

Migrační politika jako nástroj konkurenceschopnosti České republiky

Tento dokument shrnuje doporučení zástupců Jihomoravského kraje a města Brna, zástupců znalostně pokročilých firem, klientů imigračního procesu a zástupců vysokých škol ke změně přístupu v migrační politice v kontextu rozvoje znalostní ekonomiky.

10. 6. 2023

1. Kontext

Česká republika je v globální soutěži o talenty. Vzhledem k trvale nízké míře nezaměstnanosti a očekávanému nárůstu poptávky po vysoce kvalifikovaných pracovnících (téměř [60 %](#) nově vzniklých pracovních pozic do roku 2030), je nezbytné, aby země začala nabízet atraktivní podmínky pro přilákání a udržení zahraničních talentů a podpořila tak rozvoj znalostní ekonomiky založené na inovacích a tvorbě vysoké přidané hodnoty. **Současná koncepce migrační politiky** tuto potřebu dostatečně nereflektuje, což **Českou republiku v globální soutěži o talenty výrazně znevýhodňuje**.

Zatímco vyspělé a inovativní ekonomiky, nejen v Evropě, ale i mimo ni, si klíčovou úlohu migrace pro rozvoj země uvědomují a své vízové systémy pravidelně inovují, aby přilákaly a udržely ty nejlepší a nejschopnější talenty, rámec české migrační politiky vycházející z principů platných v 90. letech minulého století se již několik desetiletí zásadně nezměnil.

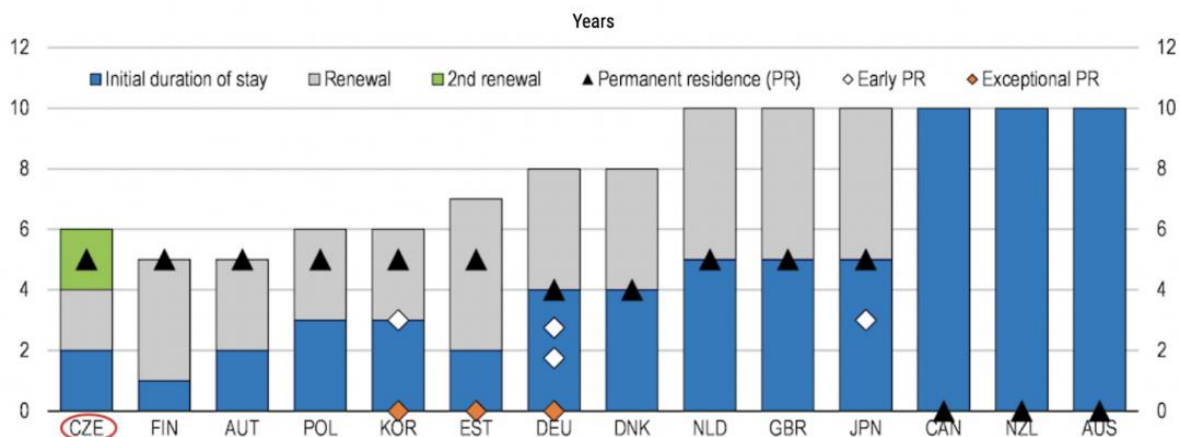
Jedním z indikátorů kvality systému je délka vízového procesu. Dosavadní úsilí v otázce zlepšení systému pro vysoce kvalifikované pracovníky se soustřeďovalo spíše na prioritu podání žádostí a rychlost jejich zpracování (programy [Ekonomické migrace](#)). Za dobu svého fungování se programy staly klíčovým prvkem migrační politiky pro efektivnější relokační proces vysoce kvalifikovaných zaměstnanců ze zahraničí. I přesto se průměrná doba potřebná pro schválení víza po podání žádosti u klíčových a vědeckých pracovníků (VKP) je aktuálně **46 dní**, relokační proces však reálně trvá mnohem déle. Při započtení přípravných prací předcházejících podání žádosti a čekacích lhůt v dalších fázích procesu jeho rozmezí sahá do **90-180 dní**. Již samotný rozptyl ukazuje na **nepředvídatelnost systému**, který se stává nepoužitelným pro jakoukoliv organizaci, která potřebuje relovat chybějící talent do České republiky.

