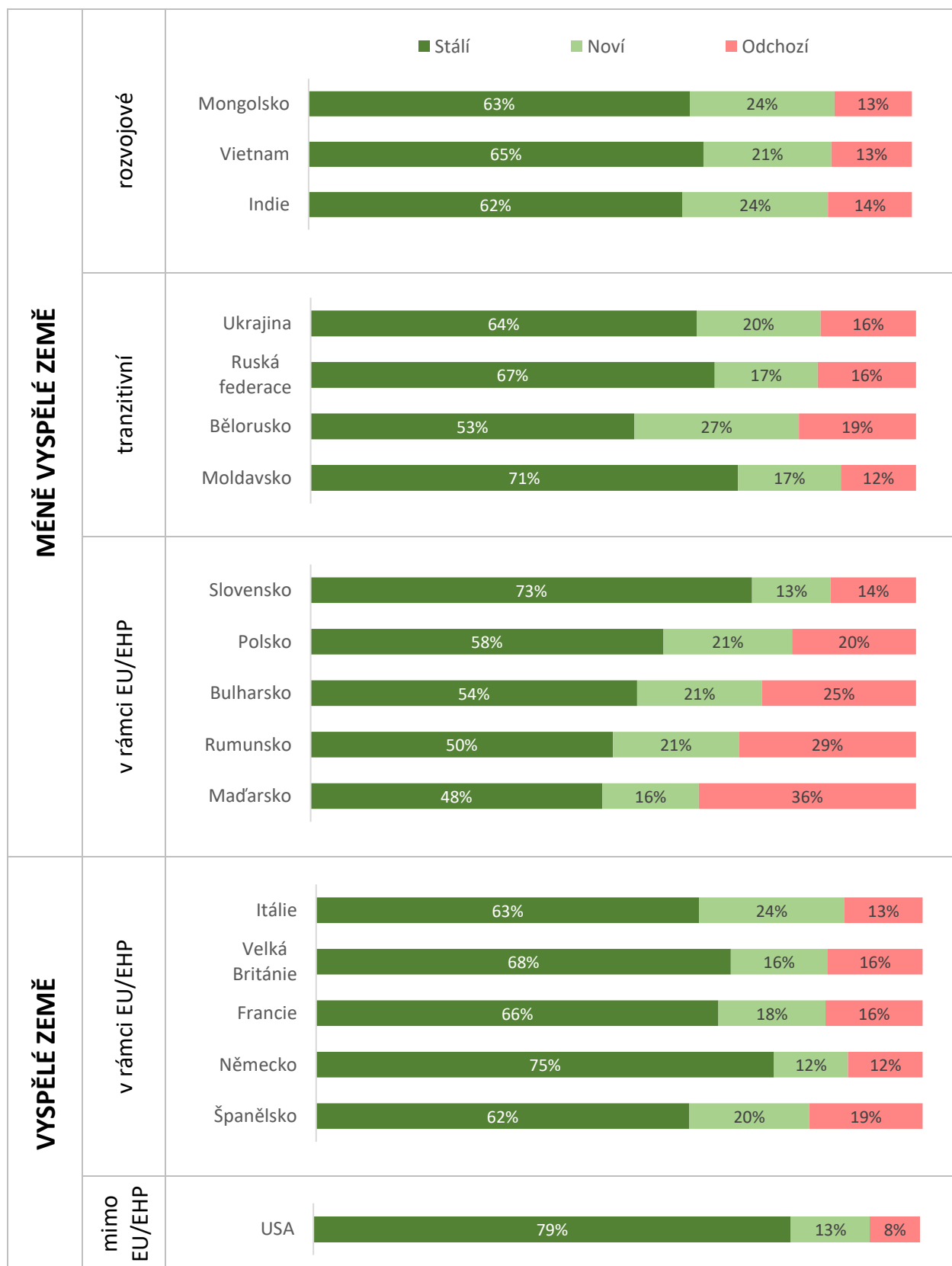
Obrázek 2.18: Struktura cizinců pracujících v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a charakteru zaměstnání



Pozn.: Vysoce kvalifikovaní pracovníci odpovídají 1.-3. hlavní třídě klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, duševní pracovníci s nižší kvalifikací 4.-5. hlavní třídě, kvalifikovaní manuální pracovníci 6.-8. hlavní třídě a pomocní pracovníci 9. hlavní třídě. Podrobnější členění podle jednotlivých hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO je uvedeno v příloze 3 (viz obrázky I až V).

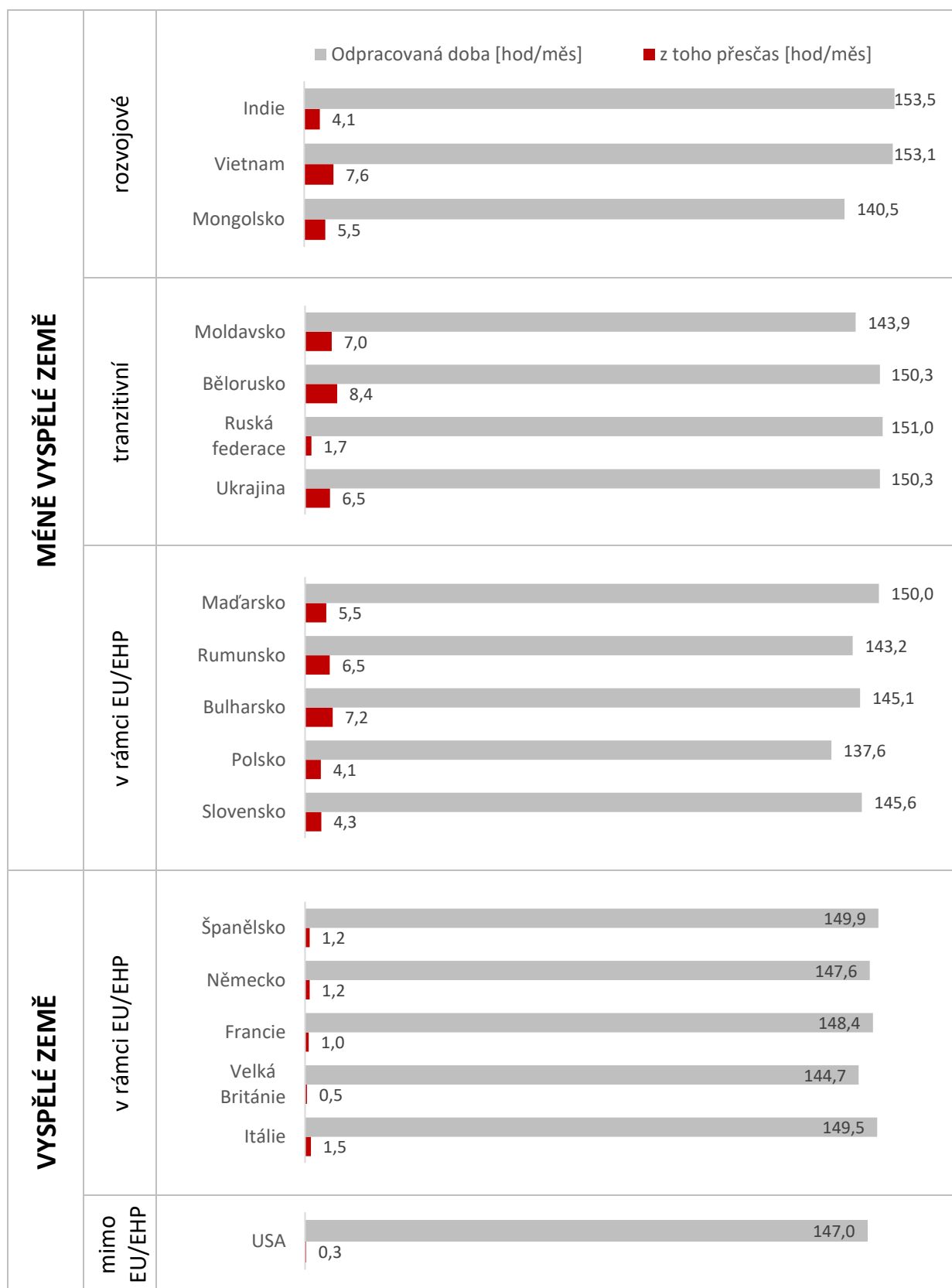
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.19: Stabilita a fluktuace cizinců zaměstnaných ve mzdové sféře ČR v roce 2018 podle státního občanství



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.20: Měsíční odpracovaná doba podle státního občanství v roce 2018

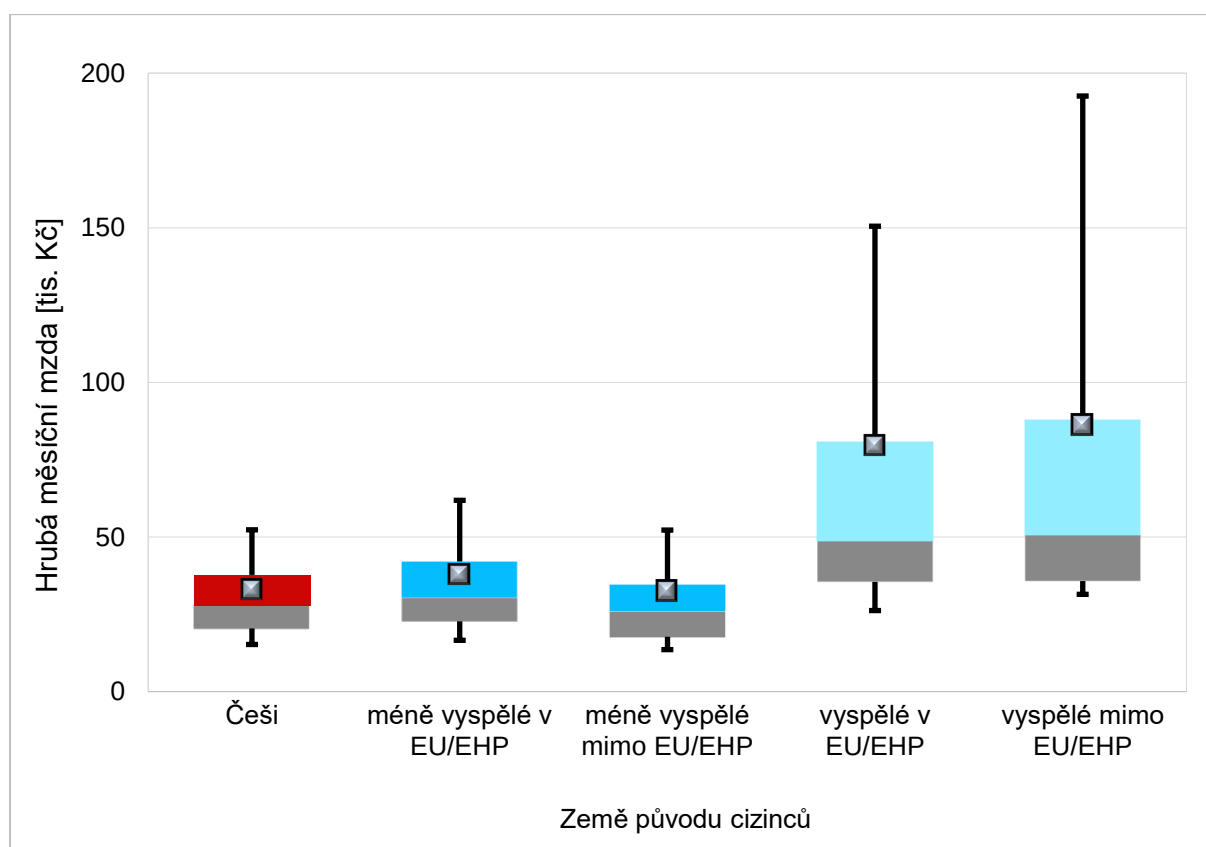


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.4 Úroveň odměňování

Úroveň odměňování je u cizinců – podobně jako u ostatních zaměstnanců – ovlivněna především jejich kvalifikací a vykonávaným zaměstnáním. Rozdíly ve struktuře cizinců podle zaměstnání se promítají i do výše odměny za práci, jak ukazuje Obrázek 2.21. Z obrázku je jasně patrné, že **cizinci z méně vyspělých zemí** jsou odměňováni **mzdou na podobné úrovni jako čeští zaměstnanci**. U cizinců, kteří pochází z méně vyspělých třetích zemí (tzn. zemí mimo EU/EHP), je patrný vyšší průměr mezd v rámci této skupiny. Vyšší mzdy v tomto případě generují především Indové (viz dále). **Zaměstnanci z vyspělých zemí** jsou v České republice odměňováni mnohem **vyšší mzdou** ve srovnání s Čechy i s cizinci z méně vyspělých zemí. U cizinců pocházejících z vyspělých zemí se tak jasně projevuje **dominance zaměstnání na řídicích a vysoce specializovaných pozicích**.

Obrázek 2.21: Diferenciace hrubé měsíční mzdy Čechů a cizinců (mzdová sféra ČR, 2018)



Pozn.: Konstrukce krabicových grafů je uvedena v Příloze 1.

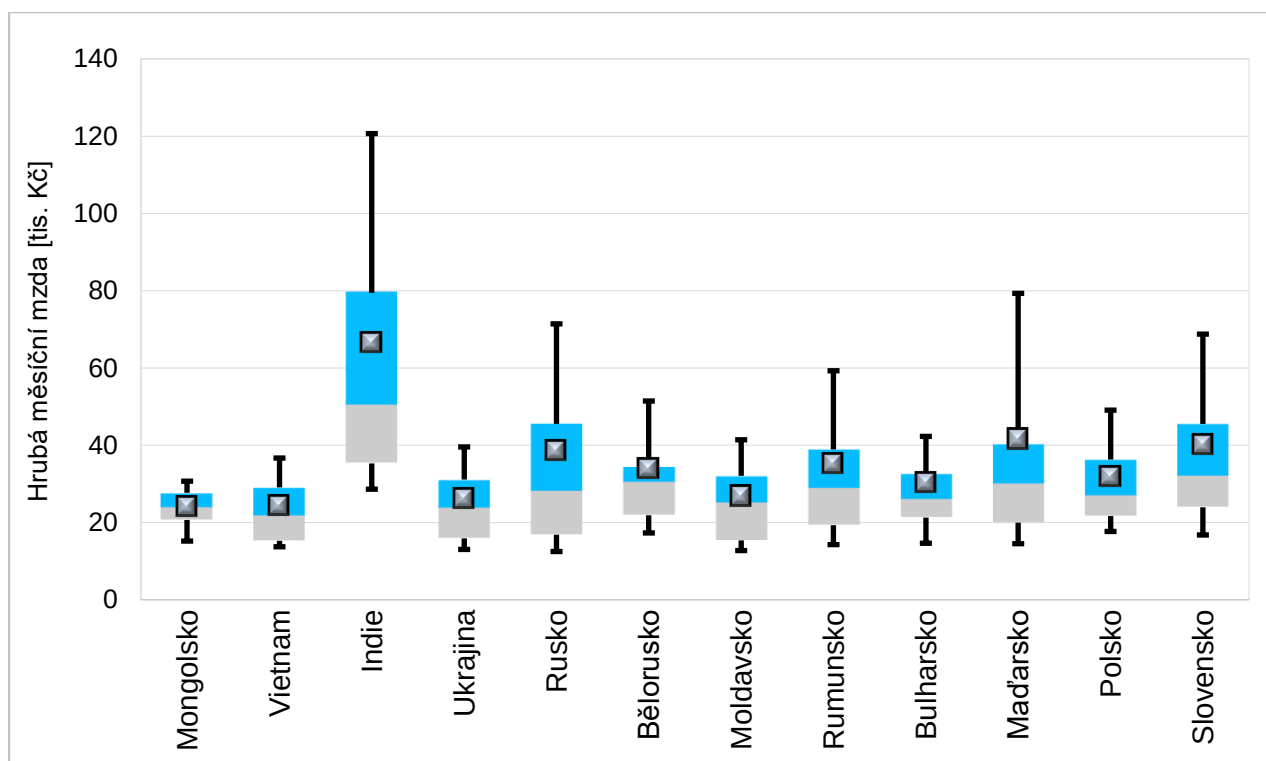
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.4.1 Méně vyspělé země

Diferenciaci mezd cizinců z méně vyspělých zemí, z nichž pochází alespoň 1 000 zaměstnanců, ukazuje Obrázek 2.22. Z obrázku je patrné, že **nejvyšších mezd** ve skupině zaměstnanců z rozvojových zemí dosahují **zaměstnanci** pocházející z **Indie**. Medián hrubé měsíční mzdy přesáhl u Indů pracujících ve mzdové sféře ČR hranici 50 tis. Kč. Rozdělení mezd je i v tomto případě ovlivněno charakterem zaměstnání, které tito cizinci nejčastěji vykonávají. Zaměstnanci z Indie pracují nejčastěji ve 2. hlavní třídě zaměstnání, nejčastěji jako **analytici a vývojáři softwaru** a počítačových aplikací nebo **specialisté v oblasti databází a počítačových sítí** (viz Tabulka 2.2).

Vyšší mzdové úrovně dosahují v České republice i zaměstnanci pocházející z Ruska a Běloruska. Medián hrubé měsíční mzdy se u Rusů na českém trhu práce pohybuje kolem 28 tis. Kč, u Bělorusů kolem 31 tis. Kč. Zatímco zaměstnanci z **Ruska** pracují nejčastěji jako **specialisté** (např. analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací), zaměstnanci z **Běloruska** vykonávají nejčastěji **manuální profese** (např. montážní dělníci). Úroveň odměňování u vybraných pozic vykonávaných Rusy a Bělorusy ilustruje Tabulka 2.2.

Obrázek 2.22: Diferenciace hrubé měsíční mzdy cizinců z méně vyspělých zemí (mzdová sféra ČR, 2018)



Pozn.: Konstrukce krabicových grafů je uvedena v Příloze 1.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka 2.2: Medián hrubé měsíční mzdy Čechů a cizinců z méně vyspělých zemí u konkrétních zaměstnání (mzdová sféra ČR, 2018)

Země původu	Zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO)		Počet zaměstnanců		Medián hrubé měsíční mzdy [Kč/měs]	
	Kód	Název	Cizinci	Češi	Cizinci	Češi
MÉNĚ VYSPĚLÉ ROZVOJOVÉ ZEMĚ:						
Mongolsko	815	Obsluha strojů na výrobu a úpravu textilních, kožených a kožešinových výrobků	1 000	13 400	25 763	21 185
	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	800	123 600	24 328	26 441
	753	Výrobci oděvů, výrobků z kůže a kožešin a pracovníci v příbuzných oborech	300	8 000	21 343	18 322
Vietnam	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	500	123 600	23 597	26 441
	751	Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci	300	20 100	27 526	21 856
Indie	251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	200	40 800	83 369	53 774
	252	Specialisté v oblasti databází a počítačových sítí	100	14 200	70 692	49 079
MÉNĚ VYSPĚLÉ TRANZITIVNÍ ZEMĚ:						
Moldavsko	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	300	123 600	24 493	26 441
Bělorusko	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	200	123 600	30 191	26 441
Rusko	251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	500	40 800	68 578	53 774
Ukrajina	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	3 700	123 600	27 304	26 441

Pozn.: V tabulce jsou uvedena pouze zaměstnání, u nichž jsou naplněny požadavky na anonymitu. Medián hrubé měsíční mzdy u konkrétních zaměstnání Čechů a cizinců z méně vyspělých zemí v rámci EU/EHP uvádí Tabulka V v Příloze 2.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

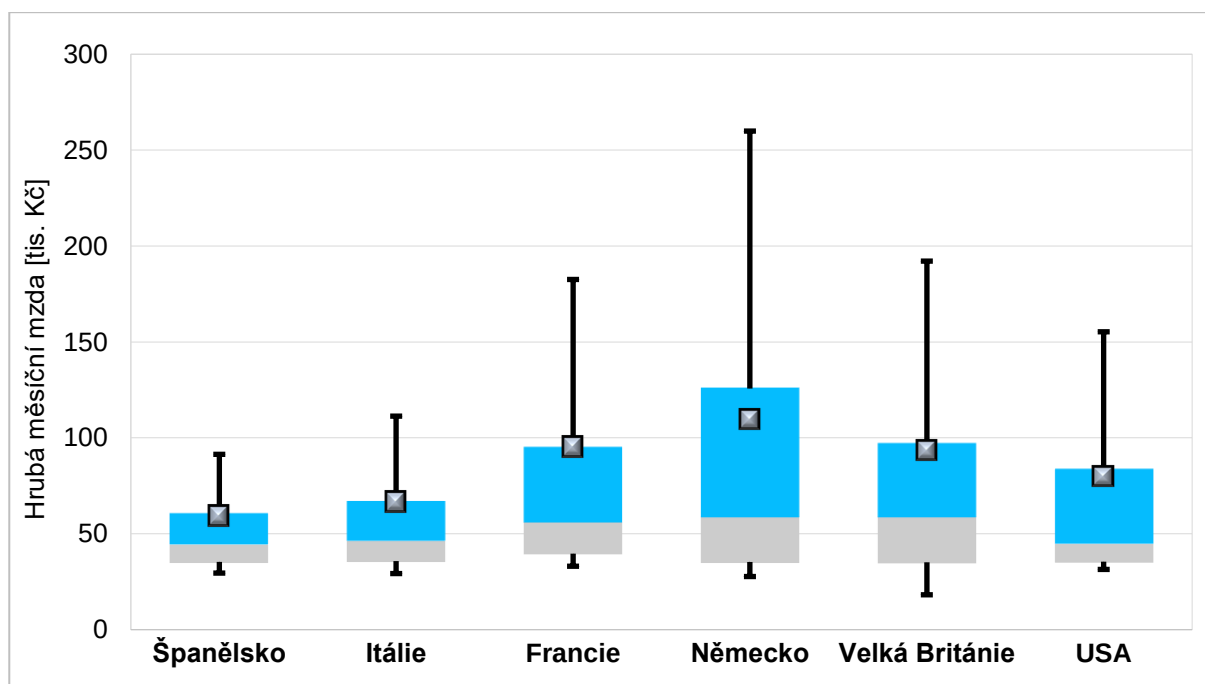
Mezi **nejhůře placené cizince** patří na českém trhu práce občané **Mongolska a Vietnamu**. Zaměstnanci pocházející z těchto zemí pracují nejčastěji v manuálních profesích, čemuž potom odpovídá i celková úroveň odměňování.

Mezi cizinci, kteří přichází ze zemí v rámci EU/EHP, existují rovněž velké rozdíly z hlediska odměny za práci. Vysokou variabilitu mezd lze pozorovat u Slováků, Rumunů a Maďarů. Naproti tomu poměrně homogenní je mzdová úroveň cizinců z Polska a Bulharska. **Nejvyššího mediánu** hrubé měsíční mzdy dosahují z těchto zemí **Slováci (32 tis. Kč)**. Více než **30 tis. Kč** dosahuje také **medián mzdy Maďarů**. **Nejnižší medián** z této skupiny zemí pak lze pozorovat u **Bulharů (26 tis. Kč)**.

2.4.2 Vyspělé země

Cizinci pocházející z vyspělých zemí dosahují na českém trhu práce mnohem vyšších výdělků než Češi nebo cizinci z méně vyspělých zemí. Obrázek 2.23 však ukazuje, že i ve skupině cizinců z vyspělých zemí existují velké rozdíly. Mezi **nejlépe placené cizince** patří jednoznačně občané **Německa**. Polovina Němců vydělává měsíčně více než 59 tis. Kč v hrubém vyjádření, 25 % Němců více než 126 tis. Kč měsíčně a **10 % nejlépe placených Němců dokonce více než 260 tis. Kč měsíčně**.

Obrázek 2.23: Diferenciace hrubé měsíční mzdy cizinců z vyspělých zemí v roce 2018



Pozn.: Konstrukce krabicových grafů je uvedena v Příloze 1.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Mezi **nadprůměrně placené** cizince z vyspělých zemí patří v České republice i občané **Francie, Velké Británie a USA**. V rámci těchto zemí existují **mezi jejich občany velké rozdíly**, neboť je variabilita mezd u těchto občanství velmi vysoká. Mzda 50 % Francouzů nebo Britů pracujících v ČR osciluje mezi 35 až 100 tis. Kč, a mezikvartilové rozpětí⁴ se pohybuje kolem 60 tis. Kč. U Španělů i Italů jsou mzdy více homogenní, neboť se mezikvartilové rozpětí pohybuje kolem 30 tis. Kč.

Cizinci, kteří pochází z **USA**, mají na českém trhu práce podobné povinnosti jako občané ostatních třetích zemí. I přes některá omezení však na český trh práce vstupují, nejčastěji jako analytici a **vývojáři počítačových aplikací**, specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání a **učitelé na vysokých** a vyšších odborných **školách** (viz Tabulka 2.3).

Tabulka 2.3: Medián hrubé měsíční mzdy Čechů a cizinců z USA ve vybraných zaměstnáních (mzdová sféra ČR, 2018)

Země původu	Zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO)		Počet zaměstnanců		Medián hrubé měsíční mzdy [Kč/měs]	
	Kód	Název	<u>Cizinci</u>	Češi	<u>Cizinci</u>	Češi
USA	251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	100	40 800	98 610	53 774
	231	Učitelé na vysokých a vyšších odborných školách	100	19 000	37 622	43 337

Pozn.: V tabulce jsou uvedena pouze zaměstnání, u nichž jsou naplněny požadavky na anonymitu. Medián hrubé měsíční mzdy u konkrétních zaměstnání Čechů a cizinců z vyspělých zemí v rámci EU/EHP uvádí Tabulka VI v Příloze 2.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

⁴ Rozdíl mezi 3. a 1. kvantilem.

3 Postavení firem zaměstnávajících cizince v národním hospodářství

V posledních letech se často diskutuje o **vlivu diversity pracovního kolektivu na výkonnost firem**. Praxe ukazuje, že dobře nastavená pravidla v oblasti řízení lidských zdrojů mohou přinášet nejen pozitivní výsledky z hlediska fungování samotného kolektivu, ale mohou se projevit i z hlediska vyšší produktivity práce. Pracovní kolektiv může být diversifikován podle různých socio-demografických hledisek, nejčastěji podle pohlaví, věku, vzdělání či psychologické typologie. V posledních desetiletích však s postupující globalizací přichází další výzva, kterou je diversifikace týmů i podle národností. Pracovní kolektivy složené ze zaměstnanců různých národností musí řešit kromě tradičních problémů spojených s genderovými a věkovými stereotypy i otázku rozdílných kultur, nesouladu mezi národními identitami či jazykových bariér. Cizinci jsou běžnou součástí velké části pracovních kolektivů i v České republice, a proto bude pozornost v této kapitole zaměřena primárně na vyhodnocení **dopadů ekonomické migrace na postavení firem v národním hospodářství**. V první části kapitoly budou identifikovány znaky, které mají společné firmy zaměstnávající cizince v České republice. Druhá část se bude věnovat rozdílům mezi ekonomickými subjekty z hlediska kvalifikační struktury zaměstnáváných cizinců. Následující podkapitoly potom budou hodnotit dopady zaměstnávání cizinců na produktivitu práce, jednotkové náklady práce a hospodářský výsledek.

Výsledky uvedené v této kapitole byly vypočteny pomocí **databáze účetních závěrek Albertina**, která byla propojena s výsledky obsaženými v Informačním systému o průměrném výdělku (ISPV). Z ISPV byly do databáze účetních závěrek **imputovány váhy ekonomických subjektů**, což umožnilo výsledky týkající se produktivity práce, jednotkových nákladů práce i ziskovosti dovážet. Analýza v této kapitole tak vychází **z reprezentativních údajů** o ekonomických subjektech klasifikovaných do mzdové sféry ČR.

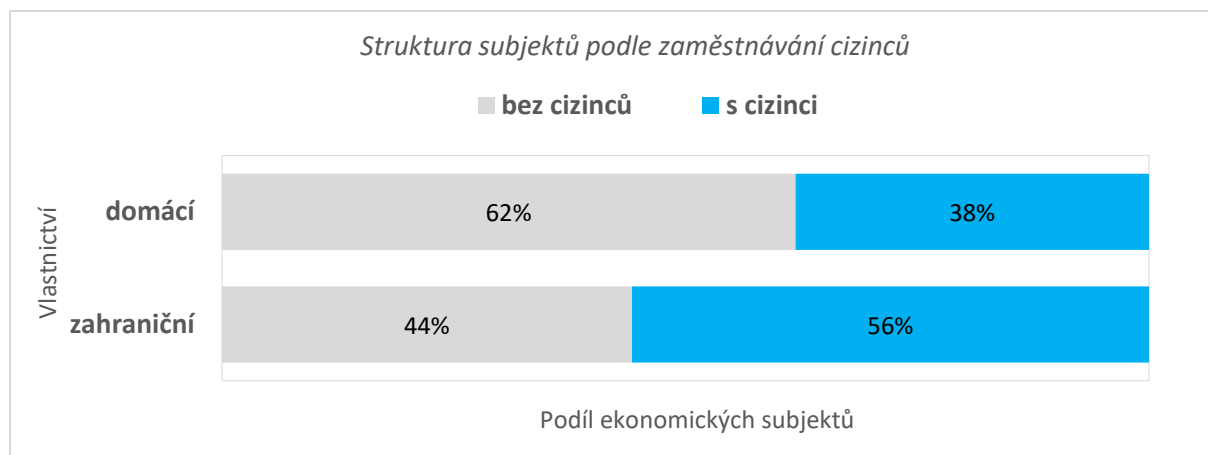
3.1 Faktory ovlivňující přístup firem k zaměstnávání cizinců

Ve mzdové sféře České republiky zaměstnávalo v roce 2017 alespoň 1 cizince 42 % ekonomických subjektů. Přístup firem k zaměstnávání cizinců se však liší podle různých hledisek. Jak ukazuje Obrázek 3.1, častěji zaměstnávají cizince firmy v zahraničním vlastnictví. Zatímco u více než poloviny firem v zahraničním vlastnictví byl součástí pracovního kolektivu alespoň jeden cizinec, mezi subjekty v českém vlastnictví činil podíl subjektů zaměstnávajících cizince pouze 38 %.

Větší ochotu zaměstnávat cizince potvrzuje u subjektů v zahraničním vlastnictví i skutečnost, že **firmy v zahraničním vlastnictví tvoří pouze 21 % ze všech ekonomických subjektů** ve mzdové sféře, ale **zaměstnávají 54 % cizinců** pracujících v ČR v postavení zaměstnance.

Odlišný přístup zahraničních subjektů k diversifikaci pracovních kolektivů indikují i rozdíly v podílu cizinců na celkovém počtu zaměstnanců. V ekonomických subjektech v zahraničním vlastnictví tvoří cizí státní příslušníci průměrně 9 % zaměstnanců, zatímco ve firmách v českém vlastnictví se podíl cizinců pohybuje v průměru kolem 4 %.

Obrázek 3.1: Struktura ekonomických subjektů podle vlastnictví a přístupu k zaměstnávání cizinců (mzdová sféra ČR, 2017)



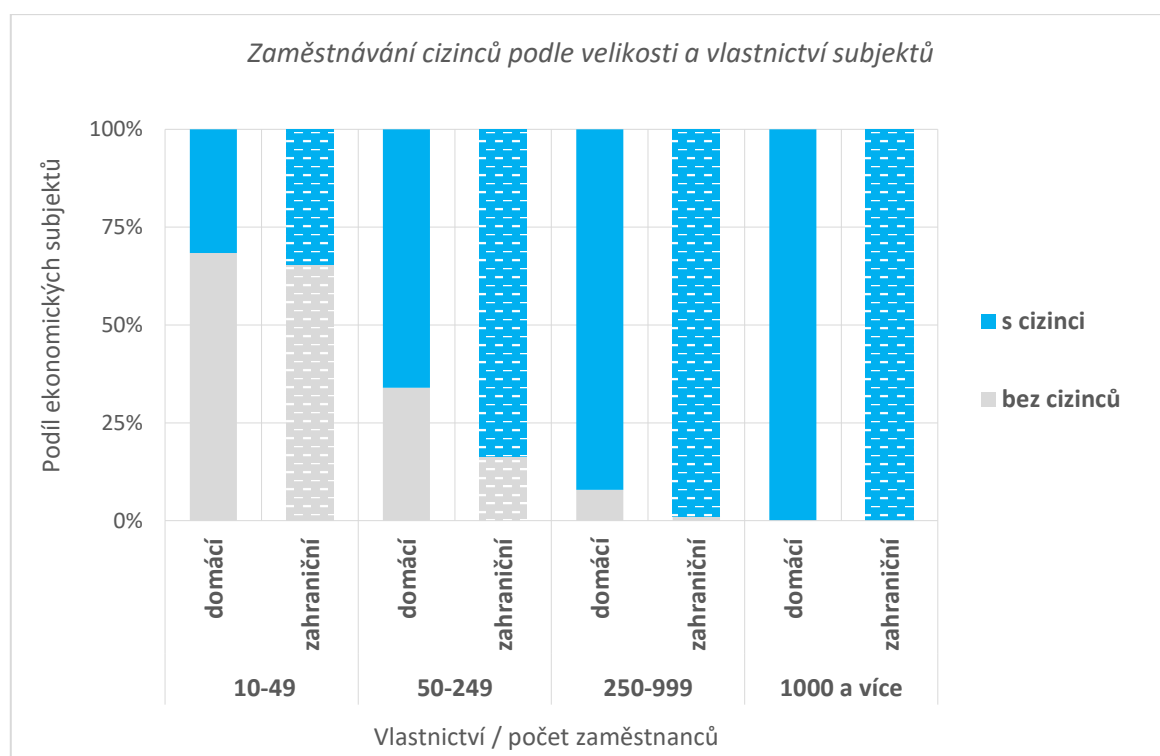
Zdroj: ISPV (MPSV), databáze účetních závěrek Albertina. Zpracování TREXIMA.

Kromě vlastnictví ekonomického subjektu hraje velkou roli i jeho velikost. Jak ukazuje Obrázek 3.2, **s rostoucím počtem zaměstnanců se zvyšuje i podíl ekonomických subjektů zaměstnávajících cizince**. Zatímco ve skupině ekonomických subjektů s 10-49 zaměstnanci zaměstnávala cizince přibližně třetina z nich, ve skupině subjektů s více než 1 000 zaměstnanci zaměstnávaly alespoň 1 cizince de facto všechny ekonomické subjekty. Z obrázku je rovněž patrné, že s rostoucí velikostí ekonomického subjektu dochází ke snižování rozdílů z hlediska vlastnictví. Největší rozdíly v přístupu k zaměstnávání cizinců jsou mezi subjekty v domácím a zahraničním vlastnictví patrné u nejmenších ekonomických subjektů, přičemž u největších subjektů (s 1 000 a více zaměstnanci) jsou rozdíly de facto setřené.

Ochotu zaměstnávat cizince ovlivňuje i řada dalších faktorů, které mohou stát v pozadí a nemusí být na první pohled patrné. Z tohoto důvodu byl vliv vlastnictví a velikosti ověřen i pomocí regresní analýzy. Regresní analýza potvrdila, že s rostoucí velikostí ekonomického subjektu roste ochota zaměstnávat cizince (aproximovaná podílem zaměstnaných cizinců na celkovém počtu zaměstnanců). Vyšší ochotu zaměstnávat cizince mají rovněž subjekty v zahraničním vlastnictví. Díky regresní analýze však byly identifikovány i další faktory, které hrají z hlediska zaměstnávání cizinců velkou roli. **Cizince zaměstnávají častěji ekonomické**

subjekty s vyšší produktivitou práce anebo **subjekty s vyšší úrovní odměňování**⁵. Všechny tyto efekty pak působí i v opačném směru – tzn. vyšší podíl cizinců umožňuje firmám dosahovat vyšší produktivity práce i generovat lepší hospodářský výsledek⁶. Analýza na druhou stranu ukázala, že **odvětví** ekonomické činnosti hraje **menší roli** než vlastnictví a velikost. Zároveň nehraje velkou roli ani struktura zaměstnanců z hlediska manuálních a duševních pracovníků. Ekonomické subjekty zaměstnávající více manuálních pracovníků sice vykazují na první pohled vyšší ochotu zaměstnávat cizince, nicméně tento jev není statisticky významný.

