

**Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní**

**Podmínky a reálné možnosti vstupu pracovníků na trh práce v České republice**

**Kitti Pomšárová**

**Bakalářská práce  
2008**

**ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kitti POMŠÁROVÁ**

Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**

Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Podmínky a reálné možnosti vstupu pracovníků na trh práce v České republice**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Úvod

Migrační politika ČR

Trh práce v ČR a politika zaměstnanosti

Pozice cizinců na trhu práce v ČR

Pilotní projekt "Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků"

Závěr

Rozsah grafických prací: -  
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

**Literatura:**

Doc.Ing. Hana Jírová,CSc. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1.vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-635-9

Ing. Otakar Němec,CSc. Lidské zdroje na trhu práce. 1.vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze,2002. ISBN 80-245-0350-6

GABAL, Ivan. Etnické menšiny ve střední Evropě. 1.vydání. Praha: G plus G, 1999. ISBN 80-86103-23-4

ŠIŠKOVÁ, Tatjana. Menšiny a migranti v ČR. 1.vydání. Praha: Portál,2001.

ISBN 80-7178-648-9

Česko, Ministerstvo zahraničních věcí. Migrace v rozšířené Evropě: konference na Pražském hradě, 12.-14. září 2002 = Migration in an enlarged Europe: Prague Castle conference 12-14 September 2002. Praha: British Council,2002.

ISBN 80-238-9199-5

ŠATAVA,Leoš. Národnostní menšiny v Evropě. 1.vydání. Praha: Ivo Železný,1994. ISBN 80-7116-375-9

**Webové stránky:**

<http://www.mpsv.cz/cs/>

<http://www.mvcr.cz/>

<http://www.mzv.cz/>

<http://www.czso.cz/>

<http://www.imigracecz.org/>

<http://www.domavcr.cz/>

<http://www.cizinci.cz/>

<http://www.iom.cz/>

Vedoucí bakalářské práce:

**Ing. Táňa Karlíková**

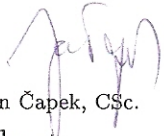
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce:


**28. října 2007**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**19. května 2008**

  
prof. Ing. Jan Čapek, CSc.  
děkan

L.S.

  
prof. PhDr. Karel Lacina, DrSc.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 15. listopadu 2007

## **PODĚKOVÁNÍ**

Chtěla bych poděkovat Ing. Táně Karlíkové, vedoucí mé bakalářské práce za její čas a cenné rady, které byly pro mou práci významným přínosem.

## **SOUHRN**

Tato bakalářská práce se zabývá podmínkami a možnostmi vstupu zahraničních pracovníků na trh práce v České republice. V první části této práce jsou vymezeny základní pojmy týkající se migrace. Druhá část je věnována trhu práce v České republice, jeho současnému stavu a politice zaměstnanosti. Ve třetí části jsou charakterizovány podmínky vstupu, pobytu a zaměstnávání cizinců v České republice. Tato část je také zaměřena na analýzu současného stavu cizinců na trhu práce v České republice. Čtvrtá část se věnuje projektu „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Bakalářská práce má shromáždit informace o možnostech a podmínkách pobytu a zaměstnání cizinců na území České republiky, provést analýzu současného stavu cizinců v České republice, zhodnotit tuto problematiku a podat návrh k jejímu zlepšení.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

migrace, imigrace, trh práce, cizinci, politika zaměstnanosti.

## **TITLE**

Conditions and real possibilities of entering personnel to labour market in the Czech Republic

## **ABSTRACT**

This bachelor work focuses on conditions and possibilities of entering foreigners to labour market in the Czech Republic. In the first part of this work there are explained basic characteristics related to migration. The second part deals about labour market, his actualities and labour policy. In the third part there are characteristics of entry criteria, stay and employment foreigners in the Czech Republic. This part deals with analysis of current level of foreigners on labour market in the Czech Republic. In the fourth part there is described project „Selection of Qualified Foreign Workers“. This bachelor work is supposed to collect informations about possibilities, stay conditions and employment of foreigners in the Czech Republic. There is present stay analyse of foreigners in the Czech Republic, assessment of this questions and alternative improvement.

## **KEYWORDS**

migration, immigration, labour market, foreigners, labour policy.

# OBSAH

SEZNAM ZKRATEK .....	7
ÚVOD.....	8
1 MIGRAČNÍ POLITIKA ČR.....	12
1.1 Migrace.....	13
1.2 Příčiny migrace.....	14
1.3 Přístup České republiky k legální a nelegální migraci .....	15
1.3.1 Přístup České republiky k legální migraci .....	15
1.3.2 Přístup České republiky k nelegální migraci.....	17
1.4 Evidence migrace.....	18
1.5 Ukazatele migrace .....	18
1.6 Celkový stav cizinců v ČR .....	19
1.6.1 Ukazatele migrace pro ČR .....	20
1.7 Shrnutí.....	20
2 TRH PRÁCE V ČR A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	21
2.1 Charakteristika trhu práce.....	21
2.1.1 Práce jako jeden z výrobních faktorů.....	21
2.2 Trh práce v České republice .....	26
2.2.1 Nabídka a poptávka na trhu práce v ČR.....	27
2.2.1.1 Struktura volných pracovních míst dle dosažené klasifikace .....	28
2.2.1.2 Struktura volných pracovních míst dle krajů.....	29
2.3 Politika zaměstnanosti .....	30
2.3.1 Institucionální zabezpečení veřejných služeb zaměstnanosti.....	32
2.4 Shrnutí.....	37
3 POZICE CIZINCŮ NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE.....	40
3.1 Základní pojmy .....	40
3.1.1 Právní předpisy týkající se zaměstnávání cizinců.....	40
3.1.2 Zaměstnávání .....	41
3.1.3 Zaměstnavatel.....	42
3.1.4 Cizinec.....	43
3.1.5 Druhy pobytu cizince na území České republiky.....	44
3.1.6 Postup zaměstnavatele při získávání zahraničních zaměstnanců.....	47
3.1.7 Vstup cizince na trh práce v ČR.....	48

3.2	Analýza pohybu cizinců na trhu práce v ČR .....	49
3.2.1	Pobyt cizinců na území České republiky .....	49
3.2.2	Zaměstnávání cizinců v České republice .....	50
3.2.2.1	Zaměstnanost podle typů ekonomických aktivit cizinců v ČR.....	52
3.2.2.2	Zaměstnanost cizinců podle státní příslušnosti.....	52
3.3	Shrnutí.....	53
4	PILOTNÍ PROJEKT „AKTIVNÍ VÝBĚR KVALIFIKOVANÝCH ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ“ .....	55
4.1	Obsah projektu.....	55
4.2	Podmínky vstupu .....	56
4.3	Struktura účastníků .....	58
4.4	Shrnutí.....	59
	ZÁVĚR .....	60
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	63
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	64
	SEZNAM GRAFŮ .....	64
	SEZNAM TABULEK .....	64
	SEZNAM PŘÍLOH.....	65

## **SEZNAM ZKRATEK**

ČNR	Česká národní rada
ČR	Česká republika
EHP	Evropský hospodářský prostor
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
ITP	Institut trhu práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚP	Úřad práce

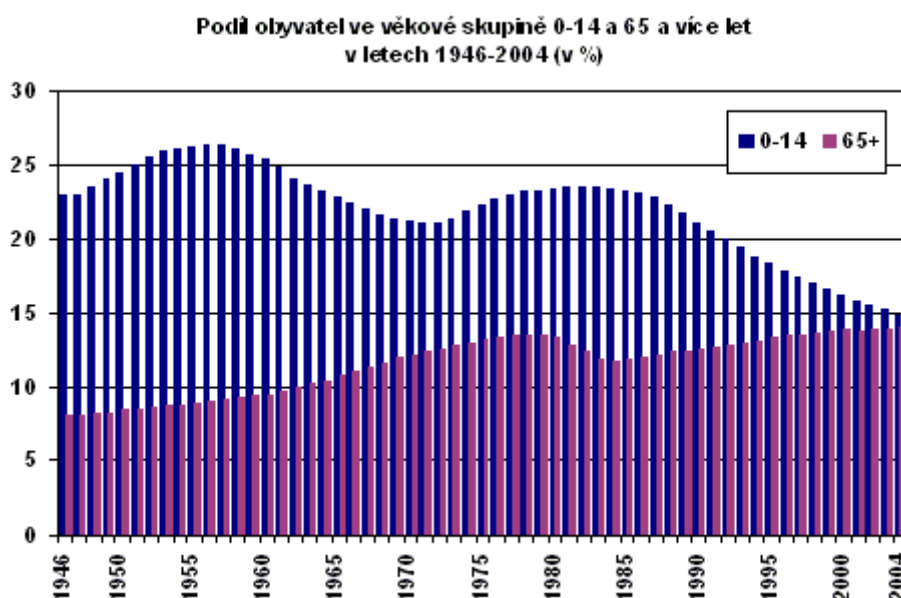


# ÚVOD

Téma bakalářské práce „Podmínky a reálné možnosti vstupu pracovníků na trh práce v České republice“ jsem si vybrala proto, že tato problematika je stále velmi aktuální. Od roku 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, se mnohé změnilo. Občané ČR mají snazší přístup na trh práce v jiných členských zemích EU a stejně tak ostatní „euroobčané“ mají zjednodušené podmínky na českém pracovním trhu. Se vstupem České republiky do schengenského prostoru došlo ke zpřísnění pracovní legislativy pro občany nečlenských zemí. Jedním ze základních právních dokumentů, který se oblastí cizinců na našem území zabývá, je zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. Tento zákon je zaměřen na podmínky vstupu a pobytu cizinců na území našeho státu. Dalším podstatným právním dokumentem je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravuje mimo jiné podmínky zaměstnávání cizinců v České republice.

Česká republika věnuje stále větší pozornost migraci, což je způsobeno především celkovým stárnutím českého obyvatelstva, jež je vyvolané nikoliv pouze prodlužováním věku dožití, ale také rychlým úbytkem mládeže a s tím souvisejícím nárůstem průměrného stáří populace, o čemž se můžeme na následujících obrázcích přesvědčit.

**Obrázek 1 -Vývoj obyvatelstva podle věkové skupiny 0-14 a 65 a více let**



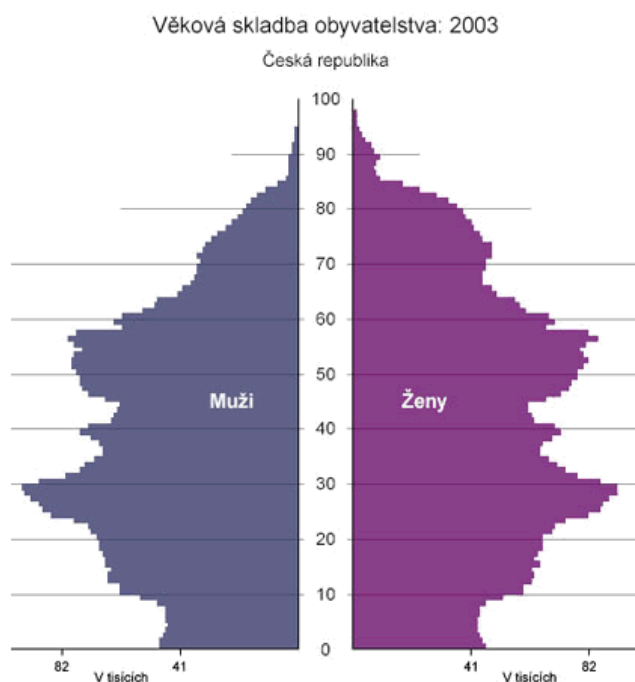
Zdroj: [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

Na prvním obrázku je znázorněn vývoj obyvatelstva ve věkové skupině 0-14 a 65 a více

let a jejich podíl v období let 1946 – 2004. Z obrázku je zřejmé, že v posledních letech podíl nově narozených dětí a dětí školního věku k celkovému stavu obyvatelstva značně klesá. Naproti tomu podíl osob v důchodovém věku rapidně roste.

Na následujících obrázcích je zobrazena věková skladba obyvatelstva České republiky, obecně nazývaná „Stromy života“, která vyjadřuje stav obyvatelstva nejen v současnosti, ale i v době nepříliš vzdálené.

### Obrázek 2 - Věkové složení obyvatelstva z roku 2003

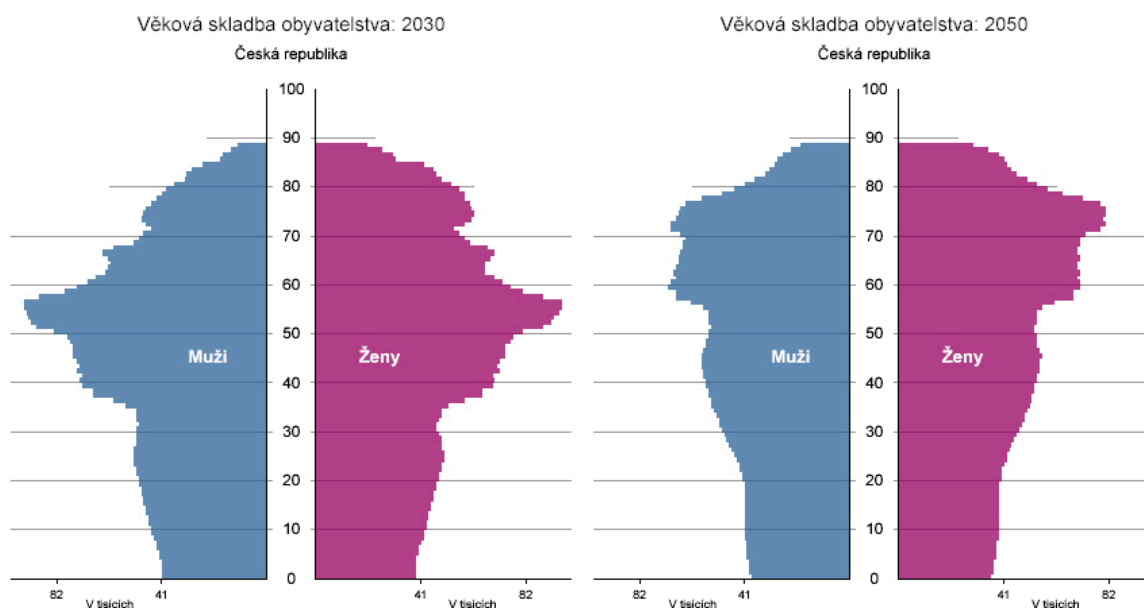


Zdroj: [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

„Strom života“ z roku 2003 je nepřírodně zúžený při základě (dolní část grafu). Z obrázku je viditelné, že nejvíce obyvatel je v tomto roce ve věku produktivním, konkrétně kolem 30 let věku a 55 let věku. Počet nově narozených je téměř o polovinu menší. Dále zde můžete také vidět, že počet nově narozených se blíží počtu obyvatel, jejichž věk je kolem 70 let.

Výhled podle reprezentativních dat Českého statistického úřadu v roce 2030 a 2050 ukazuje třetí obrázek.

**Obrázek 3 - Předpokládané věkové složení obyvatelstva z roku 2030 a 2050**



**Zdroj:** [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

Na něm vidíme, že za předpokladu prodloužení současné kriticky nízké úhrnné plodnosti bude stále více přibývat obyvatel v důchodovém věku a ubývat obyvatel ekonomicky aktivních, tzn. česká populace bude stárnout. Výsledek této situace je naznačen věkovou skladbou obyvatelstva z roku 2050. V té době bude jeden člověk v aktivním věku sanovat potřeby dvou důchodců, samozřejmě jen teoreticky.

Vývoj české populace je tedy jedním z problémů, kvůli kterému se Česká republika stále více zabývá imigrací a zaměstnáváním cizích kvalifikovaných pracovních sil, což se jeví jako jedno z možných řešení. Oblastí migrace se budu věnovat v následující kapitole.

Cílem mé bakalářské práce je shromáždit dostupné a aktuální informace o možnostech a podmínkách pobytu; zaměstnatelnosti a zaměstnanosti cizinců na území České republiky, provést analýzu jak vývoje pobytu cizinců na našem území, tak jejich působení na trhu práce v České republice a pokusit se navrhnout další kroky k podpoře legálního zaměstnávání cizinců.

Bakalářská práce se skládá z pěti kapitol. V každé kapitole je obsažena teoretická část, včetně uvedení příkladů z praxe.

V první kapitole je teoretická část zaměřena na vymezení pojmů jako je migrace, legislativa, příčiny migrace, ukazatelé migrace atd. Praktická část se zabývá celkovým stavem cizinců v České republice.

Druhá kapitola charakterizuje trh práce a politiku zaměstnanosti, v praktické části se pak věnuje situaci na trhu práce v České republice.