Modrá karta – pobytový titul pro vysoce kvalifikované profesionály má určenu zákonnou lhůtu pro vyřízení dokonce o 30 dní delší než standardní Zaměstnanecká karta (90 vs. 60 dní). V **Německu** zrychlená procedura pro kvalifikované pracovníky trvá [21 dní](#). V **Polsku** rozhodnutí o vydání dlouhodobého pracovního víza (v režimu Business Harbor) trvá [14 dní](#).

Dalšími pilíři systému by měly být jeho **předvídatelnost a jednoduchost použití** jak pro státní správu, tak pro jeho klienty.

Potřeby české ekonomiky, jakožto západní rozvinuté země, nejsou diametrálně odlišné od potřeb našich sousedů, potažmo států, které si uvědomují klíčovou roli migrace na jejich dalším rozvoji. Proto jsme, ať chceme nebo ne, zapojeni do soutěže o lákání těch nejlepších specialistů, ale i kvalifikovaných pracovníků v nedostatkových profesích. Proto musí migrační politika nabízet kromě rozumné délky, předvídatelnosti a jednoduchosti migračního řízení také **výhody pro migrující osoby se zvláště cennými dovednostmi nebo kvalifikacemi**, jako je tomu u jiných vyspělých konkurenčních ekonomik. Např. v otázce délky povolení k pobytu, která je silným rozhodovacím faktorem pro vysoce kvalifikované pracovníky, máme v porovnání s dalšími zeměmi OECD výrazně nepříznivé a neatraktivní podmínky – viz graf níže. Podobně je vnímán přístup k trvalému pobytu, u kterého je nutné dvakrát projít prodlužovacím procesem původního povolení.

Figure 1.41. Conditions for highly skilled migrant workers are less favourable than in OECD peers



Zdroj: OECD (2022), *An Approach to Points Based Migration for the Czech Republic*, Final Report.

Migrace má důležitou roli v podpoře dosahování strategických cílů národní ekonomiky. Přístup k ní by měl tedy odrážet potřeby ekonomiky jako celku. Současná koncepce migrační politiky akcentuje především její **bezpečnostní aspekt**, který vždy musí být nedílnou součástí jejího fungování, avšak neměl by být jejím hybatelem. Naopak, migrační politika tažená **potřebami znalostní ekonomiky** může mít signifikantní dopad na dlouhodobý růst HDP. Je prokazatelné, že jen 15 000 nově příchozích vysoce kvalifikovaných pracovníků může způsobit až 0,5 % růst HDP ČR.

2. Současný stav

Roztříštěnost agendy mezi více resorty

Legislativní rámec pro pracovní migraci v České republice je založen na dvojím pracovním a pobytovém řízení, na kterém se podílí **Ministerstvo práce** a sociálních věcí a **Ministerstvo vnitra**. Žádost o vízum/pobyt však lze v naprosté většině případů podávat pouze v zahraničí na zastupitelském úřadě, čímž do procesu vstupuje třetí resort – **Ministerstvo zahraničních věcí**. Roztříštěnost migrační politiky mezi více resortů má za následek **absenci její dlouhodobé vize**, a to nejen v otázce vysoce kvalifikovaných talentů/pracovníků.

Neaktualizovaný politický postoj

Základní architektura legislativy pochází z 90. let 20. století a odráží politický postoj, že cizinci by měli být přijímáni za účelem zaměstnání a zůstat na území za účelem zaměstnání pouze v případě, že na dané pracovní místo není k dispozici žádný Čech, resp. osoba s existujícím povolením k pobytu a přístupu na pracovní trh (po vstupu ČR do EU též občané zemí EHP/ESVO). **Přijetí cizince z třetí země je dočasné** a jeho prodloužení je podmíněno splněním podmínek původního pracovního a pobytového povolení. Doba platnosti původního a prvního obnoveného povolení je **omezena na dva roky** nebo na dobu trvání pracovní smlouvy, podle toho, která doba je kratší. **Tyto základní prvky systému se** (kromě dílčích úprav) **za tři desetiletí nezměnily**.