Obrázek 3.2: Struktura ekonomických subjektů podle vlastnictví, velikosti a přístupu k zaměstnávání cizinců (mzdová sféra ČR, 2017)



Zdroj: ISPV (MPSV). Zpracování TREXIMA.

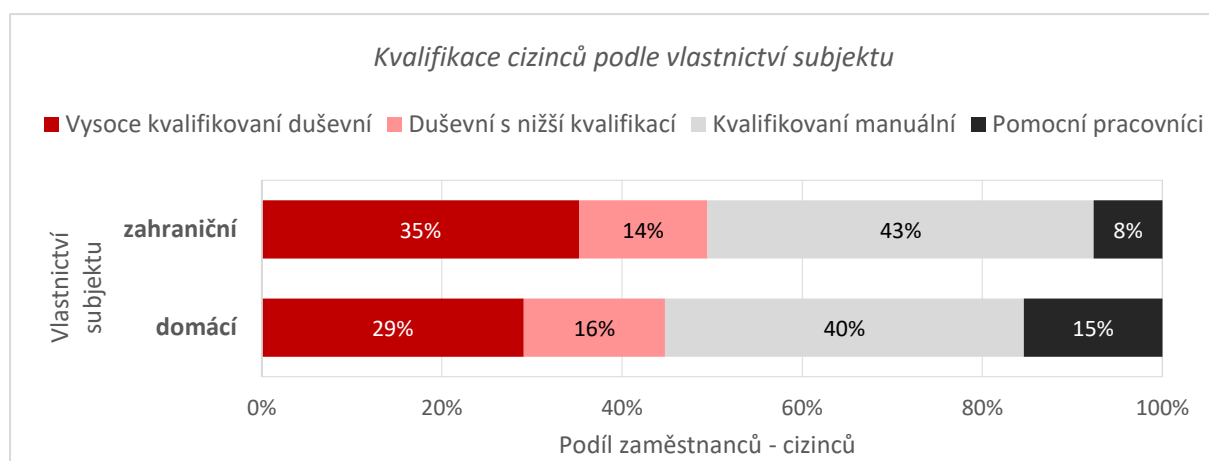
⁵ V regresním modelu byl vysvětlovanou proměnnou podíl cizinců na evidenčním stavu zaměstnanců v daném ekonomickém subjektu. Vysvětlujícími proměnnými se statisticky významnými koeficienty byla velikost ekonomického subjektu (statistiky významné na 0,1% hladině významnosti), vlastnictví (statistiky významné na 5% hladině významnosti), výše produktivity práce (statistiky významné na 0,1% hladině významnosti) a výše průměrných osobních nákladů (statistiky významné na 0,1% hladině významnosti). Ostatní proměnné (podíl manuálních pracovníků, odvětví, existence kolektivní smlouvy) nebyly statisticky významné.

⁶ Do určitého podílu cizinců na evidenčním počtu zaměstnanců, viz kapitola 3.3

3.2 Kvalifikační struktura cizinců

Ekonomické subjekty vykazují odlišnosti nejen v ochotě zaměstnávat cizince, ale i v kvalifikační struktuře cizinců, které najímají. Obrázek 3.3 ukazuje, že ekonomické **subjekty v zahraničním vlastnictví** přiřazují cizince častěji na pracovní místa, u nichž je **vyžadována vyšší kvalifikace**. V subjektech pod zahraniční kontrolou pracuje 35 % cizinců na pozicích vysoce kvalifikovaných duševních pracovníků a 14 % cizinců jako duševní pracovníci s nižší kvalifikací. Polovina cizinců je zaměstnána v manuálních profesích, z toho pouze 16 % pracuje jako pomocný pracovník. Do subjektů v českém vlastnictví jsou najímány častěji manuální profese (55 % cizinců), přičemž 27 % manuálních pracovníků pracuje jako pomocný pracovník.

Obrázek 3.3: Struktura cizinců podle kvalifikačních požadavků v zaměstnání v ekonomických subjektech v domácím a zahraničním vlastnictví (mzdová sféra ČR, 2018)

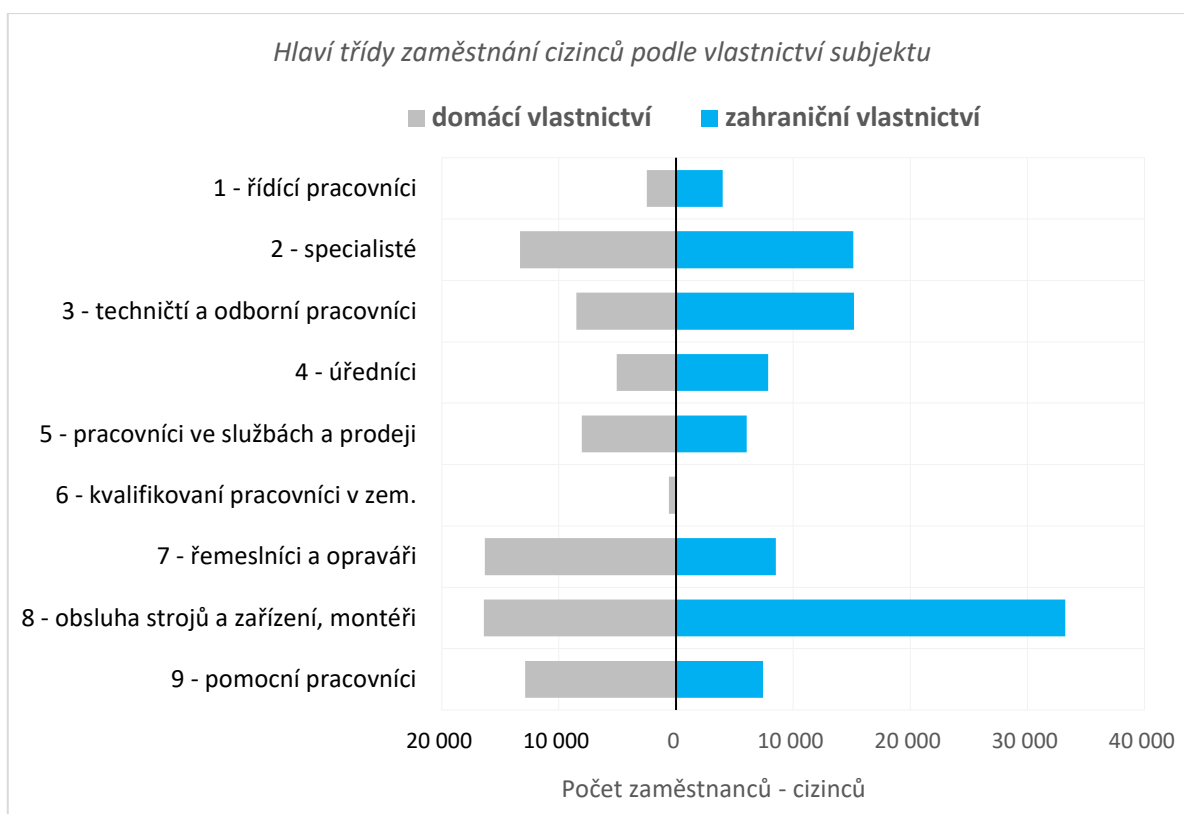


Zdroj: ISPV (MPSV). Zpracování TREXIMA.

Hlubší pohled na rozdíly mezi ekonomickými subjekty podle pozic, které obsazují cizinci, ukazuje Obrázek 3.4. Struktura hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO u cizinců zaměstnaných ve mzdové sféře České republiky indikuje, že subjekty v českém a zahraničním vlastnictví řeší prostřednictvím nábory cizinců do evidenčního stavu odlišné problémy. U subjektů v zahraničním vlastnictví dominuje nábor cizinců na pozice v 8. hlavní třídě CZ-ISCO (obsluha strojů a zařízení, montéři), 2. hlavní třídě (specialisté) a 3. hlavní třídě (techničtí a odborní pracovníci). Subjekty v českém vlastnictví obsazují cizinci pracovní místa zařazená do 7. a 8. hlavní třídy zaměstnání. Paradoxní je, že české firmy najímají ve stejné míře specialisty (2. hlavní třída) i pomocné pracovníky (9. hlavní třída). Tento jev lze částečně vysvětlit i rozdíly v postavení jednotlivých ekonomických subjektů ve výrobním řetězci. Subjekty v českém vlastnictví jsou – ve srovnání se zahraničními subjekty – umístěny v rámci České republiky

častěji na dolním konci tohoto řetězce a produkují meziprodukty, jejichž produkce často nevyžaduje vysoce kvalifikovanou pracovní sílu. Řada těchto subjektů nemusí být zapojena ani do mezinárodního obchodu, ale může produkovat výrobky a služby pouze pro domácí trh. I tato skutečnost zdůvodňuje, proč mají zahraniční subjekty v české ekonomice v průměru lepší postavení než subjekty v českém vlastnictví.

Obrázek 3.4: Hlavní třídy zaměstnání cizinců v ekonomických subjektech v domácím a zahraničním vlastnictví (mzdová sféra ČR, 2018)



Zdroj: ISPV (MPSV). Zpracování TREXIMA.

3.3 Produktivita práce

Přítomnost cizinců v pracovním kolektivu může přispívat za určitých podmínek ke změně pracovního prostředí i celkového klimatu na pracovišti. Do České republiky zároveň přichází z ostatních zemí lidé, kteří často patřili v zemi svého původu mezi osoby s nadprůměrnými schopnostmi (ať již z hlediska kvalifikace, vzdělání, manuální zručnosti či schopnosti adaptovat se na nové prostředí). Odliv mozků tak probíhá v rámci Evropy víceméně od východu na západ,

a česká ekonomika tak může částečně nahradit ztrátu vlastní potenciální pracovní síly zaměstnanci ze zemí situovaných geograficky na východ. Zaměstnávání cizinců může mít vliv na postavení zaměstnavatelů v české ekonomice, a proto budou v této části zhodnoceny rozdíly mezi ekonomickými subjekty z hlediska produktivity práce (definice viz v Boxu 1) právě s ohledem na to, zda zaměstnávají či nezaměstnávají cizince.

Box 1: Produktivita práce

Produktivita je definována podle Evropského systému národních a regionálních účtů (**ESA 2010**) jako **produkt získaný produktivní činností připadající na jednotku vstupu** (odst. 11.38 ESA 2010⁷). Na základě doporučení ESA 2010 jsou kvantifikovány ukazatele na makroekonomické úrovni. Produktivita práce je – v souladu s doporučeními ESA 2010 – kvantifikována v optimálním případě jako podíl hrubého domácího produktu (resp. hrubé přidané hodnoty v případě odvětví či jinak vymezených dílčích celků) a počtu odpracovaných hodin v daném období.

Odhad hrubé přidané hodnoty na úrovni národního hospodářství vychází z velké míry z tzv. účetní přidané hodnoty. U jednotlivých podniků není možné kvantifikovat hrubou přidanou hodnotu v souladu s definicemi ESA 2010, neboť nejsou k dispozici účetní položky v potřebné podrobnosti. Účetní přidaná hodnota však do velké míry hrubou přidanou hodnotu podle ESA 2010 reflektuje, a proto bude produktivita práce v jednotlivých ekonomických subjektech kvantifikována právě z účetní přidané hodnoty. Kvantifikace přidané hodnoty v jednotlivých ekonomických subjektech byla provedena následujícím způsobem:

Produktivita práce v ekonomickém subjektu i ($P_{ES_i}^{(t)}$) byla kvantifikována v čase t podle následujícího vztahu:

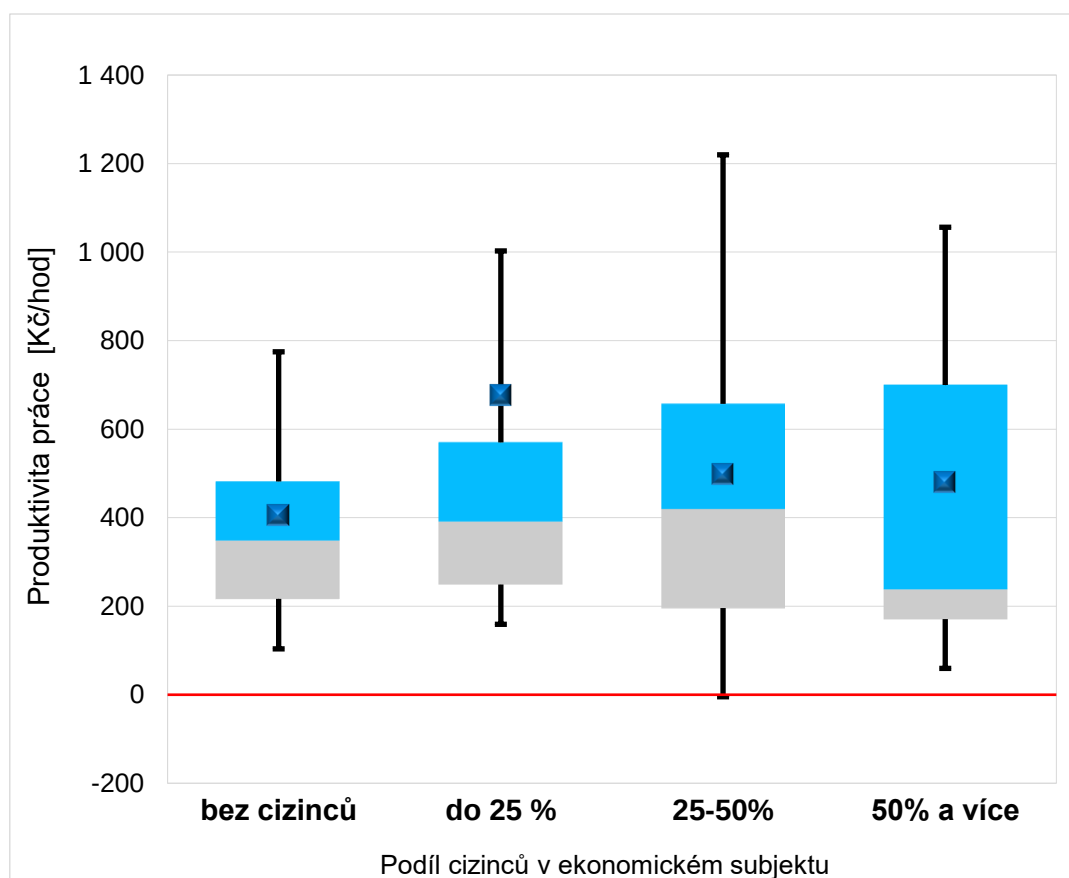
$$P_{ES_i}^{(t)} = \frac{UPH_{ES_i}^{(t)}}{L_{ES_i}^{(t)}},$$

kde $UPH_{ES_i}^{(t)}$ představuje účetní přidanou hodnotu ekonomického subjektu i ($i = (1, \dots, m)$) v čase t a $L_{ES_i}^{(t)}$ vstup práce v podobě počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v ekonomickém subjektu i v čase t .

⁷ EVROPSKÁ KOMISE (2013). *European System of Accounts. ESA 2010*. Luxembourg: European Commission, Eurostat.

Obrázek 3.5 ukazuje, že se úroveň produktivity práce mezi jednotlivými ekonomickými subjekty liší s ohledem na podíl zaměstnávaných cizinců. Ekonomické subjekty, které v České republice nezaměstnávaly žádného cizince, vykazují velmi nízkou úroveň produktivity práce. Ekonomické subjekty, u nichž tvoří cizinci méně než 50 % zaměstnanců, vykazují vyšší úroveň produktivity práce ve srovnání se subjekty bez cizinců. Rozdíl mezi mediánem produktivity práce v subjektech bez cizinců a v subjektech zaměstnávajících méně než 25 %, resp. 50 % cizinců je statisticky významný. Subjekty, u nichž tvoří cizinci více než 50 % všech zaměstnanců, vykazují na první pohled nižší medián produktivity práce. Při hlubším pohledu na obrázek je však patrné, že výrazným způsobem narůstá variabilita produktivity práce (rozpětí mezi nejnižšími a nejvyššími hodnotami). V České republice je tak dosahováno **vyšší úrovně produktivity práce při podílu cizinců na pracovní síle do 50 %**. Z ekonomického hlediska tak xenofobie nevyznívá jako optimální strategie při maximalizaci produktivity práce.

Obrázek 3.5: Produktivita práce v ekonomických subjektech podle počtu zaměstnaných cizinců (mzdová sféra ČR, 2017)

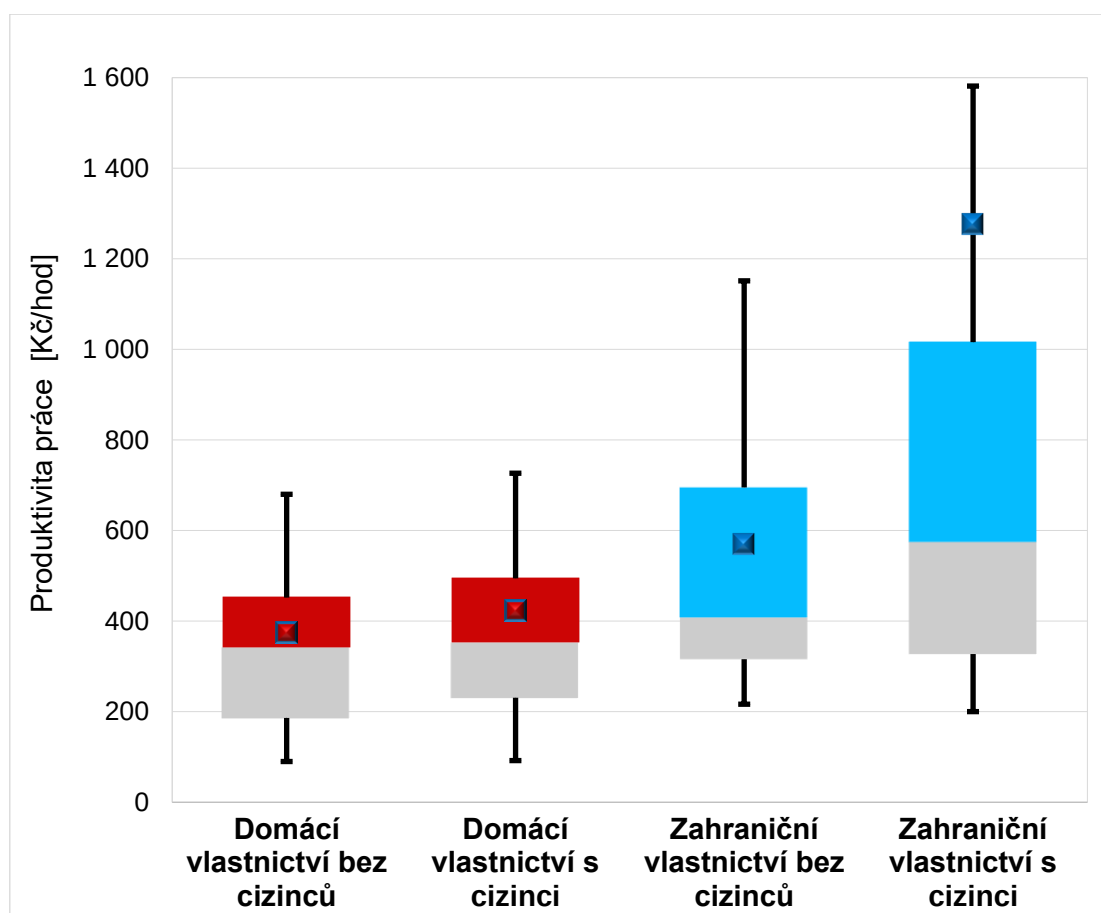


Pozn.: Konstrukce krabicových grafů je uvedena v Příloze 1.

Zdroj: ISPV (MPSV), databáze účetních závěrek Albertina. Zpracování TREXIMA.

V předchozích kapitolách byl diskutován silný vliv vlastnictví na postavení ekonomických subjektů v české ekonomice. Vlastnictví hraje klíčovou roli i z hlediska úrovně produktivity práce. Obrázek 3.6 ukazuje, že mezi ekonomickými subjekty v domácím a zahraničním vlastnictví panují velké rozdíly v úrovni produktivity práce. **Ekonomické subjekty v českém vlastnictví** vykazují obecně **nižší úroveň produktivity práce** a zároveň i menší variabilitu sledovaného ukazatele. Velmi zjednodušeně lze tedy říci, že subjekty v českém vlastnictví jsou z hlediska produktivity práce více homogenní. Subjekty v zahraničním vlastnictví vykazují ve srovnání s českými subjekty vyšší úroveň produktivity práce a zároveň i vyšší variabilitu (tzn. jsou velmi heterogenní). Z obrázku je rovněž patrné, že i v rámci jednotlivých skupin je produktivita práce ovlivněna ochotou ekonomických subjektů zaměstnávat cizince. To je patrné především u zahraničních subjektů. **Zahraniční subjekty zaměstnávající cizince** vykazují **vyšší medián produktivity práce** než subjekty v zahraničním vlastnictví bez zaměstnaných cizinců, přičemž rozdíly v mediánech jsou statisticky významné.

Obrázek 3.6: Produktivita práce v ekonomických subjektech podle přístupu k zaměstnávání cizinců a vlastnictví (mzdová sféra ČR, 2017)



Pozn.: Konstrukce krabicových grafů je uvedena v Příloze 1.

Zdroj: ISPV (MPSV), databáze účetních závěrek Albertina. Zpracování TREXIMA.

V souvislosti s hodnocením vazby mezi produktivitou práce a vlastnictvím, ochotou zaměstnávat cizince či dalšími znaky, je nutné neustále pamatovat na to, že **vztahy mezi ukazateli působí obousměrně**. Subjekty s vyšší produktivitou práce budou s nejvyšší pravděpodobností zaměstnávat cizince, zároveň u nich však zaměstnání cizinců (do určité míry, jak bylo zmíněno výše) může produktivitu práce ještě navýšit. Identifikace příčiny a následku je tak v tomto ohledu velmi náročná, a interpretace výsledků by tak měla být citlivá s vědomím výše uvedených recipročních vazeb.

3.4 Jednotkové náklady práce

Z pohledu racionálně řízeného ekonomického subjektu je žádoucí maximalizovat úroveň produktivity práce. V souvislosti s trhem práce je však nezbytné sledovat i podíl přidané hodnoty, která je vyplácena zaměstnancům – tedy jednotkové náklady práce (definice viz v Boxu 2).

Box 2: Jednotkové náklady práce

Při hodnocení vztahu produktivity práce a úrovně odměňování jsou často sledovány především jednotkové náklady práce (JNP, *unit labour costs*). Na makroekonomické úrovni jsou jednotkové náklady práce definovány v souladu s OECD⁸ jako **podíl náhrad zaměstnancům a hrubého domácího produktu** (resp. **hrubé přidané hodnoty** v případě odvětví či jinak vymezených dílčích celků).

Na mikroekonomické úrovni budou jednotkové náklady práce definovány jako

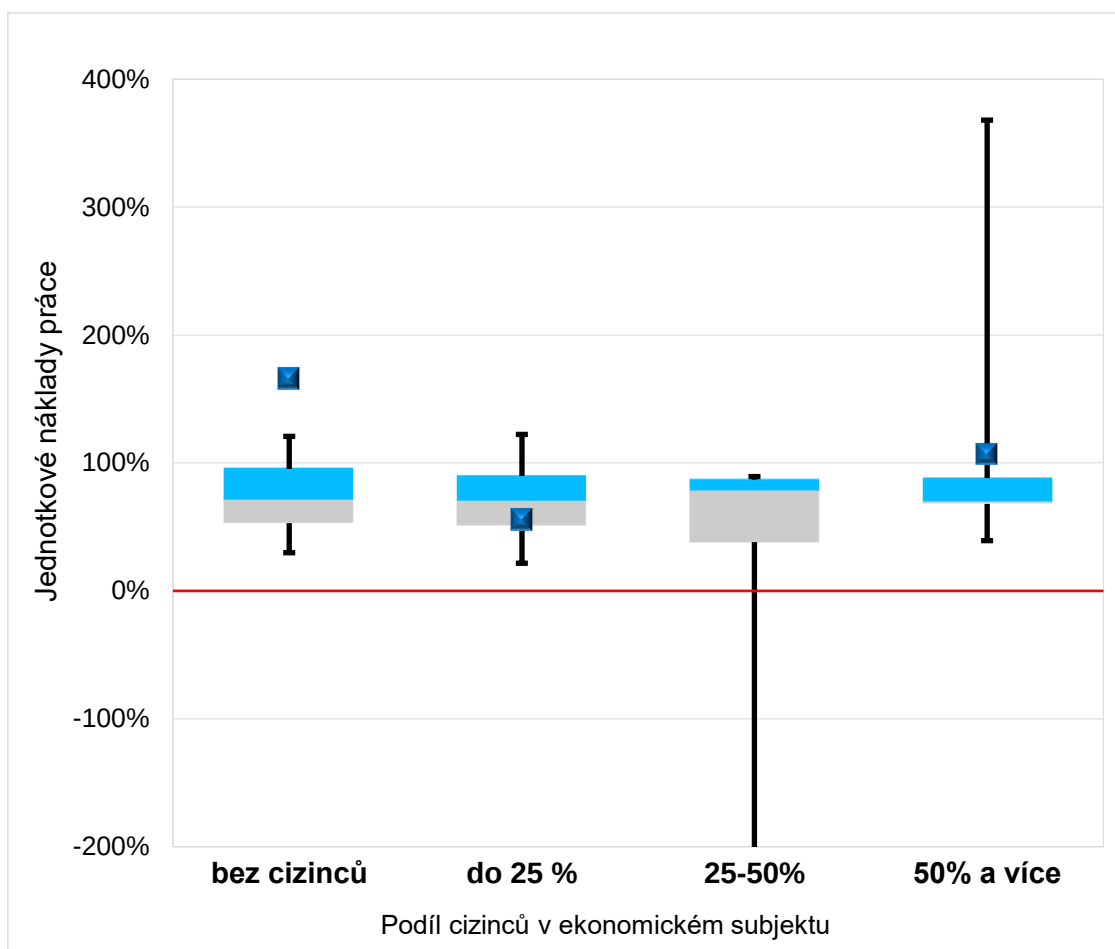
$$JNP_{ES_i}^{(t)} = \frac{ON_{ES_i}^{(t)}}{UPH_{ES_i}^{(t)}},$$

kde $ON_{ES_i}^{(t)}$ představuje osobní náklady v ekonomickém subjektu i ($i = (1, \dots, m)$) a $UPH_{ES_i}^{(t)}$ představuje účetní přidanou hodnotu ekonomického subjektu i v čase t .

⁸ OECD (2007). *OECD System of Unit Labour Cost Indicators*. Paris: OECD.

Obrázek 3.7 ukazuje, že **zaměstnávání cizinců** zásadním způsobem **neovlivňuje** rozhodování ekonomických subjektů o tom, **jaká část přidané hodnoty bude vyplacena zaměstnancům** (tj. bude alokována do osobních nákladů). Obrázek sice naznačuje, že mezi subjekty existují rozdíly s ohledem na počet zaměstnávaných cizinců, nicméně rozdíly v mediánech nejsou ve většině případů statisticky významné. Za pozornost však stojí ekonomické subjekty, které mají ve svém evidenčním počtu **více než 50 % cizinců**. U těchto subjektů tvoří **osobní náklady vyšší podíl na přidané hodnotě**, což je charakteristické pro subjekty zaměstnávající vysoký podíl manuálních pracovníků s nižší kvalifikací. Subjekty, v nichž tvoří cizinci více než polovinu zaměstnanců, tak mají na českém trhu práce specifické postavení. Vysoká variabilita produktivity práce spojená s vyššími jednotkovými náklady práce se **promítá** nezbytně **do nižší úrovně hospodářského výsledku** (viz dále).

Obrázek 3.7: Jednotkové náklady práce v ekonomických subjektech podle počtu zaměstnaných cizinců (mzdová sféra ČR, 2017)

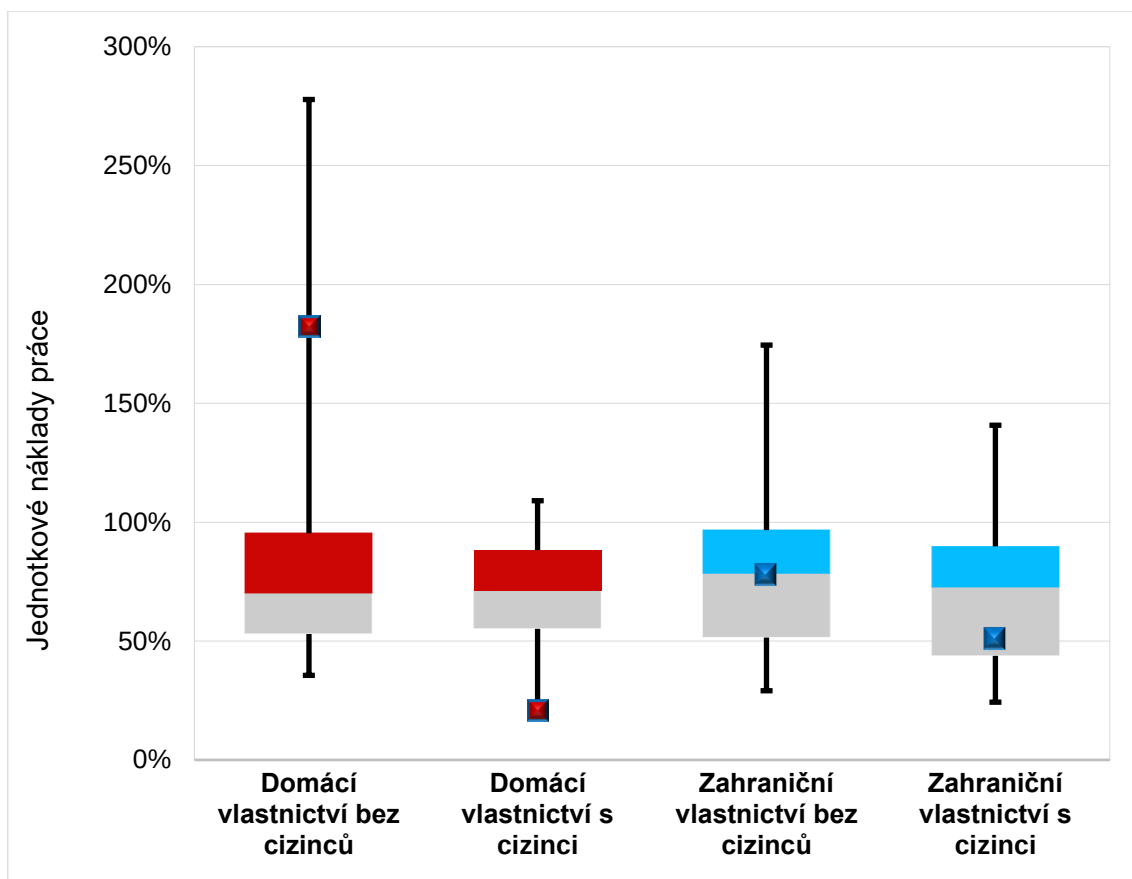


Pozn.: Konstrukce krabicových grafů je uvedena v Příloze 1.

Zdroj: ISPV (MPSV), databáze účetních závěrek Albertina. Zpracování TREXIMA.

Jednotkové náklady práce ve vazbě na vlastnictví ekonomických subjektů nevykazují jednoznačně identifikovatelné vztahy jako např. u produktivity práce. Jednotkové náklady práce jsou vysoce variabilní ve všech skupinách ekonomických subjektů bez ohledu na jejich vlastnictví či ochotu zaměstnávat cizince (viz Obrázek 3.8).

Obrázek 3.8: Jednotkové náklady práce v ekonomických subjektech podle přístupu k zaměstnávání cizinců a vlastnictví (mzdová sféra ČR, 2017)



Pozn.: Konstrukce krabicových grafů je uvedena v Příloze 1.

Zdroj: ISPV (MPSV), databáze účetních závěrek Albertina. Zpracování TREXIMA.

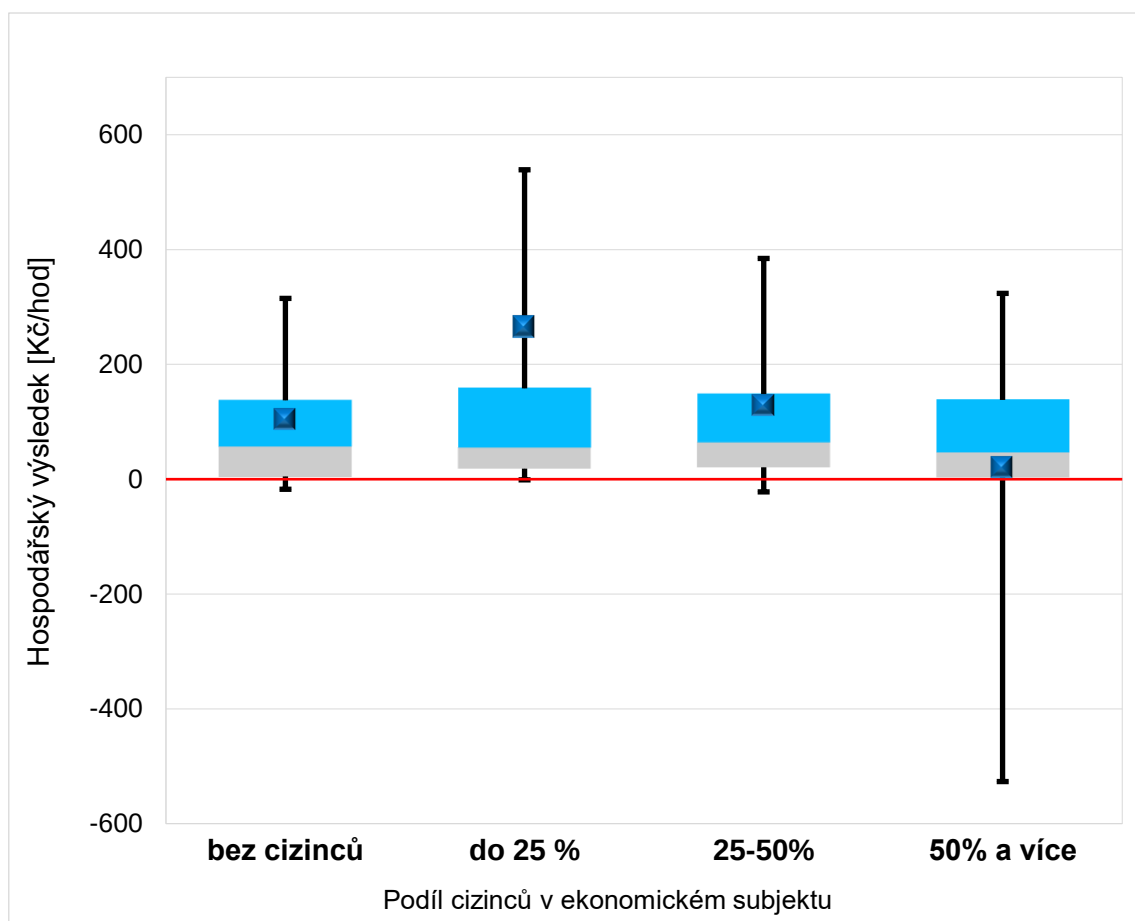
3.5 Hospodářský výsledek

Úspěšnost ekonomických subjektů v české ekonomice můžeme hodnotit pomocí různých ukazatelů. V této části využijeme ukazatel v podobě průměrného hospodářského výsledku (tzn. hospodářského výsledku připadajícího na 1 odpracovanou hodinu v daném období),

neboť je tento ukazatel konzistentní s metodikou výpočtu produktivity práce (tj. přidané hodnoty připadající na 1 odpracovanou hodinu) i jednotkových nákladů práce.