Za nejpodstatnější kapitolu této práce považuji kapitolu třetí, ve které se zabývám podmínkami vstupu, pobytu a zaměstnání cizinců v České republice. Druhá část této kapitoly je pak specializována na pobyt cizinců na našem území a je zde uvedena analýza současného stavu cizinců na trhu práce v České republice, kde jsou cizinci rozděleni podle ekonomických aktivit a zemí původu.

Čtvrtá kapitola se zabývá projektem „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ jednak z pohledu teoretického a jednak i z pohledu praktického.

Poslední kapitola je věnována shrnutí všech informací a má za úkol podat závěry, ke kterým jsem na základě dat předchozích kapitol dospěla.

# 1 MIGRAČNÍ POLITIKA ČR

Migrační politika vytváří soubor právních norem, politických rozhodnutí a dalších nástrojů k usměrňování přílivu cizinců na území států a určují podmínky pobytu cizinců v dané zemi.

Problematika migrace a azylu má zásadní dopady na nejrůznější oblasti společenského, hospodářského a politického života státu. Tyto dopady mohou být nejen pozitivní, kde příliv cizinců slouží jako jeden z nástrojů řešení nepříznivého společensko-ekonomického vývoje poznamenaného právě stárnutím populace a s tím souvisejícím budoucím nedostatkem ekonomicky aktivních obyvatel v České republice, ale i negativní, v souvislosti s nelegální migrací a bezpečnostními riziky.

Jelikož si je vláda ČR následků migrace vědoma, přijala tzv. **Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců** a učinila Ministerstvo vnitra kompetentní za tuto oblast.

Problematika mezinárodní migrace a azylu tedy spadá na území ČR do kompetence Ministerstva vnitra, a to jak na úrovni legislativně - koncepční (oblast mezinárodní migrace, azylu), tak i realizační (azyl, zčásti mezinárodní migrace). Za splnění úkolů v oblasti azylu, uprchlictví, koncepce imigrační politiky, v otázkách vstupu a pobytu cizinců, integrace cizinců a schengenské spolupráce zodpovídá Odbor azylové a migrační politiky, který spadá také pod Ministerstvo vnitra.

Základním cílem odboru v oblasti imigrace je v souladu se Zásadami politiky vlády v oblasti migrace cizinců vytvářet účinná opatření, která budou podporovat legální migraci a omezovat migraci nelegální. S tím také souvisí snaha zajistit ochranu státních hranic, a to zejména po vstupu České republiky do schengenského prostoru dne 22. prosince 2007.

Azyl a migrace jsou bezesporu nadnárodním problémem. K jeho řešení, je proto třeba přistupovat s co nejvyšší možnou mezinárodní spoluprací na bilaterální i multilaterální úrovni. Česká republika považuje za důležitou spolupráci s Evropskou unií a mezinárodními organizacemi zabývajícími se migrací a snaží se aktivně zapojit do formulování azylové a migrační politiky v rámci Evropské unie. Tyto úkony vykonává prostřednictvím Odboru azylové a migrační politiky. Příkladem mezinárodních organizací zabývajících se migrací je **Mezinárodní centrum pro rozvoj migrační politiky (International Centre for Migration**

## Policy Development, ICMPD)<sup>1</sup> a Mezinárodní organizace pro migraci (International Organization for Migration, IOM)<sup>2</sup>.

Pro lepší pochopení této problematiky se v následující subkapitole věnuji oblasti migrace z teoretického hlediska.

### 1.1 Migrace

Vzhledem k tomu, že pojmem migrace se zabývá mnoho vědních disciplín, např. demografie, ekonomie a sociologie, existuje mnoho různých definic. Definice, ze které bude následující text vycházet, je tato:

*„Migrace je forma prostorové mobility mezi dvěma územními jednotkami, která znamená obvykle trvalou změnu pobytu, tj. změnu (stálého, obvyklého) bydliště. Jen taková změna je skutečnou migrací, a je třeba ji proto odlišovat od ostatních forem prostorového pohybu, jež nevedou k trvalé změně bydliště, ale jen k dočasné: dojíždka i vyjíždka a cestování.“<sup>3</sup>*

Migraci lze členit z několika hledisek. Základním hlediskem je dělení migrace podle motivů a důvodů na dobrovolnou a nedobrovolnou. *Dobrovolná migrace* je takové stěhování, které vychází z vlastní iniciativy migranta. Jsou to především případy, kdy lidé opouštějí svoji vlast za účelem studia, sjednocení rodiny, zaměstnání či z jiných osobních důvodů. Naproti tomu *migrace nedobrovolná* je taková migrace, kdy jsou jednotlivci nuceni ke stěhování veřejnou mocí ať přímo nebo nepřímo. Lidé se snaží vyhnout ozbrojeným konfliktům, pronásledování, represí, přírodním a jiným katastrofám či dalším situacím, které by mohli ohrozit jeho život, svobodu a živobytí.

Dále rozlišujeme migraci podle směru pohybu na emigraci (vystěhování) a imigraci (přistěhování). *Emigrace* je pohyb osob z místa pozorované lokality za určité období. *Imigrace* je pohyb osob do místa pozorované lokality za určité období.

Rozeznáváme několik typů mechanického pohybu, resp. prostorového přesunu obyvatelstva:

- dojde-li k trvalé změně pobytu
  - *vnější migrace* (pohyb přes hranice vymezeného území)

<sup>1</sup> Podrobnější informace naleznete na [www.icmpd.org](http://www.icmpd.org) a na [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz)

<sup>2</sup> Podrobnější informace naleznete na [www.iom.cz](http://www.iom.cz) a na [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz)

<sup>3</sup> ROUBÍČEK, V. *Úvod do demografie*. 1.vydání. Praha: CODEX Bohemia, s. r. o., 1997. ISBN 80-85963-43-4, str.257

- *vnitřní migrace* (pohyb mezi obcemi, kraji uvnitř území)
- dojde-li k dočasné změně pobytu
  - *kyvadlová migrace* (prostorový přesun mezi pracovištěm a trvalým bydlištěm uskutečňující se v pravidelných časových intervalech)
  - *sezónní migrace* (dočasná změna pobytu) a *vnitrostátní*
  - *zahraniční cestovní ruch*

Další formou migrace je *migrace nepravidelná*, kterou jsou myšleny např. cesty za nákupem, kulturou, sportem či rekreací.

Existuje i mnoho dalších hledisek, podle kterých můžeme migraci členit na různé typy. V mé bakalářské práci je však nejpodstatnější zaměření na oblast vnější migrace.

## 1.2 Příčiny migrace

Je mnoho různých důvodů, proč dochází k migračním pohybům. Nelze říci, že existují pouze jevy, které migraci vyvolávají, ale i faktory, které migraci umožňují nebo jí napomáhají.

V současném světě je převládající příčinou zejména rozdíl v bohatství mezi jednotlivými světadíly, v síle ekonomik jednotlivých zemí a úrovni ekonomického rozvoje, což se odráží i v životní úrovni jejich obyvatel. Prohlubující se nerovnost mezi „chudým“ východem a „bohatým“ západem vyvolává migraci z rozvojových zemí do rozvinutých, což významně ovlivňuje celkovou migraci.

Další příčinou mohou být i politické a demografické tlaky. V tomto případě odcházejí uprchlíci ze zemí, kde probíhají válečné konflikty, etnické či náboženské střety nebo v jejich zemi vládne diktátorský režim. Demografické faktory působí na migraci, jelikož populace v evropských zemích stále více stárne a některé země nejsou schopny zajistit dostatečné množství kvalifikovaných pracovníků pro fungování ekonomiky a tak vyhledávají zahraniční kvalifikované pracovníky.

Důvodem mohou být i tlaky ekologické. V této souvislosti používáme termín environmentální uprchlík. Takto jsou nazýváni lidé, kteří prchají před důsledky zhoršujícího se stavu životního prostředí a ekologickými katastrofami. Předpokládá se stále větší nárůst této skupiny uprchlíků, což zapříčiňuje prohlubování destrukce životního prostředí, vyčerpání

prostředí a jeho zdrojů, vyšší rizika ekologických katastrof a realizace různých rozvojových projektů, které vedou k přesídlování a k nevratným zásahům do životního prostředí.

## 1.3 Přístup České republiky k legální a nelegální migraci

Podmínky vstupu a pobytu cizinců na území ČR upravuje především **Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky**. Dalšími zákony, které se touto problematikou zabývají jsou **zákon č. 325/1999 Sb., o azylu** a **zákon č. 283/1991 Sb., o Policii ČR**. Zaměstnáváním cizinců na území ČR se zabývá **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**. Vláda ČR také schválila mnoho usnesení a vyhlášek, jež se legální a nelegální migrace týkají. Mezi ně patří i **Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců**, které výše uvedenou legislativu respektují.

### 1.3.1 Přístup České republiky k legální migraci

Do roku 1989 bývala migrace, resp. imigrace v České republice zcela nežádoucí. Otevřením hranic po tomto roce, vstupem do Evropské unie v roce 2004 a do schengenského prostoru v roce 2007 na ni však stále více nahlížíme jako na jeden z budoucích efektivních nástrojů řešení ekonomického rozvoje naší země a jako na součást společenského vývoje.

Jednou z hlavních charakteristik migrace v České republice je postupné zvyšování počtu imigrantů. Zvýšený zájem migrantů o ČR souvisí především se vstupem ČR do Evropské unie a dalším sociálním a ekonomickým vývojem státu. Naopak cizincům, kteří pobývají u nás, se otevírá cesta do zemí západní Evropy, a to díky odstraňování kontrol na vnitřních hranicích států patřících do „schengenského prostoru“. Na případných vnějších hranicích je však nutno vytvořit taková opatření, aby se zabránilo pronikání nelegálních migrantů a dalších cizinců, jejichž pobyt ve státech Evropské unie není žádoucí.

Proto přijala vláda České republiky usnesením č. 55 ze dne 13. ledna 2003 **Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců**, jež jsou základním dokumentem a východiskem pro budování moderní a cílené Koncepce imigrační politiky České republiky.

Mezi zásady, které vyjadřují ochotu České republiky aktivně a zodpovědně se zabývat migrační politikou při respektování závazků plynoucích z mezinárodních úmluv, smluv a doporučení mezinárodních organizací pro oblast migrace, konkrétně legální migrací, patří:

Zásada 1 – Česká republika s ohledem na mezinárodní závazky, které pro ni vyplývají z členství v Evropské unii, důsledně prosazuje řídicí roli státu v oblasti migrace.



Zásada 2 – Migrační politika státu je založena na koordinovaném postupu všech státních orgánů, orgánů územní a zájmové samosprávy a na podpoře ze strany dalších subjektů zabývajících se migrací.

Zásada 3 – Týká se nelegální migrace, více viz. subkapitola 1.3.2..

Zásada 4 – Migrační politika státu neklade překážky legální migraci, a podporuje imigraci, která je pro stát a společnost v dlouhodobé perspektivě přínosná.

Zásada 5 – Realizace migrační politiky státu předpokládá široké zapojení nevládních a dalších organizací občanské společnosti.

Zásada 6 – Česká republika se spolupodílí na úsilí světového a evropského společenství na řešení migračních důsledků humanitárních krizí a na odstraňování příčin těchto jevů.

V souvislosti s legální migrací schválila vláda České republiky dne 10. července 2002 usnesením č. 720 také pilotní projekt **Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků**<sup>4</sup>.

V souvislosti s touto problematikou však nesmíme zapomenout ani na naše občany, kteří mají strach z přílivu cizinců především z důvodu zaplňování pracovních míst imigranty. Nutno však říci, že Česká republika legální migraci vítá. Tito cizinci totiž velmi často plní místa na trhu práce, o které čeští občané nemají zájem. Většinou jsou to práce na stavbách, pomocná nekvalifikovaná práce, práce ve směnném provozu nebo málo honorovaná povolání.

Je také nutno říci, že podle vědeckých studií prováděných Ministerstvem vnitra je Česká republika schopna pojmout až na jeden milion cizinců. V současnosti pobývá na našem území zhruba 392 100 cizinců s povoleným trvalým pobytem, s povoleným pobytem na vízum k pobytu nad 90 dnů a občané EU, což je přibližně 3,78 % naší populace.

Legální migrace je pro Českou republiku velkým přínosem. Zejména proto, že imigranti zaplňují volná pracovní místa, o která čeští pracovníci nemají zájem nebo nemají odpovídající kvalifikaci. Tito zahraniční pracovníci tak přispívají k rovnováze na trhu práce, tedy rovnováze mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

---

<sup>4</sup> Podrobněji se tímto projektem zabývám v samostatné kapitole 5 – Pilotní projekt „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“

### 1.3.2 Přístup České republiky k nelegální migraci

Je potřeba říci, že nelegální migrace může vyvolat ohrožení vnitřní stability společnosti a ohrozit bezpečnostní situaci. Souvisí s trestnou činností cizinců na našem území, organizovanou převaděčskou kriminalitou a obchodem s lidmi. Jako vážná bezpečnostní hrozba je vnímán také nárůst aktivit teroristických skupin.

Nelegální migrace se týká jak nelegálního vstupu osob přes státní hranice na území státu, tak nelegálního pobytu na tomto území.

Od vzniku České republiky bylo zjištěno více než 300 000 osob, které překročily hranice státu nelegálně, či se o to prokazatelně pokusily. Nejvyšší počet případů od vzniku samostatné České republiky byl zjištěn v roce 1998, kdy se jednalo o téměř 45 000 osob. Tento rok byl zlomem, od kterého docházelo k postupnému snižování počtu zjištěných nelegálních migrantů. V roce 2004 jich bylo už jen 11 000 a rok 2005 také zaznamenal pokles, což svědčí o skutečnosti, že ochraně státních hranic je věnována stále větší pozornost, především po vstupu ČR do schengenu na konci roku 2007. V této souvislosti nesmí být také opomíjena důležitost spolupráce s příslušnými orgány dalších zemí.

Při zjišťování případů nelegálního pobytu cizinců na území bylo od roku 1999 do roku 2004 zjištěno téměř 115 000 cizinců, kteří na území České republiky pobývali neoprávněně, popřípadě zde vykonávali činnost, ke které neměli povolení. Provádění kontrol ve vnitrozemí, které vykonává Služba cizinecké policie ČR, se věnuje větší pozornost a každoročně tak dochází k odhalování více případů. V roce 2004 bylo zjištěno více jak 16 000 cizinců, jež zde pobývaly nelegálně.

Jak již bylo zmíněno, vláda České republiky přijala Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců, které se nezabývají pouze podporou legální migrace, ale také minimalizací migrace nelegální. Zásada, která se tímto problémem zabývá, je:

Zásada 3 – Migrační politika státu je zaměřena na odstraňování všech forem nelegální migrace a jiných nelegálních aktivit a to jak opatřeními na poli mezinárodní spolupráce, tak i opatřeními národními.

Pro naplnění této zásady byl přijat **Akční plán boje proti nelegální migraci** usnesením vlády České republiky č. 108 ze dne 4. února 2004, který byl vypracován kromě jiného také v návaznosti na úkoly stanovené Národním akčním plánem České republiky v boji proti terorismu. Hlavním cílem je nalézt a uskutečnit opatření, která by omezovala nelegální

migraci na území České republiky a podnítila by cizince k tomu, aby do České republiky přijížděli legálně.

Nejen současným problémem je také nelegální zaměstnávání. I touto problematikou se vláda již dlouhodobě zabývá. Usnesením vlády České republiky ze dne 23. října 2000 č. 1044 byl zřízen meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců v ČR, jeho činnost má na starosti Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.

## 1.4 Evidence migrace

Demografická statistika zjišťuje rozsah, směr migrace, její důvody a strukturu migrantů. Data získává ze systematicky vedené evidence, kam patří seznamy cestovních a dopravních kanceláří, evidence udělených víz, vstupních povolení, povolení k pobytu, pracovní povolení, evidence trvalého pobytu obyvatelstva, nebo používá tzv. diferenční metodu, založenou na komparaci celkového a přirozeného přírůstku obyvatelstva. Evidenci cizinců na území ČR vede nejen cizinecká a pohraniční policie a Český statistický úřad, ale také úřad práce a zaměstnavatelé. Úřad práce vede evidenci občanů EU a cizinců, kteří nastoupili do zaměstnání. Zaměstnavatel je také povinen vést evidenci občanů EU a cizinců, kteří jsou u něj zaměstnáni.