Vízový proces a kvóty zastupitelských úřadů

Vstupním bodem vízového procesu je přepážka zastupitelského úřadu České republiky v třetí zemi. Vzhledem k tomu, že odbavovací schopnost úřadu je závislá na jeho personálních kapacitách, byly

z důvodu značného převisu poptávky po termínech na některých zastupitelských úřadech vytvořeny **kvóty**, které mají zajistit regulaci migračních toků. V rámci systému kvót byly zároveň vyčleněny **separátní kvóty pro tzv. programy ekonomické migrace**, které mají migraci pro vybrané skupiny zjednodušit a v současném systému představují jediný nástroj pro efektivnější relokaaci vysoce kvalifikovaných zaměstnanců ze zahraničí:

- **klíčový a vědecký personál (KVP)**- podpora významným českým a zahraničním investorům, výzkumným organizacím, technologickým společnostem a společností typu start-up, které do ČR potřebují přivést cizince v postavení statutárních orgánů, manažery či specialisty. Žádost firem o zařazení do programu zajišťuje MPO a Czechinvest.
- **vysoce kvalifikovaný zaměstnanec (VKZ)**- podpora přímým zaměstnavatelům (min 2 roky existence), kteří do ČR potřebují přivést vysoce kvalifikované zahraniční pracovníky.
- **kvalifikovaný zaměstnanec (KZ)**- dtto (pouze pro vybrané státy)

Nejvyšší kvóty v kategorii klíčový a vědecký personál jsou nastaveny pro zastupitelské úřady v Indii (600), Ukrajině (500), Bělorusku (200) a Vietnamu (200).

Tyto **programy hrají roli především v přístupu na zastupitelský úřad a ve vízovém procesu**. V dalších fázích relokačního a integračního procesu nemají žádný vliv a podmínky pro účastníky těchto programů jsou stejné jako podmínky pro všechny ostatní občany třetích zemí. Účastníky programů podrobujeme obdobným administrativním procedurám jako všechny ostatní žadatele, pouze v případě programu KVP a VKZ upouštíme od nutnosti doložení některých marginálních náležitostí podání a relativně zkracujeme dobu pro vyřízení žádosti po jejím podání, která však zpravidla není ze strany státní správy dodržena (problém předvídatelnosti). Optikou vyspělých západních zemí, mezi které se chce ČR řadit, je celý vízový potažmo migrační proces zastaralý, byrokratický a nepřehledný.

Ukázka průběhu celého relokačního procesu v rámci programu KVP

Pro představu je zde uveden typický příklad relokačního procesu vysoce kvalifikovaného pracovníka ze země mimo EU (EHP/ESVO) v rámci programu KVP.

- 1) Firma potřebuje manažera na specifickou pozici (např. Product marketing manager pro hi-tech produkt). Potenciálních zaměstnanců s touto kvalifikací je na českém pracovním trhu velmi málo, a tak se snaží zaměstnat člověka např. z Indie.
- 2) Aby se *naplnil smysl* migrační legislativy, musí se provést tzv. **test trhu práce**, tzn. volné pracovní místo se musí inzerovat na portálu volných pracovních míst ve správě Úřadu práce. Test trhu práce trvá 10-30 pracovních dní v závislosti na kategorizaci pozice dle CZ-ISCO. V případě, že se nikdo v této lhůtě nepřihlásí, zařadí se inzerát do Centrálního rejstříku pracovních pozic pro cizince.