Obrázek 3.9 ukazuje, že mezi ekonomickými subjekty existují rozdíly z hlediska úrovně hospodářského výsledku připadajícího na 1 odpracovanou hodinu. Ve všech skupinách vygenerovala v roce 2017 zhruba **čtvrtina ekonomických subjektů záporný hospodářský výsledek**. Subjekty, u nichž tvoří **cizinci méně než čtvrtinu zaměstnanců**, dosahují **nejvyšší úrovně hospodářského výsledku**, nicméně rozdíl v mediánu oproti skupině bez cizinců a skupině zaměstnávající 25-50 % cizinců není statisticky významný. Statisticky významný je však rozdíl v mediánu hospodářského výsledku u zaměstnavatelů s méně než 25 % cizinců ve srovnání s mediánem ve skupině ekonomických subjektů s více než 50% podílem cizinců na zaměstnancích.

Obrázek 3.9: Hospodářský výsledek v ekonomických subjektech podle počtu zaměstnaných cizinců (mzdová sféra ČR, 2017)



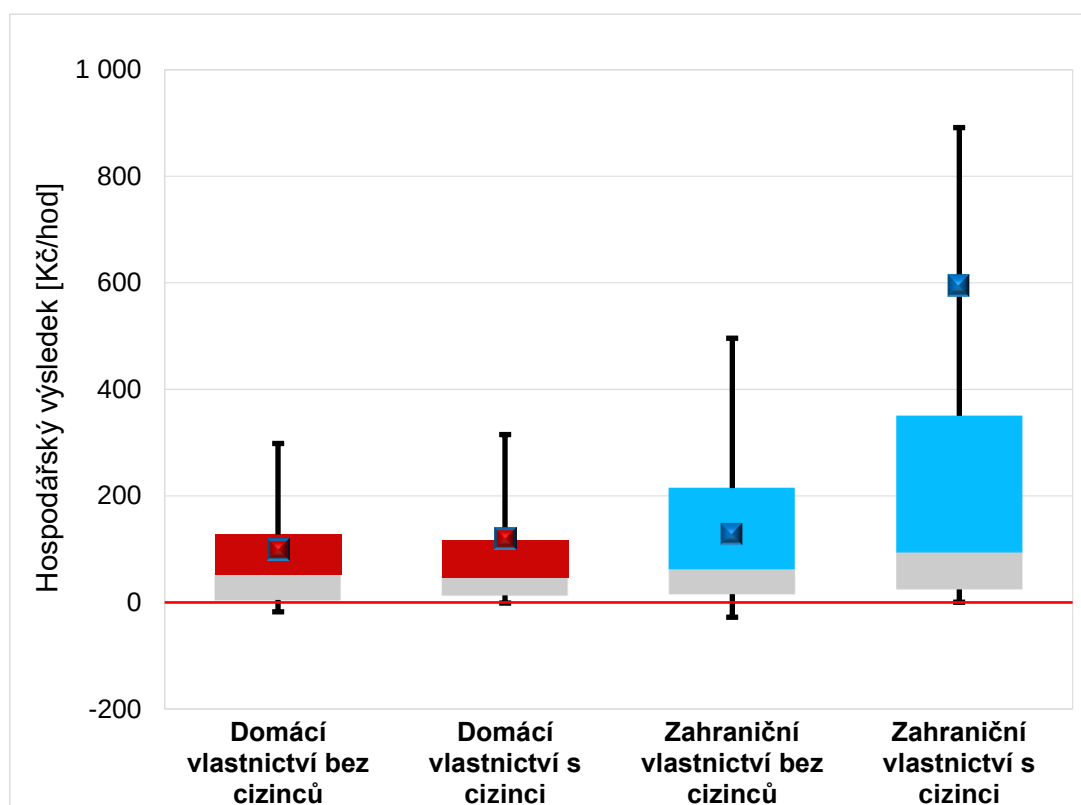
Pozn.: Konstrukce krabicových grafů je uvedena v Příloze 1.

Zdroj: ISPV (MPSV), databáze účetních závěrek Albertina. Zpracování TREXIMA.

Subjekty s vysokým podílem cizinců dosahují **nižší úrovně hospodářského výsledku**, přičemž mezi subjekty v této skupině nepanují zásadní rozdíly z hlediska hospodářského výsledku. To jen podtrhuje horší postavení těchto subjektů v české ekonomice, které bylo zmíněno výše. Důvody, proč tyto subjekty zaostávají ve sledovaných ekonomických ukazatelích, je však nutné hledat především v oboru podnikání, struktuře zaměstnanců podle zaměstnání a dalších socio-demografických znaků. **Vyšší podíl cizinců** pracujících v těchto subjektech tak nemusí být příčinou, ale **důsledkem**.

Podobně jako v předchozích podkapitolách je i v této části zobrazen rozdíl mezi subjekty v domácím a zahraničním vlastnictví. Obrázek 3.10 ukazuje, že **subjekty v zahraničním vlastnictví** dosahují **vyšší úrovně hospodářského výsledku**, přičemž rozdíly v mediánu jsou i statisticky významné. U zahraničních subjektů je rovněž patrná **prémie** za to, že **zaměstnávají cizí státní příslušníky**. Na druhou stranu jsou subjekty v zahraničním vlastnictví vysoce heterogenní (vykazují vysokou variabilitu průměrného hospodářského výsledku). I v případě tohoto členění však vidíme, že **záporný hospodářský výsledek** vykazuje zhruba **čtvrtina subjektů v domácím i zahraničním vlastnictví**.

Obrázek 3.10: Hospodářský výsledek v ekonomických subjektech podle přístupu k zaměstnávání cizinců a vlastnictví (mzdová sféra ČR, 2017)



Pozn.: Konstrukce krabicových grafů je uvedena v Příloze 1.

Zdroj: ISPV(MPSV), databáze účetních závěrek Albertina. Zpracování TREXIMA.

4 Zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním cizinců v ČR

Konkrétní zkušenosti zaměstnavatelů v oblasti problematiky zaměstnávání cizinců v ČR se mohou a nemusí shodovat s výsledky analýzy tvrdých dat v podobě ISPV či databáze účetních závěrek (Albertiny), kterými se zabývají předchozí kapitoly. Zároveň nelze pomocí takové analýzy podchytit všechny aspekty této problematiky. Proto bylo pro dokreslení situace provedeno speciální **kvalitativní šetření zaměstnavatelů** pod názvem „Zaměstnávání cizinců v ČR“. Šetření bylo zaměřeno na následující oblasti:

- důvody zaměstnávání/nezaměstnávání cizinců,
- zkušenosti s různými formami najímání cizinců,
- opatření, kterými zaměstnavatelé předcházejí nevýhodám v zaměstnávání cizinců,
- výhody a nevýhody spojené se zaměstnáváním osob z jednotlivých zemí,
- budoucí plány zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání cizinců,
- názory na usnadnění náboru zahraničních pracovníků,
- zkušenosti s nedostatkem pracovní síly.

Tato kapitola bude věnována výhradně tomuto šetření – nejprve jeho popisu a posléze především výsledkům.

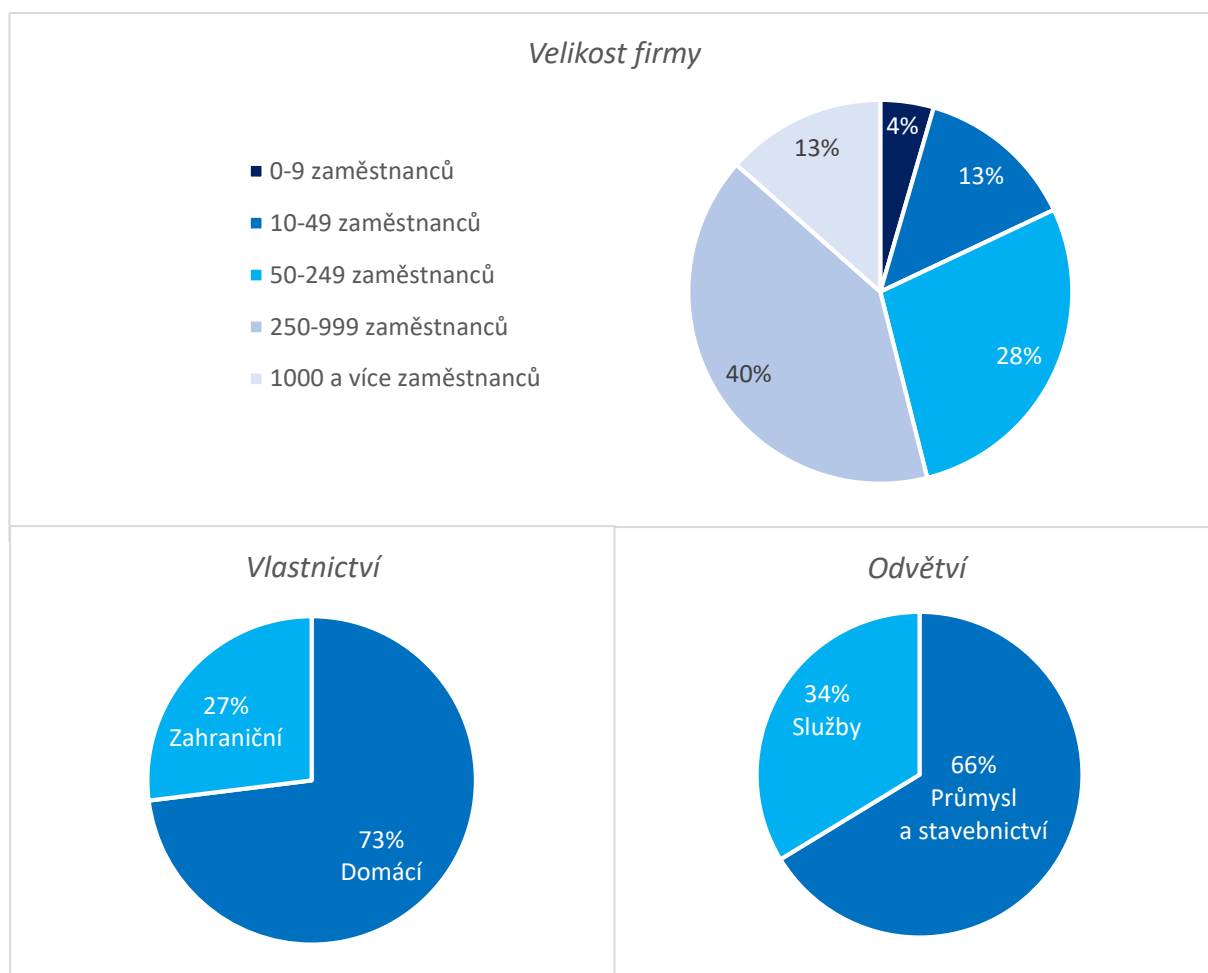
4.1 Popis šetření a struktura respondentů

Kvalitativní dotazníkové **šetření s názvem „Zaměstnávání cizinců v ČR“** proběhlo v gesci Svazu průmyslu a dopravy ČR. Šetření probíhalo od 11. července do 6. srpna 2019 formou elektronického dotazníku, přičemž byly provedeny 2 urgencye (23. července a 2. srpna 2019). V rámci šetření bylo **osloveno přes 1 000 ekonomických subjektů**. Vyplněný dotazník odeslalo **89 respondentů**.

Strukturu zúčastněných subjektů podle velikosti, vlastnictví a odvětví ukazuje Obrázek 4.1. **40 %** respondentů tvoří organizace o velikosti **250-999 zaměstnanců**, **28 %** respondentů potom subjekty o velikosti **50-249 zaměstnanců**. Ostatní velikostní kategorie jsou zastoupeny méně – subjekty s 10-49 a 1 000 a více zaměstnanci tvoří shodně 13 % respondentů a subjekty s méně než 10 zaměstnanci pouze 4 %. Téměř **tři čtvrtiny** respondentů jsou **v domácím vlastnictví**, zbývající **čtvrtina v zahraničním**. Co se týče odvětví, **dvě třetiny** respondentů působí **v průmyslu a stavebnictví** a **třetina ve službách**.

Podrobnější struktura respondentů podle odvětvových sekcí CZ-NACE je uvedena v příloze 3 (viz obrázek VI).

Obrázek 4.1: Struktura respondentů podle velikosti, vlastnictví a odvětví

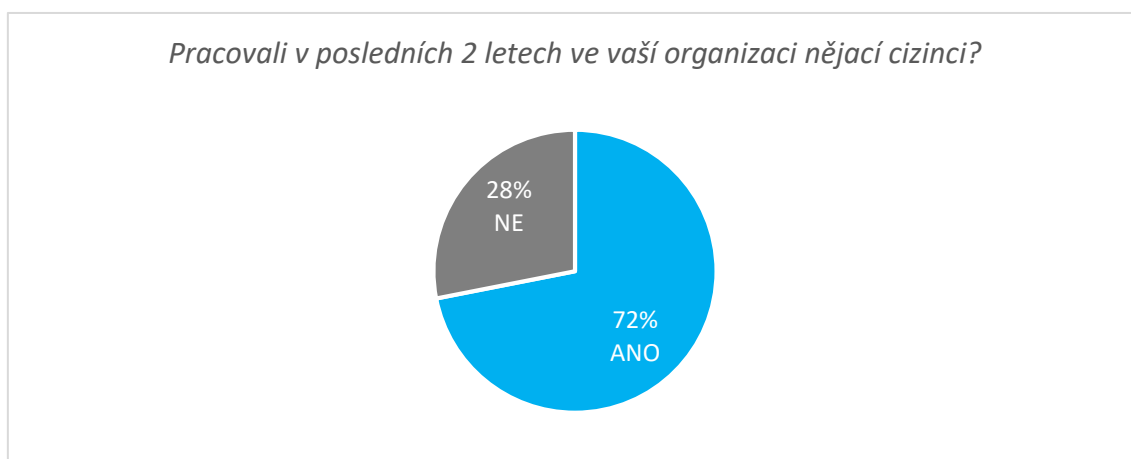


Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 4.2 popisuje strukturu respondentů podle toho, zda v jejich organizaci v posledních 2 letech pracovali nějakí cizinci. Necelé **tři čtvrtiny** respondentů (72 %) **zaměstnávaly cizince**, více než **čtvrtina** (28 %) **cizince** v posledních 2 letech **nezaměstnávala**.

Pro lepší představu o tom, jací respondenti zaměstnávají a nezaměstnávají cizince, je na Obrázku 4.3 uvedena struktura odpovědí i podle velikosti, vlastnictví a odvětví. Je patrné, že **s velikostí firmy roste podíl respondentů zaměstnávajících cizince**. U malých ekonomických subjektů do 10 zaměstnanců se nenašel žádný respondent, který by v posledních 2 letech zaměstnával cizince. Naopak v případě subjektů s 1 000 a více zaměstnanci se cizinci vyskytují u většiny respondentů (92 %). Z hlediska vlastnictví není nic překvapivého, že **většina zahraničně vlastněných respondentů zaměstnává cizince** (96 %). Z řad respondentů **v domácím vlastnictví** cizince zaměstnává **63 %** z nich. Co se týče zaměstnávání cizinců podle odvětví, tak cizincům přiděluje práci **78 %** respondentů působících **v průmyslu a stavebnictví** a **60 %** ve službách.

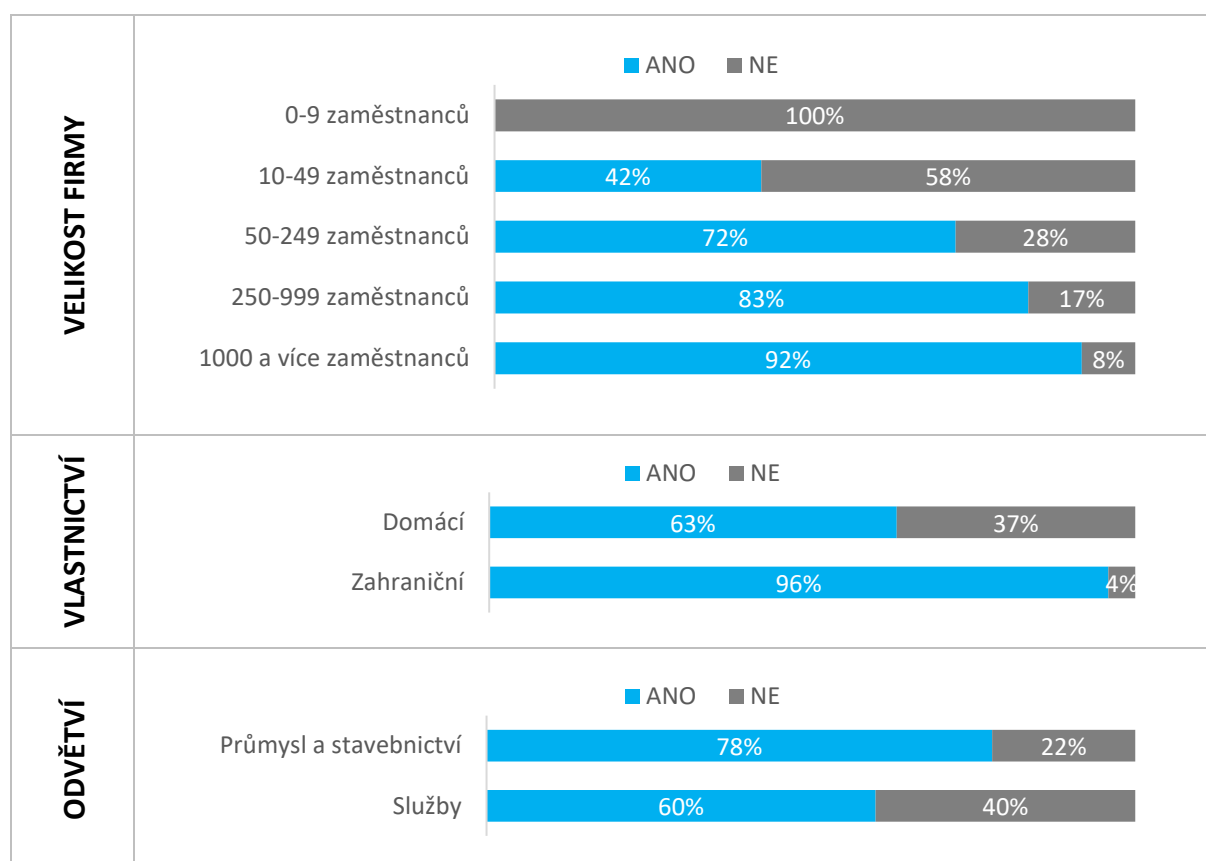
Obrázek 4.2: Struktura respondentů podle zaměstnávání cizinců



Pozn.: Za cizince pracujícího v organizaci byly pro účely této otázky považovány všechny osoby, kterým byla v organizaci přidělována práce na základě pracovněprávního vztahu (pracovní smlouvy) nebo dočasného přidělení.

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 4.3: Struktura respondentů zaměstnávajících v posledních 2 letech cizince podle velikosti, vlastnictví a odvětví

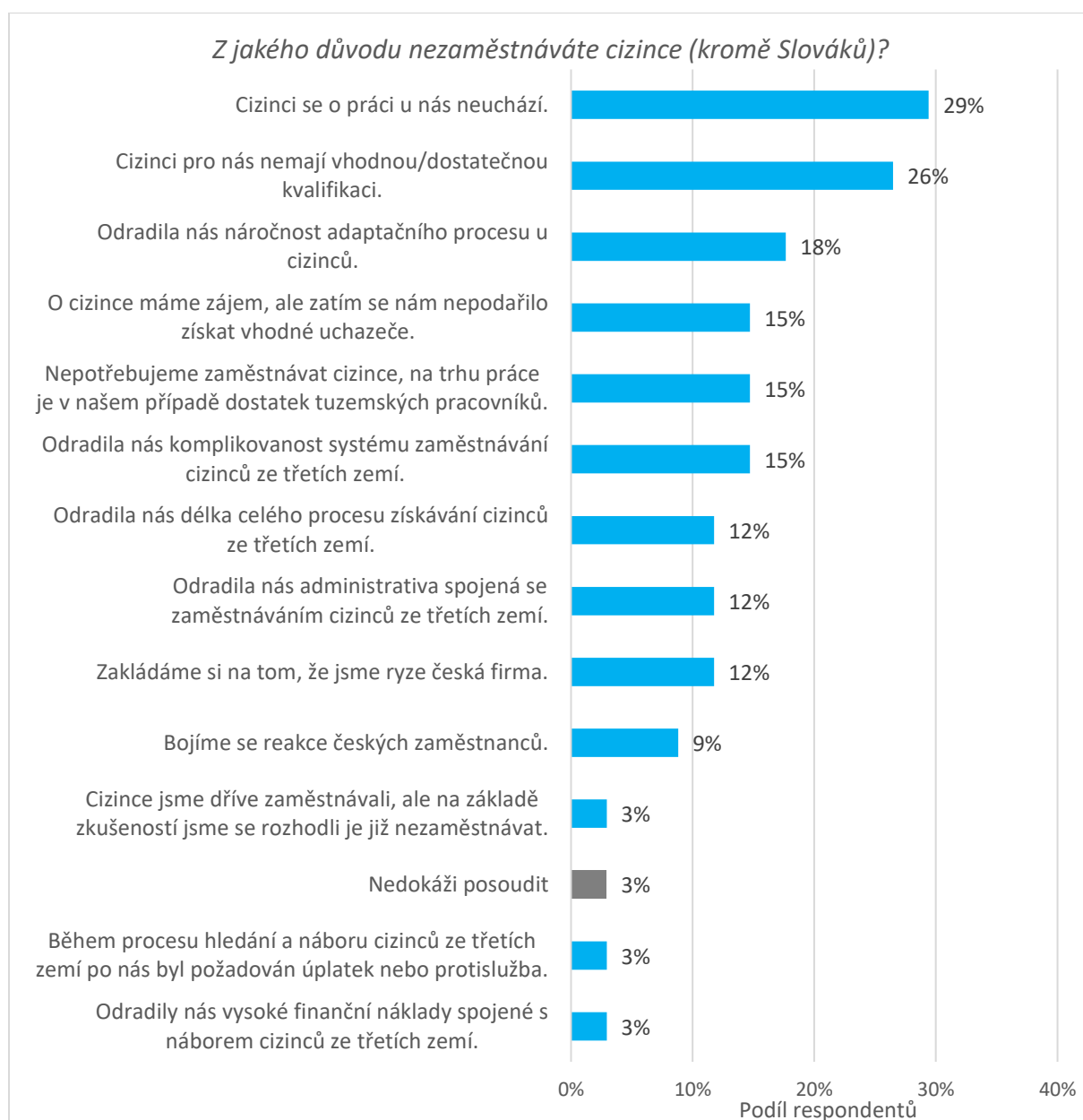


Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

4.2 Respondenti nezaměstnávající cizince

První část analýzy je zaměřena na subjekty, které nezaměstnávají cizince z jiných zemí než ze Slovenska, a na důvody, které je k tomuto rozhodnutí vedly. Slováci byli z analýzy cíleně odděleni, protože nejsou typickými cizinci (nejsou omezeni výraznou jazykovou bariérou ani kulturními rozdíly). Výčet důvodů, proč firmy nezaměstnávají cizince, uvádí Obrázek 4.4.

Obrázek 4.4: Důvody nezaměstnávání cizinců



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na tuto otázku odpovídali respondenti, kteří v posledních 2 letech nezaměstnávali žádné cizince nebo zaměstnávali pouze Slováky (N = 34).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Nejvíce respondentů se shodlo na tom, že **cizinci se o práci u nich neuchází (29 %)** anebo **nemají vhodnou či dostatečnou kvalifikaci (26 %)**. Necelou **pětinu** respondentů (18 %) od zaměstnávání cizinců **odradila náročnost adaptačního procesu**. **15 %** respondentů **má o cizince zájem**, ale zatím se jim **nepodařilo získat vhodné uchazeče**. Stejně tak **15 %** respondentů **cizince zaměstnávat nepotřebuje díky dostatku tuzemských pracovníků**. **15 %** respondentů potom odradila **komplikovanost systému zaměstnávání cizinců ze třetích zemí**. Shodně **12 %** respondentů odradila **délka celého procesu získávání cizinců ze třetích zemí, administrativa** spojená se zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí nebo si zakládají na tom, že jsou **ryze česká firma**.

4.3 Obecné zkušenosti se zaměstnáváním cizinců

V rámci této kapitoly budou vyhodnoceny odpovědi na otázky ohledně **důvodů zaměstnávání cizinců, forem zprostředkování a předcházení nevýhodám** v zaměstnávání cizinců. Tyto otázky se týkaly **zaměstnávání cizinců obecně**, tj. bez ohledu na zemi původu cizinců. Mezi cizince v tomto případě opět nebyli zahrnuti Slováci, tzn. jedná se o odpovědi respondentů, kteří v posledních 2 letech **zaměstnávali cizince z jiných zemí než ze Slovenska**.

Jaké **důvody** vedly respondenty k **zaměstnávání cizinců** ukazuje Obrázek 4.5. **Tři čtvrtiny** respondentů (76 %) byly nuceny zaměstnat cizince kvůli **nedostatku tuzemských pracovníků**, více než třetinu (**36 %**) k tomu vedla **malá ochota tuzemských pracovníků vykonávat některé profese**. Necelých 30 % respondentů (**27 %**) zaměstnává cizince, protože jsou **ochotní pracovat na směny, o víkendech, o svátcích či přesčas**. **13 %** respondentů zaměstnává cizince díky jejich **větší jazykové znalosti**. Přibližně **pro desetinu** byla důvodem **vyšší výkonnost vícenárodnostních týmů**, vyšší úroveň odborných znalostí a dovedností cizinců, nevhodná kvalifikace tuzemských pracovníků či přidělení zaměstnance ze zahraniční pobočky (např. mateřské společnosti).

Obrázek 4.6 odpovídá na otázku, jaké **formy zprostředkování zaměstnanců, pobytových oprávnění a speciálních režimů/projektů** pro urychlení nástupu cizinců respondenti v posledních 5 letech využili. Z forem zprostředkování je více využíváné **zprostředkování do kmene zaměstnavatele**, kdy agentura práce vyhledá podle požadavků zaměstnavatele vhodného kandidáta pro danou pozici. Tuto formu zprostředkování v posledních 5 letech využilo **60 %** respondentů. Naproti tomu **dočasné přidělení agenturních zaměstnanců** využilo **27 %** respondentů.

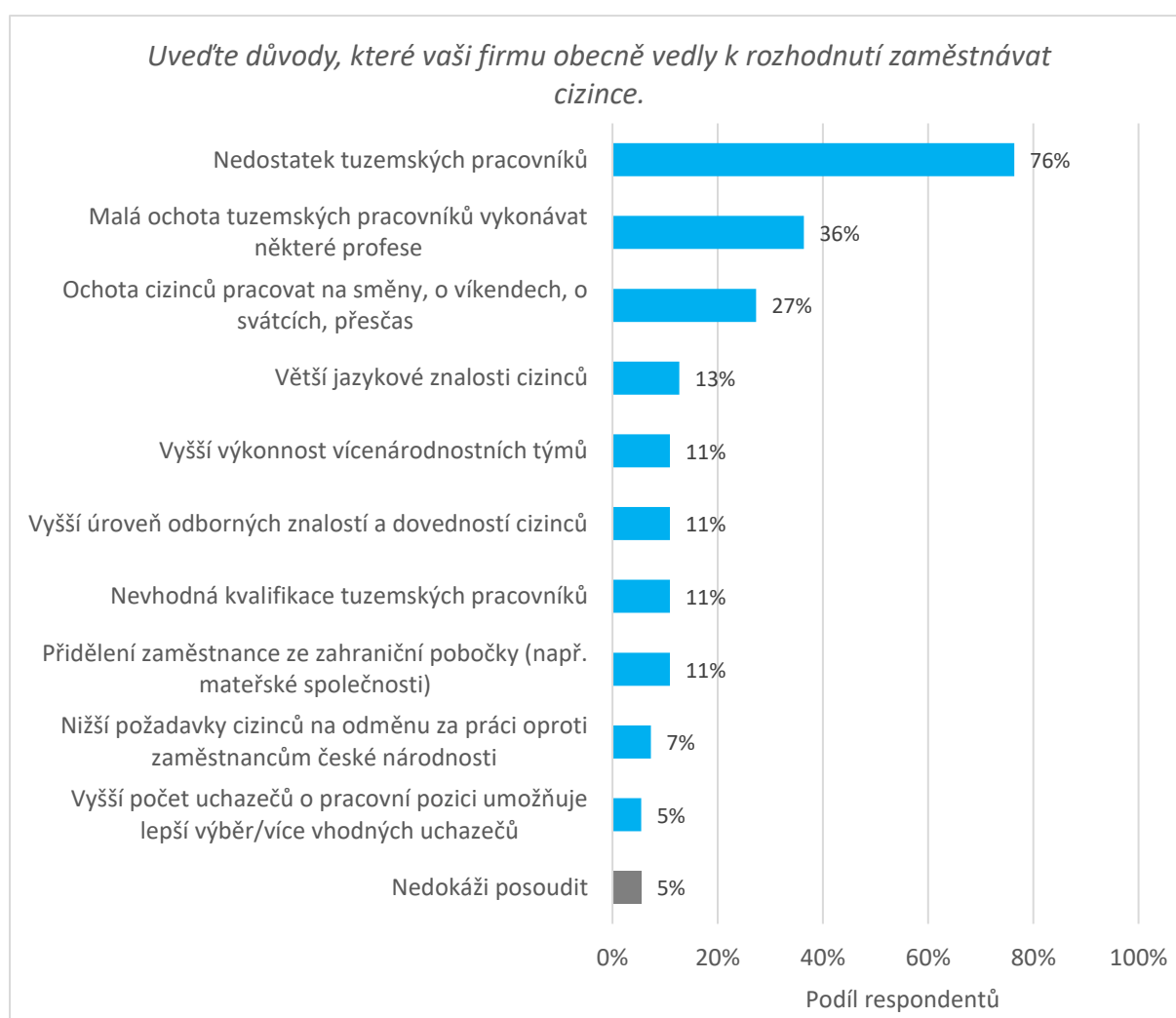
Z pobytových oprávnění jsou nejpoužívanější **zaměstnanecké karty (58 %)**, což je pochopitelné vzhledem k povaze tohoto oprávnění. Jedná se o oprávnění k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání, které není nijak blíže specifikováno. Jinými slovy zaměstnanecké karty nejsou omezeny na vybrané skupiny povolání narozdíl od modrých karet či karet vnitropodnikově převáděného zaměstnance, a tak jsou také více využívány. **Modré karty** určené pro **zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci** (tj. řádně ukončené vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo alespoň 3 roky) v posledních 5 letech využilo **7 %**

respondentů. Je však potřeba pamatovat na to, že vysoce kvalifikované cizince zaměstnává pouze část respondentů.

Co se týče **speciálních režimů/projektů** pro urychlení získání/nástupu cizince, **více než třetina** respondentů (36 %) v posledních letech využila **Režim Ukrajina** schválený vládou v polovině roku 2016. Tento režim je zaměřený primárně na technické pracovníky, jejichž pracovní pozice je zařazena do 4.-8. třídy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru. S novějším Režimem pro **ostatní státy** (Mongolsko, Filipíny, Srbsko) schváleným v lednu 2018 se v praxi setkalo **7 %** respondentů.

V této souvislosti je potřeba také dodat, že několik respondentů (15 %) uvedlo, že nevyužívají žádné z uvedených forem zprostředkování.