## 1.5 Ukazatele migrace

Existuje řada ukazatelů, které se používají pro hodnocení rozsahu a významu migrace. Mezi ty základní patří:

### ➤ Hrubá migrace

→ týká se celkového počtu migrantů (úhrnu přistěhovalých a vystěhovalých), kteří do dané oblasti  $i$  (územní jednotky) přicházejí (hrubá imigrace  $I_i$ ) nebo z dané oblasti odcházejí (hrubá emigrace  $E_i$ )

→ **Obrat migrace oblasti (územní jednotky) =  $I_i + E_i$**

### ➤ Migrační přírůstek

→ je rozdíl mezi celkovým počtem přistěhovalých  $I_i$  a celkovým počtem vystěhovalých  $E_i$

→ **Migrační saldo =  $I_i - E_i$**

→ mohou nastat dvě varianty:

1. je-li *migrační saldo kladné*, jde o **čistou imigraci**,
2. je-li *migrační saldo záporné*, jde o **čistou emigraci**

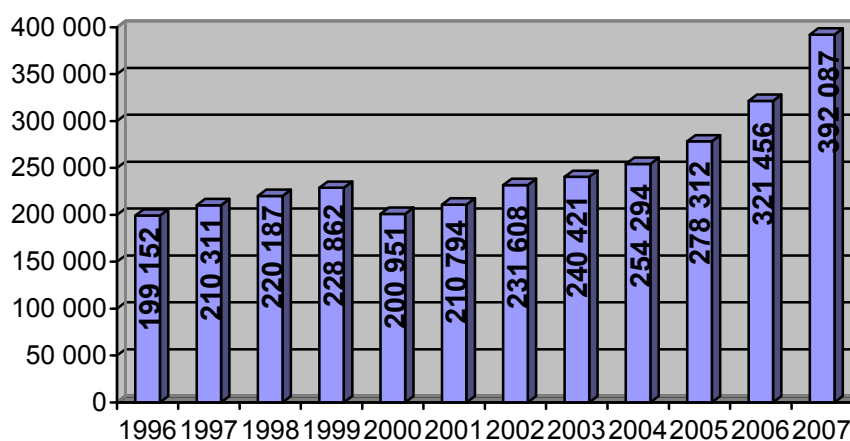
➤ **Index efektivnosti migrace** =  $(I_i - E_i) / (I_i + E_i)$

→ je poměrem migračního salda a obratu migrace

## 1.6 Celkový stav cizinců v ČR

Počet cizinců, kteří mají v ČR povolen trvalý či dlouhodobý pobyt, stále roste. Vývoj počtu cizinců, kterým byl v ČR pobyt povolen, reaguje na legislativní změny v oblasti povolování vstupu a pobytu cizinců na území ČR. V roce 2000 byl tento rostoucí trend na rok přerušen z důvodu aplikace nového zákona o pobytu cizinců. Došlo k dočasnému snížení počtu cizinců o 27 911 osob, což je snížení o 12,2 %. Stejně tak tomu bylo i po 1. 5. 2004, kdy se stala Česká republika členskou zemí EU a povolování pobytu se začalo rozdělovat na základě toho, zda se jedná o občana EU nebo o občana země mimo EU.

**Graf 1 - Cizinci s povoleným pobytem na území ČR v letech 1996 - 2007**



Zdroj: vlastní dle [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

Na základě nejnovějších údajů bylo k 31. prosinci 2007 v České republice evidováno 392 087 cizinců, což je nárůst oproti roku 2006 o 70 631 osob, tj. o 18 %. Celkový počet evidovaných migrantů tvoří tedy 3,8 % populace.

## 1.6.1 Ukazatele migrace pro ČR

V průběhu roku 2007 se do České republiky přistěhovalo 104 445 osob a ze země se vystěhovalo 20 500 osob.

Pro rok 2007 mají ukazatelé migrace tedy tyto hodnoty:

→ Obrat migrace oblasti (územní jednotky) =  $I_i + E_i = 104\,445 + 20\,500 = 124\,945$

→ Migrační saldo =  $I_i - E_i = 104\,445 - 20\,500 = 83\,945$

→ Index efektivnosti migrace =  $(I_i - E_i) / (I_i + E_i) = 83\,945 / 124\,945 = 0,6719$

V roce 2007 zaznamenal Český statistický úřad obrat migrace 124 945 osob. Úhrn příchozích osob převyšoval nad počtem odcházejících. Čistá imigraci tedy činí 83 945 osob. Z výše uvedených skutečnosti vyplývá index efektivnosti migrace 0,6719.

## 1.7 Shrnutí

Problematika migrace má zásadní dopady na nejrůznější oblasti společenského, hospodářského a politického života státu. Česká republika má o imigraci na území státu stále větší zájem zejména proto, že migranti pozitivně ovlivňují jak demografickou strukturu obyvatelstva ČR, tak podíl ekonomicky aktivních osob. Migrace může mít však také negativní dopady na stát, např. nelegální migrace, bezpečnostní rizika, terorismus. Zvýšený zájem migrantů o ČR souvisí zejména se vstupem ČR do Evropské unie (roku 2004) a do schengenského prostoru (roku 2007).

Zásadními zákony, které se migrační politikou zabývají, jsou **zákon o pobytu cizinců na území České republiky**, **zákon o azylu** a **zákon o zaměstnanosti**. Vláda ČR přijala **Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců** a pověřila Ministerstvo vnitra, konkrétně Odbor azylové a migrační politiky, aby se problematikou migrace zabývalo.

Podle údajů Českého statistického úřadu počet cizinců, kteří mají v České republice povolen trvalý či dlouhodobý pobyt, stále roste. V roce 2007 stoupl počet cizinců na území tohoto státu oproti roku předchozímu až o 18 %. Celkový počet cizinců (392 087) zaujímá 3,8 % české populace.

Tato bakalářská práce se však zaměřuje zejména na postavení cizinců na trhu práce v České republice. Je tedy potřeba trh práce a politiku zaměstnanosti blíže charakterizovat v následující kapitole.

## 2 TRH PRÁCE V ČR A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

### 2.1 Charakteristika trhu práce

Trh práce má určité znaky, které jsou podobné trhu statků a služeb. Práce však nemá stejnou povahu jako jiná zboží, je vykonávána lidmi, s nimiž je neoddělitelně spjata. Lidé se odlišují od ostatních výrobních faktorů tím, že jsou nadáni vůlí a myšlením a mají svá práva.

*„Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce (tzn. kde lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání).“<sup>5</sup>*

Faktorem ovlivňujícím nabídku a poptávku na trhu práce je cena práce - mzda. Jednou z konkrétních forem trhu práce jsou úřadovny práce, další rozšířenou formou trhu práce může být například inzerce, prostřednictvím které jsou pracovní místa nabízena, či vyhledávána.

#### 2.1.1 Práce jako jeden z výrobních faktorů

Vedle půdy a kapitálu můžeme i na práci pohlížet jako na výrobní faktor, který je předmětem koupě a prodeje. Trh práce je místo, kde se zaměstnavatelé a zaměstnanci scházejí a dohadují se na mzdě, náplni pracovní činnosti, pracovní době atd. Prostřednictvím trhu práce jsou lidé rozmisťováni do různých zaměstnání, firem, odvětví a regionů za různé mzdy.

Existují tři základní faktory, které vytváří trh práce: nabídka práce, poptávka po práci a cena práce – mzda.

#### Nabídka práce

*„Nabídkou práce se myslí počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách a v jiných podnicích, ve vládě nebo neziskových institucích.“<sup>6</sup>*

---

<sup>5</sup> JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-635-9, str.7

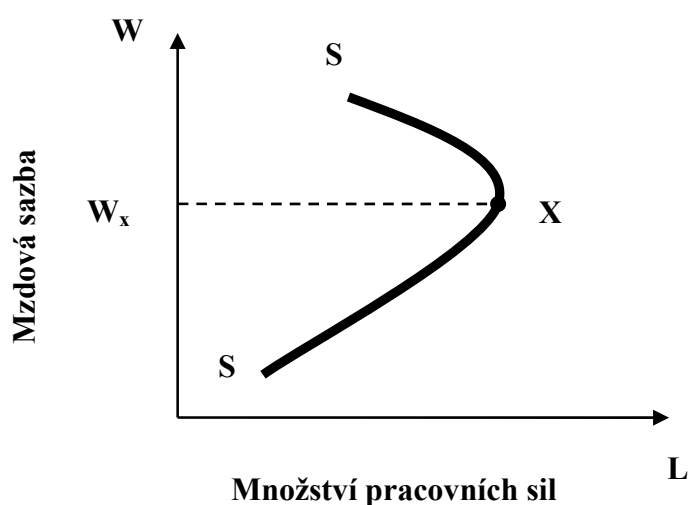
<sup>6</sup> JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-635-9, str.8

Především je tím však míněna „ochota a schopnost pracovat po určitou dobu při alternativních mzdových sazbách v daném časovém období.“<sup>7</sup>

„Nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, jež nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce.“<sup>8</sup>

S růstem mzdové sazby se mění volba mezi užitekem, který plyne spotřebiteli z výrobků a služeb, a užitekem z volného času.

## Graf 2 - Křivka nabídky práce



**Zdroj:** JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-635-9, str.8

Výše uvedená křivka vyjadřuje vztah mezi mzdovou sazbou  $W$  a počtem hodin, které nabízí pracovník. S růstem mzdové sazby (do bodu  $X$ ) nabízí spotřebitel více práce. Při vyšší mzdové sazbě (nad bod  $X$ ) pak dochází k omezení počtu odpracovaných hodin, tedy k omezení nabídky práce. V tomto stádiu tedy klesá množství domácích pracovních sil a nahrazují se zahraničními pracovníky.

Při mzdové sazbě  $W_x$  vzniká na nabídkové křivce bod  $X$ , který představuje hranici mezi substitučním a důchodovým efektem. Při nižší mzdové sazbě převládá tzv. substituční efekt, který způsobuje, že při zvýšení mzdové úrovně se zájem o práci zvyšuje, tedy nabídka práce

<sup>7</sup> BUCHTA, Miroslav. *Mikroekonomie I*. 2.vydání. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2005. ISBN 80-7194-795-4, str.107

<sup>8</sup> JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-635-9, str.8

roste. Při vyšší mzdové sazbě převládá tzv. důchodový efekt, který naopak způsobuje, že při vyšších mzdách si můžeme dovolit více volného času, nabídka práce tedy klesá.

Hlavními determinantami nabídky práce jsou tedy:

- reálné mzdy,
- jmění (majetek),
- mimopracovní příjmy,
- demografický vývoj,
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- úroková míra,
- společenská tradice.

### **Poptávka po práci**

*„Poptávka po práci je „odvozenou poptávkou“, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí, a která závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje.“<sup>9</sup>*

*„Poptávka po práci je množství práce, které je zaměstnavatel ochoten a schopen najmout při různých mzdových sazbách v daném časovém období.“<sup>10</sup>*

Každá firma se při nákupu práce orientuje podle nákladů, jež se nemusí vynaložit a podle výnosů, jež jim tento nákup přinese. Firma, která se nachází v rovnováze a přitom maximalizuje své zisky zaměstnává pracovníky až do doby, kdy příjem z mezního produktu práce je roven mezním nákladům na práci. Mezní produkt práce je vlastně dodatečný výstup, který je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky práce, všechny ostatní vstupy jsou konstantní. Podle zákona klesajících výnosů (klesajícího mezního produktu) s každou další jednotkou vstupu práce klesá množství výstupu, tj. její mezní produkt klesá. Příjem z mezního produktu práce je dodatečný příjem, který se získává zaměstnáním dodatečné jednotky práce, všechny ostatní vstupy zůstávají konstantní. Je vyjádřen jako mezní produkt práce vynásobený mezním příjmem získaným prodejem dodatečné jednotky výstupu – má klesající tendenci. Mezní náklady na práci představuje částka, o kterou vzrostou celkové náklady dané

---

<sup>9</sup> JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-635-9, str.9

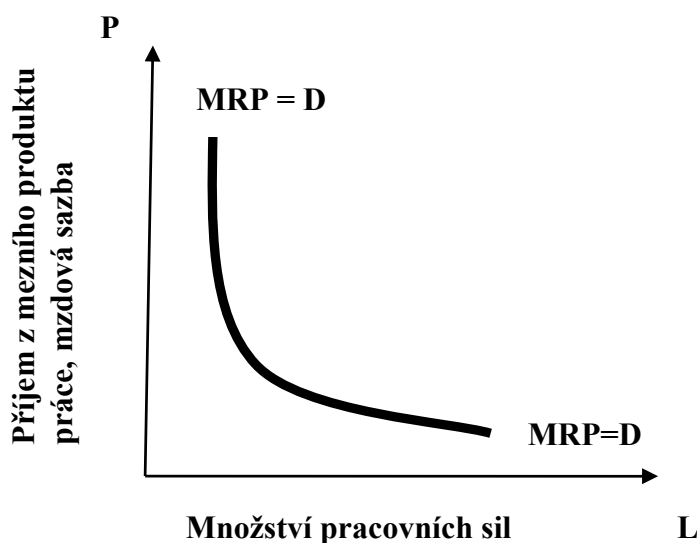
<sup>10</sup> BUCHTA, Miroslav. *Mikroekonomie I*. 2.vydání. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2005. ISBN 80-7194-795-4, str.109



firmy, aby tato firma získala dodatečnou jednotku práce. Tyto mezní náklady jsou cenou práce, tedy mzdovou sazbou.

Než se příjem z mezního produktu práce vyrovná mzdové sazbě, bude firma zvyšovat či snižovat poptávku po práci. Z čehož můžeme vyvodit, že poptávka po práci je závislá na výši mzdové sazby a je určena příjmem z mezního produktu práce. Pak může být křivka poptávky po práci ztotožněna s křivkou příjmu z mezního produktu.

**Graf 3 - Křivka poptávky po práci**



**Zdroj:** JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-635-9, str.10

Hlavními determinantami poptávky po práci jsou tedy:

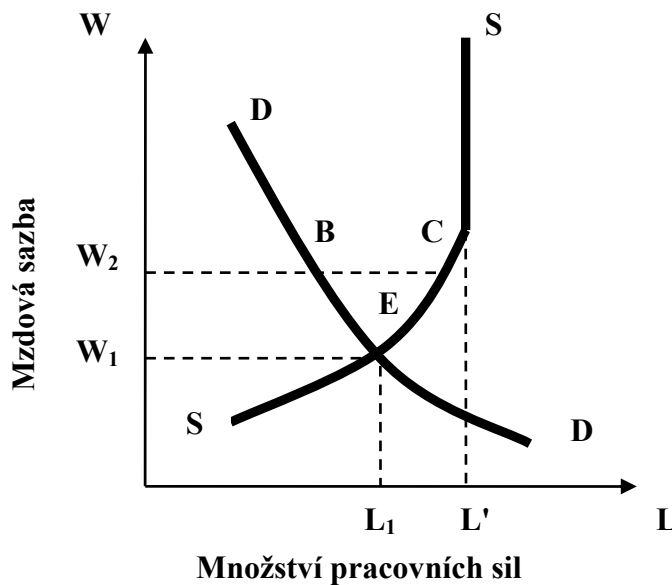
- cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou,
- poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce,
- produktivita práce (tj. celkový výstup dělený pracovními vstupy), která závisí na:
  - a) kvalitě vstupů práce,
  - b) množství a kvalitě kooperujících výrobních faktorů,
  - c) úrovni a užitím technických a technologických znalostí.
- ceny ostatních vstupů (kapitálu, půdy),
- očekávané budoucí tržby,

- disponibilní přebytečná pracovní síla.

## Rovnováha na trhu práce

Při určitém množství práce a při určité mzdové sazbě vzniká na trhu práce rovnováha. Rovnovážná mzda je mzdová sazba, při které se rovná množství práce nabízené v daném časovém období a množství práce poptávané.

**Graf 4 - Rovnováha na trhu práce**



**Zdroj:** JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-635-9, str.10

Poptávka po práci je zobrazena křivkou D. Se snižující se mzdou může podnikatel zaměstnat více pracovníků, proto je poptávková křivka D klesající. Nabídka práce je zobrazena křivkou S. Se zvyšující se mzdou stoupá nabídka pracovních sil až do bodu L', tzv. bodu plné zaměstnanosti. Průsečíkem těchto dvou křivek (D,S) je bod E, který představuje rovnováhu na trhu práce při mzdové sazbě  $W_1$  a množství pracovních sil  $L_1$ . Rovnovážná mzda  $W_1$  je hranicí, pod níž nebudou mzdy klesat.