Pro představu dle dat MPSV se za leden 2022 vypsalo 1512 pozic v rámci testu trhu práce. ÚP poslalo firmám přihlášku 164 osob, z nichž bylo přijato do pracovního poměru 5 osob, tedy 0,3% úspěšnost. ([PBS OECD](#), s. 33)

- 3) Po ukončení testu trhu práce může cizinec podat žádost o pracovní a pobytové povolení (zaměstnanecká/modrá karta).
- 4) Budoucí zaměstnavatel žádá o zařazení cizince do programu KVP. Dle principů programu musí být cizinci přidělen termín pro podání žádosti do 30 dní od jeho zařazení do programu. U kapacitně exponovaných zastupitelských úřadů (např. Indie) je termín přidělován právě v horizontu 30 dní, u méně vytížených úřadů během 1-2 týdnů.

Odbavovací schopnost zastupitelského úřadu je daná jeho personálními kapacitami, což z něho dělá v praxi jedno z úzkých hrdel celého procesu. V případě, že je potřeba navýšit kvótu, musí se navýšit personální kapacita úřadu.

- 5) Po odevzdání *fyzických* dokumentů potřebných pro podání žádosti (včetně potřebných úředních ověření, překladů atp.) zastupitelský úřad formálně zkontroluje celou žádost, kterou následně přeposílá na Ministerstvo vnitra k rozhodnutí.

Programme	Average length of proceedings (days)	% of applications decided within (cumulative %)				
		30 days	45 days	60 days	75 days	90 days
Key and Research Personnel	46	27,0%	67,3%	82,4%	87,9%	93,5%
Highly Qualified Employee	66	20,5%	47,1%	60,8%	73,4%	81,7%
Qualified Employee	63	18,1%	40,8%	60,8%	74,8%	83,5%

Note: Processing time excludes labour market test. Applies only to complete applications.

Source: Ministry of Interior, December 2021.

Průměrná doba mezi podáním žádosti o pracovní pobyt na zastupitelském úřadě a schválení žádosti je u vysoce kvalifikovaných pracovníků 46 dnů (viz tabulka MPSV výše), celý relokační proces však trvá 90-180 dnů při započtení přípravných prací předcházejících podání žádosti a čekacích lhůt v dalších fázích procesu. Navíc tato statistika (46 dnů) zahrnuje pouze kladně vyřízené žádosti, které tvoří zhruba polovinu všech žádostí ([PBS OECD, s. 42](#)).

- 6) Po kladném vyřízení žádosti ze strany Ministerstva vnitra je tato informace předána zpět zastupitelskému úřadu, který žadatele kontaktuje za účelem vystavení tzv. vstupního víza.
- 7) Žadatel musí opět *osobně* navštívit zastupitelský úřad, vyzvednout si vstupní vízum a následně odcestovat do ČR.

Pokrytí území států zastupitelskými úřady není přirozeně rovnoměrné a cesta na nejbližší úřad může často znamenat až tisíce kilometrů. Pro představu z Hyderabadu, čtvrtého největšího indického města, je to na místně příslušný konzulát v Novém Dillí cca 1600 km.

- 8) Po příjezdu do ČR musí žadatel navštívit Ministerstvo vnitra za účelem sejmutí biometrických údajů, při čemž je mu vydáno tzv. potvrzení o splnění podmínek pro výdej zaměstnanecké/modré karty – v tuto chvíli může být v ČR legálně zaměstnán.
- 9) Završením celého procesu je vydání zaměstnanecké/modré karty, které opět musí proběhnout *osobně* na některém z pracovišť Ministerstva vnitra.

Byrokratická zátěž

Nutno podotknout, že nejsložitější fází celého procesu je úvodní sběr potřebných dokumentů, které pro jejich uznání musí mít (v případě zahraničních dokumentů) náležitá nadnárodní ověření (superlegalizace/apostila) pro jejich uznání českým správním orgánem. Dokumenty často cestují z jednoho konce světa na druhý (potřeba překladu českým soudním překladatelem) a zase zpět (podání na zastupitelském úřadu ČR), aby byly zpět přeposlány do ČR (postoupení žádosti ze strany zastupitelského úřadu rozhodčímu pracovišti Ministerstva vnitra). Zásadním neduhem procesu je pak špatná znalostní úroveň pracovníků zastupitelských úřadů, kteří často (z důvodu neznalosti legislativy) vyhodnocují žádosti/dokumenty jako neúplné/nedostačující a vyžadují doplnění dle vlastních požadavků, které se nezakládají na platné legislativě, čímž se ještě více prodlužují vízová řízení a klesá uživatelská zkušenost kandidátů a jejich zaměstnavatelů s celým systémem.