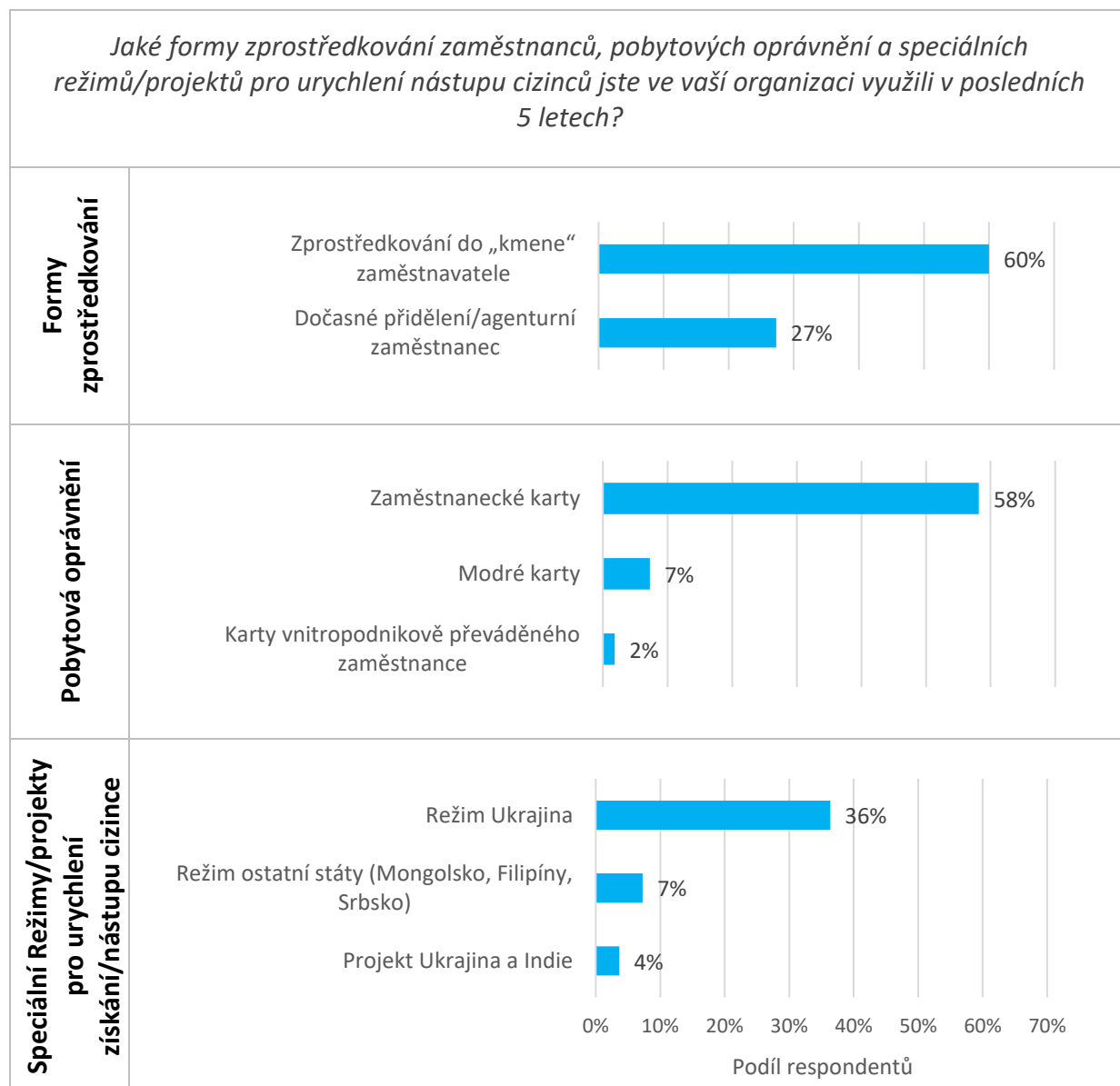
Obrázek 4.5: Důvody zaměstnávání cizinců



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na tuto otázku odpovídali respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali cizince z jiných zemí než ze Slovenska (N = 55).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 4.6: *Formy zprostředkování zaměstnanců, pobytových oprávnění a speciálních režimů/projektů pro urychlení nástupu cizinců*



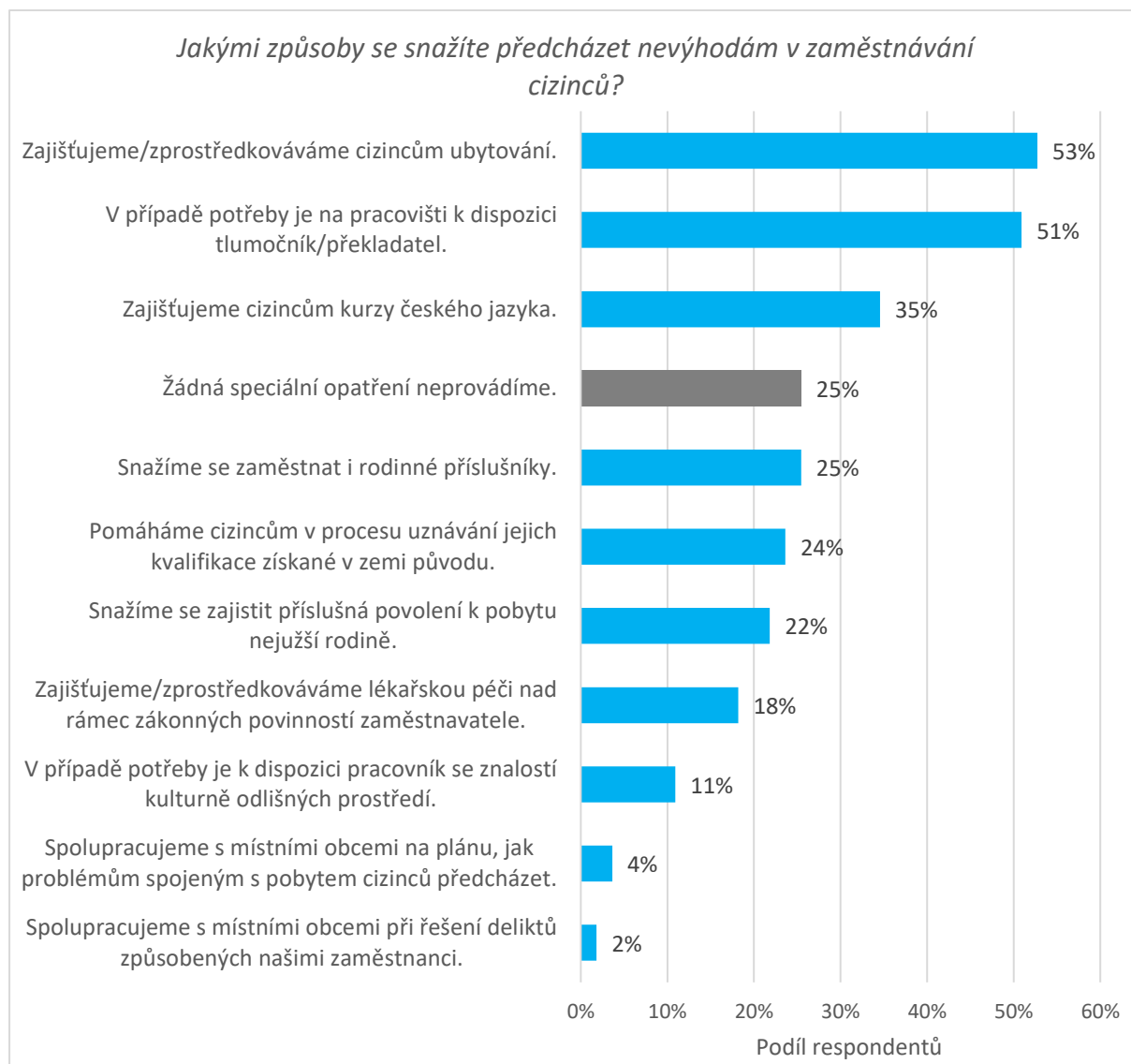
Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na tuto otázku odpovídali respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali cizince z jiných zemí než ze Slovenska (N = 55).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 4.7 popisuje způsoby, jakými se respondenti snaží **předcházet nevýhodám v zaměstnávání cizinců**. Mezi nejčastější opatření, která využívá přibližně **polovina respondentů**, patří zajištění nebo zprostředkování **ubytování** (53 %) a tlumočníka nebo **překladatele** na pracovišti (51 %). Více než třetina respondentů (**35 %**) cizincům zajišťuje **kurzy českého jazyka**. Další **čtvrtina** se snaží **zaměstnat i rodinné příslušníky** (25 %) anebo **pomáhá cizincům v procesu uznávání jejich kvalifikace získané v zemi původu** (24 %). Přibližně pětina

respondentů (22 %) se snaží zajistit příslušná povolení k pobytu nejužší rodině, tj. manželce či manželovi a dětem. Necelá pětina (18 %) pak zajišťuje anebo zprostředkovává lékařskou péči nad rámec zákonných povinností zaměstnavatele. **Čtvrtina žádná speciální opatření neprovádí.**

Obrázek 4.7: Předcházení nevýhodám v zaměstnávání cizinců



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na tuto otázku odpovídali respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali cizince z jiných zemí než ze Slovenska (N = 55).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

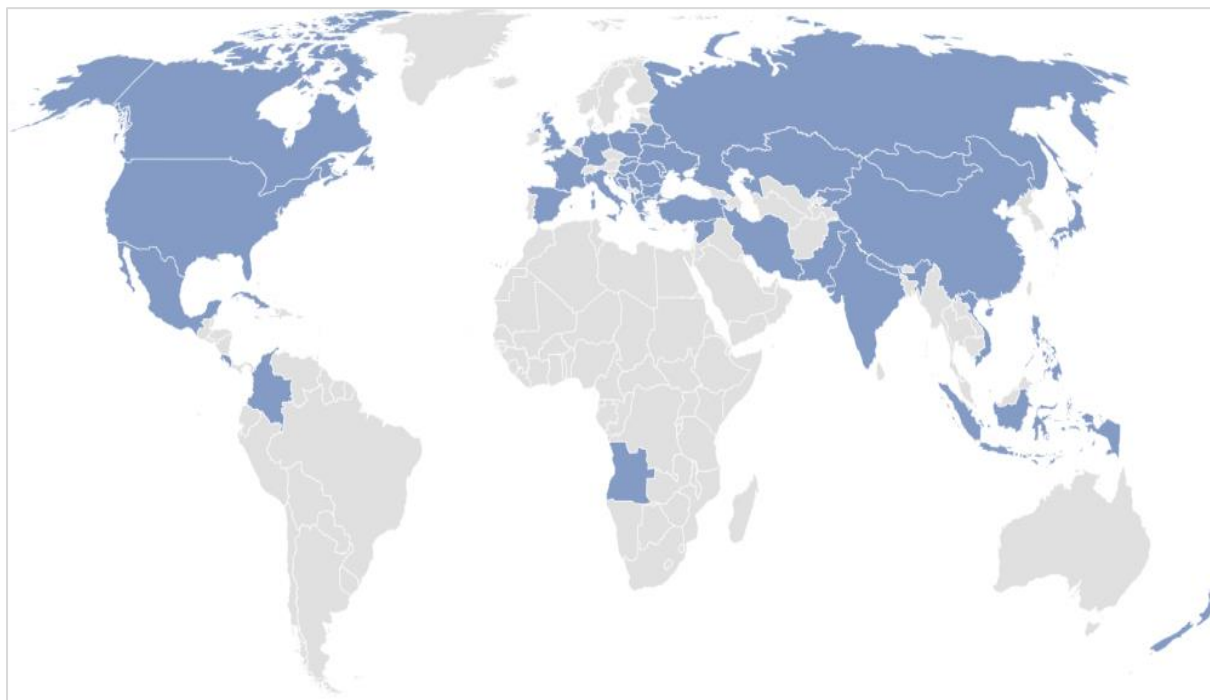
4.4 Zkušenosti s cizinci z jednotlivých zemí

Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců se mohou **lišit** podle konkrétních **zemí**, ze kterých cizinci pochází. Rozdíly lze pozorovat například v **administrativní náročnosti** při zaměstnávání cizinců. Náklady a legislativně vyžadované postupy se totiž zásadním způsobem liší při náboru cizinců ze zemí v rámci EU/EHP a ze třetích zemí. Zároveň mohou firmy rozdílně pociťovat celkovou **adaptaci cizinců** nebo problémy z hlediska **jazykové bariéry** podle toho, zda cizinci pochází ze slovanských států, které jsou nám kulturně bližší, či nikoli.

Z předchozích kapitol je patrné, že významný podíl cizinců v ČR tvoří Slováci, kteří patří mezi specifickou skupinu zaměstnanců v ČR. Vzhledem k tomu, že hlavním cílem šetření bylo podchytit zkušenosti v oblasti zaměstnávání převážně cizinců ze třetích zemí, **nebyli** respondenti **dotazováni** na konkrétní aspekty týkající se právě **zaměstnávání cizinců ze Slovenska**.

Obrázek 4.8 znázorňuje země, ze kterých pochází cizinci zaměstnaní u respondentů šetření. Nejvíce firem (**33 %**) zaměstnává cizince z **Ukrajiny**. **17 %** respondentů uvedlo, že zaměstnávají **Poláky** a **15 %** zaměstnává cizince z **Ruska**. Další cizinci, které zaměstnává **více než 5 %** respondentů v rámci šetření, jsou z **Bulharska, Indie, Maďarska, Spojených států, Německa, Kazachstánu a Mongolska**.

Obrázek 4.8: Země původu cizinců zaměstnaných u respondentů šetření



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Respondenti byli v šetření **dotazováni na výhody a nevýhody**, které z pohledu jejich podniku vidí v **zaměstnávání cizinců** (viz Tabulka 4.1).

Tabulka 4.1: Výhody a nevýhody v zaměstnávání cizinců sledované v rámci šetření

<i>Jaké <u>výhody</u> z pohledu Vašeho podniku vidíte v zaměstnávání osob s tímto občanstvím?</i>	<i>Jaké <u>nevýhody</u> z pohledu Vašeho podniku vidíte v zaměstnávání osob s tímto občanstvím?</i>
Levná pracovní síla (nižší požadavky na odměnu za práci než Češi na srovnatelné pozici)	Jazyková bariéra (nedomluví se česky)
Ochota vykonávat profese, které se nedaří obsazovat Čechy	Překážky v kulturní oblasti
Dobrá odborná kvalifikace (znalosti a praktické dovednosti)	Zhoršení vztahů na pracovišti (nebo týmech, kde cizinci pracují)
Dobrá jazyková vybavenost (znalost světových jazyků)	Výskyt projevů xenofobie a rasismu ze strany českých zaměstnanců (od mírné formy v podobě nevhodných narážek až po těžší formy např. v podobě fyzických útoků)
Dobrá úroveň počítačových dovedností	Posuzování zdravotní způsobilosti k práci (vstupní lékařské prohlídky)
Dobrá úroveň měkkých dovedností (např. zodpovědnost, samostatnost, týmová spolupráce, efektivní komunikace, zvládání zátěže atd.)	Vysoká náročnost adaptačního procesu cizinců (zařazení do pracovního procesu, respektování interních pravidel společnosti a firemní kultury)
Větší flexibilita (ochota pracovat i o víkendech, svátcích, přesčas, na směny apod.)	Nábor těchto cizinců vedl k odchodu některých českých zaměstnanců
Kulturní obohacení prostředí našeho podniku	Složitá administrativa spojená s náborem
Pozitivní vliv na firemní kulturu	Rozdělení rodiny (rodina cizince zůstává v zemi původu)
Zlepšení jazykových znalostí potřebných/užitečných pro výkon práce českých zaměstnanců (např. těch, kteří s cizinci úzce spolupracují)	Nutnost řešit stížnosti okolních obcí týkající se rušení veřejného pořádku (např. rušení nočního klidu, hluk, drobné delikty, zvýšení kriminality)
Vyšší výkonnost vícenárodnostních týmů	Jiné – prosím uveďte
Jiné – prosím uveďte	Žádné
Žádné	Nedokáží posoudit
Nedokáží posoudit	

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Respondenti mohli vybírat ze 14 možností u výhod a 13 možností u nevýhod (viz výše uvedená tabulka). Pokud vypověděli, že za nevýhodu považují překážky v kulturní oblasti, byli dotazováni na konkrétní kulturní překážky, kde opět vybírali z nabízených možností (viz Tabulka 4.2). U těchto všech otázek mohli respondenti vybrat více možností. Respondenti měli také možnost doplnit jinou výhodu, nevýhodu či překážku, která nebyla v nabízených možnostech.

Tabulka 4.2: Kulturní rozdíly sledované v rámci šetření

<i>Jaké konkrétní kulturní rozdíly jsou z vašeho pohledu největším problémem u těchto zaměstnanců?</i>
Náboženství (striktní dodržování náboženských zvyklostí)
Odlišné stravovací návyky
Jiné mravní hodnoty
Jiná pravidla v oblékání
Odlišné hygienické zvyklosti
Odlišné zvyklosti, které nejsou v souladu s etiketou v ČR (např. respekt k ženám)
Jiné – prosím uveďte

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obecně lze říct, že respondenti považují za **výhodu** jednak **dovednosti a odbornost cizinců** a jednak **jejich vliv na firmu a zaměstnance** (například kulturní obohacení prostředí podniku, zlepšení jazykových znalostí českých zaměstnanců nebo vyšší výkonnost vícenárodnostních týmů). K **nevýhodám** v drtivé většině respondenti řadili **administrativní náročnost** při náboru cizinců a **jazykovou bariéru**.

V následujících podkapitolách jsou shrnuty zkušenosti zaměstnavatelů s cizinci z různých zemí. Pro větší přehlednost jsou výsledky rozděleny podle standardně používaného dělení zemí, tzn. méně vyspělé rozvojové země (Indie, Mongolsko, Filipíny, Turecko, Vietnam), méně vyspělé tranzitivní země (Kazachstán, Rusko, Ukrajina, Bělorusko, Bosna a Hercegovina, Moldavsko, Srbsko), méně vyspělé země v rámci EU/EHP (Bulharsko, Maďarsko, Polsko, Rumunsko), vyspělé země v rámci EU/EHP (Německo, Francie, Itálie, Velká Británie, Španělsko) a vyspělé

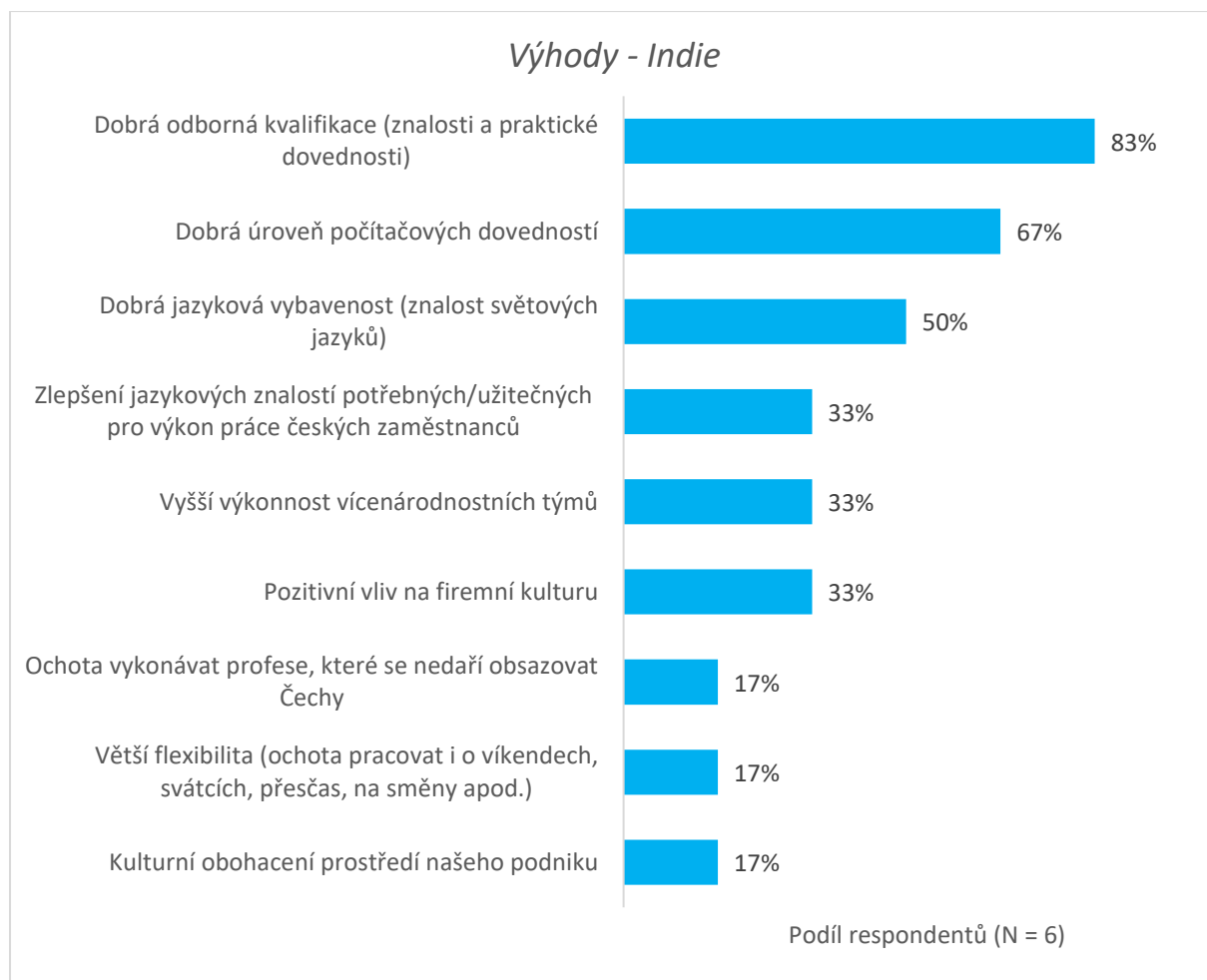
země mimo EU/EHP (USA). Grafy v následujících částech pak u jednotlivých národností vyjadřují podíl respondentů, kteří vybrali příslušnou možnost. Graficky jsou znázorněny odpovědi u národností, které zaměstnává 5 a více respondentů.

4.4.1 Méně vyspělé rozvojové země

Indie

Výhody zaměstnávání cizinců z Indie ukazuje Obrázek 4.9. Většina respondentů pozitivně hodnotí **odbornou kvalifikaci** (83 %), **počítačové znalosti** (67 %) a **jazykovou vybavenost Indů** (50 %). K dalším výhodám respondenti zařadili pozitivní vliv na firemní kulturu, zlepšení jazykových znalostí vlastních zaměstnanců nebo vyšší výkonnost vícenárodnostních týmů.

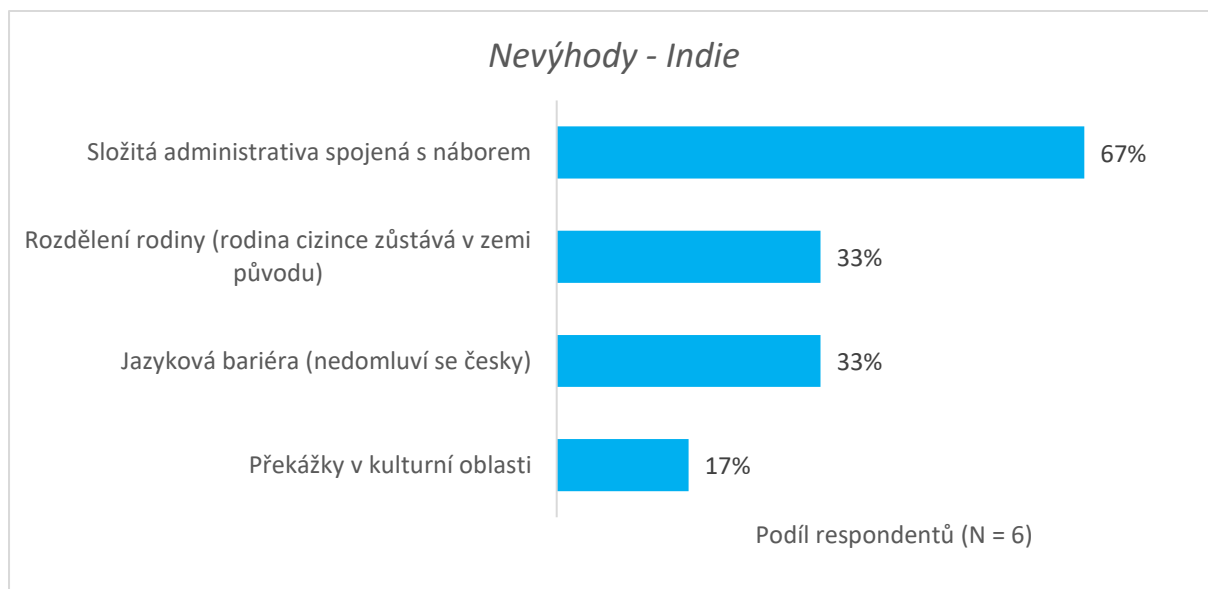
Obrázek 4.9: Výhody zaměstnávání cizinců z Indie



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Nevýhody zaměstnávání cizinců z Indie spatřují respondenti ve **složitě administrativě** spojené s náborem těchto cizinců (**67 %**). Dále respondenti uvedli mezi nevýhody **rozdělení rodiny**, **jazykovou bariéru** či **překážky v kulturní oblasti** (viz Obrázek 4.10). Konkrétní překážkou v kulturní oblasti jsou podle respondentů **jiné mravní hodnoty**.

Obrázek 4.10: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Indie



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Mongolsko

Obrázek 4.11 ukazuje **výhody** zaměstnávání cizinců z Mongolska. **Všichni respondenti** zaměstnávající Mongoly uvedli jako výhodu **ochotu vykonávat profese**, které se **nedaří obsazovat** Čechy. **Dalšími** nejčastěji uváděnými výhodami jsou větší **flexibilita** (80 % respondentů), **dobrá úroveň měkkých dovedností** či **nižší požadavky na odměnu** za práci, než mají Češi na srovnatelných pozicích (40 % respondentů).

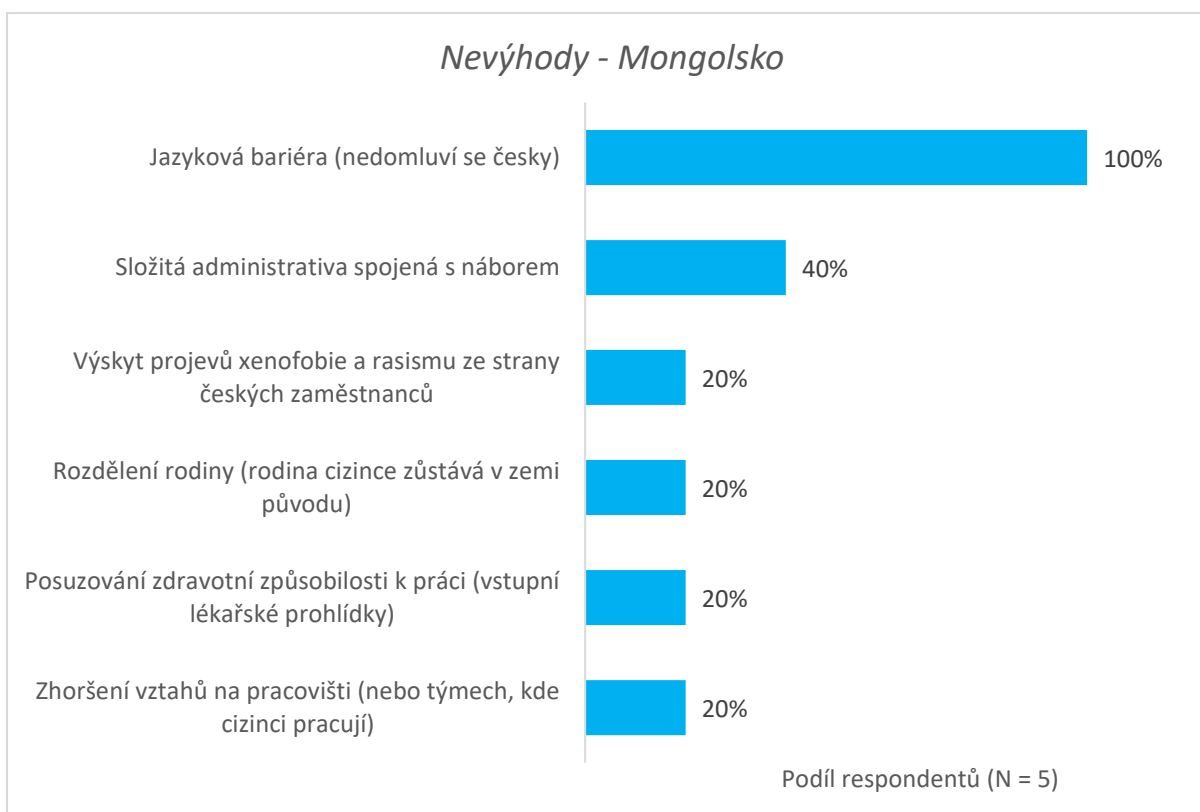
Nevýhody uvádí Obrázek 4.12. **Všichni respondenti uvedli** jako nevýhodu **jazykovou bariéru**. Dále respondenti spatřují nevýhody ve **složitě administrativě** spojené s náborem, v **rozdělení rodiny** cizinců, výskytu **projevů xenofobie a rasismu** ze strany českých zaměstnanců apod.

Obrázek 4.11: Výhody zaměstnávání cizinců z Mongolska



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 4.12: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Mongolska



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Filipíny

Mezi **výhody** označené respondenty zaměstnávající cizince z Filipín patří dobrá **odborná kvalifikace**, dobrá **jazyková vybavenost**, **kulturní obohacení** prostředí v podniku a **zlepšení jazykových znalostí** užitečných pro výkon práce u českých zaměstnanců. **Nevýhodou** je naopak **složitá administrativa** spojená s náborem a **jazyková bariéra**.

Turecko

K **pozitivním** zkušenostem se zaměstnáváním cizinců z Turecka patří podle respondentů dobrá **odborná kvalifikace** těchto cizinců, dobrá **jazyková vybavenost**, dobrá **úroveň počítačových dovedností**, dobrá **úroveň měkkých dovedností** či **pozitivní vliv na firemní kulturu**, **zlepšení jazykových znalostí** českých kolegů a jejich **kulturní obohacení**. K **nevýhodám** pak zaměstnavatelé řadí **jazykovou bariéru**.

Vietnam

Mezi **výhody** uváděné respondenty při zaměstnávání cizinců z Vietnamu patří ochota těchto cizinců vykonávat **profese, které se nedaří obsazovat Čechy**, **levná pracovní síla** a lepší **výkonnost** vícenárodnostních **týmů**. Mezi **nevýhody** zařadili například **jazykovou bariéru**, vysokou náročnost **adaptačního procesu**, složitou **administrativu** spojenou s náborem, **rozdělení rodiny** nebo **překážky v kulturní oblasti**. Konkrétními překážkami v kulturní oblasti jsou podle respondentů **odlišné stravovací návyky**, **jiné mravní hodnoty** a **odlišné hygienické zvyklosti**.

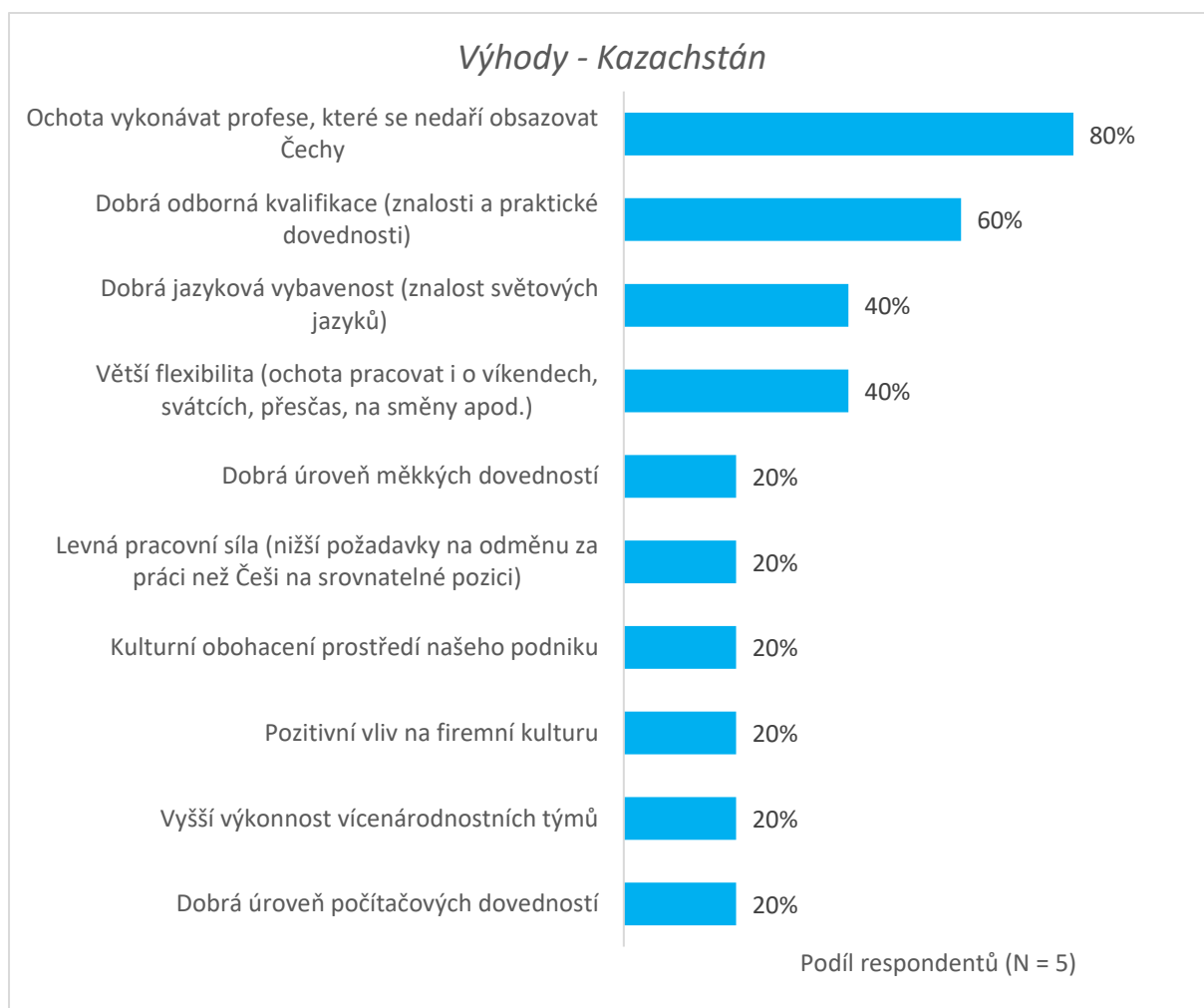
4.4.2 Méně vyspělé tranzitivní země

Kazachstán

Obrázek 4.13 ukazuje, že **80 % respondentů** řadí k **výhodám** zaměstnávání cizinců z Kazachstánu jejich ochotu vykonávat **profese, které se nedaří obsazovat Čechy**. **60 %** dobře hodnotí jejich **odbornou kvalifikaci**. **40 %** respondentů spatřuje výhodu v jejich dobré **jazykové vybavenosti** a **flexibilitě**.

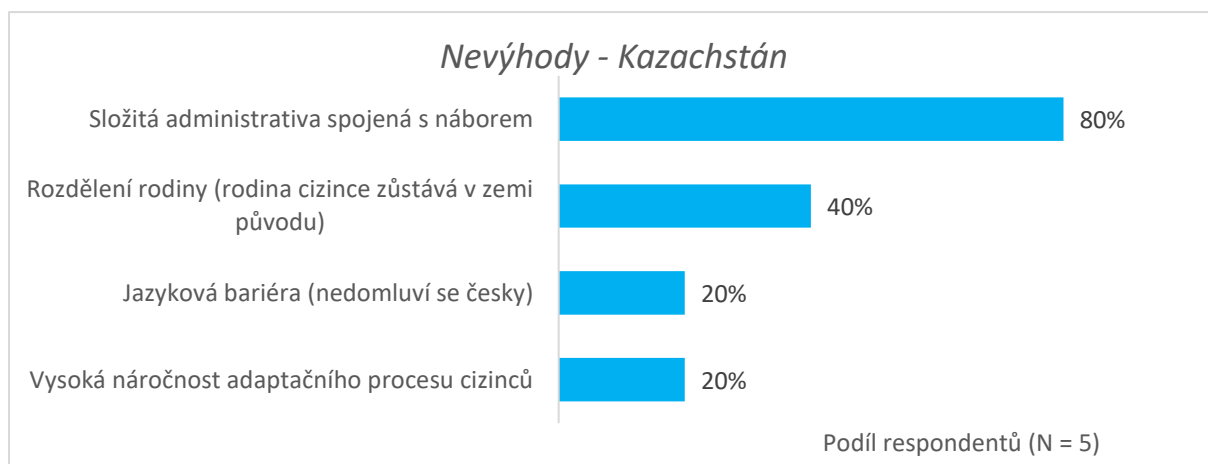
K **nevýhodám** **80 %** respondentů zařadilo složitou **administrativu** spojenou s náborem (viz Obrázek 4.14). Dále pak **40 %** respondentů uvedlo jako nevýhodu **rozdělení rodiny** a **20 %** zmiňuje **jazykovou bariéru** a náročnost **adaptace** těchto cizinců.

Obrázek 4.13: Výhody zaměstnávání cizinců z Kazachstánu



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 4.14: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Kazachstánu

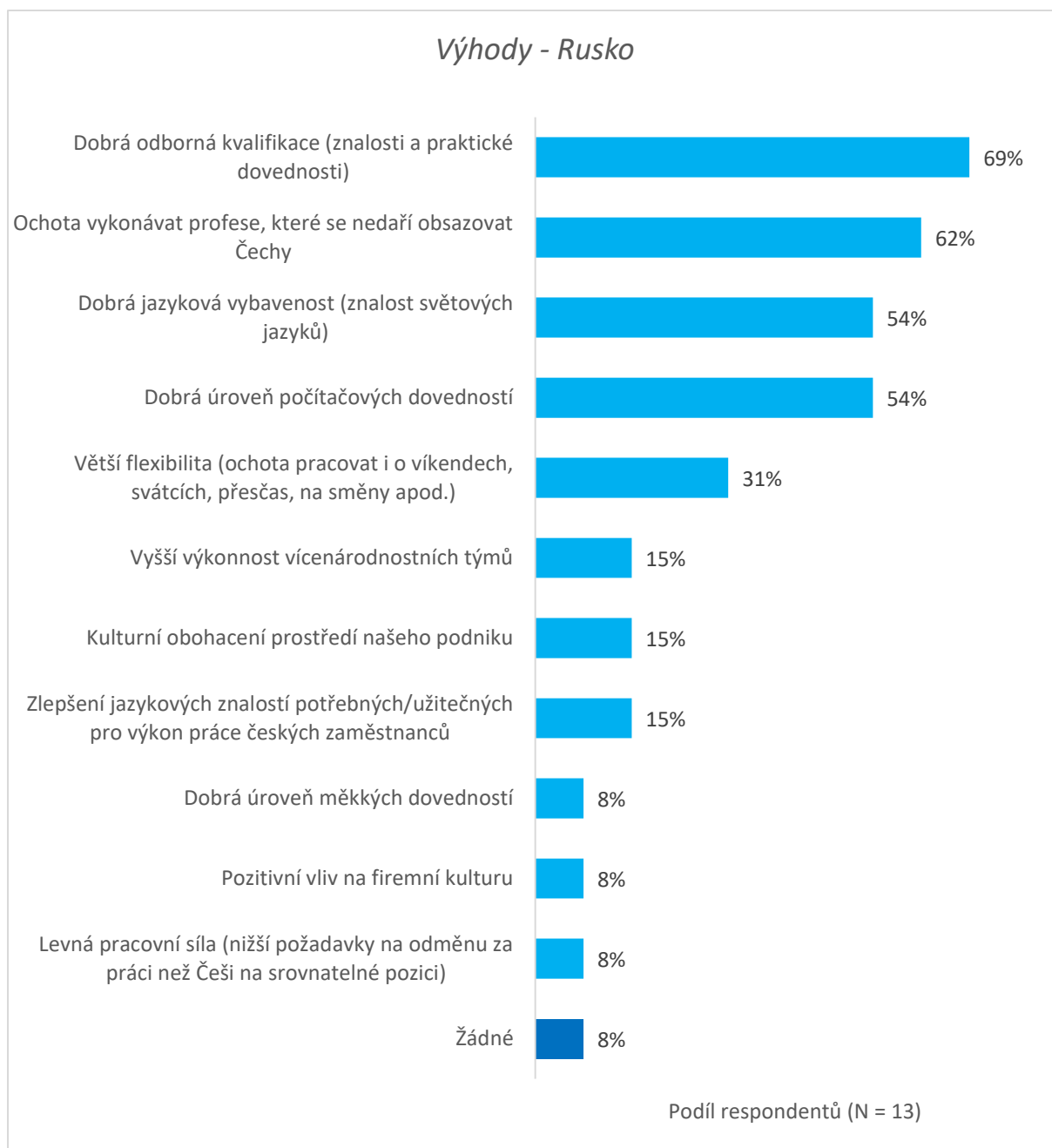


Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Rusko

Nejvíce respondentů (**69 %**) považuje za **výhodu** v zaměstnávání Rusů jejich dobrou odbornou **kvalifikaci** (viz Obrázek 4.15). **62 %** respondentů pak uvádí, že tito cizinci vykonávají **profese, které se nedaří obsazovat** tuzemskými zaměstnanci. Dobrou **jazykovou úroveň** a úroveň **počítačových znalostí** považuje za výhodu **54 %** respondentů a **31 %** respondentů kladně hodnotí **flexibilitu** zaměstnanců z Ruska.