Jestliže podnikatel, například na nátlak odborů, zvýší mzdy nad úroveň  $W_1$ , tedy na  $W_2$ , vytvoří se v grafu tři segmenty. První segment  $W_2$  B vyjadřuje množství zaměstnaných pracovních sil. Jestliže jsou mzdy takto vysoké, podnikatel sníží počet pracovních sil. Segment BC znázorňuje nedobrovolnou nezaměstnanost. Nedobrovolně nezaměstnaní jsou tedy ti pracovníci, kteří chtějí pracovat při stávající mzdě, ale nemohou najít zaměstnání. Třetí

segment CL' pak představuje dobrovolnou nezaměstnanost, což jsou lidé, kteří při dané mzdě dávají přednost volnému času před prací. Z dané situace vyplývá, že zásah odborů sice přinesl zvýšení mezd, ale zároveň prohloubení nezaměstnanosti. V případě, že je přebytek pracovníků, stanoví si firmy přísnější požadavky na kvalifikaci, zvýší pracovní zatížení a najmou pracovníky s nejvyšší kvalifikací a s největšími zkušenostmi.

Z výše uvedeného grafu také vyplývá, že nad bodem C je už počet pracovních sil omezen, což vidíme ze zakřivení poptávky. Ta znázorňuje, že při vyšší mzdové sazbě, nad bod C zůstává množství pracovních sil v bodě L'. Z toho budeme později vycházet při vstupu zahraničních pracovníků.

Kdyby byla mzda nižší než rovnovážná mzdová sazba  $W_1$ , vznikl by tak nedostatek vykonané práce, kdy firmy nemohou nalézt dostatek pracovníků, aby zaplnili volná pracovní místa. Tento nedostatek pracovních sil by trval tak dlouho, dokud by se mzdová sazba nevrátila na rovnovážnou úroveň, tedy na úroveň  $W_1$ .

## 2.2 Trh práce v České republice

Jelikož se má bakalářská práce věnuje především zaměstnávání cizinců na našem území, je nutno zabývat se také strukturou volných míst a počtem evidovaných uchazečů, tedy nabídkou a poptávkou na našem trhu práce.

Mnoho českých občanů nesouhlasí s podporou České republiky v zaměstnávání cizinců, ať už jsou jimi občané EU nebo třetích zemí. Argumentují tím, že jim cizinci berou práci. Toto konstatování je však zcela nesmyslné. Migranti ovlivňují pracovní poptávku a nabídku v České republice naopak tím, že vytvářejí nová pracovní místa, ať už jde o obsazení pracovních míst, o které čeští občané nemají zájem, nebo o činnosti vyplývající z většího počtu obyvatel. Je důležité také zmínit skutečnost, že naše právní předpisy většinou upřednostňují na trhu práce domácí pracovní sílu a až poté, co pracovní místo nemůže být obsazeno občanem země, nabízí se cizím státním příslušníkům, kteří o ně mají zájem. Tímto opatřením by se pak mělo zamezit obavám, že cizinci „přebírají“ volná pracovní místa domácímu obyvatelstvu.

Nezaměstnanost v naší zemi je poměrně vysoká, přesto v některých zaměstnaneckých sektorech roste počet volných míst, která nelze obsadit domácími. Proč? Domácí jednoduše nemají zájem o nepříliš atraktivní pracovní místa, kde je nabízená nízká mzda blízkí

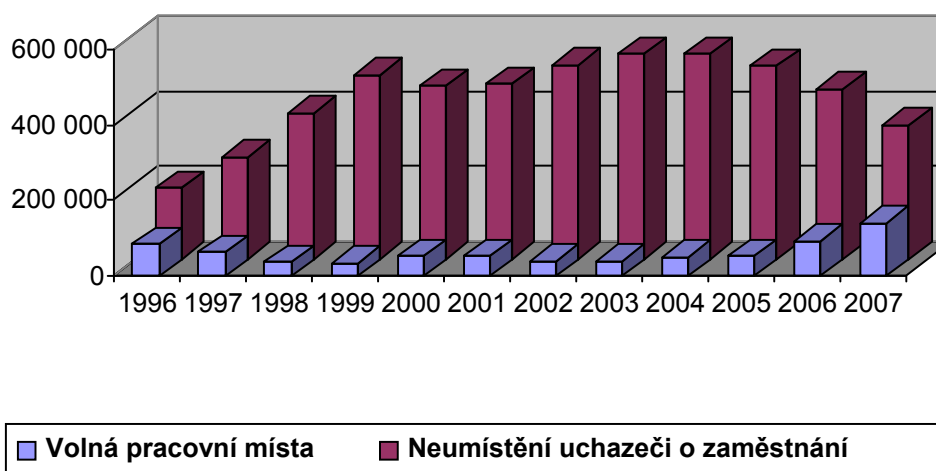
se podpoře v nezaměstnanosti, museli by dojíždět za prací, popřípadě bydlet mimo svůj domov. Jiným důvodem může být však také sociální status práce.

Na následujících grafech a v tabulkách můžeme tedy vidět jak nabídka a poptávka na trhu práce v ČR vypadá.

### 2.2.1 Nabídka a poptávka na trhu práce v ČR

Na následujícím grafu můžeme vidět poměr počtu nezaměstnaných a počtu volných pracovních míst od roku 1996. Tímto grafem bych ráda upozornila na viditelný rozdíl mezi počtem neumístěných uchazečů a volnými pracovními místy. Je mnoho důvodů, které mohou tuto „prohlubeň“ vysvětlit. Neobsazení všech volných míst může být způsobeno např. nekvalifikovaností uchazečů nebo také jejich nezájmem. Důvodů může být ale jistě mnohem více.

**Graf 5 - Neumístění uchazeči o zaměstnání a volná místa v období 1996 - 2007**



**Zdroj:** vlastní dle [www.czso.cz](http://www.czso.cz) a Ministerstvo práce a sociálních věcí

V dlouhodobém pohledu absolutní počty nezaměstnaných prudce rostly až do roku 2000. Po dvou letech poklesu se tento růst obnovil a dosáhl své nejvyšší hodnoty 542 420 v roce 2003, kdy byl také zjištěn nejnižší počet volných pracovních míst, a to 40 188. Na grafu dále vidíme, že od roku 2003 počet nezaměstnaných markantně klesá a počet volných míst naopak roste. Znamená to, že nerovnováha mezi vyšší nabídkou a nižší poptávkou na trhu práce se zmenšuje. Toto zmenšení můžeme sledovat v následující tabulce, která nám podá přesné číselné informace za poslední 3 roky.

**Tabulka 1 - Neumístění uchazeči a volná pracovní místa v letech 2005 - 2007**

Rok	Neumístění uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Míra registrované nezaměstnanosti (%)
2005	510 416	52 164	8,88
2006	448 545	93 425	7,67
2007	354 878	141 066	5,98

Zdroj: vlastní dle www.czso.cz a Ministerstvo práce a sociálních věcí

Z tabulky č. 1 je patrné, že k 31. prosinci 2007 poklesl počet uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce ze 448 545 osob na 354 878 osob, tedy o 93 667 neumístěných uchazečů. Míra nezaměstnanosti za rok 2007 dosáhla 5,98 % a proti roku 2006 byla nižší o 1,69 %. Počet volných pracovních míst hlášených na úřadech práce se podstatně zvýšil, k 31. prosinci 2007 vzrostl z 93 425 míst na konci roku 2006 na 141 066.

### 2.2.1.1 Struktura volných pracovních míst dle dosažené klasifikace

V tabulce č. 2 je znázorněn poměr v nabídce volných míst podle jednotlivých typů vzdělání, tedy podle požadavků na vzdělání ze strany zaměstnavatele, od roku 2005 do roku 2007. Z tabulky je zřejmé, že nejvíce volných pracovních míst v každém roce bylo pro vyučené, dále pak pro uchazeče se základním vzděláním a pro uchazeče s úplným středoškolským odborným vzděláním s maturitou.

**Tabulka 2 - Počet volných pracovních míst podle vzdělání (stav k 31. 12.)**

Nejvyšší dosažené vzdělání	2005	2006	2007
Bez vzdělání + neúplné základní vzdělání	915	1 539	5 105
Základní	17 077	28 980	56 849
Vyučení	22 892	43 258	55 119
Střední bez maturity	669	1 852	2 730
Vyučení s maturitou	1 166	2 018	2 621
Úplné střední všeobecné s maturitou	720	1 086	1 458
Úplné střední odborné s maturitou	5 663	10 085	11 613
Vyšší odborné	146	339	490
Vysokoškolské	2 904	4 257	4 897
<b>Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem</b>	<b>52 164</b>	<b>93 425</b>	<b>141 066</b>

Zdroj: vlastní dle www.czso.cz a Ministerstvo práce a sociálních věcí

K 31. prosinci 2007 byla nejvyšší nabídka volných pracovních míst pro vyučené (39,1 %), pro uchazeče se základním vzděláním a bez vzdělání (43,9 %) a pro středoškoláky včetně vyučených s maturitou (13,1 %).

Je tedy zřejmé, že na pracovní místa vyžadující vyšší kvalifikaci má Česká republika nedostatek pracovníků. Poměr volných pracovních míst a neumístěných uchazečů však závisí nejen na kvalifikaci daných pracovníků, ale také na území, ve kterém žijí, o čemž se můžeme přesvědčit v následující subkapitole.

### 2.2.1.2 Struktura volných pracovních míst dle krajů

K 31. prosinci 2007 bylo v hlavním městě Praha k dispozici 28 746 volných pracovních míst, což bylo nejvíce ze všech 14 krajů. Druhým krajem s největším počtem volných míst byl Středočeský kraj s 19 691 pracovními místy a třetí Plzeňský kraj se 14 443 volnými místy. Naopak nejmenší počet volných pracovních míst byl evidován v Karlovarském a Libereckém kraji, méně než 5000 volných pracovních míst.

Na jedno volné pracovní místo připadalo na konci roku v průměru 2,5 uchazeče. Nad tento průměr se dostalo 9 krajů, z toho nejvíce uchazečů na 1 volné pracovní místo bylo v Ústeckém (7,7), Moravskoslezském (6,2) a Olomouckém kraji (4,5). Nejnižší počet uchazečů na 1 volné místo bylo v Hl. městě Praha (0,6) a v Plzeňském kraji (1,0).

**Tabulka 3 - Počet volných pracovních míst dle krajů (stav k 31. 12.)**

Kraj	Volná pracovní místa			Uchazeči o 1 volné místo		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Hl. m. Praha	11 119	16 192	28 746	2,2	1,3	0,6
Středočeský kraj	7 064	12 478	19 691	5,8	2,8	1,5
Jihočeský kraj	2 636	5 222	6 983	9,0	3,9	2,4
Plzeňský kraj	3 940	7 214	14 443	5,2	2,5	1,0
Karlovarský kraj	1 206	2 354	3 167	14,9	6,9	4,1
Ústecký kraj	2 710	5 003	6 462	26,0	12,7	7,7
Liberecký kraj	2 425	3 648	4 612	7,8	4,7	3,2
Královéhradecký kraj	2 731	4 413	5 329	8,1	4,4	2,7
Pardubický kraj	2 364	7 296	9 541	9,6	2,7	1,6
Vysočina	1 913	4 071	5 764	11,9	4,9	2,8
Jihomoravský kraj	5 834	7 990	13 725	10,9	6,9	3,2
Olomoucký kraj	2 849	4 537	5 224	12,7	6,9	4,5
Zlínský kraj	2 067	5 111	6 683	14,3	5,0	3,0
Moravskoslezský kraj	3 306	7 896	10 696	29,2	10,8	6,2
<b>Česká republika</b>	<b>52 164</b>	<b>93 425</b>	<b>141 066</b>	<b>9,8</b>	<b>4,8</b>	<b>2,5</b>

Zdroj: vlastní dle [www.czso.cz](http://www.czso.cz) a Ministerstvo práce a sociálních věcí

Porovnáme-li kraje podle počtu volných míst a počtu uchazečů na 1 volné místo na konci roku 2007, vidíme, že z hlediska počtu volných pracovních míst je na tom nejhůře Karlovarský kraj (3 167) a nejlépe Hl. město Praha (28 746). Z hlediska počtu uchazečů na 1 volné místo je na tom nejhůře Ústecký kraj, kde na 1 volné místo připadá 7,7 uchazeče,

což dokazuje, že je v tomto kraji velmi málo pracovních příležitostí. Nejlépe je na tom však opět Hl. město Praha, kde na 1 volné místo připadá 0,6 uchazeče.

## 2.3 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti lze definovat jako „činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“<sup>11</sup>

Je však nutno říci, že vláda do trhu práce přímo nezasahuje, ale vytváří podmínky pro jeho lepší fungování a že politika zaměstnanosti může vývoj na trhu práce pouze podpořit či doladit, ale nemůže ho zásadním způsobem změnit. Státní politika zaměstnanosti má za cíl vytvářet optimální podmínky a předpoklady pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Jedním ze základních práv občana v demokratické společnosti je právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk. Naproti tomu, před rokem 1989 toto neplatilo. Zákonem nebylo dáno právo, ale povinnost být zaměstnán. Na trhu práce byly občané na základě politického smýšlení, strannosti, náboženství a dalších důvodů zvýhodňováni či naopak.

Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb se zaměstnáním souvisejících.

Stát zastoupený Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) a úřady práce ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- pasivní politiky zaměstnanosti, stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným,
- aktivní politiky zaměstnanosti, tzn. podpora zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podpora zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikace,

---

<sup>11</sup> NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2002. ISBN 80-245-0350-6, str.69

- hospodářsko-politickými opatřeními, které nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (podpora malého a středního podnikání, atd.).

Existují základní právní normy, které stanovují postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Směrodatným v této oblasti je stávající zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jež nabyl účinnosti dnem 1.10.2004 a nahradil zákon č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon ČNR č. 9/1991, o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti. V souladu s právem Evropských společenství upravuje **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Podle stávajícího zákona zahrnuje státní politika zaměstnanosti v České republice především:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením



a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,

- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Hospodářská politika je souhrn ekonomických opatření zaměřených buď plošně, na celou ekonomiku nebo do jejích různých částí. Pro hospodářskou politiku státu v oblasti zaměstnanosti můžeme rozlišovat velkou a malou politiku zaměstnanosti. Velká politika zaměstnanosti, která se svými opatřeními zaměřuje na odstranění příčin vzniku nadměrné nezaměstnanosti, působí spíše plošně. Nejedná se tedy pouze o nezaměstnanost, ale i o další problémy, které souvisejí především s ekonomickým růstem, platební bilancí a inflací. Naproti tomu malá politika zaměstnanosti, řešící důsledky existující nerovnováhy na trhu práce, je zaměřena spíše na regionální aspekty nezaměstnanosti. Pro tyto účely byly zřízeny státní územní orgány – úřady práce. Úřady práce převzaly základní úkoly související se zprostředkováním zaměstnání a výplaty podpory v nezaměstnanosti.

Je potřeba zmínit, že toto rozdělení zaměstnanosti je pouze orientačním rozlišením přijímaných opatření, která se v praxi překrývají.

### **2.3.1 Institucionální zabezpečení veřejných služeb zaměstnanosti**

Po obnovení činnosti MPSV ČR v roce 1990 byly zahájeny práce na vybudování českého systému služeb zaměstnanosti. Na základě návrhu Zákona o zřízení úřadů práce, který připravilo MPSV, bylo přijato Zákonné opatření předsednictva České národní rady ze dne 20.7.1990 č.306, o zřízení úřadů práce. V následujícím roce byl zmíněný zákon zrušen a místo něj převzal úřady práce zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti a po jeho zrušení pak zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Dne 1.8.1990 byla ustanovena Správa služeb zaměstnanosti jako součást MPSV, jež byla pověřena vybudováním sítě úřadů práce a jejich řízením.

Legislativní proces založení Správy služeb zaměstnanosti byl dovršen přijetím Zákona Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky č.1 ze dne 4.12. 1990 Sb.,

o zaměstnanosti a Zákona České národní rady č.9 ze dne 19.12. 1990 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají **Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV) a úřady práce (ÚP)**. Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou. Nadřízeným orgánem úřadů práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

## **Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky<sup>12</sup>**

MPSV má za úkol:

- řídit a kontrolovat výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,
- zpracovávat celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti,
- soustavně sledovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce,
- zabezpečovat tvorbu národní soustavy povolání v souladu s vývojem trhu práce,
- řídit úřady práce,
- spravovat a poskytovat prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, rozhodovat o jejich použití, zajišťovat národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečovat projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti a koordinovat činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti,
- zabezpečovat rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropským společenstvím,
- spolupracovat s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,
- zřizovat státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením,

---

<sup>12</sup> Upraveno z: zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- vést pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí,
- udělovat a odnímat povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vést evidenci agentur práce a kontrolovat jejich činnost,
- vykonávat kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti, včetně ukládání pokut.