Relokační a integrační proces

Obdobně jako vízový proces, tak i integrační proces vyžaduje důkladnou revizi designu. Vysoce kvalifikovaní pracovníci zpravidla cestují za prací s partnerem i dětmi. **Slučování rodin** pracovních migrantů v České republice má však přísné požadavky a dobu vyřizování žádosti o dlouhodobý pobyt, která činí **až 270 dní**. V případě studentů doktorandů je tato doba ještě delší, protože o sloučení mohou zažádat až po 15 měsících pobytu v zemi.

Ani po zvládnutí několikaměsíčního migračního procesu nekončí pro cizince byrokratické postupy. **Maximální doba dlouhodobého pobytu v Česku jsou dva roky**, po jeho uplynutí musí cizinec znovu obhájit legitimnost svého pobytu (viz graf OECD výše). Žádosti o prodloužení pobytu bývají v drtivé většině případů vyřízeny kladně. V prvních pěti letech života v ČR však musí cizinec tento proces absolvovat třikrát, než může zažádat o trvalý pobyt. Po pracovně-právní stránce už má ale většina vysoce kvalifikovaných cizinců tou dobou smlouvu na dobu neurčitou.

Je zřejmé, že cílem státu je zamezit pobytu cizince v ČR bez jednoznačného účelu, avšak tyto mechanismy už zahrnuje povinnost zaměstnavatele hlásit ukončení zaměstnání cizince a zároveň povinnost zahraničního pracovníka o tomto informovat Ministerstvo vnitra, které má, za absence účelu pobytu, kompetenci pobyt zrušit.

Shrnutí

Migrační politiku ČR ovlivňuje její decentralizace a rozdrobenost mezi více resortů státní a veřejné správy – MV, MPSV, MZV, kraje, obce, což způsobuje mimo jiné:

- **Absenci dlouhodobé vize** akcentující jednotný přístup k zahraniční migraci jakožto nástroje pro rozvoj ekonomiky a demografického vývoje namísto protěžování bezpečnostního aspektu ochrany hranic.
- **Nesoudržný systém** zákonů, norem, úřadů a paralelně běžících procesů, které se často protínají.
- Zastaralý, byrokratický a **nepřívětivý design** systému, který není v 21. století konkurenceschopný.
- Nezohledňování rozdílné míry rizik u jednotlivých skupin cizinců a z toho plynoucí **policejní přístup** i v případech, kdy to není nezbytné.

3. Žádoucí stav

Vize

Vláda České republiky by měla být schopna definovat vizi migrační politiky v kontextu získávání talentů či vysoce kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí v souladu s prioritami státu a jeho ekonomiky. Je zcela nezbytné, aby taková vize obsahovala schopnost systému:

- **identifikovat** talent, který je potřebný pro cíle ČR v transformaci ve znalostní ekonomiku,
- **relokovat** žádoucí osobu v předvídatelném a konkurenceschopném čase,
- **udržet** žádoucí osobu poskytnutím vstřícného zázemí pro život a práci.

Mezirezortní pracovní skupina řízená úřadem vlády

Výše zmíněná vize může být naplňována pouze za podmínky, že klíčové instituce, které spoluutvářejí systém, budou **přístupovat k problematice holisticky a z pohledu uživatele, který je v centru designu procesu**. Aktuálně existuje mezirezortní pracovní skupina, která problémy systému diskutuje především z pohledu státu. Věci by ale výrazně pomohla intervence vlády v podobě vytvoření a řízení **stálé pracovní skupiny** s účastí klíčových rezortů, zástupců znalostní ekonomiky vč. akademické sféry, expertů v dané oblasti a v neposlední řadě **zástupců klientů systému**.