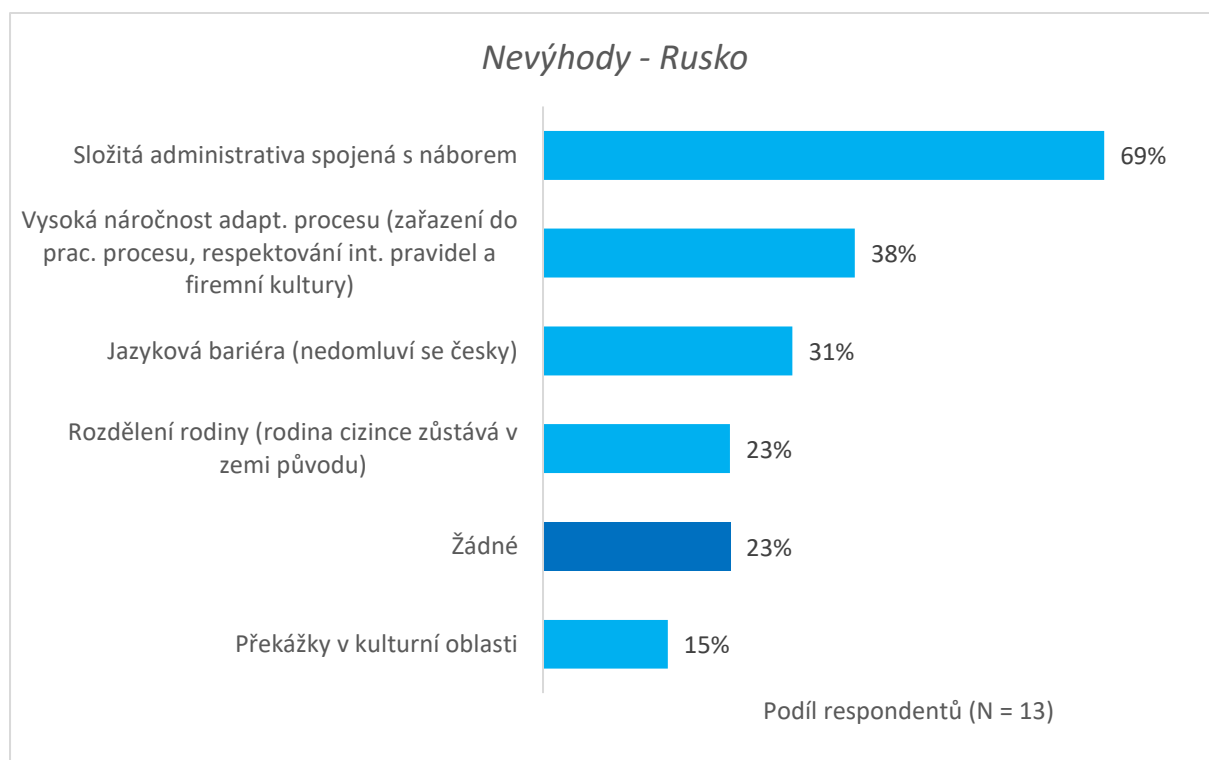
Obrázek 4.15: Výhody zaměstnávání cizinců z Ruska



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Nevýhody při zaměstnávání Rusů ukazuje Obrázek 4.16. **69 %** respondentů je nespokojeno se složitou **administrativou**. **38 %** respondentů řadí mezi nevýhody vysokou náročnost **adaptačního procesu** a **31 %** respondentů **jazykovou bariéru**. **23 %** respondentů nevidí v zaměstnávání cizinců z Ruska **žádné nevýhody**. Jako konkrétní **překážky v kulturní oblasti** uvedli respondenti **odlišné zvyklosti**, které nejsou v souladu s etiketou v ČR (například respekt k ženám) a **jiné mravní hodnoty**.

Obrázek 4.16: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Ruska

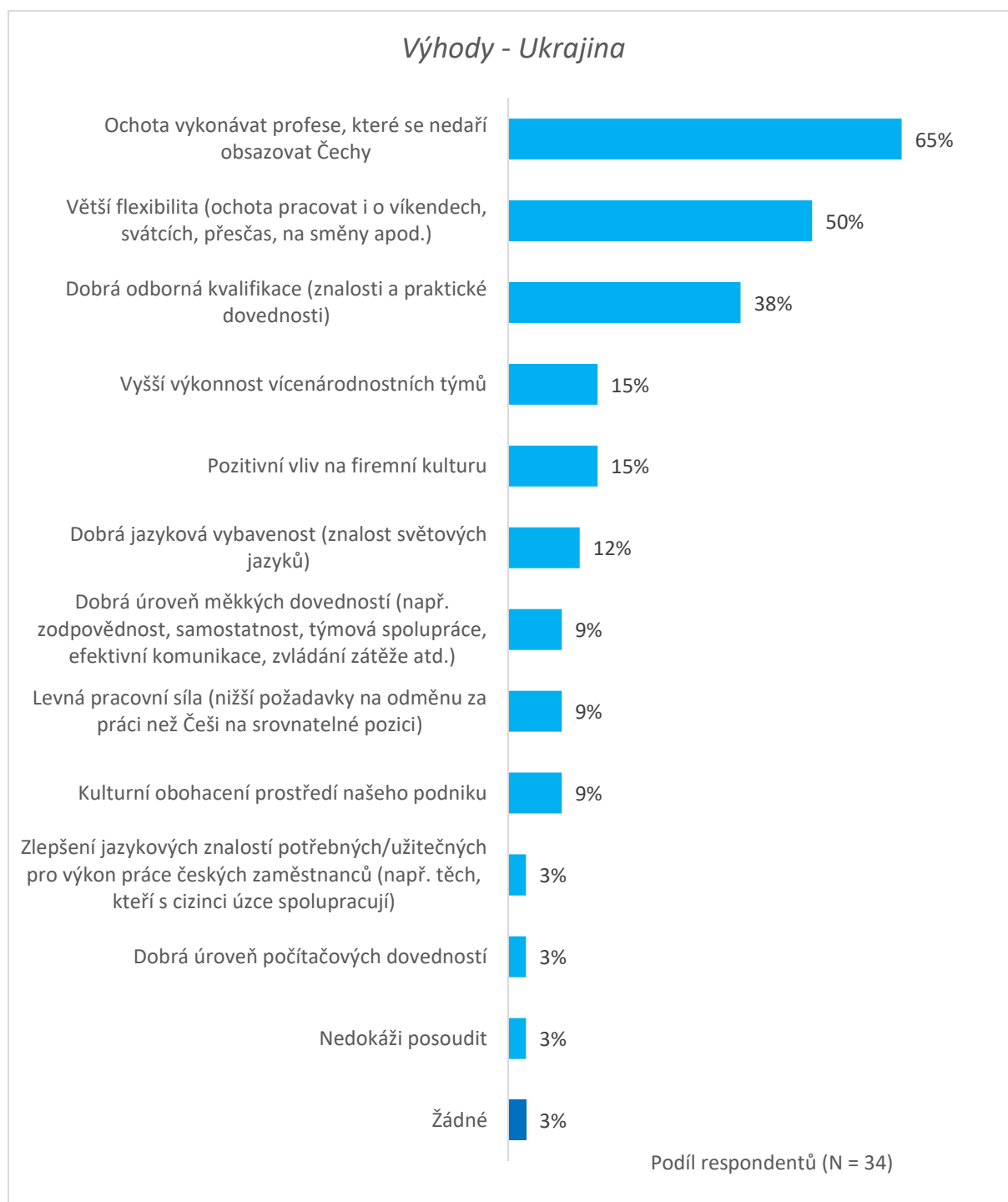


Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Ukrajina

Výhody zaměstnávání cizinců z Ukrajiny znázorňuje Obrázek 4.17. Největší podíl respondentů (**65 %**) uvádí jako výhodu to, že tito cizinci pracují **na pozicích, které se nedaří obsadit** Čechy. **Polovina respondentů** spatřuje výhodu v jejich **flexibilitě** a **38 %** kladně hodnotí odbornou **kvalifikaci** Ukrajinců.

Obrázek 4.17: Výhody zaměstnávání cizinců z Ukrajiny

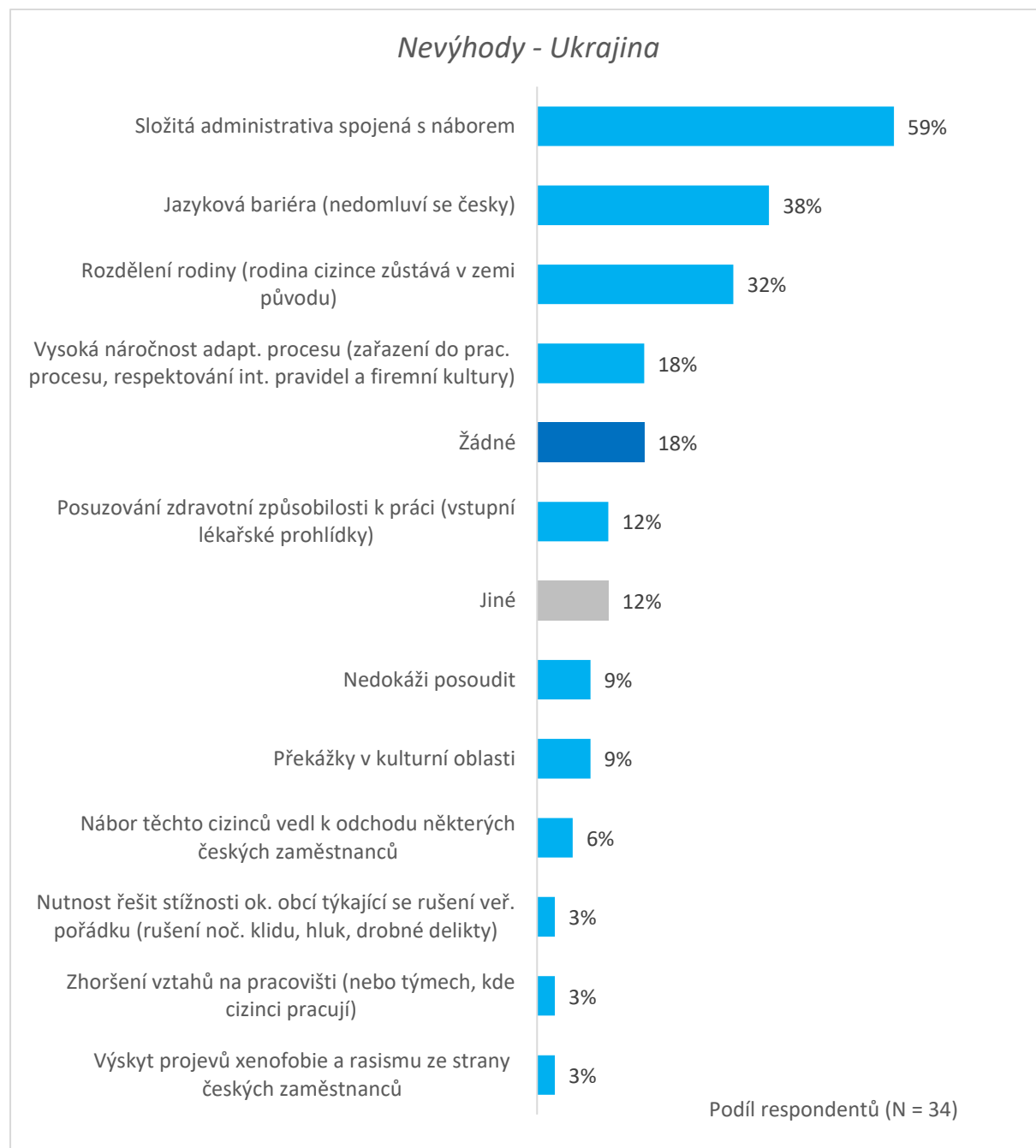


Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Nevýhody znázorňuje Obrázek 4.18. Nejčastěji se jedná o složitou **administrativu** spojenou s náborem (**59 % respondentů**), **jazykovou bariéru** (38 % respondentů) nebo **rozdělení rodiny** cizinců (32 % respondentů). Možnost doplnit **další nevýhody** zvolilo 12 % respondentů. Mezi nevýhody pak zařadili například problémy se zajištěním **ubytování**, požadavky na **dlouhodobé**

volno za účelem návštěvy rodiny, problémy s **dodržováním kázně** (absence) nebo **nižší výkonnost** ve srovnání s jinými zaměstnanci. Mezi konkrétní překážky v kulturní oblasti respondenti zařadili **odlišné zvyklosti**, které nejsou v souladu s etiketou v ČR (například respekt k ženám). Dále uváděli i **jiná pravidla oblékání**, odlišné **hygienické zvyklosti** a **jiné mravní hodnoty**.

Obrázek 4.18: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Ukrajiny



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Bělorusko

Mezi **výhody** zaměstnávání cizinců z Běloruska zařazovali respondenti dobrou **odbornou kvalifikaci**, dobrou **jazykovou vybavenost**, dobrou **úroveň počítačových dovedností**, větší **flexibilitu**, vyšší **výkonnost** vícenárodnostních **týmů** nebo ochotu **vykonávat profese**, které se **nedaří obsazovat** Čechy. Mezi **nevýhody** respondenti řadí **složitou administrativu** spojenou s náborem nebo **rozdělení rodiny** cizinců.

Bosna a Hercegovina

Za **výhodu** v zaměstnávání cizinců z Bosny a Hercegoviny označili respondenti nejčastěji dobrou **jazykovou vybavenost**, dobrou **úroveň měkkých dovedností** nebo větší **flexibilitu**. Mezi největší **nevýhodu** podle nich pak patří **složitá administrativa** spojená s náborem.

Moldavsko

Mezi **výhody** v zaměstnávání cizinců z Moldavska patří podle zkušeností respondentů ochota **vykonávat profese**, které se **nedaří obsadit** Čechy, a větší **flexibilita** v podobě ochoty pracovat o víkendech, svátcích, přesčas, na směny apod. Mezi **nevýhody** pak lze řadit **složitou administrativu** spojenou s náborem, **rozdělení rodiny** a **jazykovou bariéru**.

Srbsko

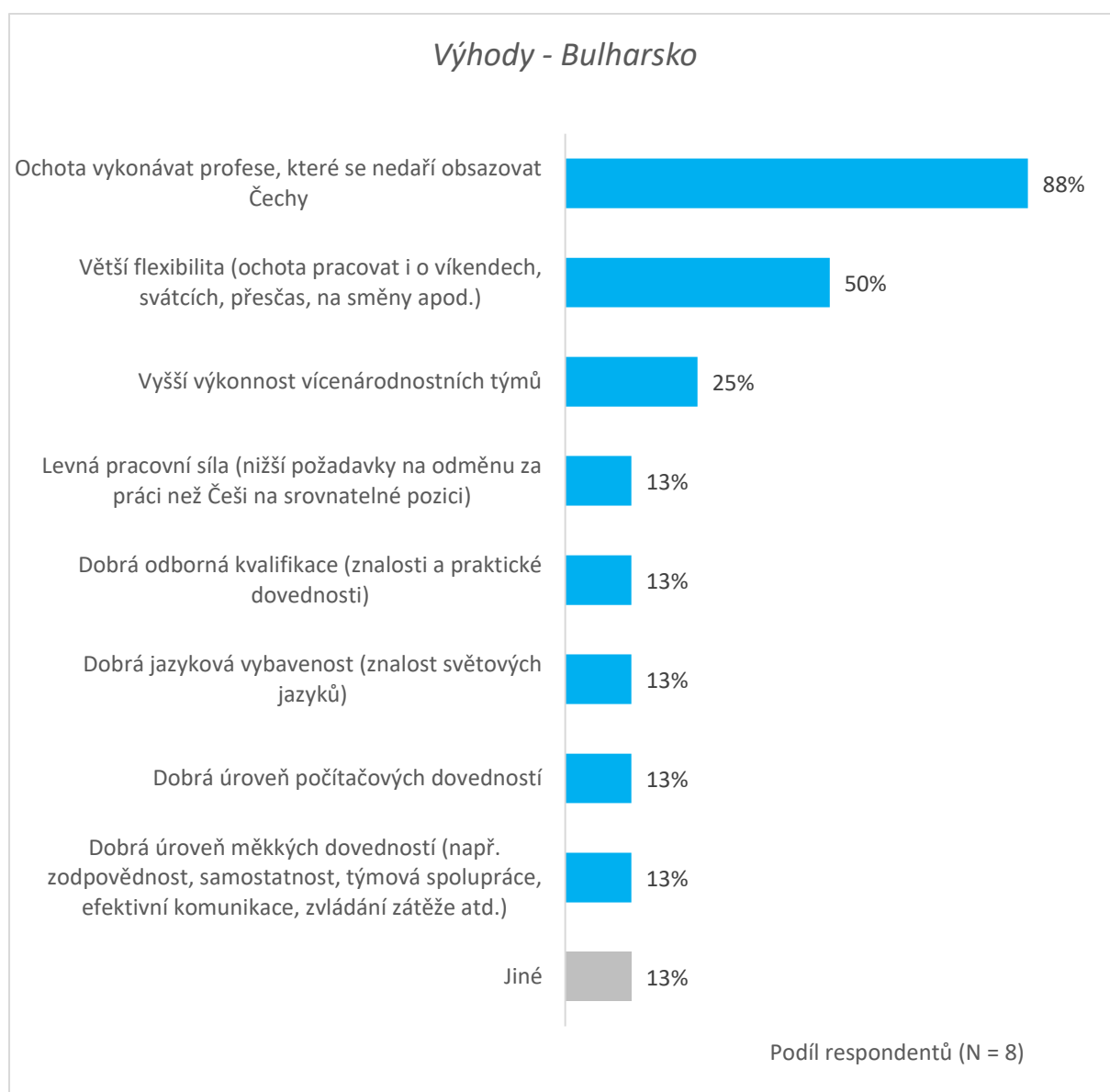
Výhodami zaměstnávání cizinců ze Srbska jsou podle respondentů šetření **loajalita vůči firmě** a ochota **vykonávat profese**, které se **nedaří obsazovat** Čechy. Mezi **nevýhody** respondenti zařadili například vysokou **náročnost adaptačního procesu**, **složitou administrativu** spojenou s náborem, **rozdělení rodiny** cizinců či **jazykovou bariéru**.

4.4.3 Méně vyspělé země v rámci EU/EHP

Bulharsko

Výhody v zaměstnávání Bulharů jsou znázorňuje Obrázek 4.19. Největší podíl respondentů (**88 %**) považuje za výhodu ochotu Bulharů vykonávat **profese, které se nedaří obsazovat** Čechy. **Polovina** respondentů uvedla, že výhodou je větší **flexibilita** Bulharů. **Čtvrtina** respondentů pak kladně hodnotí jejich vliv na **výkonnost týmů**. Mezi další odpovědi, které nebyly v nabízených možnostech, zařadili respondenti rychlost nástupu Bulharů do práce.

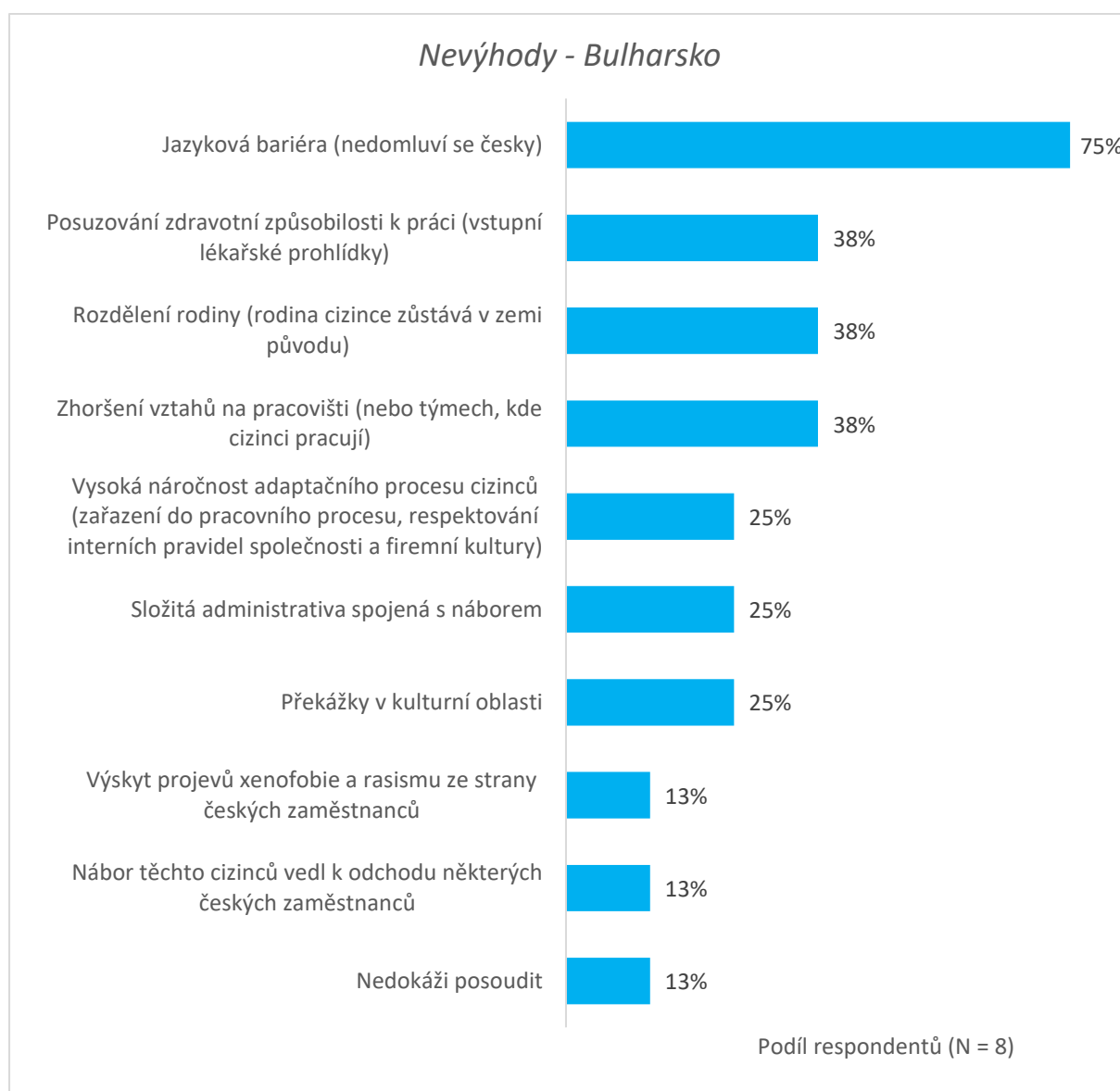
Obrázek 4.19: Výhody zaměstnávání cizinců z Bulharska



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Nejvíce respondentů (**75 %**) považuje za **nevýhodu jazykovou bariéru**, viz Obrázek 4.20. Dále také respondenti často uváděli jako nevýhodu **posuzování zdravotní způsobilosti** k práci, **rozdělení rodiny** nebo **zhoršení vztahů na pracovišti**, které bylo způsobené zaměstnáváním cizinců z Bulharska. Mezi konkrétní překážky v kulturní oblasti patří podle respondentů **odlišné hygienické zvyklosti**, **jiné mravní hodnoty** a **odlišné zvyklosti**, které nejsou v souladu s etiketou ČR, jako je například respekt k ženám.

Obrázek 4.20: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Bulharska

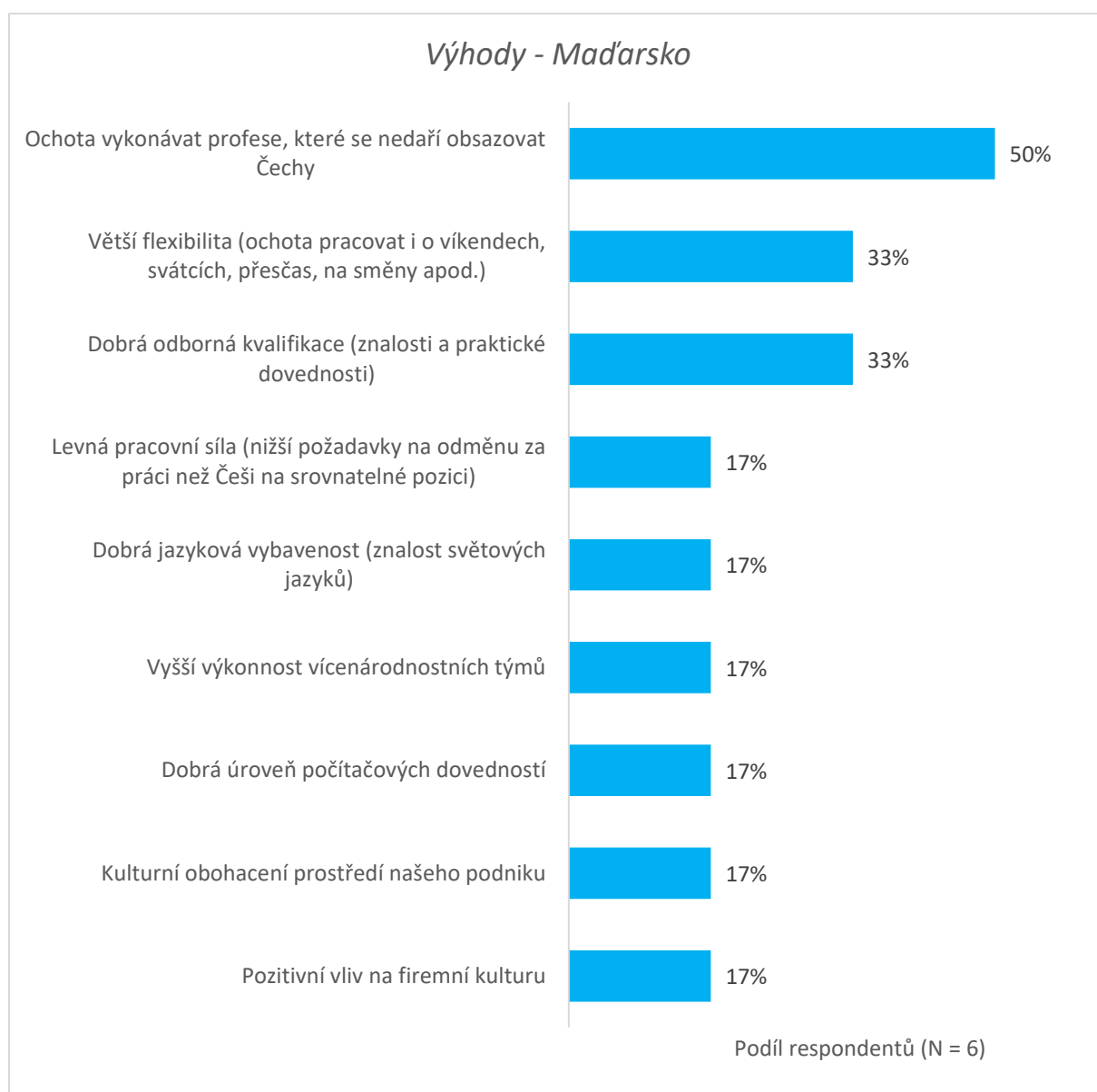


Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Maďarsko

50 % respondentů uvádí, že **výhodou** v zaměstnávání Maďarů je jejich ochota **vykonávat profese, které se nedaří obsazovat Čechy** (viz Obrázek 4.21). Zároveň jsou **ochotní pracovat o víkendech, svátcích** apod. Uvádí to **33 % respondentů**. Podle stejného podílu respondentů mají zaměstnanci z Maďarska **dobrou odbornou kvalifikaci**. Dále respondenti zařadili k výhodám nižší požadavky těchto zaměstnanců na odměnu za práci, dobrou jazykovou vybavenost nebo jejich pozitivní vliv na firemní kulturu.

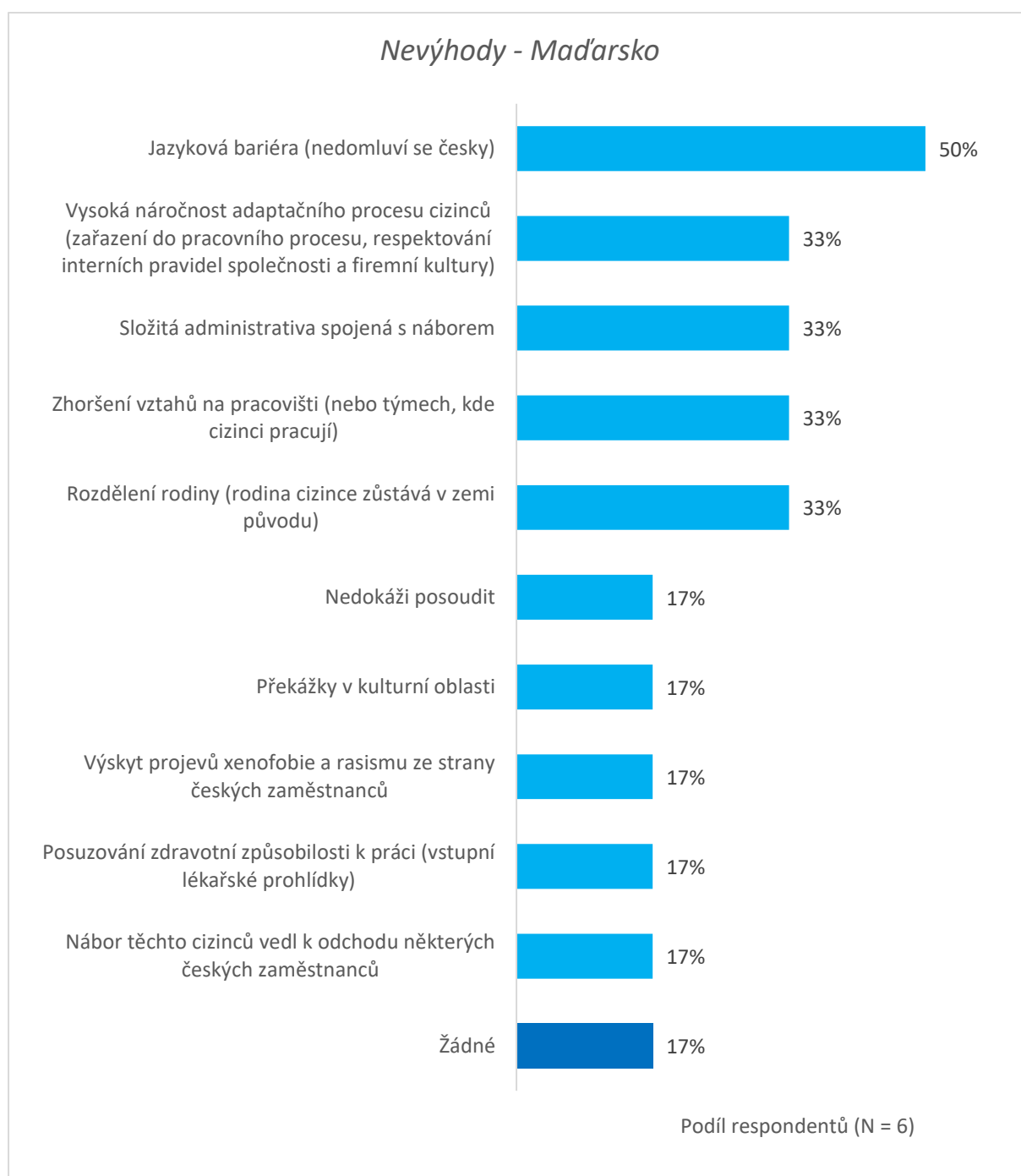
Obrázek 4.21: Výhody zaměstnávání cizinců z Maďarska



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Nevýhody zaměstnávání cizinců z Maďarska znázorňuje Obrázek 4.22. **Polovina respondentů** považuje za nevýhodu **jazykovou bariéru**. **33 % respondentů** je nespokojeno s **vysokou náročností adaptačního procesu** těchto cizinců, **zhoršením vztahů** na pracovišti, **rozdělením rodiny** a složitou **administrativou** spojenou s náborem těchto cizinců.

Obrázek 4.22: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Maďarska



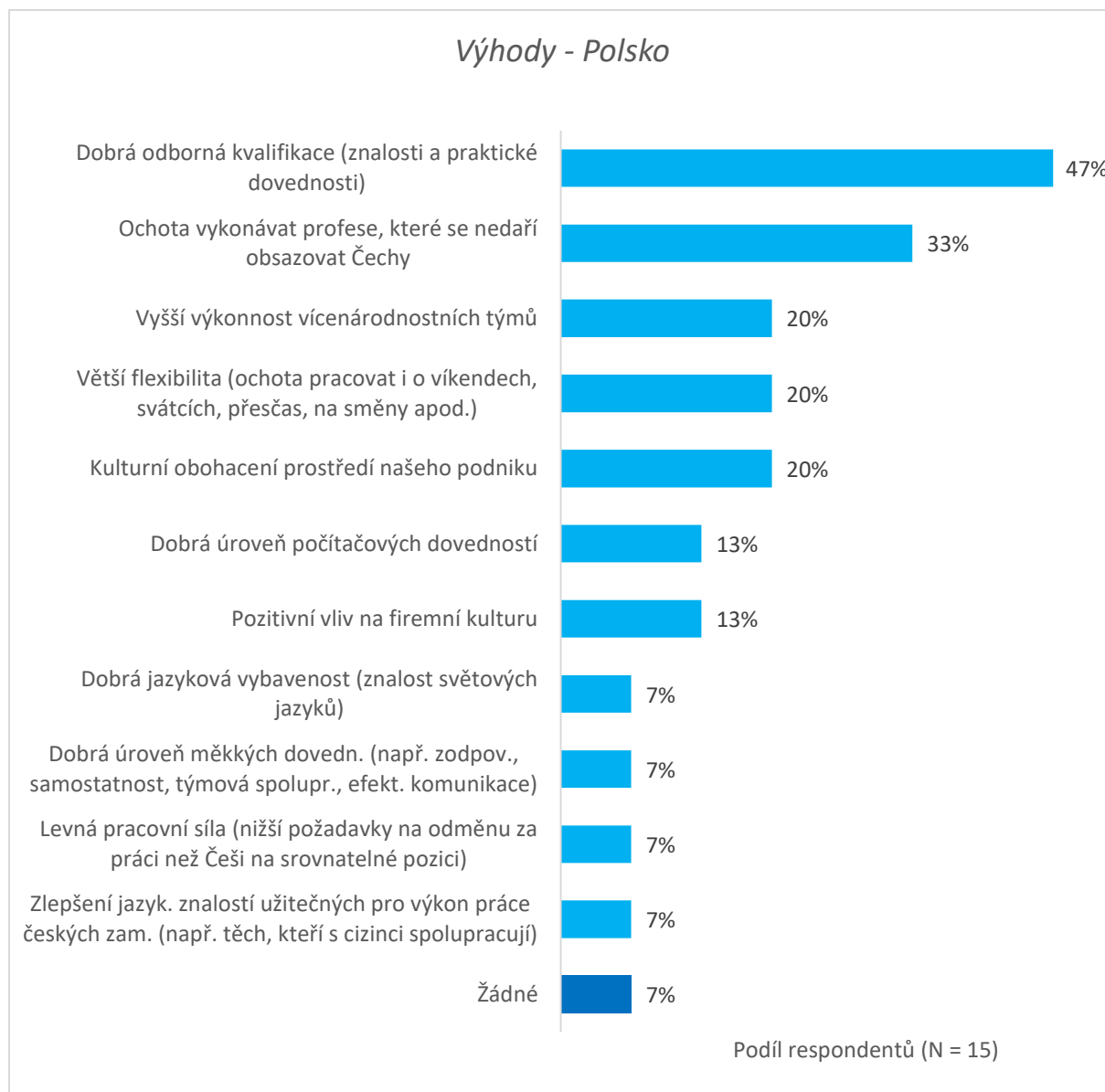
Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Polsko

Obrázek 4.23 je zaměřen na **výhody** v zaměstnávání Poláků. **47 % respondentů** považuje za výhodu jejich **dobrou odbornou kvalifikaci**. Poláci jsou také **zdrojem pracovní síly**, kterou

se nedaří najít mezi českými zaměstnanci. Tvrdí to 33 % respondentů. Dále je kladně hodnocena jejich **flexibilita**, **vyšší výkonnost týmů** nebo **kulturní obohacení prostředí** v podniku.

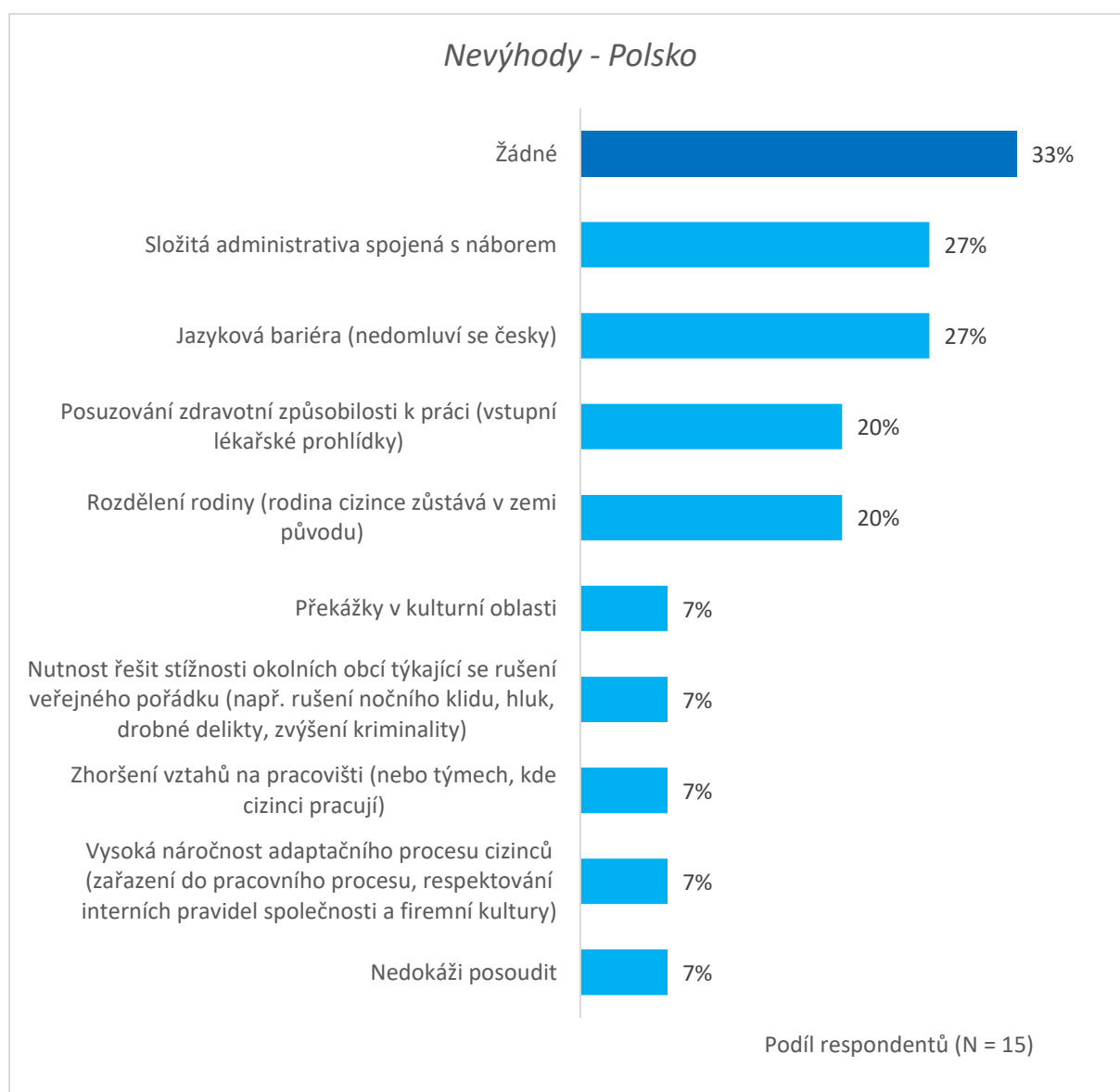
Obrázek 4.23: Výhody zaměstnávání cizinců z Polska



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

33 % respondentů nenachází **žádné nevýhody** v zaměstnávání Poláků (viz Obrázek 4.24). Mezi **nevýhody**, které uvedlo 27 % respondentů, patří **složitá administrativa** spojená s náborem a **jazyková bariéra**.

Obrázek 4.24: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Polska



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Rumunsko

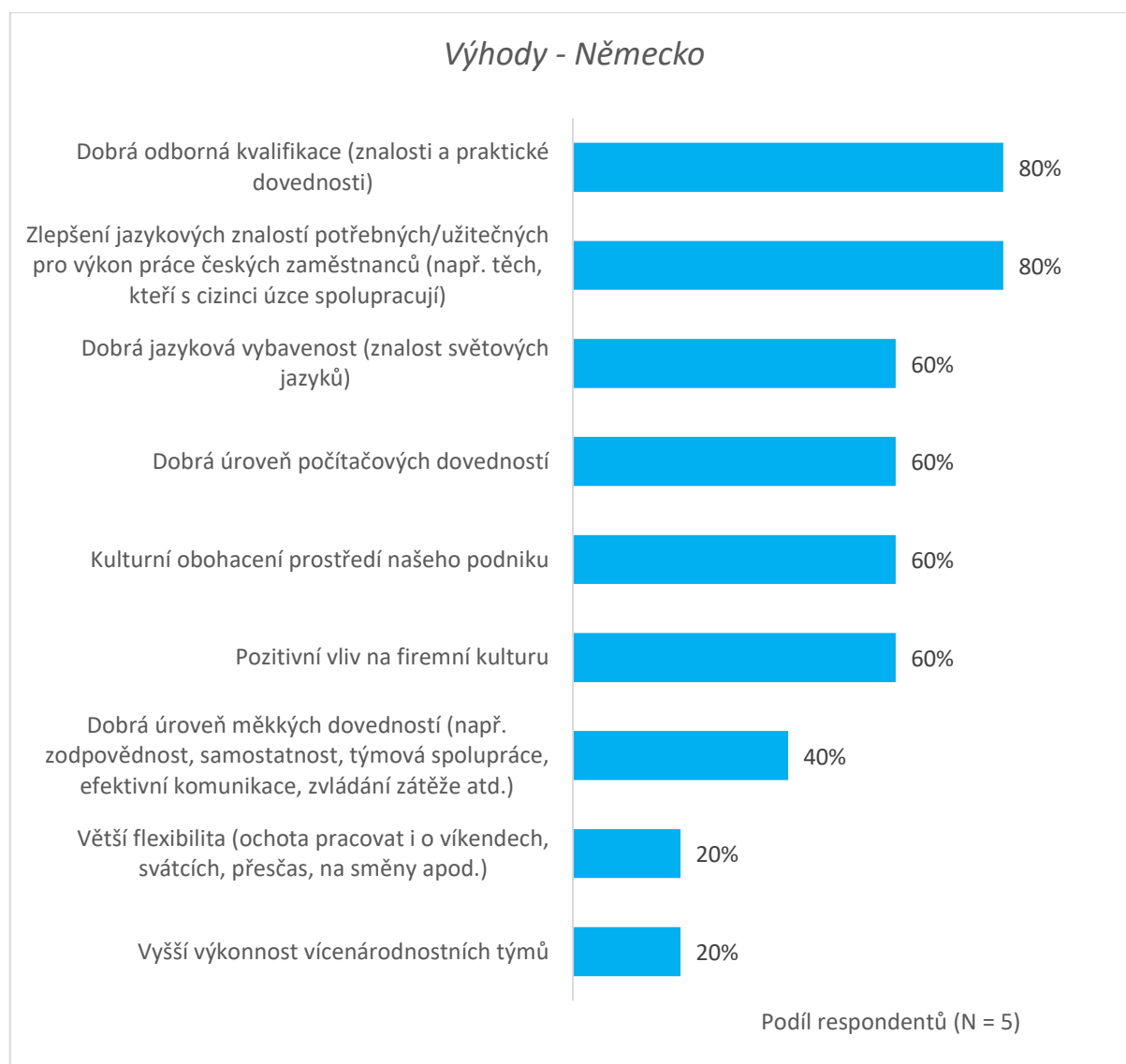
Výhody zaměstnávání Rumunů spatřují respondenti v **ochotě vykonávat profese**, které se **nedaří obsazovat** Čechy, a s tím souvisejícími **nižšími požadavky na odměnu**, než mají Češi na srovnatelných pozicích. Další výhodou je **vyšší flexibilita** v podobě ochoty pracovat o víkendech, svátcích, přesčas, na směny a podobně. Jako **nevýhodu** uvádí respondenti častěji **jazykovou bariéru**. Dále uvádí i **složitou administrativu** spojenou s nábořem, **zhoršení vztahů na pracovišti** nebo **překážky v kulturní oblasti**. Mezi překážky v kulturní oblasti zařadili respondenti **jiné mravní hodnoty**, **odlišné hygienické zvyklosti** a **odlišné zvyklosti**, které **nejsou v souladu s etiketou v ČR** (například respekt k ženám).

4.4.4 Vyspělé země v rámci EU/EHP

Německo

Obrázek 4.25 ukazuje **výhody** zaměstnávání cizinců z Německa. **80 % respondentů** považuje za výhodu dobrou **odbornou kvalifikaci** Němců a **zlepšení jazykových znalostí českých zaměstnanců**. **60 %** respondentů pak kladně hodnotí **počítačové dovednosti** a **jazykovou vybavenost** těchto cizinců. Podle stejného podílu respondentů mají tito zaměstnanci **pozitivní vliv na firemní prostředí** a **kulturně ho obohacují**.

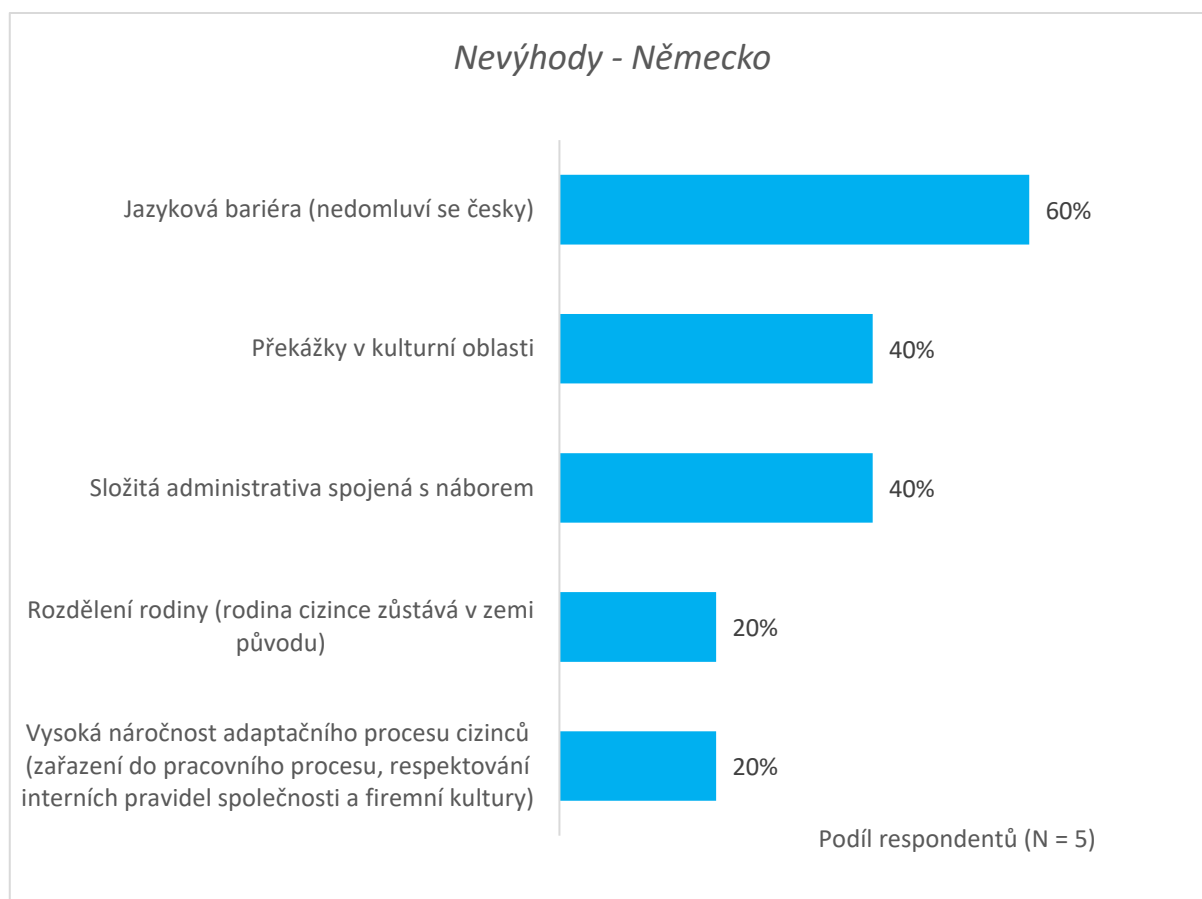
Obrázek 4.25: Výhody zaměstnávání cizinců z Německa



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

K **nevýhodám** řadí **60 % respondentů jazykovou bariéru** (viz Obrázek 4.26). **40 % respondentů** také spatřuje nevýhodu v **překážkách v kulturní oblasti a složité administrativě** při náboru těchto cizinců. Jako konkrétní kulturní překážky uvedli respondenti jiné mravní hodnoty a interkulturní odlišnosti.

Obrázek 4.26: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Německa



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Francie

Výhodou zaměstnávání cizinců z Francie je podle respondentů jejich **pozitivní vliv na firemní kulturu a kulturní obohacení**. Respondenti pozitivně hodnotí jejich dobrou **odbornou kvalifikaci, počítačové dovednosti a jazykovou vybavenost**. Francouzi také pozitivně ovlivňují **jazykové znalosti** stávajících **zaměstnanců**. K **nevýhodám** respondenti zařadili **jazykovou bariéru a složitou administrativu** spojenou s nábořem.

Itálie

Respondenti zaměstnávající cizince z Itálie za výhodu považují jejich **odbornou kvalifikaci, jazykovou vybavenost a úroveň počítačových znalostí**. K **nevýhodám** opět řadí **jazykovou bariéru a složitou administrativu** spojenou s nábořem.

Velká Británie

Zaměstnanci z Velké Británie podle respondentů **pozitivně ovlivňují firemní kulturu, vícenárodnostní týmy jsou výkonnější a zaměstnanci si zlepšují jazykové znalosti**. Podle zkušeností respondentů mají Angličané **dobrou odbornou kvalifikaci a úroveň počítačových znalostí**. **Nevýhodu** opět spatřují v **jazykové bariéře a složité administrativě** při jejich náboru.

Španělsko

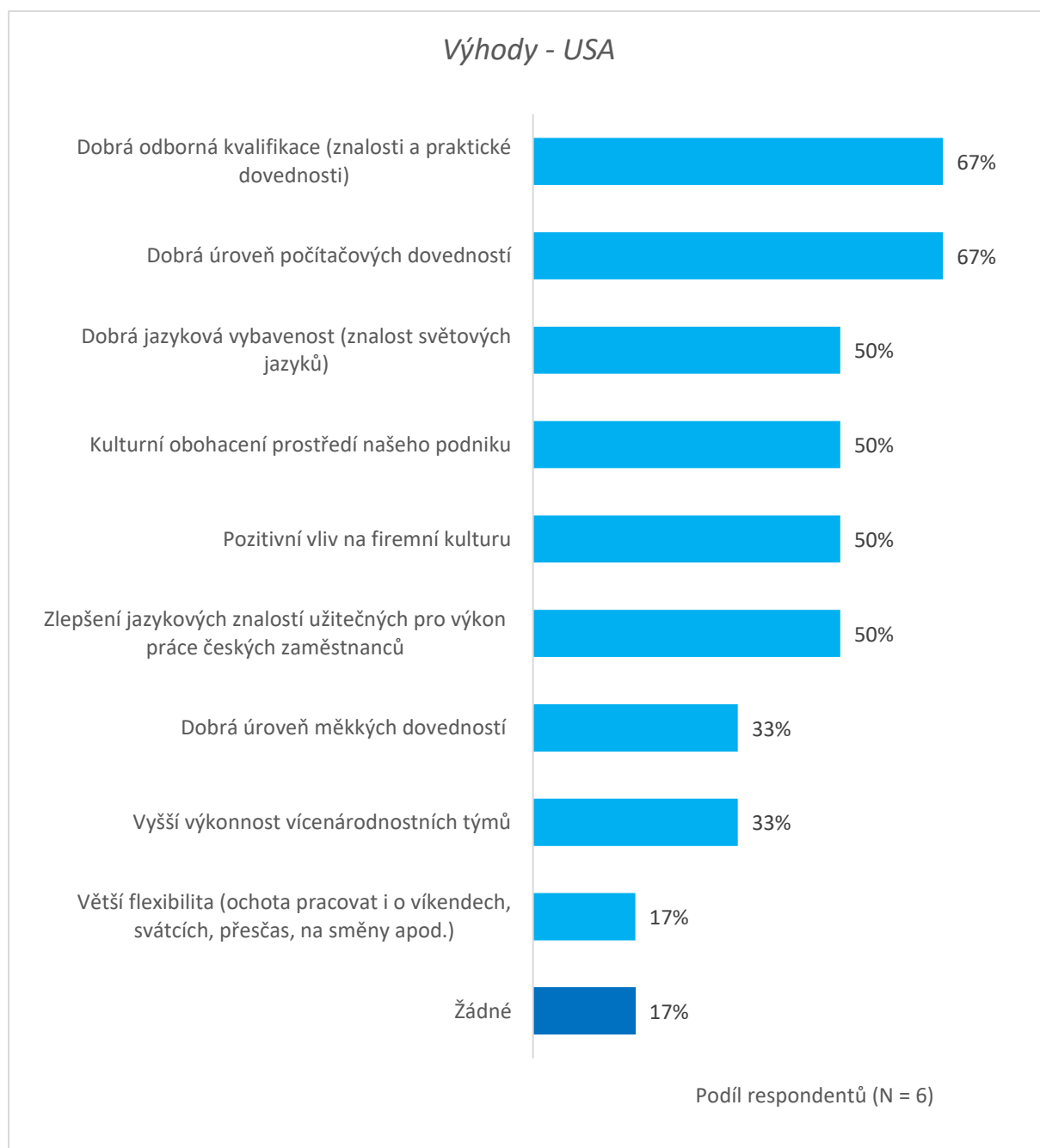
Španělští zaměstnanci podle respondentů **kulturně obohacují firemní prostředí a mají pozitivní vliv na firemní kulturu**. Jsou také **dobře jazykově vybaveni** a mají **dobrou odbornou kvalifikaci**. Respondenti nevidí v zaměstnávání této národnosti **žádné nevýhody**.

4.4.5 Vyspělé země mimo EU/EHP

USA

Obrázek 4.27 ukazuje **výhody** v zaměstnávání cizinců ze Spojených států. Největší podíl respondentů (**67 %**) považuje za výhodu jejich **dobrou odbornou kvalifikaci a počítačové dovednosti**. Polovina respondentů pak řadí k výhodám **jazykovou vybavenost a vliv na firmu a její zaměstnance**.

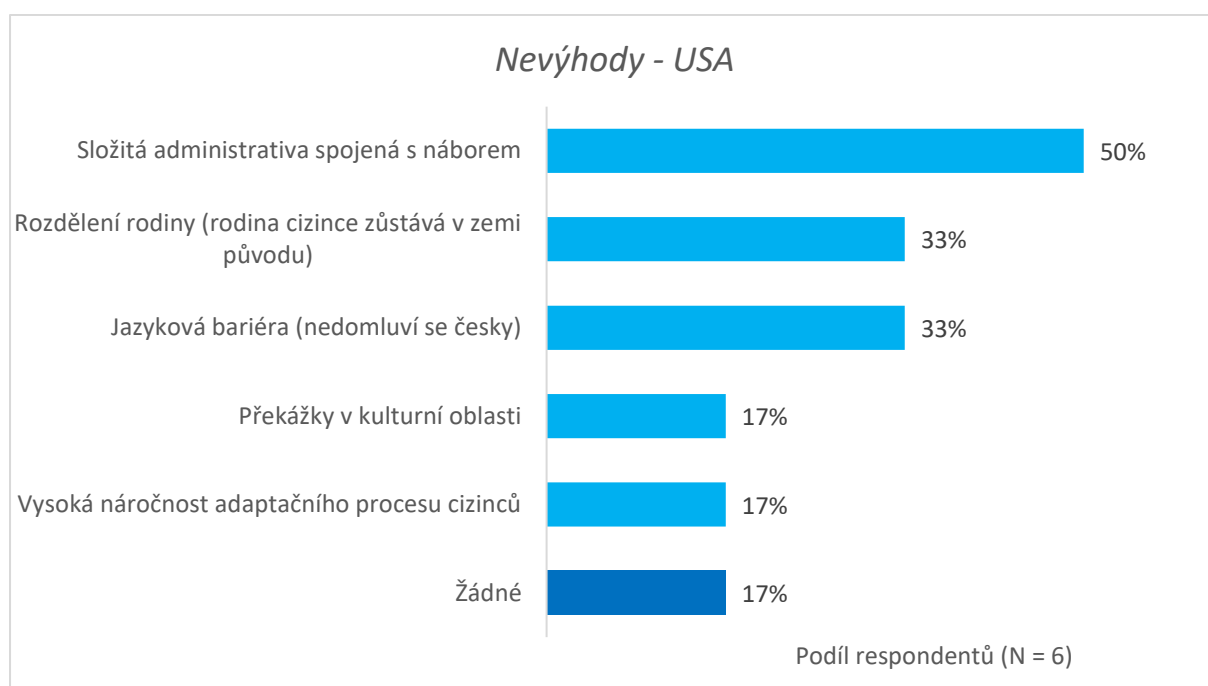
Obrázek 4.27: Výhody zaměstnávání cizinců z USA



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Dle zkušeností se zaměstnáváním cizinců ze Spojených států považuje **polovina respondentů** za **nevýhodu složitou administrativu** spojenou s jejich náborem (viz Obrázek 4.28). Dále patří k nevýhodám **jazyková bariéra** nebo **rozdělení rodiny** těchto zaměstnanců.

Obrázek 4.28: Nevýhody zaměstnávání cizinců z USA



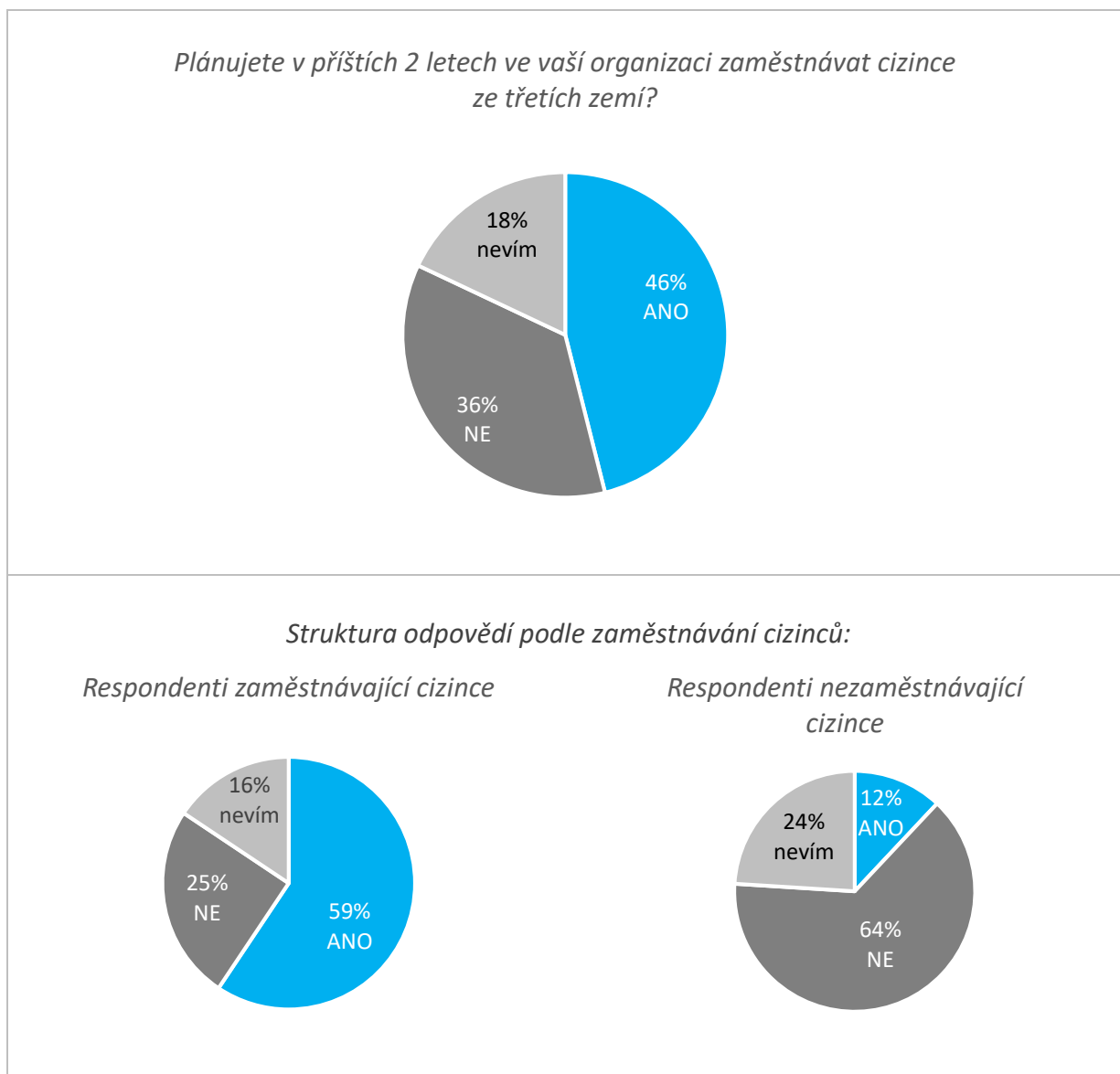
Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

4.5 Budoucí plány

Otázky ohledně **budoucích plánů** cílily na **cizince ze třetích zemí**. Na tyto otázky odpovídali všichni respondenti, ať už nějaké cizince v posledních 2 letech zaměstnávali či nikoli. Touto skutečností mohou být odpovědi ovlivněny, a proto je věnována pozornost také struktuře odpovědí podle zkušeností se zaměstnáváním cizinců.

V rámci dotazníku bylo zjišťováno, zda respondenti **v příštích 2 letech plánují** v jejich organizaci **zaměstnávat cizince ze třetích zemí**. Odpovědi včetně jejich struktury podle dosavadního přístupu k zaměstnávání cizinců ukazuje Obrázek 4.29. Necelá **polovina** respondentů (46 %) **chce v příštích 2 letech zaměstnávat cizince ze třetích zemí**, více než **třetina** (36 %) **o ně nestojí** a cca **pětina** (18 %) zatím **neví**. Z respondentů, kteří nějaké cizince již zaměstnávají, má v budoucnu zájem zaměstnávat cizince ze třetích zemí 59 %. U respondentů nezaměstnávajících cizince je tento podíl nižší (12 %).

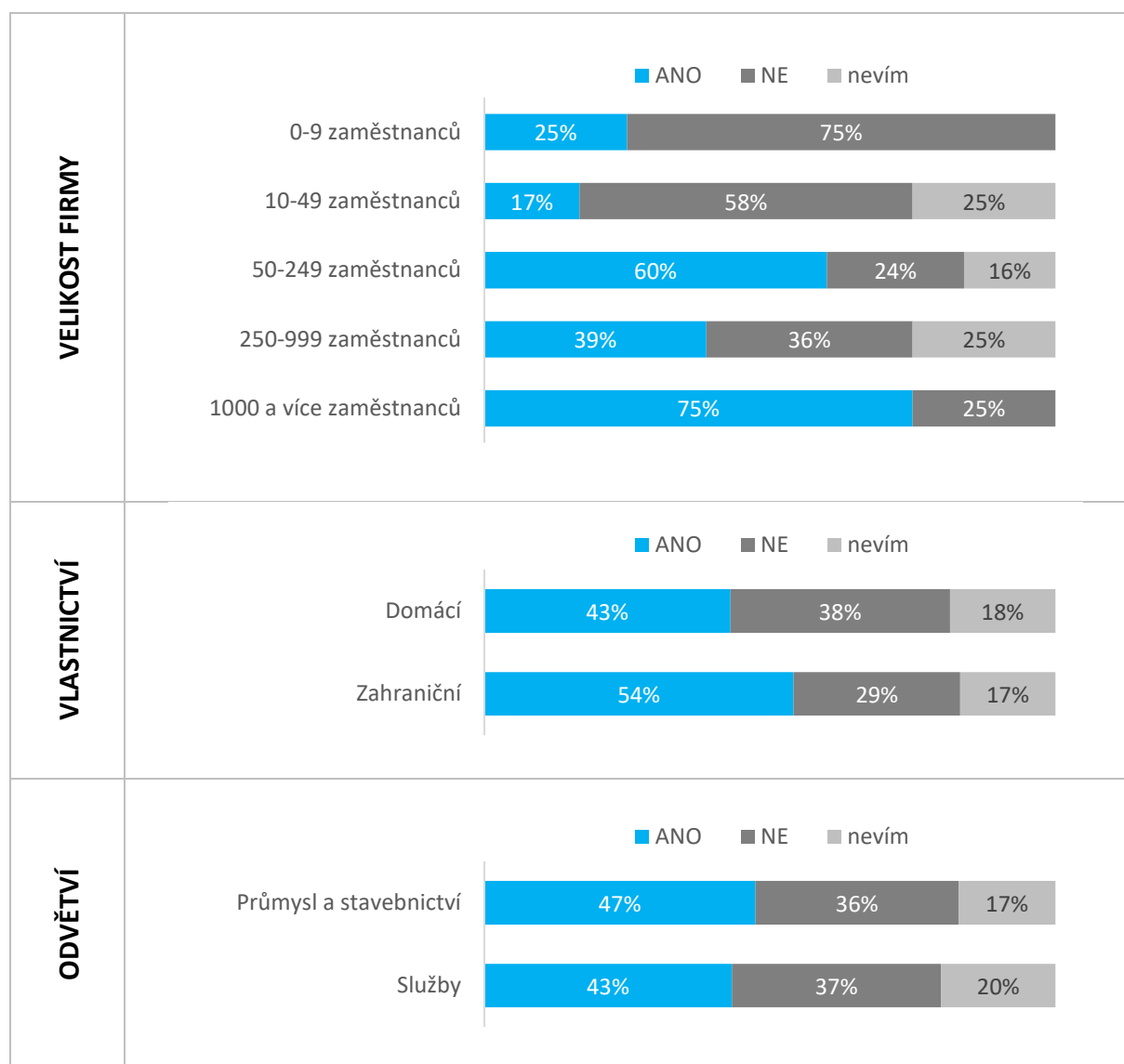
Obrázek 4.29: Plány respondentů v příštích 2 letech zaměstnávat cizince ze třetích zemí v závislosti na dosavadním přístupu k zaměstnávání cizinců



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Plány respondentů ohledně zaměstnávání cizinců ze třetích zemí podle **velikosti, vlastnictví** a **odvětví** popisuje Obrázek 4.30. Plány jsou různé podle velikosti subjektu, podle vlastnictví a odvětví se příliš neliší.

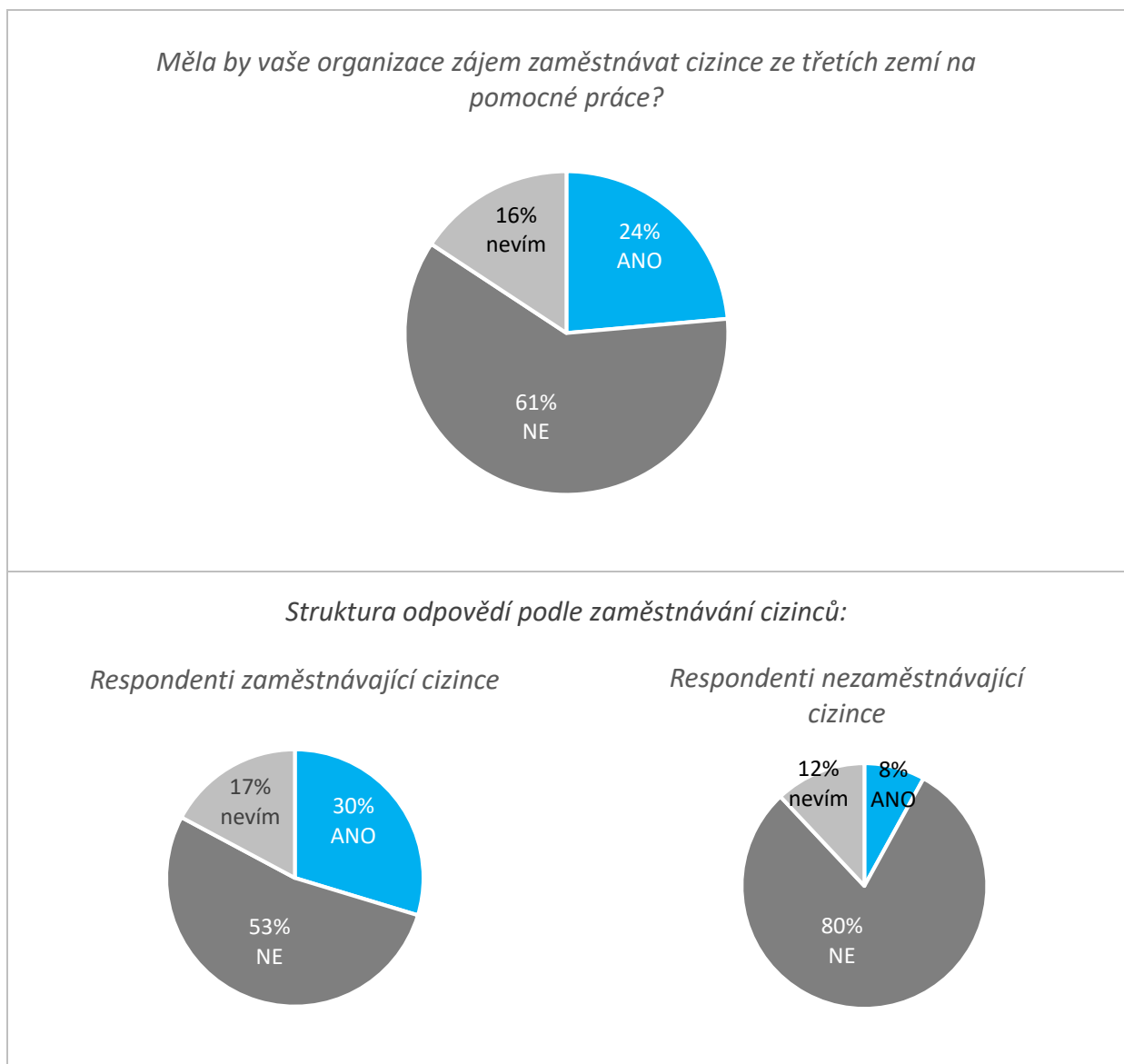
Obrázek 4.30: Plány respondentů v příštích 2 letech zaměstnávat cizince ze třetích zemí podle velikosti firmy, vlastnictví a odvětví



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Další otázkou v oblasti budoucích plánů bylo, zda by respondenti měli **zájem zaměstnávat cizince ze třetích zemí na pomocné práce** (tzn. v 9. hlavní třídě zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO), jež nelze dle stávajících pravidel obsadit přes režimy Ukrajina. Ukázalo se, že by o tuto možnost stála **čtvrtina** respondentů (viz Obrázek 4.31). Přibližně **60 %** respondentů **nemá** momentálně **zájem** zaměstnávat cizince ze třetích zemí na pomocné práce (**61 %**) a ostatní neví (**16 %**). Z respondentů, kteří už nějaké cizince zaměstnávají, má zájem zaměstnávat cizince ze třetích zemí na pomocné práce **30 %**. Respondenti nezaměstnávající cizince tento zájem příliš nejeví (**80 %**).

Obrázek 4.31: Zájem respondentů zaměstnávat cizince ze třetích zemí na pomocné práce podle dosavadního zaměstnávání cizinců

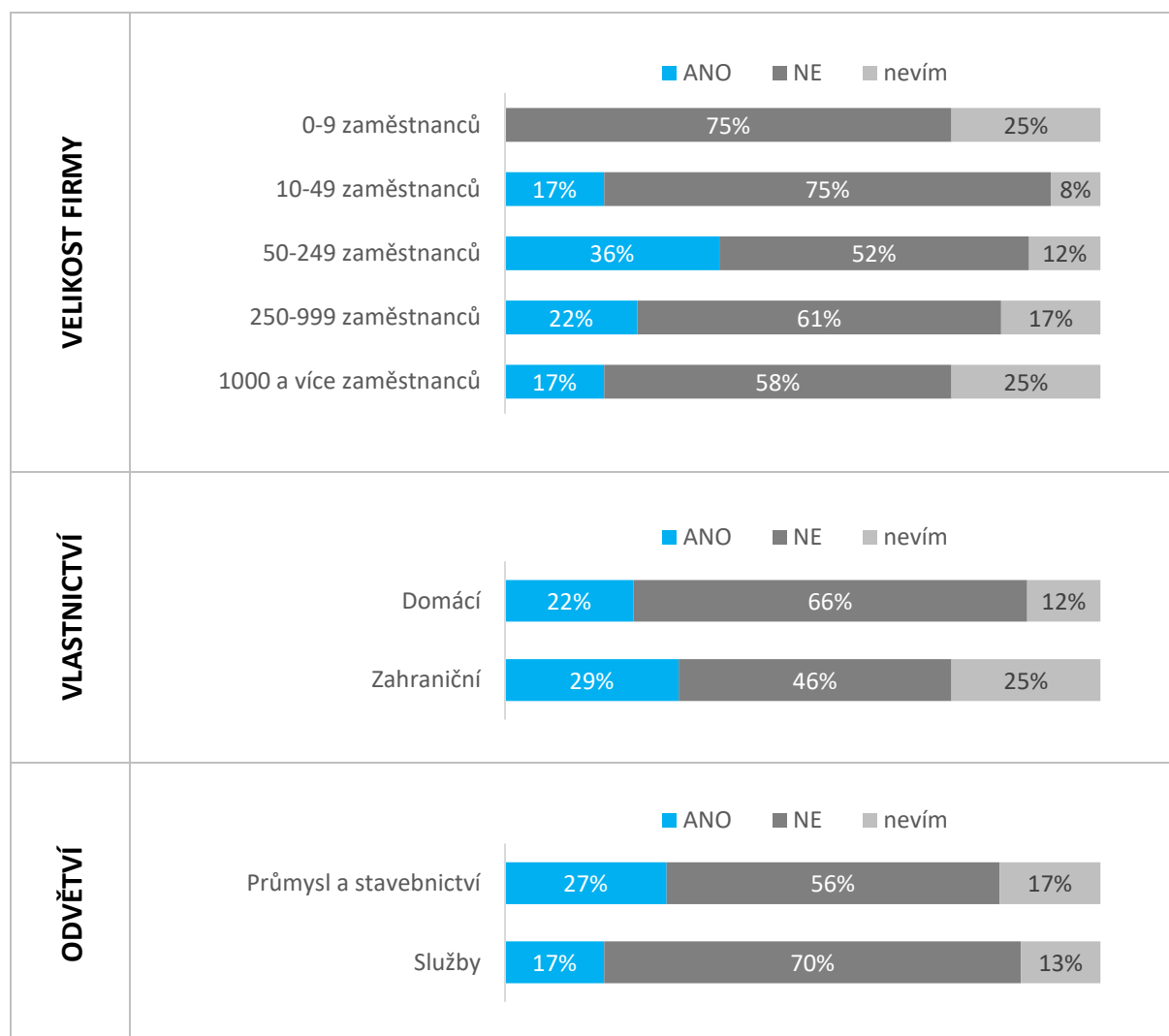


Pozn.: Podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO se jedná o 9. hlavní třídu (tj. pomocní a nekvalifikovaní pracovníci). Tyto pozice nelze dle stávajících pravidel obsadit přes režimy Ukrajina.

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 4.32 ukazuje zájem respondentů **zaměstnávat cizince ze třetích zemí na pomocné práce** podle **velikosti, vlastnictví a odvětví**. Pokud pomineme subjekty o velikosti 0-9 zaměstnanců, tak tento zájem má zhruba pětina až třetina respondentů podle všech třídění.

Obrázek 4.32: Zájem respondentů zaměstnávat cizince ze třetích zemí na pomocné práce podle velikosti firmy, vlastnictví a odvětví



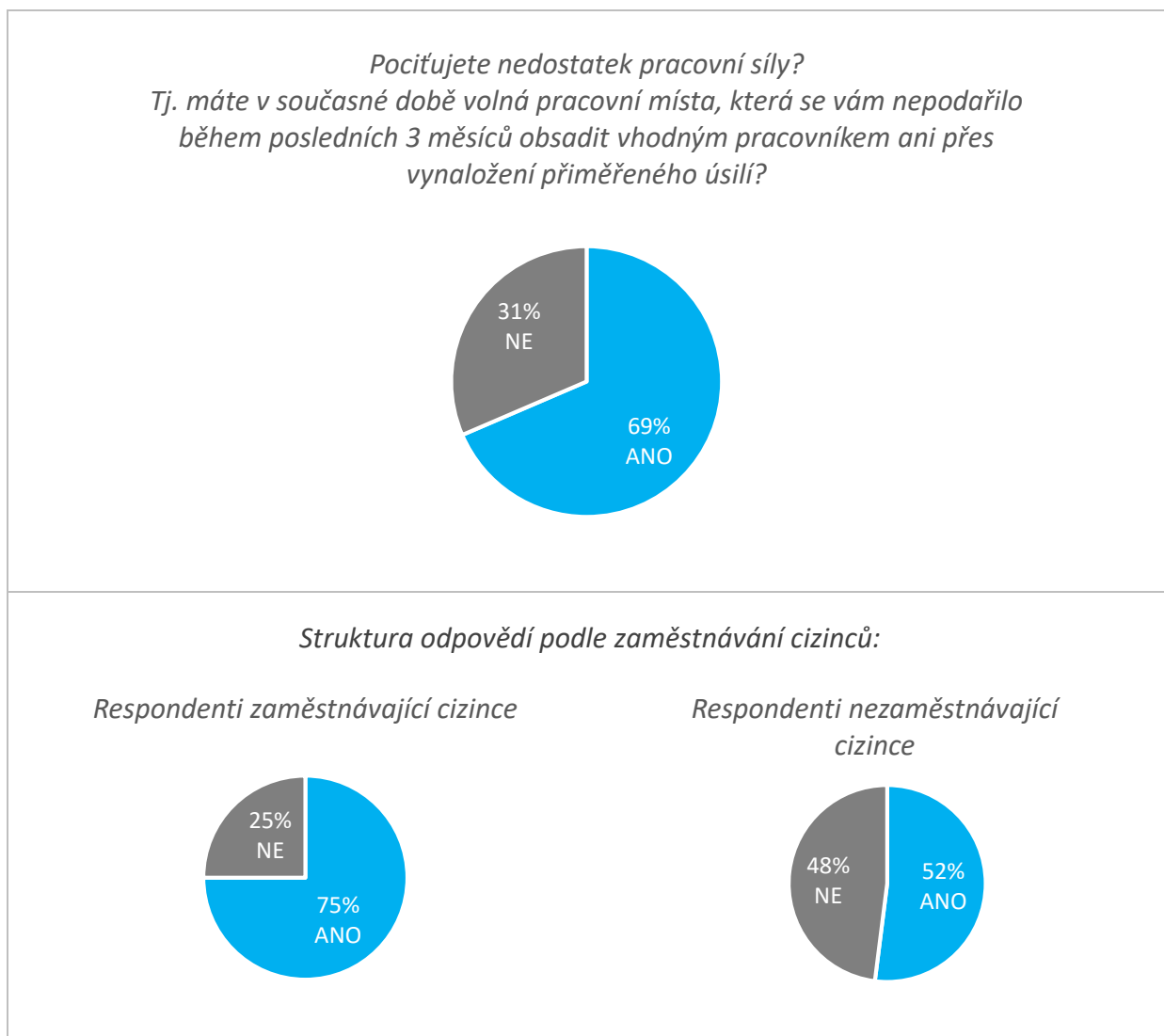
Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

4.6 Nedostatek pracovní síly

S nedostatkem pracovních sil se v dnešní době potýká mnoho firem na českém trhu práce. Do jaké míry jej pociťují respondenti šetření Zaměstnávání cizinců v ČR ukazuje Obrázek 4.33. **Nedostatek pracovní síly** byl pro účely šetření vymezen jako **neschopnost během posledních 3 měsíců obsadit volná pracovní místa vhodným pracovníkem** ani přes vynaložení přiměřeného úsilí. Za přiměřené úsilí se v tomto případě považuje snaha nalézt pracovníka prostřednictvím alespoň 2 následujících způsobů: upozornění na volné místo na podnikovém webu, zadání volného místa do komerčního pracovního portálu, hledání prostřednictvím úřadů práce, dotazování u zaměstnanců, známých apod.

Téměř 70 % respondentů uvedlo, že **pociťuje nedostatek pracovní síly** (viz Obrázek 4.33). Ze struktury odpovědí je patrné, že o něco horší situace panuje mezi respondenty zaměstnávajícími nějaké cizince. Tři čtvrtiny z nich bojují s nedostatkem pracovní síly. Když uvážíme, že 76 % respondentů zaměstnávajících cizince k tomu vedl nedostatek tuzemských pracovníků (viz obrázek 4.5) a potýkají se s ním i nadále, tak je patné, že zaměstnáváním cizinců se zatím nedaří nedostatek pracovních sil odbourat. U respondentů, kteří cizince nezaměstnávají, se s nedostatkem pracovní síly setkává přibližně polovina (52 %).

Obrázek 4.33: Nedostatek pracovní síly u respondentů podle přístupu k zaměstnávání cizinců

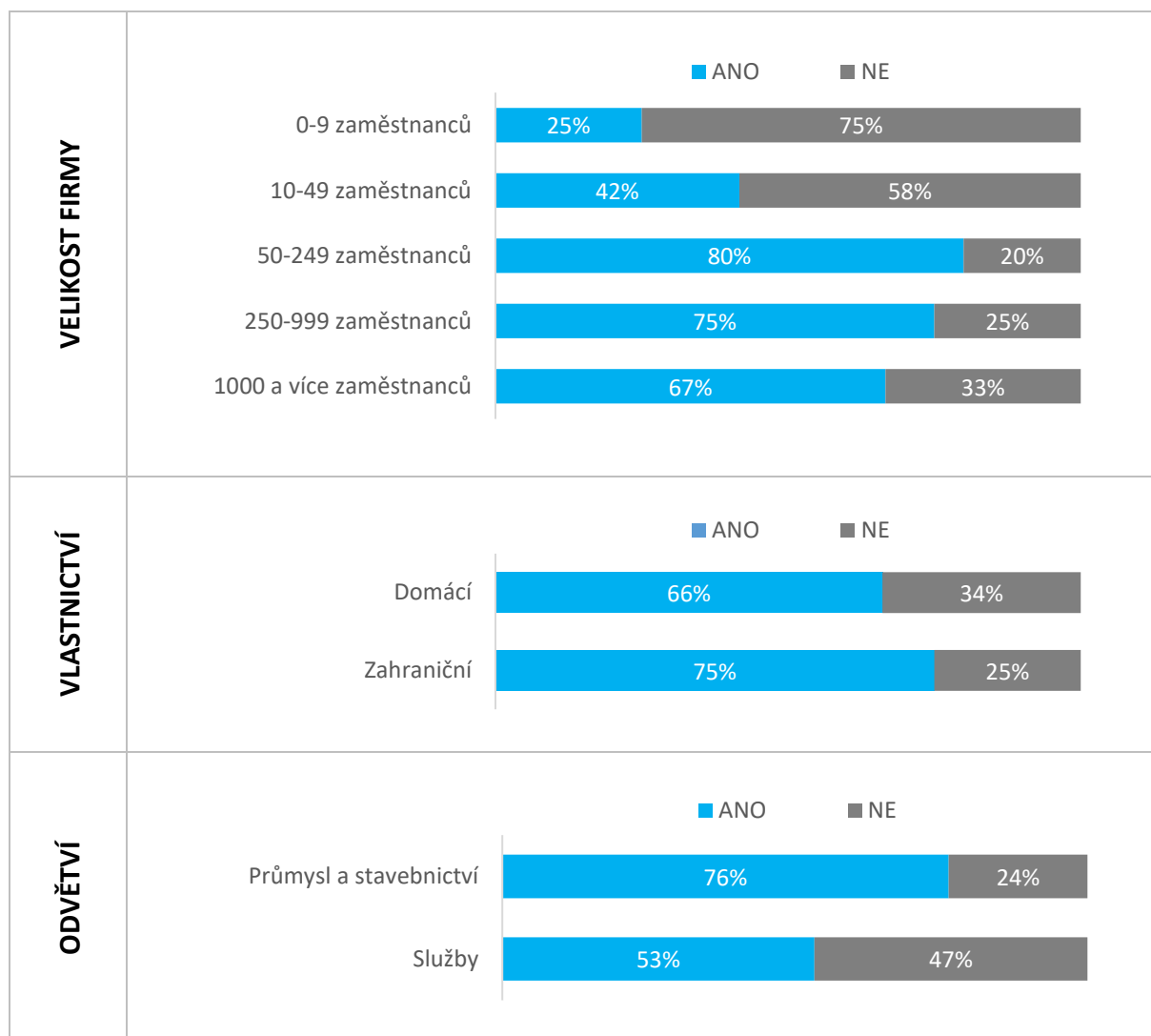


Pozn.: Za přiměřené úsilí je považována snaha nalézt pracovníka prostřednictvím alespoň 2 následujících způsobů: upozornění na volné místo na podnikovém webu, zadání volného místa do komerčního pracovního portálu (např. jobs.cz, prace.cz, monster.cz atd.), hledání prostřednictvím úřadů práce, dotazování u zaměstnanců, známých apod.

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 4.34 ukazuje, jací respondenti se s nedostatkem pracovních sil potýkají nejčastěji. Největší problém s **nedostatkem pracovní síly** mají firmy o **velikosti 50-249 zaměstnanců (80 %)**. Co se týče vlastnictví a odvětví, tak **tři čtvrtiny respondentů v zahraničním vlastnictví** a stejně tak **tři čtvrtiny v průmyslu a stavebnictví** pociťují nedostatek pracovní síly (75 a 76 %).

Obrázek 4.34: Nedostatek pracovní síly podle velikosti firmy, vlastnictví a odvětví



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

V případě, kdy respondenti uvedli, že cítí nedostatek pracovní síly, byli dále dotazováni, **v jakých hlavních třídách zaměstnání se jim nedaří pracovní místa obsadit**. Respondenti mohli vybrat i více hlavních tříd. Tabulka 4.3 obsahuje výsledky z této oblasti.

Z respondentů, kteří uvedli, že pociťují nedostatek pracovní síly, necelé **tři čtvrtiny (72 %)** shání **obsahu strojů a zařízení, montéry** (8. hlavní třída), polovině (**49 %**) chybí **techničtí a odborní pracovníci** (3. hlavní třída).

Tabulka 4.3: Nedostatek pracovní síly u respondentů podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO

Hlavní třída zaměstnání CZ-ISCO	Podíl respondentů pociťujících nedostatek pracovní síly
1. Řídící pracovníci	8 %
2. Specialisté	39 %
3. Techničtí a odborní pracovníci	49 %
4. Úředníci	0 %
5. Pracovníci ve službách a prodeji	8 %
6. Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	2 %
7. Řemeslníci a opraváři	31 %
8. Obsluha strojů a zařízení, montéři	72 %
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	26 %

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Tabulka 4.4 uvádí, **kolik volných míst** mají respondenti **v jednotlivých hlavních třídách** zaměstnání přibližně k dispozici. Respondenti pociťující nedostatek pracovní síly byli pro účely této tabulky rozděleni do dvou skupin podle velikosti (do 250 a nad 250 zaměstnanců), protože počet volných pracovních míst může být celkovým počtem zaměstnanců v organizaci výrazně ovlivněn. To je patrné například **u obsluhy strojů a zařízení a montérů**, kde respondenti **do 250 zaměstnanců** mají **průměrně 5** neobsazených míst, kdežto respondenti **nad 250 zaměstnanců** **průměrně 14**. Naopak počet volných míst na pozici řídicích pracovníků se v případě respondentů šetření podle velikosti příliš nelišil, respondenti uváděli 1 nebo 2 volná místa (avšak nedostatek pracovních sil v 1. hlavní třídě uvedlo pouze 5 respondentů).

Tabulka 4.4: Počet volných pracovních míst podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO a velikosti firmy

Hlavní třída zaměstnání CZ-ISCO	Počet volných pracovních míst podle velikosti firmy	
	do 250 zaměstnanců	nad 250 zaměstnanců
1. Řídící pracovníci	*	*
2. Specialisté	průměrně 4 (maximálně 10)	průměrně 7 (maximálně 30)
3. Techničtí a odborní pracovníci	průměrně 3 (maximálně 10)	průměrně 8 (maximálně 30)
4. Úředníci	-	-
5. Pracovníci ve službách a prodeji	*	*
6. Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	*	-
7. Řemeslníci a opraváři	průměrně 7 (maximálně 30)	průměrně 5 (maximálně 10)
8. Obsluha strojů a zařízení, montéři	průměrně 5 (maximálně 10)	průměrně 14 (maximálně 50)
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	průměrně 5 (maximálně 10)	průměrně 11 (maximálně 25)

Pozn.: Průměrné počty volných míst byly počítány pouze ve skupinách, kde bylo alespoň 5 respondentů.

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Závěr

V České republice žije ve srovnání s vyspělejšími evropskými zeměmi **méně cizinců**, přesto je pro českou společnost charakteristický **větší strach** z cizinců i relativně vysoká četnost xenofobních projevů. Hlavním cílem této studie proto bylo poskytnout **reálný obraz o migraci** ve vztahu k České republice a zhodnotit postavení cizinců na českém trhu práce.

Imigrace je v posledních letech hlavním důvodem, proč **počet obyvatel České republiky neklesá**. Vhodně nastavená migrační politika tak může napomoci řešit nejen problémy související s nedostatkem pracovní síly na trhu práce, ale může pomoci naplnit i vyšší zájmy státu související s udržení socio-demografické rovnováhy na našem území. Při nastavování parametrů migrační politiky však **nelze dělit cizince do skupin** podle podmínek vstupu na území České republiky. **Každá národnost** totiž vykazuje v České republice (a potažmo i na českém trhu práce) **specifické vzorce chování**, které mohou být značně nesourodé i v rámci skupin vymezených podle stupně rozvoje země původu (např. v tradičním dělení na vyspělé a méně vyspělé země).

Do České republiky přichází velká část cizinců v produktivním věku. Hlavním **motivem** je tak **u většiny cizinců ekonomická migrace**. U osob pocházejících z méně vyspělých zemí hraje klíčovou roli vyšší příjmová úroveň České republiky ve srovnání s jejich zemí původu, u cizinců z vyspělých zemí bývá imigrace často spojena s výkonem vysoce specializovaných pozic. Většina z cizinců vystupuje na českém trhu práce v **postavení zaměstnance** a jen malá část cizinců podniká.

V roce 2018 tvořili **cizinci 5 % zaměstnanců** v České republice, přičemž **většina** z nich pracovala **ve mzdové sféře**. Cizinci, kteří byli zaměstnáni ve mzdové sféře, pocházeli nejčastěji **ze Slovenska, Ukrajiny a Polska**. Obecně lze říci, že cizinci pocházející **z vyspělých zemí** jsou v České republice zaměstnáni nejčastěji jako **duševní pracovníci** (především jako řídicí pracovníci nebo specialisté). U cizinců z **méně vyspělých zemí** potom dominují především manuální profese anebo duševní profese s **nižšími požadavky na kvalifikaci**. Cizinci se velmi liší i z hlediska jejich stability u zaměstnavatele, což může hrát roli při plánování nákladů na zapracování zaměstnanců. Mezi největší fluktuanty patří obecně Maďaři, Rumuni a Bulhaři.

Firmy, které **zaměstnávají cizince**, dosahují **vyšší úrovně produktivity práce**. To však neplatí paušálně – zaměstnavatelé, u nichž tvoří cizinci více než polovinu zaměstnanců, nejsou schopni vytěžit z vícenárodnostních týmů již žádný přínos, a **příliš velký podíl cizinců** tak produktivitu práce **snižuje**. **Vyšší ochotu zaměstnávat cizince** vykazují obecně **větší ekonomické subjekty** a subjekty v **zahraničním vlastnictví**.

Všechny ekonomické subjekty, které cizince zaměstnávají anebo chtějí zaměstnat, se potýkají s různými problémy. Kvalitativní dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli ukázalo, že **většina zaměstnavatelů** byla **k náboru cizinců donucena situací na českém trhu práce** – 76 % zaměstnavatelů se potýkalo s nedostatkem tuzemských pracovníků a 36 % zaměstnavatelů se zároveň setkala s neochotou českých pracovníků vykonávat některé profese. 27 %

zaměstnavatelů rovněž oceňuje větší ochotu cizinců zůstat v práci i v nesociální pracovní době (o víkendech, o svátcích, přesčas atp.). **Desetina zaměstnavatelů vnímá pozitivní vliv diverzity pracovního kolektivu** na jeho výkonnost a cizince zaměstnává mj. i z tohoto důvodu.

Šetření mezi zaměstnavateli rovněž ukázalo, že velká část z nich získávala cizince **zprostředkováním zaměstnanců přímo do kmene** (60 % zaměstnavatelů), zatímco dočasné přidělení agenturních zaměstnanců využívalo pouze 27 % respondentů. Z pobytových oprávnění jsou nejčastěji používané **zaměstnanecké karty** (58 % zaměstnavatelů), modré karty určené pro zaměstnání s vysokou kvalifikací využilo 7 % zaměstnavatelů. Ze speciálních režimů či projektů se zapojilo nejvíce zaměstnavatelů do **Režimu Ukrajina** (36 %).

Zaměstnavatelé měli možnost zhodnotit i vlastní zkušenosti se zaměstnáváním cizinců. Obecně **oceňují u cizinců** úroveň jejich **dovedností a odbornosti, ochotu vykonávat profese**, které nechťejí vykonávat čeští zaměstnanci i jejich **pozitivní vliv na firmu** a zaměstnance (například z hlediska kulturního obohacení podniku, zlepšení jazykových znalostí českých zaměstnanců nebo již zmíněné vyšší výkonnosti vícenárodnostních týmů). K **nevýhodám** řadila drtivá většina respondentů **administrativní náročnost** při náboru cizinců a **jazykovou bariéru**.

Většina respondentů, kteří mají zkušenost se zaměstnáváním cizinců, **plánuje cizince zaměstnávat i nadále**. 75 % těchto respondentů se **potýká s reálným nedostatkem pracovní síly**, neboť během posledních 3 měsíců se jim nepodařilo obsadit volná pracovní místa vhodným pracovníkem ani přes vynaložení přiměřeného úsilí.

Část respondentů **cizince nezaměstnává** a ani jejich zapojení do pracovních týmů v příštích 2 letech neplánuje. Důvody, které vedou firmy k tomuto rozhodnutí, jsou různé. U třetiny těchto subjektů se **cizinci o práci neuchází**, pětina je odrazena **komplikovaností systému** náboru cizinců ze třetích zemí či **náročností adaptačního procesu**. Více než desetina firem si zakládá na tom, že jsou **ryze českými firmami**.

Ekonomické subjekty, které v České republice působí, jsou k zaměstnávání cizinců často donuceny vnějšími okolnostmi. Ekonomická migrace může mít pozitivní vliv na výkonnost ekonomických subjektů i na kvalitu pracovního prostředí. **Pozitivních dopadů ekonomické migrace** na českou ekonomiku a potažmo i českou společnost je však možné dosáhnout pouze s **citlivě nastavenou migrační politikou na národní, ale i podnikové úrovni**. Při snaze získat zahraniční pracovníky by měla být na všech úrovních rozhodování zvažována i náročnost adaptačního procesu pracovníků z konkrétních zemí, jejich ochota respektovat kulturní specifika české společnosti, ale i ochota českých pracovníků přijmout mezi sebe cizince. Snaha obsadit pracovní místo bez zvážení všech těchto aspektů může dopadat na daný podnik negativně, jak ostatně potvrzují i zkušenosti firem zapojených do průzkumu.

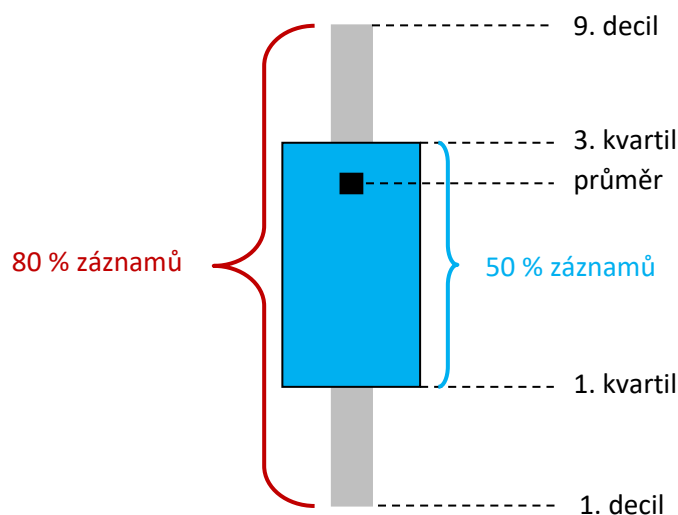
Studie jasně ukázala, že **obecná diskuse** o nastavení migrační politiky **není dostačující**. V první řadě je nutné **zohlednit nejen rozdíly mezi národnostmi a reálné zkušenosti zaměstnavatelů** s adaptací občanů konkrétních zemí, ale i **potřeby samotných zahraničních pracovníků**. Teprve s vědomím tohoto je možné zvolit optimální mix zemí zapojených do speciálních programů a režimů souvisejících s náborem zahraničních pracovníků a tomu přizpůsobit i navazující opatření související s adaptací či asimilací cizinců v České republice.

Příloha 1 – Krabicový graf

Diferenciace ukazatelů je sledována pomocí následujících statistických charakteristik:

- **Medián.** Medián je hodnota, jež dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že nejméně 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a nejméně 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr;
- **Kvartily.** Kvartily jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. **První kvartil** je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. **Třetí kvartil** je hodnota, nad kterou leží 25 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. Druhý kvartil je rovný mediánu;
- **Decily.** Decily jsou hodnoty, které rozdělují vzestupně uspořádanou řadu čísel na deset částí. **První decil** je hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot uspořádané řady. **Devátý decil** je hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot uspořádané řady.

Výše uvedené statistické charakteristiky mohou být znázorněny formou krabicových grafů (*boxplot*). Popis krabicového grafu uvádí obrázek níže.



Příloha 2 – Tabulková část

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
Průmysl a stavebnictví	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
Služby	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
	H	Doprava a skladování
	I	Ubytování, stravování a pohostinství
	J	Informační a komunikační činnosti
	K	Peněžnictví a pojišťovnictví
	L	Činnosti v oblasti nemovitostí
	M	Profesní, vědecké a technické činnosti
	N	Administrativní a podpůrné činnosti
	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
	P	Vzdělávání
	Q	Zdravotní a sociální péče
	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
	S	Ostatní činnosti
	T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
	U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Tabulka II: Struktura cizinců pracujících ve mzdové sféře ČR v roce 2018 podle státního občanství a odvětvové sekce CZ-NACE

Státní občanství	Sekce CZ-NACE																	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	P	Q	R	S
Slovensko	1,4%	0,5%	33,0%	0,4%	0,4%	6,2%	11,6%	5,8%	2,5%	9,5%	2,8%	1,2%	5,7%	10,8%	2,2%	4,2%	0,5%	1,3%
Ukrajina	1,9%	0,1%	38,1%	0,0%	0,4%	11,1%	10,7%	7,0%	5,1%	1,5%	0,4%	0,9%	2,7%	15,6%	0,5%	2,9%	0,3%	0,9%
Polsko	0,0%	1,7%	49,0%	0,0%	0,1%	1,7%	3,6%	2,1%	1,2%	2,7%	0,7%	0,0%	1,6%	32,8%	0,4%	1,0%	0,1%	1,3%
Ruská federace	2,9%	0,0%	17,8%	0,1%	0,0%	0,2%	17,3%	4,7%	5,9%	12,3%	2,0%	2,2%	13,1%	11,4%	1,9%	3,7%	0,4%	4,1%
Bulharsko	0,0%	0,1%	29,4%	0,0%	0,2%	4,1%	4,0%	5,7%	0,9%	5,7%	0,3%	0,3%	1,6%	43,9%	2,3%	0,8%	0,2%	0,3%
Rumunsko	0,4%	0,1%	33,9%	0,0%	0,3%	3,4%	4,4%	2,4%	0,9%	12,1%	0,5%	0,0%	4,4%	35,1%	0,7%	0,7%	0,5%	0,3%
Mongolsko	0,0%	0,0%	79,6%	0,0%	0,0%	0,3%	2,6%	1,9%	0,3%	1,2%	0,1%	0,0%	2,5%	10,6%	0,1%	0,2%	0,1%	0,5%
Vietnam	0,2%	0,0%	46,7%	0,0%	0,0%	0,0%	24,7%	0,7%	6,6%	1,6%	0,2%	7,6%	0,4%	7,5%	0,5%	0,0%	0,0%	3,2%
Itálie	0,0%	0,0%	9,8%	0,1%	0,0%	0,0%	6,6%	3,4%	4,0%	27,0%	0,6%	0,0%	23,1%	19,9%	4,7%	0,2%	0,2%	0,5%
Velká Británie	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,2%	2,0%	1,5%	2,8%	22,7%	0,7%	0,3%	11,3%	10,3%	37,5%	0,1%	0,2%	2,0%
Bělorusko	3,7%	0,0%	37,3%	0,0%	0,0%	0,8%	6,7%	25,1%	0,7%	8,4%	1,4%	0,1%	5,1%	4,9%	1,3%	3,7%	0,5%	0,2%
Moldavsko	4,2%	1,2%	45,0%	0,3%	0,5%	6,5%	6,8%	6,7%	1,7%	2,2%	0,3%	0,1%	1,4%	20,1%	0,3%	1,9%	0,5%	0,2%
Maďarsko	0,0%	0,1%	25,8%	0,1%	0,1%	1,1%	9,2%	9,0%	5,0%	9,8%	1,0%	0,0%	5,4%	31,4%	1,4%	0,5%	0,1%	0,1%
Francie	0,0%	0,0%	16,3%	0,2%	0,0%	0,3%	1,8%	1,8%	2,0%	29,3%	2,6%	0,0%	18,9%	20,2%	6,3%	0,3%	0,1%	0,1%
Německo	0,7%	0,0%	39,6%	0,2%	0,2%	0,4%	6,9%	3,7%	0,8%	14,0%	1,7%	0,0%	15,3%	5,9%	8,4%	1,4%	0,2%	0,8%
Španělsko	0,0%	0,0%	13,4%	0,0%	0,1%	1,1%	2,9%	4,9%	0,8%	27,5%	0,5%	0,0%	24,1%	16,4%	7,6%	0,3%	0,3%	0,1%
Indie	0,0%	0,0%	24,9%	0,0%	0,0%	0,1%	2,3%	1,9%	0,9%	34,1%	0,4%	0,0%	20,7%	3,1%	9,1%	0,4%	0,0%	2,1%
USA	0,0%	0,0%	8,1%	0,1%	0,0%	1,0%	2,9%	5,4%	4,3%	19,8%	0,9%	0,0%	15,4%	7,1%	33,4%	1,3%	0,0%	0,3%

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka III: Struktura cizinců pracujících ve mzdové sféře ČR v roce 2018 podle státního občanství a krajů ČR

Státní občanství	Kraj													
	Hl. m. Praha	Středočeský	Jihočeský	Plzeňský	Karlovarský	Ústecký	Liberecký	Králové- hradecký	Pardubický	Vysočina	Jihomoravský	Olomoucký	Zlínský	Moravsko- slezský
Slovensko	32,5%	15,0%	2,8%	9,3%	0,9%	1,8%	2,4%	2,2%	2,9%	2,2%	14,7%	1,5%	4,4%	7,1%
Ukrajina	32,4%	13,2%	4,5%	10,7%	2,8%	6,1%	8,7%	2,4%	4,2%	2,1%	6,3%	2,6%	2,6%	1,2%
Polsko	15,5%	7,2%	0,7%	3,1%	0,3%	0,8%	8,5%	19,3%	4,4%	0,7%	2,0%	2,2%	0,4%	34,7%
Ruská federace	57,4%	12,7%	0,9%	1,4%	3,1%	1,6%	0,7%	1,7%	4,9%	3,7%	7,9%	0,6%	1,9%	1,5%
Bulharsko	43,6%	16,4%	1,8%	19,2%	1,2%	1,9%	2,5%	1,0%	2,2%	2,0%	4,5%	0,9%	1,0%	1,2%
Rumunsko	28,2%	10,6%	4,4%	17,6%	1,7%	3,0%	1,4%	3,3%	3,2%	1,2%	9,5%	12,2%	2,6%	1,2%
Mongolsko	6,3%	5,4%	1,8%	3,4%	2,2%	7,6%	23,5%	4,2%	22,0%	4,1%	11,0%	0,1%	8,5%	0,0%
Vietnam	38,4%	11,0%	8,3%	8,7%	10,1%	3,9%	1,8%	0,7%	3,5%	0,8%	9,4%	1,8%	0,6%	0,9%
Itálie	65,2%	6,9%	1,7%	0,4%	0,2%	0,5%	0,1%	0,1%	3,4%	0,1%	16,7%	0,9%	0,4%	2,5%
Velká Británie	59,9%	5,9%	1,2%	0,4%	0,1%	0,8%	0,5%	0,7%	1,4%	0,2%	26,3%	1,2%	0,8%	0,9%
Bělorusko	24,4%	15,1%	16,8%	3,6%	2,6%	7,6%	0,1%	1,0%	7,7%	1,5%	7,3%	1,3%	7,7%	3,2%
Moldavsko	28,3%	19,8%	7,0%	8,9%	0,6%	1,6%	6,1%	7,2%	5,0%	1,7%	7,4%	2,7%	2,1%	0,4%
Maďarsko	40,7%	12,6%	2,3%	10,9%	12,2%	2,2%	1,5%	0,6%	0,8%	2,7%	8,6%	2,3%	0,8%	1,8%
Francie	72,1%	8,7%	2,1%	2,5%	0,1%	0,4%	0,3%	0,2%	0,6%	0,7%	9,9%	0,8%	0,6%	0,9%
Německo	48,0%	15,3%	2,3%	8,8%	3,5%	1,6%	1,2%	1,1%	1,9%	1,3%	9,6%	1,7%	0,7%	1,6%
Španělsko	64,3%	5,0%	2,2%	5,1%	0,0%	0,5%	0,3%	0,2%	0,2%	0,8%	16,8%	2,5%	0,6%	1,5%
Indie	46,3%	4,8%	6,5%	2,7%	0,1%	0,1%	1,0%	0,6%	1,1%	1,0%	20,4%	2,0%	0,9%	12,3%
USA	64,7%	18,4%	0,9%	1,1%	0,0%	0,5%	0,2%	0,9%	1,5%	0,3%	8,4%	0,8%	0,3%	1,9%

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA

Tabulka IV: Rozdělení zemí do skupin

MÉNĚ VYSPĚLÉ ZEMĚ				VYSPĚLÉ ZEMĚ	
Rozvojové země		Tranzitivní země	V rámci EU/EHP*	V rámci EU/EHP*	Mimo EU/EHP
Afgánistán	Kolumbie	Ukrajina	Bulharsko	Belgie	Austrálie
Alžírsko	Kostarika	Albánie	Estonsko	Dánsko	Japonsko
Angola	Kuba	Arménie	Chorvatsko	Finsko	Kanada
Argentina	Libanon	Ázerbájdžán	Kypr	Francie	Nový Zéland
Bangladéš	Madagaskar	Bělorusko	Litva	Irsko	USA
Bolívie	Malajsie	Bosna a Hercegovina	Lotyšsko	Itálie	
Botswana	Maroko	Černá Hora	Maďarsko	Německo	
Brazílie	Mauricius	Gruzie	Malta	Nizozemsko	
Čínská lidová republika	Mexiko	Kazachstán	Polsko	Norsko	
Džibutsko	Mongolsko	Kyrgyzstán	Rumunsko	Portugalsko	
Egypt	Nepál	Makedonie	Slovensko	Rakousko	
Ekvádor	Nigérie	Moldavsko	Slovinsko	Řecko	
Etiopie	Okupované palestinské území	Republika Srbsko		Velká Británie	
Filipíny	Pákistán	Ruská federace		Španělsko	
Ghana	Peru	Srbsko		Švédsko	
Guinea	Salvador	Uzbekistán		Švýcarsko	
Chile	Sierra Leone				
Indie	Srí Lanka				
Indonésie	Středoafriická republika				
Irák	Surinam				
Islámská republika Írán	Syrská arabská republika				
Izrael	Thajsko				
Jemen	Tchaj-wan				
Jihoafrická republika	Tunisko				
Jordánsko	Turecko				
Kamerun	Venezuela				
Keňa	Vietnam				
Korejská republika	Zimbabwe				

Pozn.: V tabulce jsou zařazeny země, které byly v ISPV v roce 2017 zastoupeny minimálně 10 zaměstnanci.

*EHP pro účely této studie představuje země Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsko.

Zdroj: OSN (World Economic Situation and Prospects, 2019) a OSN (UNCTAD, 2019).

Tabulka V: Medián hrubé měsíční mzdy Čechů a cizinců z méně vyspělých zemí v rámci EU/EHP v nejzastoupenějších skupinách zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO v roce 2018 ve mzdové sféře

	Nejzastoupenější skupina zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO		Počet zaměstnanců		Medián hrubé měsíční mzdy [Kč/měs]	
	Kód	Název	Cizinci	Češi	Cizinci	Češi
Maďarsko	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	200	123 600	24 548	26 441
	932	Pomocní pracovníci ve výrobě	100	58 400	*	21 478
	422	Pracovníci informačních služeb	100	34 900	34 154	23 786
Rumunsko	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	1 400	123 600	*	26 441
	932	Pomocní pracovníci ve výrobě	500	58 400	15 532	21 478
	814	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru	300	44 500	33 847	26 395
Bulharsko	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	2 000	123 600	25 941	26 441
	932	Pomocní pracovníci ve výrobě	600	58 400	20 442	21 478
	818	Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení	500	39 100	27 241	29 634
Polsko	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	7 700	123 600	28 400	26 441
	932	Pomocní pracovníci ve výrobě	3 100	58 400	21 925	21 478
	722	Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci	1 900	151 800	24 862	29 047
Slovensko	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	6 000	123 600	29 484	26 441
	251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	3 800	40 800	55 802	53 774
	834	Obsluha pojezdových zařízení	2 900	115 700	30 721	27 378

Pozn.: *Údaje o mzdách v této skupině zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO v kombinaci s vybraným státním občanstvím nesplňují publikační kritéria.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka VI: Medián hrubé měsíční mzdy Čechů a cizinců z vyspělých zemí v rámci EU/EHP v nejzastoupenějších skupinách zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO v roce 2018 ve mzdové sféře

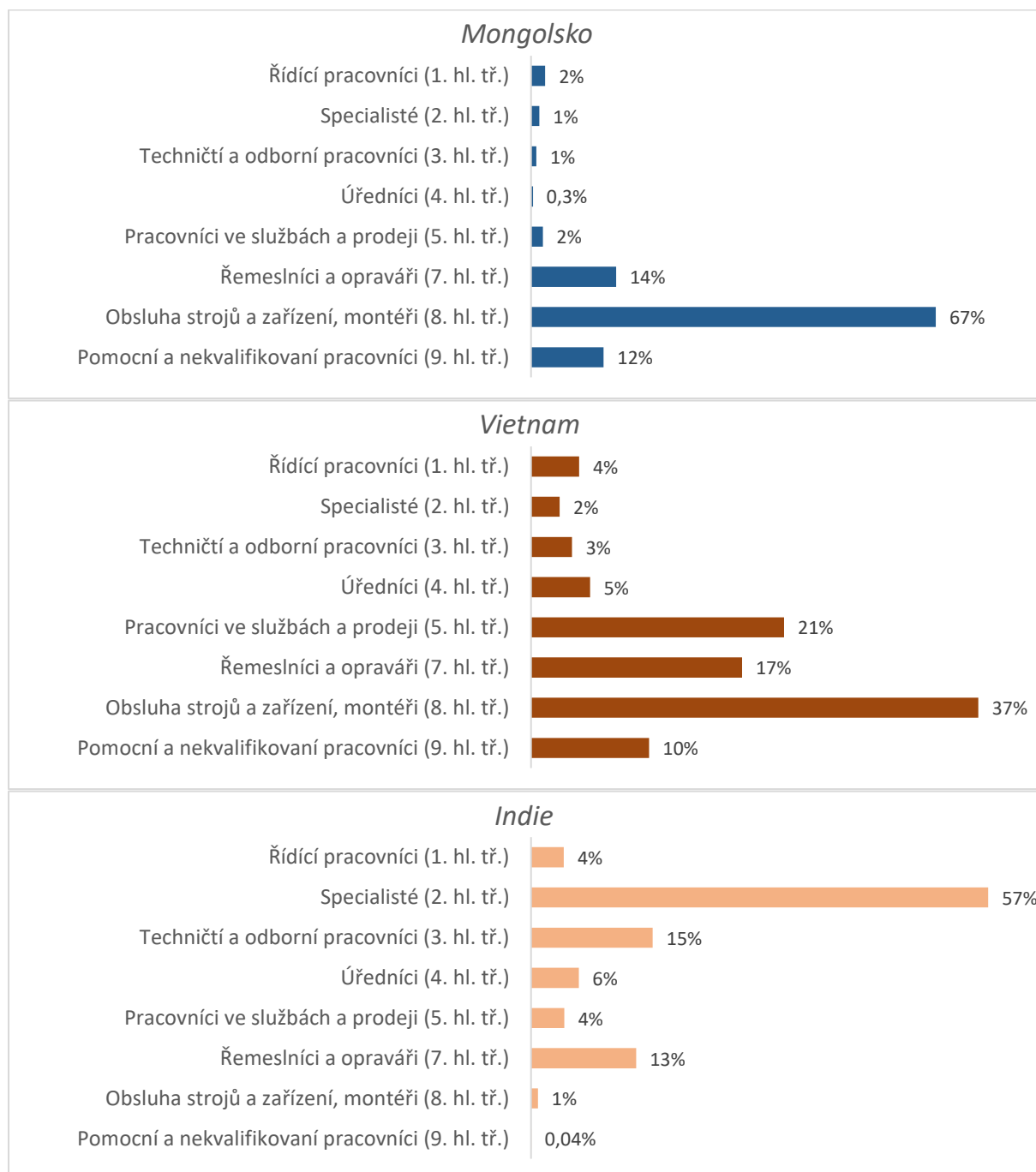
	Nejzastoupenější skupina zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO		Počet zaměstnanců		Medián hrubé měsíční mzdy [Kč/měs]	
	Kód	Název	Cizinci	Češi	Cizinci	Češi
Španělsko	251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	100	40 700	72 794	53 774
	331	Odborní pracovníci v ekonomických a příbuzných oborech	100	80 900	46 557	32 381
	422	Pracovníci informačních služeb	100	34 900	35 966	23 786
Německo	132	Řídící pracovníci v průmyslové výrobě, těžbě, stavebnictví, dopravě a v příbuzných oborech	100	39 800	177 758	51 073
	243	Specialisté v oblasti prodeje, nákupu, marketingu a styku s veřejností	100	36 000	*	47 041
	231	Učitelé na vysokých a vyšších odborných školách	100	19 000	38 509	43 337
Francie	422	Pracovníci informačních služeb	200	34 900	36 251	23 786
	331	Odborní pracovníci v ekonomických a příbuzných oborech	200	80 900	*	32 381
	251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	100	40 800	72 830	53 774
Velká Británie	235	Ostatní specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání	200	3 400	*	27 809
	251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	100	40 800	83 577	53 774
	234	Učitelé na 1. stupni základních škol a učitelé v oblasti předškolní výchovy	100	1 900	*	*
Itálie	422	Pracovníci informačních služeb	300	34 900	*	23 786
	251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	200	40 800	70 056	53 774
	331	Odborní pracovníci v ekonomických a příbuzných oborech	200	80 900	*	32 381

Pozn.: *Údaje o mzdách v této skupině zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO v kombinaci s vybraným státním občanstvím nesplňují publikační kritéria.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

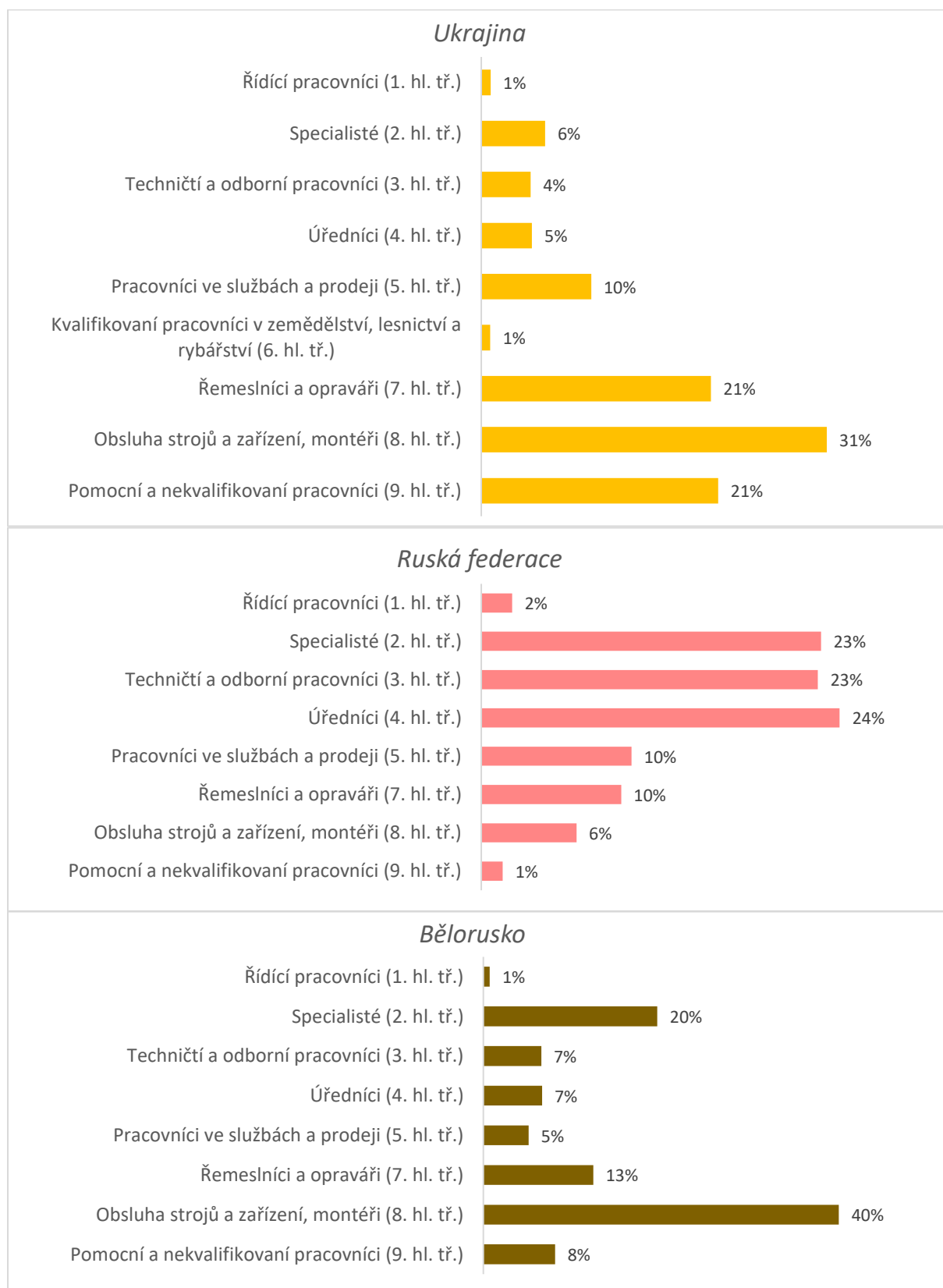
Příloha 3 – Obrázková část

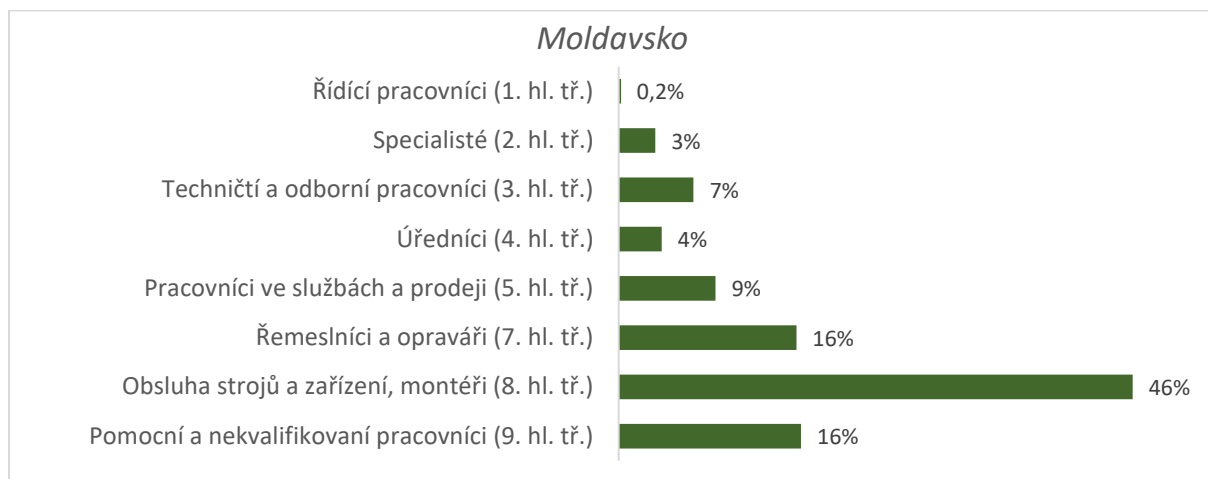
Obrázek 1: Struktura cizinců z vybraných rozvojových zemí pracujících v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

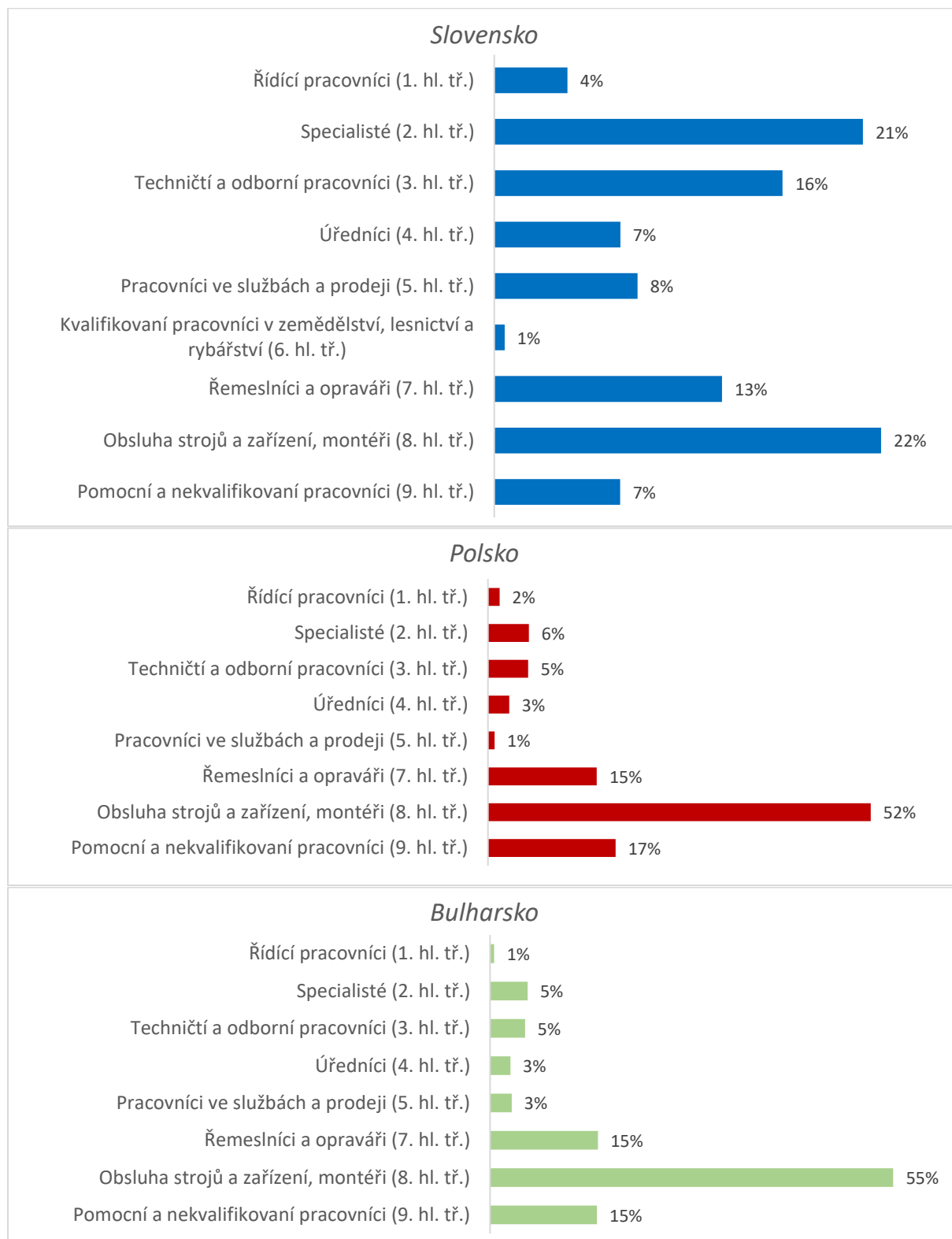
Obrázek II: Struktura cizinců z vybraných tranzitivních zemí pracujících v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

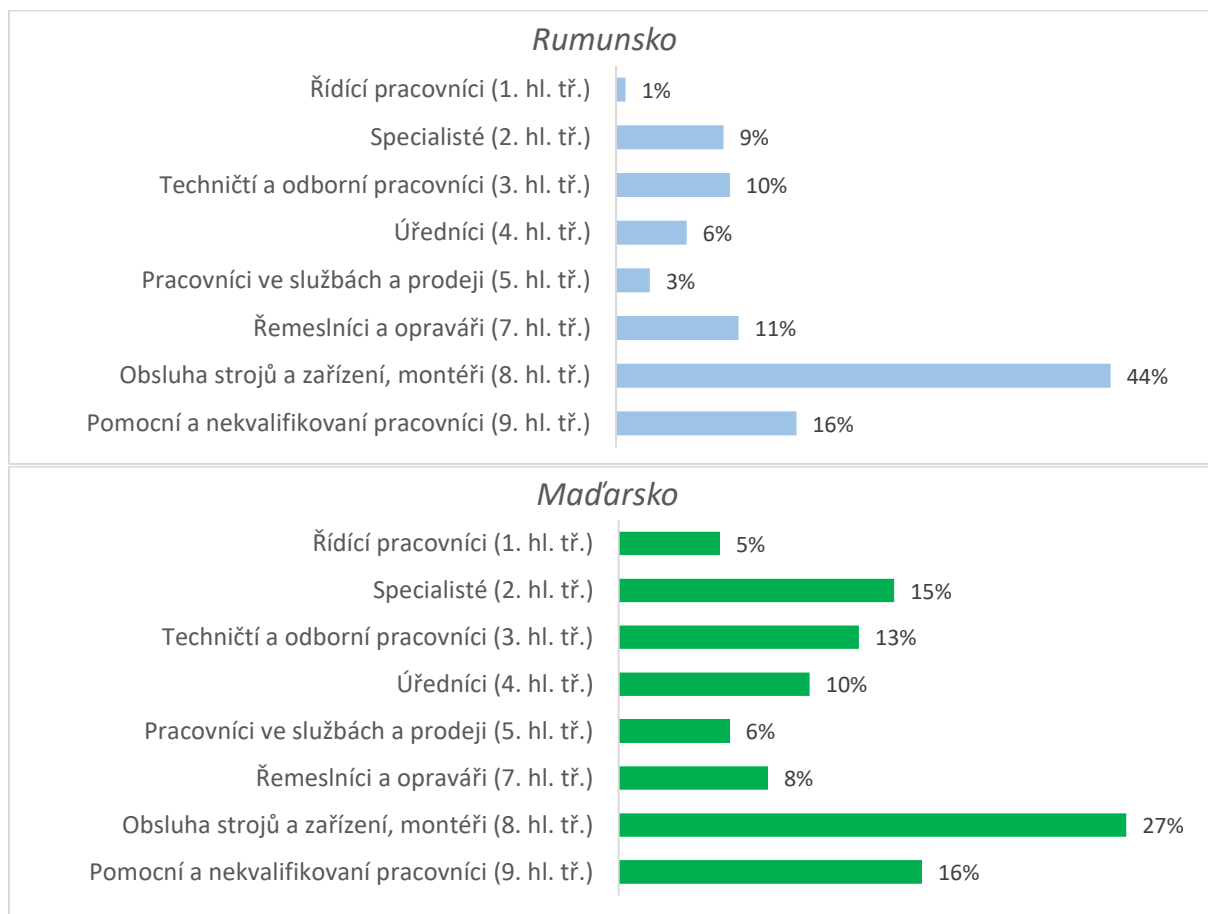




Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

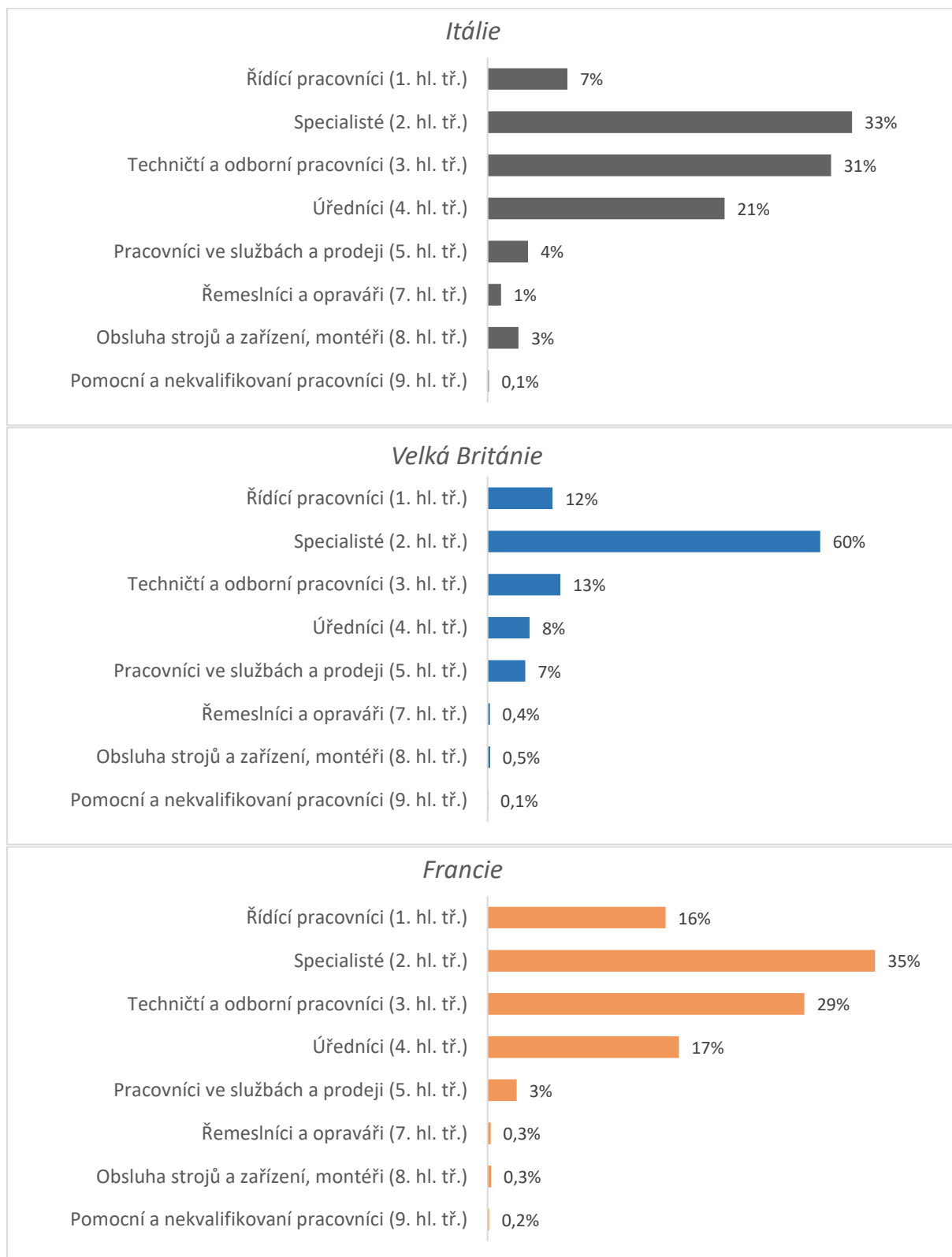
Obrázek III: Struktura cizinců z vybraných méně vyspělých zemí v rámci EU/EHP pracujících v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

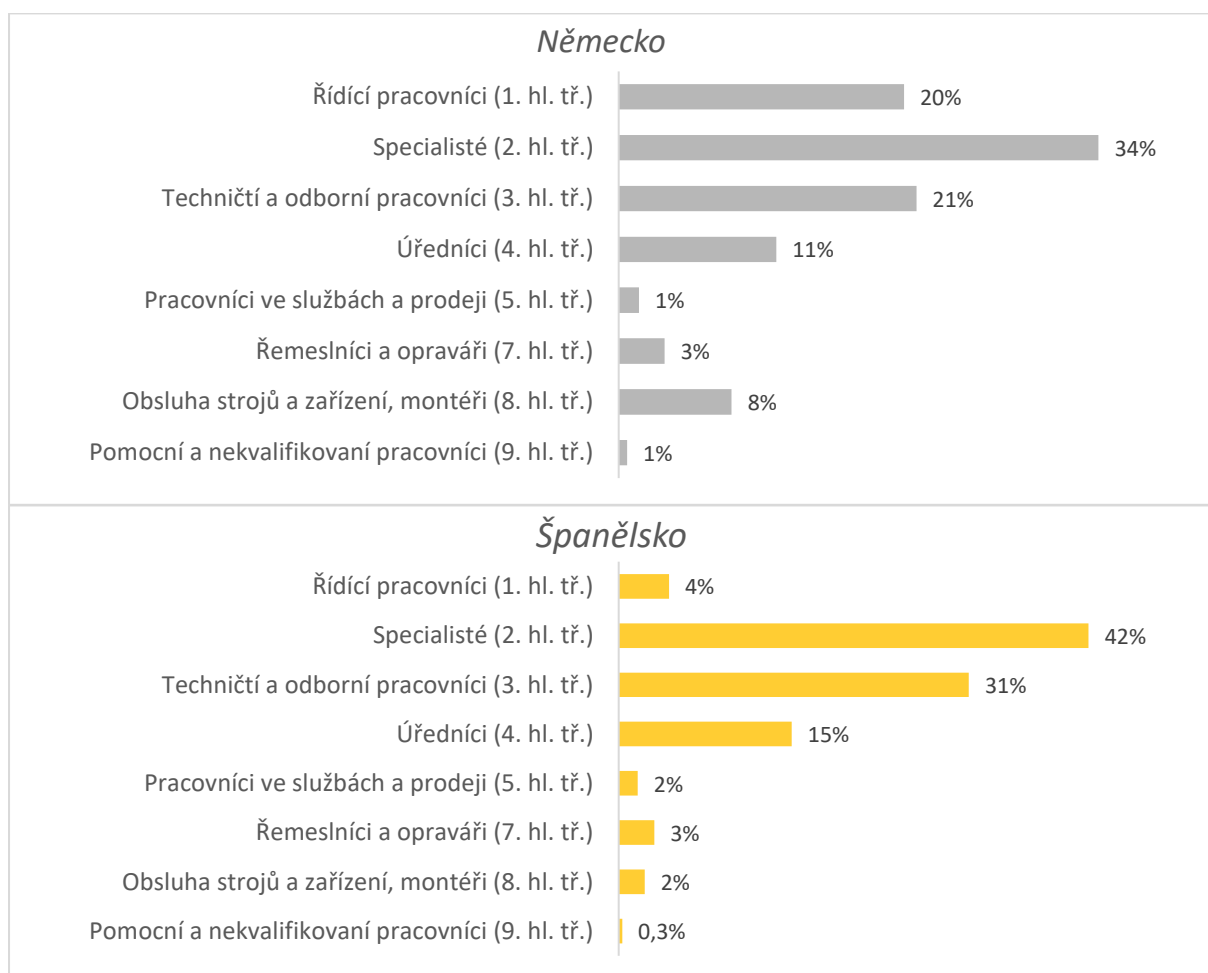




Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

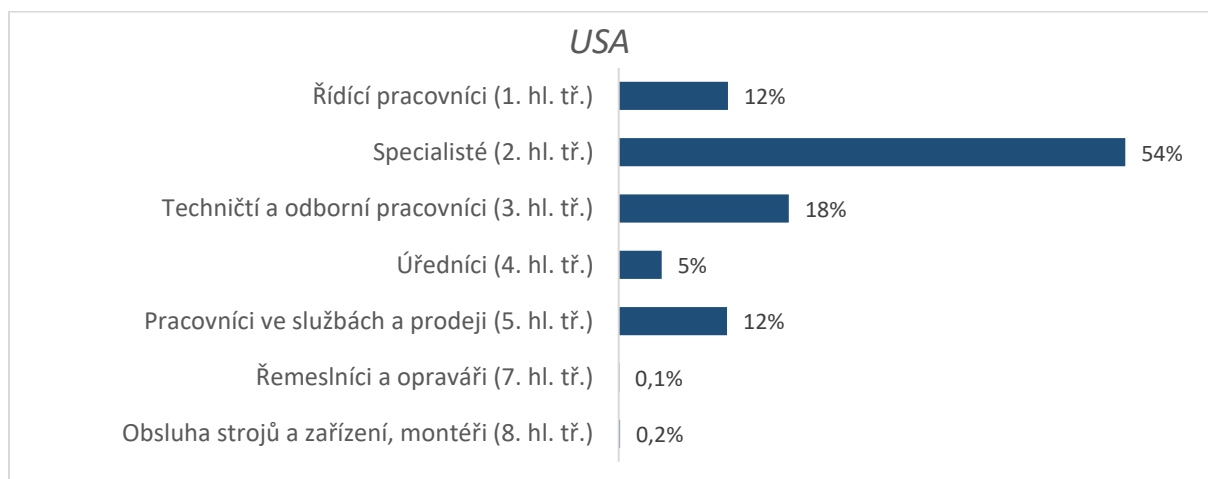
*Obrázek IV: Struktura cizinců z vybraných vyspělých zemí EU/EHP pracujících v roce 2018 ve
mzdové sféře ČR podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO*





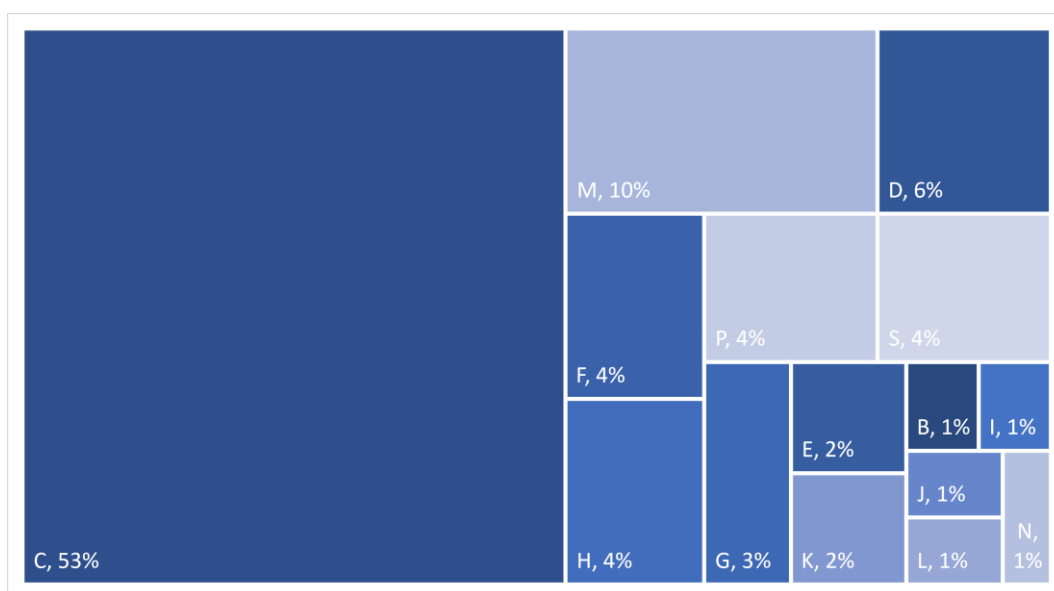
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek V: Struktura cizinců z vybrané vyspělé země mimo EU/EHP pracujících v roce 2018 ve mzdové sféře ČR podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek VI: Struktura respondentů šetření podle odvětvových секcí CZ-NACE



Pozn.: Názvy jednotlivých секcí CZ-NACE uvádí tabulka I v příloze 2.

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, TREXIMA.