## Úřady práce<sup>13</sup>

Úřady práce jsou správní úřady. Jejich sídla a správní obvody se shodují se sídly a územními obvody okresů. Celkem je úřadů práce v České republice 77 – Hl. město Praha (1), Jihočeský kraj (7), Jihomoravský kraj (7), Karlovarský kraj (3), Královéhradecký kraj (5), Liberecký kraj (4), Moravskoslezský kraj (6), Olomoucký kraj (5), Pardubický kraj (4), Plzeňský kraj (7), Středočeský kraj (12), Ústecký kraj (7), Vysočina (5) a Zlínský kraj (4).

Ředitele jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí.

### Úřad práce:

- zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství,

<sup>13</sup> Upraveno z: zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti,
- poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti,
- ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a zabezpečuje jejich uplatňování, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- vede pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem,
- potvrzuje občanovi Evropské unie pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
- vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti, včetně ukládání pokut,
- posuzuje a rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou,
- posuzuje pro účely poskytnutí dávek nebo mimořádných výhod podle zvláštních právních předpisů
  - dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte,
  - zda si fyzická osoba může zvýšit vzhledem ke svému zdravotnímu stavu životní úroveň vlastní prací,
  - zda jde o fyzickou osobu těžce zdravotně postiženou a druh a stupeň tohoto postižení pro účely mimořádných výhod, příspěvku na úpravu bytu, úhradu bezbariérového bytu nebo garáže, koupi, celkovou opravu a úpravu motorového vozidla a příspěvku na individuální dopravu,
  - zda jde pro účely dávek státní sociální podpory o fyzickou osobu dlouhodobě těžce zdravotně postiženou, dlouhodobě zdravotně postiženou nebo o dítě dlouhodobě nemocné,

- stupeň závislosti fyzické osoby pro účely příspěvku na péči,
- a další povinnosti.

Úřady práce pro územní obvod kromě výše uvedeného dále zabezpečují:

- zpracování koncepce a strategie zaměstnanosti a zpracování statistik, rozborů a výhledů,
- koordinaci činnosti úřadů práce při provádění aktivní politiky zaměstnanosti,
- činnost Evropských služeb zaměstnanosti,
- spolupráci při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů,
- zřizování školících a rekvalifikačních středisek, a pro osoby se zdravotním postižením pracovně rehabilitačních středisek,
- spolupráci v otázkách zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky, příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů,
- zpracování podkladů pro udělování investičních pobídek.

**Služby nabízené úřady práce pro občany a zaměstnavatele**

Služby poskytované občanům a zaměstnavatelům úřady práce jsou bezplatné.

Mezi tyto služby patří:

- pomoc úřadů práce občanům při volbě povolání,
- pomoc úřadů práce občanům při výběru školy,
- informace o volných pracovních místech,
- zprostředkovatelská činnost, při níž úřad práce porovnává předpoklady a schopnosti uchazeče o zaměstnání s požadavky zaměstnavatele a poté vhodné uchazeče vysílá k zaměstnavateli.

## **Státní úřad inspekce práce**

Státní úřad inspekce práce se také zabývá politikou zaměstnanosti, je však zaměřen pouze na již zaměstnané osoby.

### **Institut trhu práce (ITP) – podpůrný systém služeb zaměstnanosti<sup>14</sup>**

Institut trhu práce je systémový projekt, který spustilo Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s Hospodářskou komorou ČR a Národním vzdělávacím fondem 1.července 2006 v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Projekt se realizuje v pěti pilotních krajích – Ústeckém, Moravskoslezském, Pardubickém, Zlínském a kraji Vysočina.

Cílem ITP je modernizace veřejných služeb zaměstnanosti a zvýšení jejich kvality i dostupnosti pro jednotlivé skupiny klientů. Výše uvedená modernizace zahrnuje zvýšení kapacity těchto služeb zapojením dalších spolupracujících organizací, výrazné rozšíření spolupráce služeb zaměstnanosti se zaměstnavatelskými subjekty, vybudování uceleného informačního systému přístupného všem subjektům podílejícím se na službách zaměstnanosti a vypracování metodik a postupů, které jsou pro fungování modernizovaného systému veřejných služeb zaměstnanosti nezbytné.

Projekt bude ukončen 31.srpna 2008.

MPSV předpokládá, že po vyhodnocení výsledků tohoto projektu v pilotních krajích, zavede systém i v ostatních krajích ČR, a to v průběhu následného programovacího období 2007 – 2013.

Jeho realizace by měla přispět ke snižování a prevenci nezaměstnanosti, ke zlepšení spolupráce úřadů práce, zaměstnavatelů, vzdělávacích zařízení a dalších subjektů na místní a regionální úrovni.

Tento projekt je kryt z převážné části z prostředků Evropského sociálního fondu, zbývající část z rozpočtu resortu práce a sociálních věcí.

## **2.4 Shrnutí**

Státní politika zaměstnanosti v ČR má za cíl vytvářet optimální podmínky a předpoklady pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti a ochranu

---

<sup>14</sup> Zdroj: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) - stránky Ministerstva práce a sociálních věcí.

proti nezaměstnanosti. Směrodatným zákonem v oblasti zaměstnanosti je Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, kde MPSV je nadřízeným orgánem ÚP. Některé jejich činnosti a úkoly jsou podobné, MPSV je však vykonává na celostátní úrovni, zatímco úřady práce je provádí jen ve svém obvodu. ÚP jsou v přímém kontaktu s občany, pomáhají jim při volbě povolání, při výběru škol a poskytují jim informace o volných pracovních místech. Oblastí zaměstnanosti se dále zabývá Státní úřad inspekce práce, pouze již zaměstnanými osobami. MPSV vytvořilo projekt nazvaný Institut trhu práce. Cílem projektu je zmodernizovat a zkvalitnit veřejné služby zaměstnanosti. Má přispět ke snižování a prevenci nezaměstnanosti, ke zlepšení spolupráce úřadů práce, zaměstnavatelů, vzdělávacích a dalších subjektů.

Podíváme-li se na současný stav na trhu práce, zjistíme, že nerovnováha na trhu práce se v České republice každým rokem zmenšuje. Poměr počtu nezaměstnaných osob klesá a naopak počet volných pracovních míst roste. V roce 2007 dosáhla míra nezaměstnanosti 5,98 % oproti roku 2006, kdy byla její výše 7,67 %. Ale i přes vysoký počet volných pracovních míst je nezaměstnanost značně vysoká. Je to zdůvodněno zejména tím, že domácí nemají zájem o neatraktivní místa, která nabízí nízkou mzdu nebo je za práci nutné dojíždět, popřípadě bydlet mimo svůj domov.

Nejvíce pracovních míst členěných z hlediska dosaženého vzdělání je pro uchazeče vyučené, se základním vzděláním, či středoškolským vzděláním, zatímco volných pracovních míst vyžadujících vyšší kvalifikaci je v ČR nedostatek. Na základě členění volných pracovních míst dle krajů je zřejmé, že nejlépe je na tom Hl. město Praha, která má sice nejvíce volných pracovních míst, avšak pouze 0,6 uchazeče na 1 volné místo. V počtu uchazečů na 1 volné místo je na tom nejhůře Ústecký kraj, kde na 1 volné pracovní místo připadá 7,7 uchazečů.

Z těchto údajů vyplývá, že je málo českých pracovníků ochotno za určitých podmínek pracovat a zaplnit tak volná pracovní místa. Česká republika tedy zvolila jako jedno z řešení tohoto problému přijímání zahraniční pracovní síly.

Na území ČR je mnoho občanů, kteří se většího přílivu zahraničních pracovníků na český trh práce obávají. Jsou přesvědčeni o tom, že jim cizinci berou práci. Tento názor lze však velmi jednoduše vyvrátit a naopak potvrdit, že jsou cizinci na našem trhu velmi potřební.

Migranti sice ovlivňují pracovní poptávku a nabídku, avšak vytvářením nových pracovních míst a obsazením takových míst, o která tuzemští pracovníci nestojí nebo na tuto práci nemají dostatečnou kvalifikaci. V případě, že volná pracovní místa nejsou obsazena domácí pracovní silou, jsou následně nabízena cizím státním příslušníkům, kteří o ně mají zájem.

Problematika cizinců na trhu práce je podrobněji vysvětlena v následující kapitole.



# 3 POZICE CIZINCŮ NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

## 3.1 Základní pojmy

V této části se věnuji vymezení základních pojmů, které s problematikou pozice cizinců na trhu práce souvisí.

### 3.1.1 Právní předpisy týkající se zaměstnávání cizinců

Podmínky zaměstnávání cizích státních příslušníků v České republice jsou stanoveny **zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), podle něhož mohou být cizinci zaměstnáni na území ČR, pokud jim bylo uděleno povolení k zaměstnání a povolení o pobytu.

Vstupem a pobytem cizinců na území České republiky se zabývá **zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů** (dále jen „pobytový zákon“).

Dalšími právními předpisy, které se zahraniční zaměstnanosti týkají jsou:

- **Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu** a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o azylu“);
- Zákon č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“);
- Zákon 97/1963 Sb., **o mezinárodním právu soukromém a procesním**, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 500/2004 Sb., **o správním řízení (správní řád)**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“);
- Zákon č. 634/2004 Sb., **o správních poplatcích**, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 337/1992 Sb., **o správě daní a poplatků**, ve znění pozdějších předpisů;
- Vyhláška č. 192/1993 Sb., **o kolkových známkách**, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 589/1992 Sb., **o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů;

- Zákon č. 550/1991 Sb., **o všeobecném zdravotním pojištění**, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon ČNR č. 592/1992 Sb., **o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění**, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 118/2000 Sb., **o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele** a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968, **o svobodě pohybu pracovníků Společenství**;
- Nařízení Rady (EHS) č. 311/76 ze dne 9. února 1976, **o sestavování statistik o zahraničních pracovnících**;
- Zákon č. 221/2003 Sb., **o dočasné ochraně cizinců**;
- Usnesení č. 55 ze dne 13. ledna 2003, **Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců**;
- Usnesení č.720 ze dne 10. července 2002, pilotní projekt **Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků**.

### 3.1.2 Zaměstnávání

Zaměstnávání je chápáno jako forma závislého vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec provádí činnost na základě pokynů zaměstnavatele v určité době a na místě, které mu k tomu zaměstnavatel určí. Podle zákoníku práce<sup>15</sup> je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat a vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat všechny povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Obdobné je to i v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti). Jelikož zaměstnavatel je za výsledek činnosti svých zaměstnanců odpovědný, musí tedy ve všech případech řádně výkon práce zkontrolovat.

---

<sup>15</sup> Upraveno z: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

### 3.1.3 Zaměstnavatel

Zaměstnavatel je vymezen v zákoníku práce (§ 7) a také v zákoně o zaměstnanosti (§ 3).

#### Tuzemský zaměstnavatel

Podle zákoníku práce<sup>16</sup> se zaměstnavatelem rozumí právnická nebo fyzická osoba zaměstnávající fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost, která mu z těchto vztahů vyplývá.

Podle zákona o zaměstnanosti<sup>17</sup> se za zaměstnavatele považují kromě právnických a fyzických osob také organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby, jež jsou oprávněné na území České republiky podnikat. Za fyzické osoby, jež jsou zaměstnanci se v tomto zákoně rozumí nejen státní občané České republiky, ale i cizinci. Je nutno také zmínit fakt, že kterýkoliv občan jiného členského státu Evropské unie a jeho rodinný příslušník mají podle tohoto zákona stejné právní postavení v právních vztazích jako občan České republiky.

Každý zaměstnavatel musí být zapsán do obchodního rejstříku nebo do jiného zákonem určeného rejstříku, příslušného seznamu nebo vedení ve stanovené evidenci u příslušného orgánu ČR. Pokud jde o zahraniční právnickou nebo fyzickou osobu, která v ČR podniká, je její zápis do obchodního rejstříku nutný. Pokud jde ale o fyzickou osobu, která je občanem členského státu EU, povinnost zápisu do obchodního rejstříku se jí netýká, jelikož, jak už bylo zmíněno výše, mají stejné právní postavení v právních vztazích jako občané České republiky.

Dále také existuje pojem **zahraniční zaměstnavatel**. Zahraniční zaměstnavatel je právnická osoba se sídlem nebo fyzická osoba s bydlištěm mimo území ČR, která v ČR trvale nepodniká, avšak vysílá své zaměstnance do ČR za účelem realizace obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. Tito zaměstnanci se pak po provedení práce, na kterou byli vysláni, vracejí zpět do sídla zaměstnavatele. Právnická nebo fyzická osoba, která s těmito cizinci vyslanými zahraničním zaměstnavatelem jednala, je odpovědná za veškeré náležitosti spojenými s jejich vysláním. Zahraniční zaměstnavatelé a jejich zaměstnanci nejsou tedy na českém pracovním trhu evidováni, a tak neovlivňují nezaměstnanost ČR.

---

<sup>16</sup> Upraveno z: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>17</sup> Upraveno z: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

### 3.1.4 Cizinec

Cizincům a podmínkám pro jejich vstup a pobyt na území České republiky se věnuje pobytový zákon.

Podle pobytového zákona<sup>18</sup> se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem. Rozumí se jím osoby ze zemí mimo Evropské unie, tedy osoby z tzv. třetích zemí. Cizincem může být také osoba bez státní příslušnosti.

Občané členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné postavení jako občané České republiky. Ke státům EU patří Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovinsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie. Stejné právní postavení mají také občané Norska, Lichtenštejnska a Islandu, které patří do Evropského hospodářského prostoru (EHP), jejich rodinní příslušníci a dále také občané Švýcarska a jejich rodinní příslušníci (dále jen „EU“).

Občan Evropské unie a rodinný příslušník občana Evropské unie je povinen při vstupu na území našeho státu předložit cestovní doklad nebo jiný doklad, který prokáže jeho totožnost a skutečnost, že je občanem členského státu Evropské unie. Jestliže rodinný příslušník občana Evropské unie sám občanem Evropské unie není, je povinen předložit také vízum k pobytu na území, vztahuje-li se na něho vízová povinnost.

Cizinec, který chce vstoupit na naše území, musí při hraniční kontrole předložit cestovní doklad a také vízum opravňující k pobytu na území, pokud se na něj vízová povinnost vztahuje.

Cizinci, kteří mají na území České republiky trvalý pobyt, mají pro účely zaměstnávání stejné právní postavení jako občané České republiky, tzn. že při výběru zaměstnání nejsou omezováni. Výjimkou jsou však některá povolání, kde se podle zákona vyžaduje státní občanství.

---

<sup>18</sup> Upraveno z: Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

### 3.1.5 Druhy pobytu cizince na území České republiky

Podmínky vstupu a pobytu cizinců na území České republiky upravuje pobytový zákon. Podle tohoto zákona může cizinec na našem území pobývat přechodně nebo trvale.

#### **Přechodný pobyt**

Na základě pobytového zákona<sup>19</sup> může cizinec přechodně pobývat na území našeho státu:

- bez víza,
- na základě uděleného krátkodobého víza (letištní vízum, průjezdní vízum, vízum k pobytu do 90 dnů, jednotné schengenské vízum),
- na základě uděleného dlouhodobého víza (vízum nad 90 dnů, dlouhodobé vízum smluvních států),
- na základě uděleného diplomatického víza nebo zvláštního víza,
- na základě povolení k přechodnému pobytu nebo
- na základě výjezdního příkazu.

#### **Přechodný pobyt na území bez víza<sup>20</sup>**

Cizinec může pobývat na území přechodně bez víza, jestliže tak stanoví přímo právní předpis Evropských společenství a je-li tak stanoveno mezinárodní smlouvou nebo nařízením vlády. Přechodně může na území našeho státu bez víza pobývat např. občan Evropské unie, držitel dokladu o povolení dlouhodobého nebo trvalého pobytu na území jiného smluvního státu a doba pobytu na území nepřekročí 3 měsíce, rodinný příslušník občana Evropské unie, který sám není občanem Evropské unie a není ani držitelem dokladu o povolení přechodného nebo trvalého pobytu na území jiného členského státu Evropské unie a doba pobytu na území nepřekročí 3 měsíce.

#### **Přechodný pobyt na území na krátkodobá víza**

- *Průjezdní vízum* slouží k průjezdu územím při jeho cestě z jednoho státu do jiného a opravňuje cizince k pobytu na území po dobu 5 dnů při každé cestě.

<sup>19</sup> Upraveno z: Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

<sup>20</sup> Podrobnější vymezení je obsaženo v §18 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

- *Letištní vízum* se uděluje cizincům, kteří z důvodu čekání na letecký spoj budou nuceni pobývat v tranzitním prostoru mezinárodního letiště na území České republiky.
- *Vízum k pobytu do 90 dnů* opravňuje k pobytu na území České republiky, který nesmí překročit 3 měsíce. Nejčastěji se toto vízum uděluje za účelem turistiky, návštěvy příbuzných, ke studiu či krátkodobému zaměstnání.
- *Za jednotné schengenské vízum* je označeno průjezdní vízum, letištní vízum a vízum k pobytu do 90 dnů udělené Českou republikou jako smluvním státem, které jeho držitele opravňuje k pobytu i na území jiného smluvního státu.