Tato pracovní skupina by v **dlouhém období** monitorovala naplňování vize migrační politiky státu a v případě odchylek, nebo změn vstupních/výstupních požadavků předkládala návrhy k úpravě politiky. Misí pracovní skupiny by mělo být zajištění **kvalitní služby pro všechny cizince** a zároveň rozvoje konkurenceschopnosti ČR a jejích regionů vytvářením **speciálních podmínek pro talenty a vysoce kvalifikované pracovníky**.

V **krátkém období** by se měla zaměřit pozornost na tři zásadní věci, které mají velký dopad na zlepšení systému: **legislativní úprava**, implementace **bodového systému** a **digitalizace** celého systému.

Legislativní úpravy

Legislativní ukotvení má výrazný podíl na tom, do jaké míry jsou nástroje migrační politiky efektivní. Sama o sobě by měla být legislativa **štíhlá a srozumitelná**. Měla by zajistit **holistický přístup** k agendě a vzájemnou propojenost systémů (práce a pobyt). Legislativa je důležitým nástrojem pro přechod od restriktivní politiky k politice **založené na důvěře** za podmínky zachování bezpečnosti systému pomocí technických a technologických prostředků digitálního věku.

K tomuto dokumentu je příloha obsahující **seznam úprav navržených k připravovanému “zákonu o cizincích”**, které k naplnění výše zmíněného cíle mohou pomoci.

Bodový systém

Pro strategický přístup k naplňování vize migrační politiky v souvislosti s **identifikací žádoucích talentů** a vysoce kvalifikovaných pracovníků se ve světě osvědčil tzv. **bodový systém**, který je zavedeným nástrojem v řadě vyspělých ekonomik (Kanada, Austrálie, Nový Zéland, Singapur, Velká Británie). V současnosti má být bodový systém představen v Německu. Tento systém může velmi dobře nahradit současné “slepé” kvóty, které nedokáží dobře identifikovat žádané kvalifikace ani eliminovat bezpečnostní rizika.

Bodový systém je chytrý nástroj, který umí rozdělovat cizince do kategorií na základě kritérií, jako jsou věk, jazyková znalost, vzdělání, zkušenosti, plat a profesní kvalifikace. Dle toho přidělí cizinci bodové skóre, které lze dodatečně navýšit **bonusovými body**, pokud se jedná o **strategicky žádanou kvalifikaci**. Systém zvýhodňuje mladší žadatele a vysoce kvalifikované žadatele v získávání pracovního a pobytového povolení, ale zároveň bere v potaz případnou integrovatelnost a bezpečnostní kritéria.

Bodový systém výrazně **odlehčí a zamezí přehlcení migračního systému**, protože odfiltruje méně perspektivní žádosti ještě před jejich podáním (současné kvóty se vztahují na počet vyřizovaných žádostí, nikoli na počet vydaných víz). [OECD společně s EU a MPSV vytvořili precizní model na míru šitý pro Českou republiku, který je připraven k nasazení](#). Jeho plný potenciál je ale úzce spojený s kvalitní digitalizací celého migračního systému.

Digitalizace procesu

Stěžejním bodem zlepšení systému je jeho kompletní digitalizace, která by se měla opírat především o následující tři základní priority: **zefektivnění systému, zvýšení bezpečnosti a datově podložená migrační politika**. Aktuálně navrhovaná digitalizace systému s sebou nese prvky zmíněných tezí, ale v současné podobě nepřispívá dostatečně ke zjednodušení a zefektivnění celého systému. Dle Ministerstva vnitra půjde o postupnou evoluci k dosažení plné digitalizace, která bude naplňovat výše zmíněné priority. Pro takový vývoj je však **třeba zajistit financování, aby byl dostatečně agilní a proběhl v dohledném čase**.

Zefektivnění imigračního systému

- Digitalizace a shromáždění **veškeré dokumentace na jednom místě** výrazně urychlí proces a usnadní komunikaci mezi orgány a žadateli.
- Poskytnutí **přístupu zaměstnavatelům k on-line žádostem** žadatelů/držitelů víz umožní aktivní podporu budoucího zaměstnance nahráváním potřebných dokumentů a šetření času a úsilí všech.
- Využití technických prostředků pro vytěžení digitálních dokumentů a jejich porovnání s požadavky legislativního rámce bez dodatečné lidské práce (úředníka).
- Digitalizace dokumentace by též umožnila **přesunout konečné schválení žádostí kamkoli, kde jsou kapacity**, a tím pádem snížit administrativní zátěž na zastupitelských úřadech.
- Programování **automatických oznámení a požadavků** by zlepšilo plánování a minimalizaci počtu žádostí o obnovu víz podaných po uplynutí lhůty.

Zvýšení bezpečnosti procesu

- Použití technologií typu *blockchain* zlepšuje pracovní postupy a zvyšuje bezpečnost schvalovacího procesu. Systém vícenásobných kódovaných schválení by také pomohl snížit riziko padělání dokumentů.
- **Softwarové možnosti rozpoznávání padělků** dokumentů jsou mnohem sofistikovanější než kontrola prováděná v současnosti. To by umožnilo a priori nevyžadovat vyšší ověření zahraničních dokumentů.
- Zabezpečený systém by **odstranil hrozbu ztráty nebo poškození dokumentace** během fyzických přenosů.

Zavedení datově podložené migrační politiky

- Digitalizace může přinést významné zefektivnění díky **automatizaci pracovních toků** na straně úřadů (např. předběžnou přípravu interních dokumentů, nastavení KPI (klíčových ukazatelů výkonu) pro konkrétní kroky procesu, které jej posunou směrem k řešení v rámci legislativních časových rámců);
- Digitalizovaný systém by mohl poskytovat **přesné údaje o poptávce po pracovnících** z cizích států a umožnit státu přesněji předvídat budoucí vývoj v rámci svých rozhodnutí ohledně nastavení migračních priorit;
- Digitalizovaný systém by usnadnil sledování chování žadatelů, což by pomohlo **identifikovat možné zneužití**.

4. Přínosy

Rozvoj znalostní ekonomiky

Příchod vysoce kvalifikovaných pracovníků (ISCO 1-3) do České republiky má pozitivní dopad na růst HDP. V současnosti je v zemi zaměstnáno přibližně 45 tisíc takových pracovníků. Předpokládá se, že tito jedinci vytvářejí přidanou hodnotu srovnatelnou s průměrnou hodnotou na zaměstnance v high-tech sektoru, což činí přibližně 1,686 milionu Kč ročně na zaměstnance. Pokud bychom prostřednictvím zlepšení migračního systému zvýšili počet těchto vysoce kvalifikovaných pracovníků o třetinu, což představuje **15 tisíc nových pracovních míst**, mohli bychom očekávat příspěvek ve výši 25 miliard Kč k hrubé přidané hodnotě. To by **představovalo téměř 0,5% růst celkového HDP**. Navíc je třeba zmínit, že tato čísla nezahrnují další pozitivní multiplikační efekty, jako je zvýšená spotřeba osob s vysokým příjmem.

Přínos vysoce kvalifikovaných jedinců pro rozvoj ekonomiky není omezen pouze na jejich vlastní dovednosti a schopnosti. Tito lidé se často stávají magnetem pro další méně kvalifikované jedince, kteří se k nim přidávají a společně tvoří rozsáhlé produktové nebo projektové týmy, zahrnující i desítky dalších lidí. Zlepšení migračního systému státu má tak přímý dopad na konkurenceschopnost místních firem. V regionu jižní Moravy máme zaznamenaný případ, kdy kvůli absenci klíčového vysoce kvalifikovaného jedince nevznikl tým zahrnující dalších 20 kvalifikovaných lidí a návazné projekty byly přesunuty do jiných zemí v rámci korporace. Tento případ není ojedinělý, a odhaduje se, že **místní firmy kvůli nevyhovujícímu relokačnímu procesu přišly za poslední 3 roky o byznysové příležitosti v hodnotě jednotek miliard korun**.

Uživatelská zkušenost klientů systému

Při diskusi o přínosech vysoce kvalifikovaných pracovníků a rozvoji ekonomiky není možné opomenout také důležitou roli, kterou hrají opatření zaměřená na zlepšení celkové uživatelské zkušenosti v migračním systému.

Jedním z klíčových kroků je odstranění fyzických bariér prostřednictvím digitalizace celého procesu. To zahrnuje **digitalizaci** workflow, ukládání souborů a např. umožnění online plateb. Díky tomu se dosahuje hladkého a efektivního průběhu komunikace mezi klienty a systémem.

Dalším důležitým opatřením je **zpřehlednění celého procesu** a stanovení jasných požadavků směrem ke klientům. Klienti musí mít přehled o tom, jakým způsobem mají postupovat a jaké dokumenty jsou požadovány. Tato transparentnost a jasné směrnice, tak jako je tomu např. u schengenského vízového procesu, výrazně snižují zmatek a nejistotu u klientů, což přispívá k jejich větší spokojenosti.

Neméně důležité je také snížení míry stresu a frustrace nejen u klientů, ale také u správců a úředníků. Prostřednictvím vhodných opatření je možné **minimalizovat administrativní zátěž** a vytvořit prostředí, které podporuje snadnou a efektivní komunikaci. Tímto způsobem se dosahuje lepšího pracovního prostředí a zvyšuje se produktivita pracovníků systému.

Bezpečnost

Pokud hovoříme o přínosech nové migrační politiky, je důležité klást důraz i na posílení bezpečnostního aspektu celého systému. K tomu lze provést několik opatření, která přispějí k eliminaci chyb způsobených lidským faktorem.

Prvním krokem je **implementace sofistikovaných softwarových řešení zaměřených proti plagiátorství**. Tato technologie umožňuje efektivní monitorování a odhalování případů porušování pravidel či zneužívání systému. Díky tomu se zvyšuje důvěryhodnost a integrita celého migračního procesu.

Dalším opatřením je zlepšení schopnosti systému zachytávat případné zneužívání a korupci. Díky implementaci moderních analytických nástrojů a systémů sledování je možné identifikovat nepravosti a neoprávněné činnosti. Tímto způsobem se zvyšuje efektivita a transparentnost migračního systému, což přispívá k jeho spolehlivosti a bezpečnosti.

Eliminace procesních chyb způsobených lidským faktorem je dalším důležitým krokem. Automatizace a digitalizace procesů snižují riziko lidských chyb a zaručují konzistentnost a správnost výsledků. To má přímý vliv na kvalitu a spolehlivost migračního systému.

5. Závěr

Situace v oblasti migrační politiky v České republice vyžaduje naléhavé řešení. Vzhledem k trvale nízké míře nezaměstnanosti a očekávanému nárůstu poptávky po vysoce kvalifikovaných pracovnících je nezbytné, aby se země začala zaměřovat na přilákání a udržení zahraničních talentů. Toho lze dosáhnout prostřednictvím **úpravy legislativy, implementace bodového systému migrace a chytré digitalizace procesů**. Je důležité si uvědomit, že tato opatření nejsou potřebná pouze pro kvalifikované pracovníky, ale pro všechny cizince. Pro úspěch je zásadní **spolupráce klíčových resortů, kterou by řídila vláda** České republiky. Zlepšením migrační politiky lze dosáhnout významných přínosů pro bezpečnost země i ekonomiku. Nová opatření mohou vést k posílení konkurenceschopnosti České republiky v globálním měřítku i růstu HDP.

Na tvorbě tohoto dokumentu se podílely níže uvedené organizace

jihomoravský kraj

B | R | N | O



MASARYKOVA
UNIVERZITA



Univerzita
obransy
v Brně



Janáčková akademie
múzických umění



KRAJSKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA
JIŽNÍ MORAVY