### **Přechodný pobyt na území na dlouhodobá víza**

- *Vízum k pobytu nad 90 dnů* opravňuje k pobytu na území České republiky za účelem vyžadujícím pobyt delší než 3 měsíce. Uděluje se cizinci zejména za účelem převzetí povolení k trvalému pobytu, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, studia či zaměstnání. Vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu na území je zvláštním typem tohoto víza, které uděluje policie cizinci, kterému ve vycestování brání překážka na jeho vůli nezávislá nebo překážka zákonná.
- *Dlouhodobé vízum smluvních států* je vízum k pobytu nad 90 dnů a do 90 dnů, udělené Českou republikou jako smluvním státem, které opravňuje cizince k pobytu nejen na území České republiky, ale i na území jiného smluvního státu.

### **Přechodný pobyt na území na diplomatické vízum a zvláštní vízum**

- *Diplomatickým vízem* je letištní vízum, průjezdní vízum, vízum k pobytu do 90 dnů a vízum k pobytu nad 90 dnů, které je uděleno cizinci, který vlastní diplomatický pas či jiný doklad cizince, který požívá příslušných výsad a imunit. Je uděleno na základě oficiální žádosti a je označeno jako „Diplomatické vízum“.
- *Zvláštním vízem* se rozumí letištní vízum, průjezdní vízum, vízum k pobytu do 90 dnů a vízum k pobytu nad 90 dnů, které je uděleno cizinci, který vlastní služební pas či jiný cestovní doklad cizince, který požívá příslušných výsad a imunit. Je uděleno na základě oficiální žádosti a označeno jako „Zvláštní vízum“.

### **Přechodný pobyt na území na základě povolení k dlouhodobému pobytu**

Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu může podat cizinec pobývajícím na území České republiky na vízum k pobytu nad 90 dnů a hodlá na území přechodně pobývat po dobu delší než 1 rok a trvá-li stejný účel jeho pobytu. Cizinec může požádat o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny na území, povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu EU, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem studia na území, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem strpění pobytu na území.

### **Přechodný pobyt na území na výjezdní příkaz**

*Výjezdní příkaz* opravňuje cizince k přechodnému pobytu na území po dobu nezbytně nutnou k provedení neodkladných úkonů a k vycestování z území.

### **Trvalý pobyt**

Na území České republiky je oprávněn trvale pobývat cizinec na základě povolení k trvalému pobytu, které je uděleno podle příslušným podmínek uvedených v hlavě IV. zákona o pobytu cizinců.

### **Trvalý pobyt bez podmínky předchozího nepřetržitého pobytu na území ČR**

Za určitých podmínek může cizinec požádat o trvalý pobyt na území České republiky, aniž by na území předtím musel pobývat. Jde zejména o povolení trvalého pobytu z humanitárních důvodů či za účelem společného soužití s občanem České republiky.

### **Trvalý pobyt podmíněný předchozím nepřetržitým pobytem na území ČR**

O trvalý pobyt může požádat cizinec po 5 letech nepřetržitého pobytu na území našeho státu na základě víza k pobytu nad 90 dnů, povolení k dlouhodobému pobytu nebo na základě udělení doplňkové ochrany podle zákona o azylu.

### 3.1.6 Postup zaměstnavatele při získávání zahraničních zaměstnanců

Podle zákona o zaměstnanosti mohou být zaměstnání cizinci na území České republiky pouze v případě, že budoucí zaměstnavatel obdržel povolení získávat zaměstnance ze zahraničí na volná pracovní místa, na která není možno přijmout uchazeče o zaměstnání. Volným pracovním místem je takové místo, které zaměstnavatel nově vytvořil nebo které se uvolnilo.

**Žádost o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí<sup>21</sup>** podává zaměstnavatel u úřadu práce v místě výkonu práce budoucího zaměstnance. K žádosti přikládá ověřenou kopii výpisu z obchodního rejstříku, živnostenského oprávnění či jiné potvrzení statutu organizace jako je zakládací listina společenské organizace apod.

V souladu se zákonem o správních poplatcích je zaměstnavatel povinen za podání žádosti zaplatit správní poplatek ve výši 2 000 Kč.

Rozhodnutí o povolení k získávání cizinců vydává příslušný úřad práce, kterému zaměstnavatel podal žádost o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí. Úřad práce se o vydání povolení rozhoduje na základě situace na trhu práce a na základě toho, že ověří, zda se skutečně jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak. Teprve poté vydá zaměstnavateli **povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí**, které se vydává jen na dobu určitou.

Povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí opravňuje zaměstnavatele provádět nábor cizinců. V případě, že zaměstnavatel některého cizince zaměstná musí vyplnit **Vyjádření zaměstnavatele o zaměstnání cizince na území ČR<sup>22</sup>**. Tyto cizince zaměstnavatel může zaměstnávat pouze v případě, že mají platné povolení k zaměstnání, platné vízum a písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, která je v souladu s dobou uvedenou úřadem práce na rozhodnutí o povolení k zaměstnání cizince. Zaměstnavatel je zároveň povinen přihlásit je k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění.

---

<sup>21</sup> V příloze A uvádím formulář: Žádost o povolení získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí.

<sup>22</sup> V příloze B uvádím formulář: Vyjádření zaměstnavatele o zaměstnání cizince na území ČR.



### 3.1.7 Vstup cizince na trh práce v ČR

Cizinec, který má zájem o zaměstnání v České republice, musí požádat o povolení k zaměstnání písemně příslušný úřad práce zpravidla před svým příchodem na území ČR. Ve správním řízení může být zastoupen zaměstnavatelem nebo jiným jím zvoleným zástupcem, a to na základě plné moci.

K žádosti o povolení k zaměstnání<sup>23</sup> musí cizinec přiložit:

- fotokopii stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje,
- vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná,
- úředně ověřenou kopii dokladu o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat,
- lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší jednoho měsíce.

V souladu se zákonem o správních poplatcích je zaměstnanec povinen za podání žádosti zaplatit správní poplatek ve výši 500 Kč.

Povolení k zaměstnání cizince vydává úřad práce, v jehož obvodu bude cizinec zaměstnání vykonávat. Základní podmínkou pro vydání tohoto povolení je situace na trhu práce a okolnost, že se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak. Náležitosti povolení k zaměstnání jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti.

Cizinec může na území České republiky vykonávat práci jen za předpokladu, že má platné povolení k zaměstnání a platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání.

Existuje několik forem zaměstnávání cizinců na území České republiky:

**Zaměstnávání cizinců tuzemským zaměstnavatelem v ČR** je nejčastější formou zaměstnávání cizinců. Vztahy mezi cizincem a zaměstnavatelem se řídí zejména zákoníkem práce a souvisejícími předpisy, tak jak je tomu i u zaměstnanců – občanů České republiky. Zákoník práce upravuje také možnost vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravovat odchylně podle právních předpisů o mezinárodním právu soukromém. Podmínky zaměstnávání se dále zabývá také zákon o zaměstnanosti.

---

<sup>23</sup> V Příloze C uvádím formulář: Žádost cizince o povolení k zaměstnání.

**Výkon práce cizinci vysílanými na území České republiky zahraničním zaměstnavatelem<sup>24</sup>** za účelem plnění smlouvy uzavřené s českou právnickou či fyzickou osobou je další formou zaměstnávání. Vztah mezi zahraničním zaměstnavatelem a cizincem, který je k výkonu práce vyslán, se řídí obvykle právem té země, ve které má zaměstnavatel sídlo.

**Zaměstnávání cizinců v rámci uzavřených mezinárodních smluv** se řídí obecně závaznými právními předpisy. Některé smlouvy o vzájemném zaměstnávání se státy, které 1. 5. 2004 společně s Českou republikou vstoupily do EU, zůstávají v platnosti, ustanovení těchto smluvních dokumentů nahrazují ustanovení komunitárního práva (acquis communautaire).

## **3.2 Analýza pohybu cizinců na trhu práce v ČR**

Počet cizinců na území České republiky od roku 1990 téměř zdesetinásobil. Rostoucí životní úroveň a možnost uplatnění na trhu práce láká cizí státní příslušníky z ekonomicky chudších zemí stále více. Vzhledem ke stárnutí české populace a potřebě pracovníků v průmyslové výrobě i vysoce odborných profesích se občané s cizím státním občanstvím či odlišným etnickým původem stávají nedílnou součástí populace ČR.

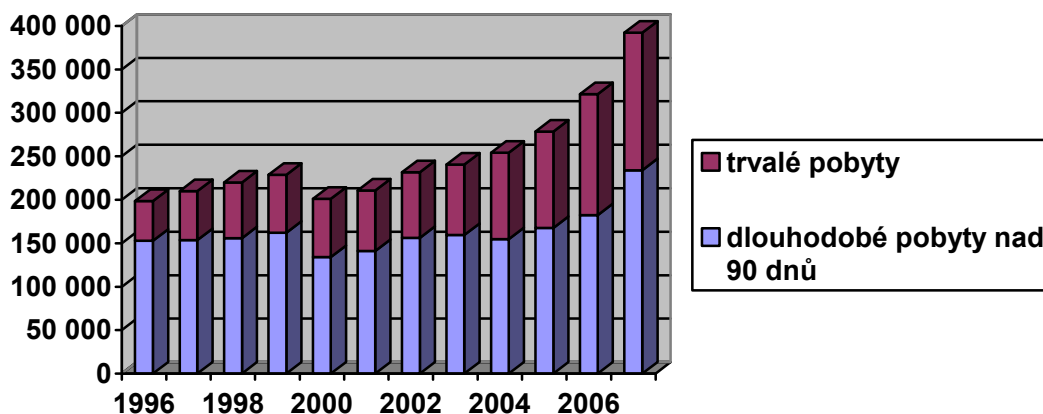
### **3.2.1 Pobyt cizinců na území České republiky**

Mezi lety 1996 a 2007 docházelo k postupnému nárůstu cizinců v ČR. Kromě roku 2000, kdy se počet cizinců oproti předchozímu roku výrazně snížil, přibližně o 30 000 osob. Tento pokles se týkal cizinců s dlouhodobými pobyty. Jako příčina poklesu se uvádí legislativní úprava zákona o pobytu cizinců na území ČR, která zpřísnila získání pobytových víz a pracovních povolení a zamezila také prodlužování platnosti víz, které byly získány v době platnosti předchozího zákona. Osoby, kterým v té době povolení končilo, museli odcestovat zpět do své země a požádat o povolení k pobytu podle nového zákona. V roce 2001 byl tento zákon novelizován a podmínky a požadavky na udělení pobytových povolení zmírněny, čímž začal počet cizinců na našem území opět růst. Od roku 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, je růst cizinců na našem území ještě intenzivnější, což můžeme vidět na následujícím grafu.

---

<sup>24</sup> V příloze D uvádím formulář: Oznámení zaměstnavatele o vyslání cizince na území ČR k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání.

**Graf 6 - Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu v letech 1996-2007**



Zdroj: vlastní dle [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

K 31. prosinci 2007 bylo v ČR evidováno celkem 392 087 cizinců, z toho 158 018 cizinců mělo pobyt trvalý a 234 069 cizinců mělo pobyt dlouhodobý nad 90 dnů. Z grafu č.2 je patrné, že po celé období let 1996 - 2007 převládaly dlouhodobé pobyty. Tak tomu bylo i v roce 2007, kdy dlouhodobé pobyty tvořily 59,7 % a zbylých 40,3 % byly pobyty trvalé.

### **3.2.2 Zaměstnávání cizinců v České republice**

Následující analýza zaměstnanosti cizinců na území České republiky vychází z údajů vykazovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí. Na základě podstatných změn, které nastaly v roce 2004, uvádím zvlášť 2 tabulky: tabulku č.4 za období 1996 – 2003 a tabulku č.5 za období 2004 – 2007.

Toto rozdělení je nutné z důvodu, že do roku 2004 byly základními typy cizinců působících na trhu práce cizinci s platným povolením k zaměstnání, občané Slovenské republiky, kteří nemusí mít povolení k zaměstnání, ale jsou evidováni na úřadech práce a cizinci s platným živnostenským oprávněním v ČR. Od roku 2004 byly tyto typy ještě rozšířeny.

Od vstupu České republiky do EU, tedy od roku 2004, základní kategorie cizinců na trhu práce tvoří: cizinci s platným povolením k zaměstnání; cizinci, kteří povolení k zaměstnání nepotřebují; občané EU a EHP včetně Švýcarska a cizinci s platným živnostenským oprávněním.

Z tabulky č. 4 je patrné, že počet ekonomicky aktivních cizinců se v České republice za období let 1996 – 2003 prudce snižoval. Pokles byl značný především do roku 2000, kdy

bylo na trhu práce v ČR 164 987 cizinců. Tento pokles se týkal nejen cizinců s živnostenským oprávněním, ale také cizinců evidovaných úřady práce. Poklesy do roku 2000 byly zapříčiněny především novelizací zákona č. 445/1991 Sb., o živnostenském podnikání a zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců. Od roku 2000 do roku 2003 bylo v ČR evidováno kolem 160 až 170 tisíce ekonomicky aktivních cizinců, což se v tomto období vyznačovalo značnou stabilitou.

**Tabulka 4 - Zaměstnanost cizinců na trhu práce ČR v období 1996 - 2003**

<b>Rok</b>	<b>Cizinci s povolením k zaměstnání</b>	<b>Registrace občanů SR</b>	<b>Cizinci s živnostenským oprávněním</b>	<b>Celková zaměstnanost cizinců</b>
<b>1996</b>	71 002	72 244	45 499	188 745
<b>1997</b>	61 044	69 723	63 529	194 296
<b>1998</b>	49 927	61 320	44 962	156 209
<b>1999</b>	40 312	53 154	58 386	151 852
<b>2000</b>	40 080	63 567	61 340	164 987
<b>2001</b>	40 097	63 555	64 000	167 652
<b>2002</b>	44 621	56 558	60 532	161 711
<b>2003</b>	47 704	58 034	62 293	168 031

Zdroj: vlastní dle [www.czso.cz](http://www.czso.cz) a Ministerstvo práce a sociálních věcí

Mezi roky 2004 až 2007 pak došlo k výraznému nárůstu ekonomicky aktivních cizinců. Tento nárůst souvisel se změnou zákona o zaměstnanosti a především se vstupem ČR do EU, kdy se změnil podmínky zaměstnávání cizích státních příslušníků na území ČR.

**Tabulka 5 - Zaměstnanost cizinců na trhu práce ČR v období 2004 - 2007**

<b>Rok</b>	<b>Cizinci s pracovním povolením</b>	<b>Cizinci, kteří nepotřebují pracovní povolení</b>	<b>Občané EU/EHP + Švýcarska</b>	<b>Cizinci s živnost. oprávněním</b>	<b>Celková zaměstnanost cizinců</b>
<b>2004</b>	34 397	747	72 840	65 219	173 203
<b>2005</b>	55 210	2 659	93 867	67 246	218 976
<b>2006</b>	61 452	6 777	116 846	65 722	250 797
<b>2007</b>	85 351	10 140	144 751	68 785	309 027

Zdroj: vlastní [www.czso.cz](http://www.czso.cz) a Ministerstvo práce a sociálních věcí

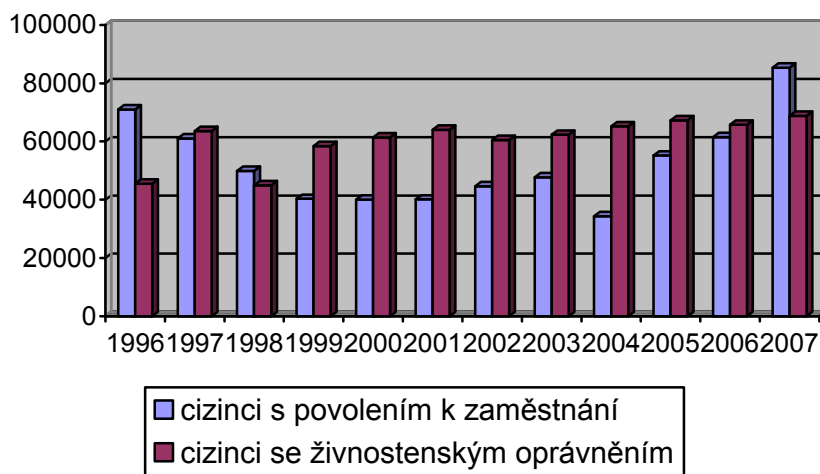
K 31. 12. 2007 bylo v České republice evidováno 309 027 ekonomicky aktivních cizích státních příslušníků. Z toho v postavení zaměstnanců bylo 240 242 cizích státních příslušníků, dalších 68 785 působilo na trhu práce jako podnikatelé na základě živnostenského oprávnění, které vydává Ministerstvo průmyslu a obchodu.

### 3.2.2.1 Zaměstnanost podle typů ekonomických aktivit cizinců v ČR

Z tabulky č. 4 lze vyčíst, že v průběhu let 1996 – 2003 došlo ke značným změnám v poměru ekonomických aktivit cizinců. Relativní podíl cizinců s pracovním povolením a občanů Slovenské republiky registrovaných úřady práce se snížil ve prospěch cizinců podnikajících na základě živnostenského oprávnění. Jestliže srovnáme stav na konci roku 1994 se stavem na konci roku 2003, uvidíme, že v roce 1994 tvořily cizinci s povolením k zaměstnání 36 % z celkové zaměstnanosti cizinců a na konci roku 2003 už jen 28 %. A naopak cizinci s živnostenským oprávněním na konci roku 1994 tvořily 21 % a na konci roku představovali 37 % z celkové zaměstnanosti cizinců.

Z údajů v tabulce č. 5 je patrné, že tento trend pokračuje až do roku 2007, v tomto roce pak dochází k obratu. Relativní podíl cizinců s pracovním povolením se opět zvýšil nad počet cizinců s živnostenským oprávněním. Tento vývoj zaměstnanosti za celé období let 1996 – 2007 lze sledovat na následujícím grafu.

**Graf 7 - Vývoj ekonomické aktivity cizinců na trhu práce v ČR**



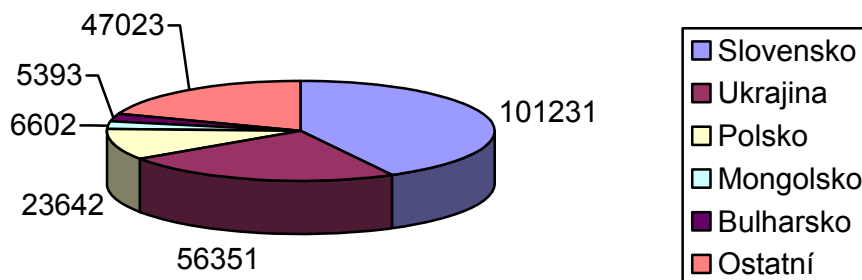
Zdroj: vlastní dle [www.czso.cz](http://www.czso.cz) a Ministerstvo práce a sociálních věcí

### 3.2.2.2 Zaměstnanost cizinců podle státní příslušnosti

V roce 2007 bylo na úřadech práce v České republice evidováno 240 242 zaměstnaných cizinců. Z tohoto počtu bylo 144 751 občanů z členských zemí EU a EHP, 85 351 cizích státních příslušníků z třetích zemí zde bylo zaměstnáno na základě platného povolení k zaměstnání a zbylých 10 140 osob ze třetích zemí zde pracovalo bez povinnosti pracovního povolení. Z občanů EU, kteří byly na území ČR zaměstnání, bylo nejvíce občanů ze Slovenska (101 231), z Polska (23 642) a z Bulharska (5 393). Z občanů mimo EU, kteří

byly na našem území zaměstnání s platným povolením k zaměstnání, jich bylo nejvíce z Ukrajiny (56 351), Mongolska (6 602) a Moldavska (5 164).

**Graf 8 - Zaměstnanost cizinců podle státní příslušnosti**



**Zdroj:** vlastní dle Ministerstvo práce a sociálních věcí

Z hlediska státní příslušnosti bylo z celkového počtu zaměstnaných cizinců v České republice k 31. prosinci 2007 zaměstnáno nejvíce občanů ze Slovenska (42 %), z Ukrajiny (23,5 %), z Polska (9,8 %), z Mongolska (2,7 %) a z Bulharska (2,2 %).

### 3.3 Shrnutí

Základní právní předpisy, které se cizinci na území ČR zabývají, jsou zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v němž jsou vymezeny podmínky pro zaměstnávání cizinců na území státu, a zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem ČR, občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem. Jsou jimi tedy osoby ze zemí mimo EU, tedy z tzv. třetích zemí. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že občané členských zemí EU a jejich rodinní příslušníci nejsou považováni za cizince a mají tedy stejné postavení jako občané ČR. Při vstupu na území státu musí předložit pouze cestovní doklad či jiný doklad prokazující jejich totožnost a skutečnost, že jsou občany EU. Cizinci, který chtějí na území ČR vstoupit, musí kromě cestovního dokladu předložit také vízum opravňující k pobytu na území, pokud se na ně vízová povinnost vztahuje.

Počet cizinců v České republice každým rokem stoupá. K 31. prosinci 2007 bylo v ČR evidováno celkem 392 087 cizinců, z nichž 158 018 mělo trvalý pobyt (tj. 40,3 %),

a 234 069 dlouhodobý nad 90 dnů (tj. 59,7 %). Od vstupu České republiky do EU došlo k výraznému nárůstu ekonomicky aktivních cizinců. Ke konci roku 2007 jich bylo evidováno 309 027, z toho je 240 242 v postavení zaměstnanců a zbylých 68 785 jsou podnikatelé. Z celkového počtu zaměstnanců cizí státní příslušnosti (240 242) je 144 751 občanů z členských zemí EU a ostatní jsou ze zemí mimo EU, z tzv. třetích zemí. Nejvíce zaměstnaných cizinců v ČR bylo v roce 2007 ze Slovenska (42%) a z Ukrajiny (23,5 %).

S problematikou zaměstnávání cizinců na území státu souvisí také pilotní projekt „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“, který má příchod zahraničních odborníků podpořit a vytvořit jim co nejlepší podmínky pro jejich začlenění se do společnosti. Tomuto projektu je věnována další kapitola.

## **4 PILOTNÍ PROJEKT „AKTIVNÍ VÝBĚR KVALIFIKOVANÝCH ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ“**

Projekt nazvaný „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“<sup>25</sup> představuje dynamicky se rozvíjející složku české aktivní migrační politiky. Podporuje příchod zahraničních odborníků společně s jejich rodinami do České republiky, dává jim možnost získat zde trvalý pobyt v podstatně kratší době než ostatním a vytváří podmínky pro jejich rychlé a úspěšné začlenění do společnosti, aniž by od nich vyžadoval, aby se zřekli své víry, zvyků, kultury či jazyka. Vstup do pilotního projektu není omezen ani horní hranicí věku či povinností mluvit česky nebo rozumět českému jazyku. Zájemce také nemusí být zaměstnán v určitém povolání.

Tento pilotní projekt byl odstartován 28. července 2003 Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a je plánován na pět let. Dále se na jeho realizaci podílejí Ministerstvo zahraničních věcí ČR a Ministerstvo vnitra ČR.

### **4.1 Obsah projektu**

Podle platného zákona může cizinec o udělení trvalého pobytu požádat po 5 letech nepřetržitého pobytu v České republice. V rámci pilotního projektu nabízí Česká republika vybraným kvalifikovaným odborníkům možnost požádat o povolení k trvalému pobytu ve zkrácené lhůtě. Touto zkrácenou lhůtou je myšleno, že účastník projektu v kategorii vysoce kvalifikovaných pracovníků může o povolení požádat po 1,5 roce a ve standardní kategorii kvalifikovaných pracovníků po 2,5 letech.

Do kategorie vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků jsou od 1. července 2007 zařazeni nově vybraní vysokoškolsky vzdělaní účastníci pilotního projektu, kteří jsou již v České republice zaměstnaní na pozici, která vyžaduje vysokoškolské vzdělání a odpovídá jejich kvalifikaci, tedy vzdělání či praxi.

Spolu s účastníky projektu pak mohou získat trvalý pobyt i nejbližší rodinní příslušníci.

---

<sup>25</sup> Projekt vychází z usnesení vlády ČR:

č. 975 ze dne 26. září 2001, č. 720 ze dne 10. července 2002, č. 340 ze dne 14. dubna 2004, č. 394 ze dne 6. dubna 2005, č. 1377 ze dne 26. října 2005, č. 431 ze dne 19. dubna 2006, č. 538 ze dne 23. května 2007.



Cizinec může pobývat v ČR, jen pokud trvá účel jeho pobytu. Pokud je tedy v ČR zaměstnán a ztratí práci, ztrácí také automaticky právo na pobyt. Účastníci projektu však mohou získat v ČR 45denní ochrannou lhůtu na nalezení nového pracovního místa, pokud během prvního roku účasti v projektu předchází místo neztratili vlastní vinou. V průběhu dalších let účasti v pilotním projektu je pak účastníkům poskytnuta ochranná lhůta i v případech ztráty zaměstnání z dalších důvodů s výjimkou ukončení pracovního poměru z důvodu hrubého porušení pracovní kázně. V této lhůtě účastníci nepřijdou o vízum a pobyt v ČR se jim nepřerušuje.

Zájemci o vstup do projektu se mohou o jeho podmínkách informovat na specializovaných administrativních pracovištích MPSV a na českých ambasádách v cílových zemích. Zde mohou také podávat přihlášky, jestliže splňují podmínky potřebné k zařazení do výběrové procedury.

Při zahájení pilotního projektu v červenci 2003 byly prvními cílovými zeměmi Bulharsko, Chorvatsko a Kazachstán. V dalším roce se připojilo Moldavsko a Bělorusko. V roce 2005 se pak přidala Kanada, Srbsko a Černá hora, v roce 2006 Ukrajina, Makedonie, Bosna a Hercegovina a Rusko a v roce 2007 Indie.

## 4.2 Podmínky vstupu

### ➤ **Povolený pobyt v České republice za účelem zaměstnání**

Zájemce musí předložit:

- platné vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání s vyznačenou dobou platnosti alespoň šesti měsíců nebo
- povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání.

Osoby, jež jsou žadateli o udělení azylu v ČR (uprchlíky) nebo jim již byl azyl v ČR udělen, nemohou do projektu v žádném případě vstoupit.

### ➤ **Povolení k zaměstnání**

Zájemce si musí samostatně získat legální zaměstnání v České republice a místně příslušný úřad práce mu vystaví povolení k zaměstnání.

### ➤ **Dosažené vzdělání**

Zájemce musí doložit úspěšně dokončené střední (sekundární) vzdělání s maturitou. To neplatí pro zahraniční absolventy českých středních škol.

### ➤ **Pracovní zkušenosti**

Zájemce musí předložit dokument, který potvrzuje, že absolvoval libovolný pracovní poměr na plný úvazek alespoň po dobu šesti měsíců. To neplatí pro zahraniční absolventy českých středních a vysokých škol.

### ➤ **Státní příslušnost**

V současné době se účastníky projektu mohou stát:

- občané Běloruska, Bosny a Hercegoviny, Černé Hory, Chorvatska, Indie, Kanady, Kazachstánu, Makedonie, Moldavska, Ruské federace, Srbska a Ukrajiny,
- absolventi českých vysokých škol ze všech států světa (s výjimkou studujících v rámci rozvojové pomoci), kteří ukončili studium v roce 1995 nebo později,
- absolventi českých středních škol ze všech států světa, kteří ukončili studium maturitou, absolutoriem nebo výučním listem v roce 2000 nebo později.

### ➤ **Dosažení minimálního počtu bodů na základě bodového hodnocení**

Zájemce musí dosáhnout minimálního počtu 25 bodů z maximálního počtu 66 bodů v počítačové výběrové proceduře, která zohledňuje souhrn následujících kritérií:

- věk,
- pracovní poměr (zaměstnání) v České republice,
- předchozí pracovní zkušenost,
- získané vzdělání,
- zkušenosti se životem v České republice,
- jazyková vybavenost,
- hodnocení rodiny.

### 4.3 Struktura účastníků

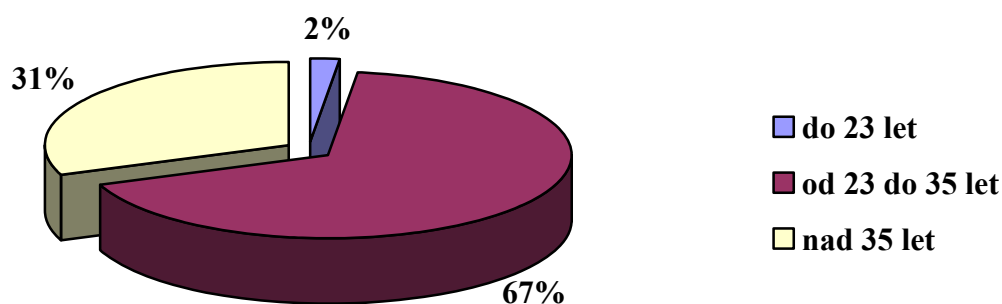
Dne 3. listopadu 2003 se uskutečnila první výběrová procedura. Zahraniční část projektu začala v cílových zemích v září roku 2003. Jimi byli zprvu pouze Bulharsko, Chorvatsko a Kazachstán. V tomto roce bylo vybráno prvních **75 zájemců**, z toho **41 žen** a **34 mužů**.

MPSV dosud zařadilo do projektu **973 osob**. Z nich je 176 z Bulharska, 43 z Kazachstánu, 13 z Chorvatska, 120 z Běloruska, 49 z Moldavska, 36 ze Srbska a Černé Hory, 8 z Kanady, 252 z Ukrajiny, 138 z Ruska, 15 z Bosny a Hercegoviny, 19 z Makedonie a 20 z Indie. Do projektu vstoupilo také 81 zahraničních absolventů českých vysokých škol a tři zahraniční absolventi českých středních škol. Mezi účastníky je **600 mužů** a **373 žen**. Celkem 705 účastníků má vysokoškolské vzdělání a zbylých 268 účastníků středoškolské.

Pokud jde o profesní složení účastníků projektu, mezi nejčastěji zastoupené patří odborníci z oblasti informačních technologií, administrativy a technických profesí. Mezi další profese, o které projeví účastníci zájem, patří zdravotnictví, management, věda a umění.

Účastníci tohoto projektu nejsou omezeni věkem. Věková struktura účastníků je rozdělena na osoby do 23 let, od 23 do 35 let a nad 35 let. Nejvíce osob, které jsou zařazeny do projektu je ve věku od 23 do 35 let (655 osob), méně pak nad 35 let (300) a nejméně je účastníků ve věku do 23 let (18).

**Graf 9 - Věková struktura účastníků**



Zdroj: vlastní dle Ministerstvo práce a sociálních věcí

## 4.4 Shrnutí

Pilotní projekt „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ podporuje příchod zahraničních odborníků spolu s jejich rodinami do České republiky. Účastníci projektu mají možnost získat zde trvalý pobyt v kratší době než ostatní, už po 1,5 nebo 2,5 letech. Projekt jim dále vytváří podmínky pro rychlé a úspěšné začlenění do společnosti. Tento projekt byl odstartován v červenci roku 2003 Ministerstvem práce a sociálních věcí a je plánován na pět let. Na jeho realizaci se dále podílelo Ministerstvo zahraničních věcí ČR a Ministerstvo vnitra ČR.

Zájemci mohou vstoupit do projektu, splní-li podmínky, o nichž se mohou informovat na specializovaných administrativních pracovištích MPSV a na českých ambasádách v cílových zemích. Podmínkami vstupu jsou: povolený pobyt v ČR za účelem zaměstnání, povolení k zaměstnání, úspěšně dokončené střední vzdělání s maturitou, potvrzení o absolvování libovolného pracovního poměru na plný úvazek alespoň po dobu šesti měsíců, státní příslušnost a dosažení minimálního počtu bodů v počítačové výběrové proceduře.

V roce 2003, kdy se uskutečnila první výběrová procedura, bylo vybráno prvních 75 zájemců, z toho 41 žen a 34 mužů. V té době byly cílovými zeměmi pouze Bulharsko, Chorvatsko a Kazachstán. K těmto zemím bylo postupně přiřazeno ještě dalších 9 zemí. Nyní je tedy cílových zemí pro tento projekt 12. K 31.1.2008 bylo zařazeno do projektu 973 osob, z toho 600 mužů a 373 žen. Mezi nejčastěji zastoupené profese z řad účastníků projektu patří profese z oblasti informačních technologií, administrativy a technických profesí. Podle věkové struktury účastníků je odborníků nejvíce ve věku od 23 do 35 let (67 %).

# ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se věnuje podmínkám a možnostem vstupu zahraničních pracovníků na trh práce v České republice.

S touto tematikou úzce souvisí oblast migrace, jejíž teoretická část zaměřená na vymezení pojmů a praktická část zabývající se celkovým stavem cizinců v České republice, je definována v první kapitole.

Dále s ní také souvisí problematika státní politiky zaměstnanosti, jejíž součástí je usměrňování zaměstnávání cizinců a současná situace na trhu práce v České republice, což je charakterizováno v kapitole druhé. Je nutno říct, že i přes vyšší nezaměstnanost v naší zemi roste počet volných míst, o které čeští občané nemají zájem nebo na ně nemají kvalifikaci. Tato místa jsou pak zaplňována cizinci. Předpokládá se také, že kvalifikovaný zahraniční pracovník vytvoří nová pracovní místa pro české občany, ta jsou však určena spíše pro pracovníky s nižší kvalifikací.

V demografické struktuře obyvatelstva ČR se stejně jako v zemích Západní Evropy projevuje negativní tendence stárnutí populace, tj. snižování podílu nejmladších věkových skupin vlivem klesající míry porodnosti a rostoucí počet seniorů v důsledku prodlužování střední délky života. Pro opětovné zvýšení porodnosti bude nutné mimo jiné zlepšit podmínky pro sladění rodinného a pracovního života. Z vývoje věkové struktury obyvatelstva v České republice se dá tedy usuzovat, že silné ročníky z padesátých let se začnou posouvat do postproduktivního věku a pracovní potenciál populace bude slábnout. Už v současné době rychle roste podíl osob v předdůchodovém věku, což vyvolává nutnost zabývat se tímto problémem, aby byl udržen pracovní potenciál na našem území. Jako jedno z možných řešení stárnutí populace a poklesu podílu ekonomicky aktivních osob se nabízí využití potenciálu imigrantů.

Cílem mé bakalářské práce je shromáždit dostupné a aktuální informace o možnostech a podmínkách pobytu; zaměstnatelnosti a zaměstnanosti cizinců na území České republiky, provést analýzu jak vývoje pobytu cizinců na našem území, tak jejich působení na trhu práce v České republice a pokusit se navrhnout další kroky k podpoře legálního zaměstnávání cizinců.

První z výše uvedených cílů je zahrnut ve třetí kapitole, čímž byl tento cíl splněn. V této kapitole je následně provedena analýza současného vývoje pobytu cizinců na našem území a také jejich působení na trhu práce v ČR, což bylo dalším cílem mé práce.

Česká republika byla už po otevření hranic po roce 1989 významnou cílovou zemí mnoha cizích státních příslušníků, avšak se vstupem do EU v květnu roku 2004 a do schengenského prostoru v prosinci 2007, imigrace na území ČR ještě více posiluje. To však má dopady nejen pozitivní, kterými je především snaha dosáhnout rovnováhy na trhu práce v ČR, ale také negativní, čímž je myšlena nelegální migrace.

Proto vláda přijala dokument nazvaný Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců, který má být „vodítkem“ pro vytváření opatření, která budou podporovat legální migraci a minimalizovat migraci nelegální. Vláda přidělila kompetence v této oblasti Ministerstvu vnitra, konkrétně Odboru azylové a migrační politiky.

Česká republika do svého právního systému začlenila několik zákonů upravujících migraci, především Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zákon o pobytu cizinců upravuje podmínky vstupu a pobytu cizinců na území ČR, čímž se naplnil cíl, posílit kontrolu mezinárodní migrace. Zákon o zaměstnanosti se pak jednou svou částí zabývá zaměstnáváním cizinců na území ČR.

V souvislosti s legální migrací vláda dále schválila také pilotní projekt Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, jehož úkolem je podpořit příchod zahraničních odborníků za účelem zaplnění mezer na českém pracovním trhu a dále s jeho pomocí zlepšit demografickou strukturu obyvatelstva. Tento projekt vznikl v roce 2003 a je plánován na pět let. Podrobněji je rozvinut ve čtvrté kapitole.

Dle mého názoru, je projekt dobrým krokem k oživení naší migrační politiky a v jeho realizaci by se mělo i nadále pokračovat. Vstupem České republiky do EU je problematice vstupu cizinců na naše území věnována větší pozornost než dříve, což je zapříčiněno především větším přílivem zahraničních pracovních sil. Zahraniční migrace se může stát jedním z efektivních nástrojů řešení ekonomického a demografického vývoje státu.

Myslím si však, že je třeba klást větší důraz na jazykovou připravenost cizinců, aby při výkonu zaměstnání v ČR nedocházelo k nedorozuměním způsobeným neznalostí českého jazyka.

Ze strany zainteresovaných institucí by mohl být vydán souhrn základních pravidel, který by zájemcům o práci v ČR jednoduchou a jednoznačnou formou shrnul veškeré základní informace a požadavky, které jsou nutné, pro jejich úspěšný vstup na český pracovní trh.

Při shromažďování údajů pro tuto práci jsem se setkala s určitými nejasnostmi a nepřesnostmi ve zjišťovaných údajích. Získávání některých informací bylo velmi náročné, popřípadě nejsou vůbec zpřístupněny. Jelikož je získávání informací k této problematice velmi složité i pro občana ČR, musí být podle mého názoru přístup k těmto údajům ještě náročnější pro cizince.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. ROUBÍČEK, V. *Úvod do demografie*. 1.vydání. Praha: CODEX Bohemia, s. r. o., 1997. ISBN 80-85963-43-4.
2. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
3. VESELÁ, Jana. *Pohyb obyvatelstva – demografická dynamika*. 1. vydání. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2004. ISBN 80-7194-701-6.
4. BUCHTA, Miroslav. *Mikroekonomie I*. 2.vydání. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2005. ISBN 80-7194-795-4.
5. NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2002. ISBN 80-245-0350-6.
6. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
7. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
8. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.
9. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2006
10. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007
11. Zpráva o situaci v oblasti migrace na území České republiky za rok 2004
12. Zpráva o situaci v oblasti migrace na území České republiky za rok 2005
13. [www.mpsv.cz/files/clanky/2908/030706.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2908/030706.pdf)
14. [www.mvcr.cz/azyl/index.html](http://www.mvcr.cz/azyl/index.html)
15. [portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam)
16. [www.iom.cz](http://www.iom.cz)
17. [www.icmpd.org](http://www.icmpd.org)
18. [www.czso.cz](http://www.czso.cz)
19. [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz)
20. [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
21. [www.mzv.cz](http://www.mzv.cz)
22. [www.imigrace.cz](http://www.imigrace.cz)
23. [www.imigracecz.org](http://www.imigracecz.org)
24. [www.domavcr.cz](http://www.domavcr.cz)
25. [www.cizinci.cz](http://www.cizinci.cz)



## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 -Vývoj obyvatelstva podle věkové skupiny 0-14 a 65 a více let.....	8
Obrázek 2 - Věkové složení obyvatelstva z roku 2003 .....	9
Obrázek 3 - Předpokládané věkové složení obyvatelstva z roku 2030 a 2050.....	10

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 - Cizinci s povoleným pobytem na území ČR v letech 1996 - 2007.....	19
Graf 2 - Křivka nabídky práce .....	22
Graf 3 - Křivka poptávky po práci.....	24
Graf 4 - Rovnováha na trhu práce.....	25
Graf 5 - Neumístění uchazeči o zaměstnání a volná místa v období 1996 - 2007.....	27
Graf 6 - Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu v letech 1996-2007 .....	50
Graf 7 - Vývoj ekonomické aktivity cizinců na trhu práce v ČR .....	52
Graf 8 - Zaměstnanost cizinců podle státní příslušnosti .....	53
Graf 9 - Věková struktura účastníků.....	58

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 - Neumístění uchazeči a volná pracovní místa v letech 2005 - 2007 .....	28
Tabulka 2 - Počet volných pracovních míst podle vzdělání (stav k 31. 12.).....	28
Tabulka 3 - Počet volných pracovních míst dle krajů (stav k 31. 12.) .....	29
Tabulka 4 - Zaměstnanost cizinců na trhu práce ČR v období 1996 - 2003.....	51
Tabulka 5 - Zaměstnanost cizinců na trhu práce ČR v období 2004 - 2007.....	51

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Žádost o povolení získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí....	66
Příloha B - Vyjádření zaměstnavatele o zaměstnání cizince na území ČR .....	67
Příloha C - Žádost cizince o povolení k zaměstnání.....	68
Příloha D - Oznámení zaměstnavatele o vyslání cizince na území ČR k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání.....	70

**Příloha A - Žádost o povolení získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí**

**ŽÁDOST ZAMĚSTNAVATELE  
o povolení získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí  
(§ 85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)**

Registrační číslo ÚP:

**Zaměstnavatel**

Název :		IČ:
Sídlo: /adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ/:		Rodné číslo <sup>1/</sup> :
Odpovědný pracovník:	Telefon:	Fax:
		E-mail:

**Specifikace volných pracovních míst zaměstnavatele**

Název požadované profese dle KZAM <sup>2/</sup>	Číslo KZAM <sup>2/</sup>	Zařazení dle OKEČ <sup>3/</sup>	Požadovaná kvalifikace dle KKOV <sup>4/</sup>	Předpokládaná doba zaměstnání		Počet osob c/ž <sup>5/</sup>	Výše hrubé mzdy (v Kč/hod. nebo v Kč/měs.)
				od	do		
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Celkem</b>							

Místo výkonu práce (adresa):	Adresa ubytování v ČR (okres, obec, ulice, číslo, PSČ):
Další požadavky zaměstnavatele:	
Odůvodnění žádosti:	

**Příloha:** ověřená kopie dokladu o oprávnění k podnikání

Datum: .....

Razítko zaměstnavatele:

Podpis odpovědného pracovníka: .....

**Záznamy a údaje Úřadu práce v** .....

<b>Žádost přijata dne:</b>	<b>Místo pro nalepení kolků<sup>6/</sup>:</b>
<b>Žádost vyřizuje (jméno, příjmení a podpis) :</b>	
<b>Datum vyřízení:</b>	

Vysvětlivky:

1/ vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká

2/ KZAM = Klasifikace zaměstnání - uveďte se název a číslo vykonávané profese vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“)

3/ OKEČ = Odvětvová klasifikace ekonomických činností vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“)

4/ KKOV = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“)

5/ celkem, z toho ženy

6/ oba díly kolkové známky se nalepí na tuto žádost; v případě většího počtu kolků nalepte tyto na zadní stranu tiskopisu

## Příloha B - Vyjádření zaměstnavatele o zaměstnání cizince na území ČR

### VYJÁDŘENÍ ZAMĚSTNAVATELE (§ 91 odst.2 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

#### Zaměstnavatel

Název :	IČ:	
Sídlo: /adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ/:	Rodné číslo <sup>1/</sup> :	
Odpovědný pracovník:	Telefon:	Fax: E-mail:

#### potvrzuje, že na území České republiky zaměstná cizince

Příjmení:	
Jméno :	Státní občanství:
Datum narození:	Pohlaví: -- muž <sup>2/</sup> <input type="checkbox"/> -- žena <sup>2/</sup> <input type="checkbox"/> --
Rodné číslo <sup>3/</sup> :	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu:	
V profesi KZAM (ISCO) <sup>4/</sup>	Číselný kód KZAM (ISCO) <sup>4/</sup>
Zařazení dle OKEČ (NACE) <sup>5/</sup>	Vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV) <sup>6/</sup>
Místo výkonu práce (adresa):	
Název a kontaktní adresa uživatele (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) <sup>7/</sup>	IČ: Rodné číslo <sup>7/</sup> :

Předpokládaná doba zaměstnání od .....do .....

Druh pracovního poměru: pracovní poměr<sup>2/</sup>   
dohoda o pracovní činnosti<sup>2/</sup>   
dohoda o provedení práce<sup>2/</sup>

Datum: .....Razítko zaměstnavatele:

Podpis odpovědného pracovníka

.....

#### Vysvětlivky:

1/ vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká

2/ správný údaj označte x

3/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno

4/ KZAM = Klasifikace zaměstnání – uveďte se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“)

5/ OKEČ = Odvětvová klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“)

6/ KKO V = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace - klasifikace kmenových oborů vzdělání - konstrukce klasifikace kmenových oborů vzdělání“)

7/ vyplňuje se v případě dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele,

## Příloha C - Žádost cizince o povolení k zaměstnání

Místo pro nalepení  
kolku<sup>2/</sup>:

### **ŽÁDOST CIZINCE** **o povolení k zaměstnání<sup>1/</sup> – o prodloužení zaměstnání<sup>1/</sup>** **na území České republiky**

Registrační číslo ÚP:

Fotografie  
(ne starší 2 let)

Vyplňte čitelně v češtině nebo označte:

**Příjmení:**

**Jméno:**

Datum narození:

Pohlaví: muž

žena

Rodné číslo<sup>3/</sup>:

Místo narození:

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

Žádám o povolení k zaměstnání v ČR od .....do .....  
v profesi KZAM (ISCO)<sup>5/</sup> .....  
číselný kód KZAM (ISCO)<sup>5/</sup> .....  
zařazení dle OKEČ (NACE)<sup>6/</sup> .....  
vzdělání požadované pro výkon povolání (KKO<sup>4/</sup>)<sup>4/</sup> .....

**u zaměstnavatele<sup>1/</sup> - u právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním subjektem<sup>1/</sup>:**

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

Jedná se o první zaměstnání na území ČR ano  ne

Datum: ..... Podpis žadatele: .....

1/

**Přílohy :**

- 1) vyjádření tuzemského zaměstnavatele, že cizince zaměstná nebo
- 2) fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince, která po ověření údajů bude vrácena předkladateli;
- 3) kopie dokladu o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat;
- 4) lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší jednoho měsíce
- 5) další doklady, pokud to vyplývá z charakteru zaměstnání
- 6) kopie kontraktu<sup>10/</sup>
- 7) kopie dokladu opravňující subjekt hospodářské činnosti k provádění činnosti, které jsou předmětem kontraktu<sup>10/</sup>
- 8) pracovní smlouva uzavřená se zahraničním zaměstnavatelem<sup>10/</sup>

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

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

**Záznamy a údaje Úřadu práce v .....**

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

**Vysvětlivky:**

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

**Příloha D - Oznámení zaměstnavatele o vyslání cizince na území ČR k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání**

**OZNÁMENÍ ZAMĚSTNAVATELE**

**o vyslání cizince na území ČR k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání**

(zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

<b>Příjmení cizince :</b>	
<b>Jméno cizince:</b>	Státní občanství :
Datum narození:	Pohlaví: muž <sup>2/</sup> <input type="checkbox"/> žena <sup>2/</sup> <input type="checkbox"/>
Rodné číslo <sup>3/</sup> :	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu:	

<b>Výkon práce na území ČR je na základě uděleného povolení k zaměstnání</b>	
č.j. .... vydaného ÚP v ..... dne .....	
v době od ..... do .....	
v profesi KZAM (ISCO) <sup>4/</sup> .....	
u zaměstnavatele (název a adresa) .....	
IČ .....	Rodné číslo <sup>5/</sup> .....
Kontaktní osoba .....	telefon .....

<b>Cizinec je vyslán k výkonu práce od</b>	<b>do</b>
--	-----------

Podle § 93 odst. 2<sup>1/</sup> , § 97 písm.a)<sup>1/</sup> , § 97 písm.b)<sup>1/</sup> , § 97 písm.c)<sup>1/</sup> ,  
§ 97 písm.d)<sup>1/</sup> , § 97 písm.e)<sup>1/</sup> , § 97 písm.f)<sup>1/</sup>

<b>Místo výkonu práce při vyslání (adresa)</b>	
<b>Fyzická nebo právnická osoba, u níž bude práce vykonávána</b> (název a adresa – okres, obec, ulice, číslo, PSČ)	
IČ:	Rodné číslo <sup>5/</sup>
Kontaktní osoba právnické nebo fyzické osoby, u které bude práce vykonávána:	Telefon:

Datum : ..... Razítko zaměstnavatele:

Podpis odpovědného pracovníka: .....

<b>Záznam úřadu práce v</b> .....
Úřadu práce doručeno dne .....

**Vysvětlivky:**

- 1/ platné označe zaškrtnutím
- 2/ správný údaj označe x
- 3/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno
- 4/ KZAM =Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“)
- 5/ vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká

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

§ 93 odst. 2 vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání v rozsahu 7 až 30 kalendářních dnů  
§ 97 cizinec

- písm.a) který je zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), avšak na dobu nejdéle jednoho roku; toto období může být prodloužováno, nejdéle však na dobu potřebnou pro odborné získávání odborné kvalifikace podle předpisů platných v České republice;
- písm.b) do 26 let věku zaměstnávaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní;
- písm.c) který je duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti registrované v České republice
- písm.d) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána;
- písm.e) kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu nebo
- písm.f) který je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany nebo kterému bylo uděleno vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu, nejdříve však po uplynutí 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu;