

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Ekonomičtí migranti na trhu práce v České republice

Bc. Věra Vinická

© 2017 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Věra Vinická

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Ekonomičtí migranti na trhu práce v České republice

Název anglicky

Economic Migrants in the Labour Market of the Czech Republic

Cíle práce

Diplomová práce je tématicky zaměřena na ekonomické migranty. Hlavním cílem je analyzovat situaci zahraničních pracovníků na trhu práce v České republice. Dílčím cílem je analýza statistických údajů o ekonomických migrantech na českém trhu práce. Dalším z dílčích cílů jsou dopady působení zahraničních pracovníků na české hospodářství. Práce je dále zaměřena na očekávané trendy vývoje v příštích letech.

Metodika

V první teoretické části je metodika práce založena na vyhledávání informací o dané problematice, studiu odborných zdrojů a sběru dat. V praktické části bude použita analýza a porovnání jednotlivých statistických ukazatelů poskytujících údaje o cizincích na českém trhu práce. Dále budou analyzovány ukazatele českého hospodářství a dopady působení ekonomických migrantů na něj. Očekávané trendy vývoje budou definovány odhadem na základě analýzy dílčích statistických údajů za delší časové období. Následně budou dle daných zjištění formulovány závěry a odpovědi na zvolené cíle.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Ekonomičtí migranti, trh práce, Česká republika, hospodářství, očekávaný vývoj

Doporučené zdroje informací

Cizinci: Počet cizinců. Český statistický úřad. [online].

<<https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>>.

DRBOHLAV, D. *Migrace a (i)migranti v Česku : kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. ISBN 978-80-7419-039-1.

HORÁKOVÁ, M. *Současný vývoj pracovních migrací a trh práce v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. 2001. 44 s.

POŘÍZKOVÁ, H. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2008. 76 s. ISBN 978-80-87007-83-9

ŠIŠKOVÁ, T. *Menšiny a migranti v České republice*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-648-9.

Zahraniční zaměstnanost. Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. [online].

<http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam>.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Karel ŠrédI, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2015

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Ekonomičtí migranti na trhu práce v České republice" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 3. 2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu práce doc. PhDr. Ing. Karlu Šředlovi, CSc. za cenné rady, připomínky a trpělivost při odborném vedení mé diplomové práce a mé rodině za podporu během celého studia.

Ekonomičtí migranti na trhu práce v České republice

Souhrn

Předkládaná diplomová práce se zaměřuje na zhodnocení stavu a vývoje ekonomických migrantů na trhu práce v České republice.

V první teoretické části jsou popsány základní pojmy z oblasti trhu práce a nezaměstnanosti. Dále pracovní právní podmínky upravující vstup, pobyt a výkon práce cizinců na území naší republiky a s tím spojenou legislativu.

V druhé části je analyzován vývoj cizinců v České republice, na trhu práce, podle struktury zaměstnanosti, státního občanství a dalších charakteristik v delším časovém období. Je zde také přiblížen vliv ekonomické migrace na české hospodářství a nastíněné očekávané trendy vývoje zahraničních pracovníků na českém trhu práce v příštích letech.

Klíčová slova: migrace, zahraniční pracovníci, trh práce, cizinci, migrační politika, nezaměstnanost, demografický vývoj

Economic Migrants in the Labour Market of the Czech Republic

Summary

The submitted diploma thesis focuses on the evaluation of the position and the growth of migrants in the labor market in the Czech Republic. The diploma thesis is divided into a theoretical part and a practical part. In the first, theoretical part, there are described fundamental concepts of the labor market and the unemployment. In addition, it describes the labor-law conditions pertaining to foreigners entering, staying and working on the territory of our republic and the legislation associated with it.

In the second part there is analyzed the development of the amount of the migrants in the Czech labor market according to an employment structure, a citizenship and other parameters within a longer time period. There is also discussed the influence of economic migration on the Czech economy. In conclusion, there are presented the expected trends of the progression of the amount of foreigner workers in the Czech labor market.

Keywords: migration, economic migrants, labour market, foreigners, migration policy, unemployment, demographic development

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika	12
3 Přehled řešené problematiky	13
3.1 Trh práce	13
3.1.1 Nabídka na trhu práce	13
3.1.2 Tržní nabídka práce	14
3.1.3 Poptávka na trhu práce.....	16
3.1.4 Rovnováha na trhu práce	16
3.2 Nezaměstnanost.....	17
3.2.1 Typy nezaměstnanosti.....	19
3.3 Aktivní politika zaměstnanosti.....	21
3.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	22
3.3.1.1 Rekvalifikace	22
3.3.1.2 Investiční pobídky	23
3.3.1.3 Veřejně prospěšné práce.....	23
3.3.1.4 Společensky účelná pracovní místa.....	23
3.3.1.5 Příspěvek na zapracování	24
3.3.1.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	24
3.4 Migrační politika České republiky.....	24
3.4.1 Pracovně-právní vztahy cizinců na území České republiky	25
3.4.2 Podmínky zaměstnávání cizinců.....	27
3.4.3 Agenturní zaměstnávání	29
3.4.4 Podnikání cizinců v ČR	30
4 Vlastní práce	32
4.1 Cizinci v České republice.....	32
4.1.1 Cizinci s povolením k pobytu a k zaměstnání v České republice.....	34
4.1.2 Účel pobytu cizinců	35
4.2 Zaměstnanost cizinců v České republice	36
4.2.1 Celková zaměstnanost cizinců	36
4.2.2 Zaměstnanost občanů EU/EHP a Švýcarska	38
4.2.3 Zaměstnanost cizinců v krajích České republiky	41
4.2.4 Zaměstnanost cizinců podle státního občanství.....	45

4.2.5	Zaměstnanost cizinců podle oborů činností Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)	48
4.3	Ekonomické dopady migrace	51
4.3.1	Hrubý domácí produkt	51
4.3.1.1	HDP na obyvatele	53
4.3.1.2	Remittance	55
4.3.2	Nezaměstnanost	55
4.3.2.1	Evidence na ÚP	58
4.4	Očekávané trendy vývoje	59
5	Zhodnocení výsledků a doporučení	63
6	Závěr	65
7	Seznam použitých zdrojů	66
8	Seznam grafů	69
9	Seznam tabulek	70

1 Úvod

Mezinárodní migrace obyvatel je stále aktuálnějším tématem dnešní doby. Stále více lidí se přesouvá, ať už v podobě krátkodobé, dlouhodobé nebo trvalé migrace. Důvodů a příčin může být několik. Mezi ty hlavní patří důvody ekonomické, politické, náboženské, sociální nebo jiné, celosvětově však převládají důvody ekonomické. Hlavní migrační proudy jdou z rozvojových zemí do zemí rozvinutých. Právě vidina lepší ekonomické situace v cílové zemi, vyšší kvalita života, více pracovních příležitostí, ale také třeba lepší politická situace a bezpečnost v zemi láká celou řadu migrantů. Tomuto trendu napomáhají globální způsoby komunikace a nové možnosti přepravy, které usnadňují přesun obyvatel mezi domovskými a cílovými zeměmi. Právě Česká republika je atraktivní imigrační zemí především pro občany východoevropských zemí, zejména ze Slovenska, Ukrajiny nebo Ruska, a Vietnamu.

Hlavním cílem migrantů je uplatnění se na českém trhu práce. Imigrace a příliv cizinců mají pro Českou republiku velký demografický, ekonomický, ale i sociální význam. Stejně jako v ostatních vyspělých zemích, je i v naší zemi demografickým trendem snižování porodnosti a prodlužování střední délky života. Přirozený úbytek obyvatel a stárnutí populace má za následek, že je v České republice nedostatek pracovních sil a hrozí problémy s udržením důchodového systému. V současné době je imigrace zahraničních obyvatel jedním z hlavních prvků nárůstu počtu obyvatel. Příchod ekonomických migrantů je tak vítaným doplněním pracovních sil na trhu práce, kdy zahraniční pracovníci obsazují především nízko kvalifikovaná pracovní místa, která mezi domácími pracovníky nejsou příliš vyhledávaná. Pro udržení stability důchodového systému je potřeba ještě většího počtu imigrantů, kteří mají zájem se v České republice usadit dlouhodobě nebo trvale, založit zde rodinu a zapojit se na český trh práce. I přesto budou dopady stárnutí obyvatelstva jen zmírňovat.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Téma migrace a pohybu obyvatel se stává stále aktuálnějším a řešenějším problémem. Obyvatelé se přesouvají z rozvojových zemí do zemí rozvinutých a jedním z hlavních důvodů migrace je ekonomické hledisko. Vidina lepší ekonomické situace a vyšší kvality života je velkým lákadlem a Česká republika je často volena jako cílová země.

Za hlavní cíl této diplomové práce jsem si stanovila analyzovat situaci ekonomických migrantů na českém trhu práce.

V první části popisují obecně trh práce, vztah mezi nabídkou a poptávkou a jejich rovnováhu na trhu. Na to navazuje charakteristika nezaměstnanosti, která je s trhem práce v úzkém propojení. Jedním z nástrojů řešení nebo zmírňování nezaměstnanosti jsou nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky pobytu a možnosti zaměstnání cizince na našem území jsou definovány migrační politikou České republiky. V rámci ní se v této části práce zaměřuji na pracovně-právní vztahy a podmínky zaměstnávání cizinců. Dále agenturním zaměstnáváním a možnostmi podnikání zahraničních pracovníků na našem území.

Prvním dílčím cílem je analýza statistických údajů o ekonomických migrantech na českém trhu práce. Nejdříve je znázorněn vývoj cizinců u nás v čase společně s jejich účelem pobytu. Následně práce analyzuje vývoj zahraničních pracovníků v České republice v delším časovém období a z hlediska různých charakteristik. Kromě vývoje zaměstnanosti analyzuje zaměstnanosti cizinců v krajích České republiky, podle státního občanství nebo podle oborů činností Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE).

Dalším cílem je snaha přiblížit vliv ekonomické migrace ze zahraničí na české hospodářství. Přesné vyjádření dopadů migrace na ekonomiku je značně obtížné. V práci jsou tedy analyzovány některé z ekonomických faktorů, které nejvíce podmiňují růst či pokles migrace, tedy hrubý domácí produkt na osobu a nezaměstnanost.

V poslední části se práce dotýká demografických a sociálních faktorů, které vytváří předpoklady a očekávané trendy vývoje ekonomické migrace na trhu práce v České republice.

2.2 Metodika

Pro možnost zhodnocení stavu ekonomických migrantů na českém trhu práce bylo nejdříve nutné získat potřebné množství dat. Použitá data jsou z tištěných i elektronických zdrojů. Teoretická východiska k práci týkající se trhu práce, nezaměstnanosti nebo migrační politiky jsou charakterizována pomocí vysokoškolských skript a dále podle informací z Českého statistického úřadu (ČSÚ), Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VUPSV) nebo Ministerstva zahraničních věcí České republiky (MZV ČR). Tyto instituce poskytují základní informace, registry, statistiky a databáze všech ekonomických a sociálních odvětví v České republice. Data o zaměstnaných cizincích poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR) a Úřad práce (ÚP). Evidenci vydaných živnostenských oprávněních vede Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky (MPO ČR).

Statistické sledování ekonomické migrace na českém trhu práce bylo prováděno na základě rozboru kvantitativních dat administrativního charakteru. Jedná se o data dostupná převážně z výše zmíněných veřejných institucí. Hlavním zdrojem dat o zahraničních pracovnících byl Český statistický úřad. Nejdříve byla analyzována data o cizincích obecného charakteru, působících v České republice, dále se práce zaměřuje na cizince, kteří jsou na našem území zaměstnáni. Proběhla analýza dat zahraničních pracovníků na českém trhu práce z hlediska několika kategorií. U některých ukazatelů byly vytvořeny časové řady znázorňující například vývoj počtu ekonomických migrantů na trhu práce, strukturu zaměstnanosti cizinců, vývoj vydaných platných povolení k zaměstnání nebo nejčastějších státních příslušností na trhu práce. Pro porovnání s Českou republikou proběhl sběr dat i za jednotlivé kraje. Získaná data byla uskupena do tabulek podle potřebného významu nebo znázorněna pomocí grafů. Zjištěné údaje posloužily jako podklad pro další kapitoly.

Další část práce přiblížila vliv ekonomické migrace na vybrané ukazatele českého hospodářství. Ty byly analyzovány a porovnány s daty o ekonomických migrantech na českém trhu práce z předchozí kapitoly. Na základě dílčích statistických údajů za delší časové období a populační prognózy bylo možné definovat očekávané trendy vývoje zahraničních pracovníků na českém trhu práce. Z výsledných grafů a tabulek byly následně vyhodnocovány závěry.

3 Přehled řešené problematiky

3.1 Trh práce

Trh práce je jedním z trhů tržní ekonomiky. Je to místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Práce patří mezi primární výrobní faktory. Firmy ji využívají k vytváření finální produkce, kterou nabízejí na trhu statků a služeb. Tento výrobní faktor má specifické rysy a lidé za poskytnutí tohoto výrobního faktoru získávají mzdu nebo plat. Odměna za práci je jeden z nejvýznamnějších zdrojů příjmu domácností. Trhu práce je tedy věnována značná pozornost a je podrobován důkladnému zkoumání.

Faktor práce představuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo dané ekonomiky. Jedná se o lidský prvek v podniku. Z kvalitativního hlediska je tento prvek ovlivněn typem a úrovní vzdělání, profesní odborností, jeho schopnostmi, znalostmi a nemalou roli hraje také vrozený talent jedince. Kvalita jedince není konstantní po celý jeho život. Záleží na snaze a vlastní motivaci rozvíjet svůj potenciál. K těmto krokům vede jedince jak vlastní touha po poznání, tak požadavky trhu práce na aktuální a budoucí kvalifikační potřeby lidských zdrojů. Z kvantitativního hlediska lze výrobní faktor práce hodnotit jako množství pracovních sil na trhu (Severová, 2016).

Domácnosti se mohou na trhu práce zapojit dvěma způsoby. V případě, že je nabídka práce domácností přijata firmami, vznikne pracovní poměr v závislé činnosti nebo může být zapojena do individuálního podnikání. Vzniká tak zaměstnanost vyjádřena ukazatelem míra zaměstnanosti. V případě, že poptávající firmy nepřijmou nabídku práce domácností, vzniká nezaměstnanost, vyjádřena ukazatelem míra nezaměstnanosti. Jedná se o nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Za nezaměstnané jsou považováni lidé, kteří jsou dočasně nebo trvale bez práce a práci aktivně hledají nebo pokud čekají na nástup do nového zaměstnání (Mankiw, 1999).

3.1.1 Nabídka na trhu práce

Nabídku na trhu práce tvoří vlastníci výrobních faktorů. Vlastníci získávají za poskytnutí svých výrobních faktorů určitou mzdu a snaží se maximalizovat užitek, který je charakterizován kupní silou vlastníků výrobních faktorů na trhu statků a služeb. Individuální nabídka práce je představována pouze jedním vlastníkem výrobního faktoru

práce a tržní nabídka tohoto faktoru je dána agregací individuálních nabídek faktoru práce (Severová, 2016).

U individuální nabídky práce platí, že s rostoucí cenou výrobního faktoru, roste i jeho nabízené množství. Funkce nabídky práce je dána vztahem mezi cenou za jednotku práce a množstvím jednotek práce. Jak již bylo zmíněno, s rostoucí cenou za práci roste také její nabízené množství. Z toho vyplývá, že funkce individuální nabídky práce je do určitého bodu rostoucí. Existují dva efekty reakce individuálně nabízeného množství práce na růst mzdové sazby. Jedním je substituční efekt a druhým je důchodový efekt.

- *Substituční efekt* – pokud dojde u vlastníka výrobního faktoru ke zvýšení mzdové sazby, bude pro něj nákladnější využívat jednotky volného času. V případě, že bude vlastník faktoru práce upřednostňovat pracovní činnost před volným časem, bude jeho výnos vyšší. S růstem ceny práce je výhodnější pracovat a roste tedy nabízené množství práce. Rostoucí mzda motivuje pracovníky nahrazovat volný čas prací – probíhá zde substituční efekt. Křivka individuální nabídky práce je v tomto mzdovém intervalu rostoucí.
- *Důchodový efekt* – požadovaná výše mzdy je individuální záležitost každého vlastníka výrobního faktoru, odvíjí se od jeho preferencí. Po dosažení určité výše mzdy začne pracovník snižovat své nabízené množství práce a začne upřednostňovat volný čas před pracovní činností. V tu chvíli dochází ke vzniku důchodového efektu. Pracovník začíná upřednostňovat volný čas, protože ho kvůli vysoké kupní síle, kterou disponuje na trhu finální produkce, dokáže zajímavěji využít. Křivka individuální nabídky práce se vlivem důchodového efektu zpětně zakřivuje.

3.1.2 Tržní nabídka práce

Tržní nabídka práce je dána agregací jednotlivých individuálních nabídek práce na daném trhu. Jedná se o nabídku všech vlastníků výrobního faktoru práce, tedy všech domácností, v určitém odvětví na trhu. Od individuální nabídky se odlišuje větší elasticitou a plošším tvarem. To je dáno reakcí trhu na změnu výše mzdových sazeb, která je citlivější a pružnější než reakce jednotlivce. Důchodový efekt se u tržní nabídky práce projevuje

pouze u omezeného počtu subjektů, nikoliv u všech, nedochází tedy ke zpětnému zakřivení křivky tržní nabídky práce, jako je tomu u individuální funkce nabídky.

Nabídka na trhu práce ovlivněna různými faktory. Jedním z nejvýznamnějších faktorů je demografický vývoj a s tím spojené demografické změny v populaci. V průběhu posledních dvaceti let dochází ke změnám v demografické struktuře. Ubývá počtu osob ve věkové kategorii 20 – 24 let, tedy lidé, kteří vstupují na trh práce, a na druhou stranu přibývá osob ve věku nad 60 let, kteří trh práce opouštějí a jdou do starobního důchodu. V posledních letech se pokles nabídky na trhu práce dostal do fáze, kdy počet pracujících ve věku 60-64 let, kteří mají odcházet do starobního důchodu, převyšují osoby ve věkové kategorii 20-24 let a nabídka na trhu práce přestala růst. Kromě demografických změn je trh práce ovlivněn také dalšími sociálními a jinými faktory. V dnešní době výrazně ubývá osob, které ve věku 20-24 let skutečně vstoupí na trh práce. Posun je ovlivněn především pokračováním ve vzdělání po absolvování střední školy. Počty studentů vysokých škol tak výrazně ovlivňují skutečnou nabídku na trhu práce. U věkové kategorie 60-64 let je z hlediska nabídky na trhu práce důležité, že se stále posunuje státem stanovená doba odchodu do starobního důchodu. Někteří pracovníci také dobrovolně odkládají odchod do důchodu.

Dalším výrazným faktorem, který ovlivňuje nabídku na trh práce, jsou cizinci působící na trhu práce v České republice. Právě cizinci mohou snížit negativní vlivy demografických změn a mohou doplnit chybějící nabídku na českém trhu práce. Po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 došlo ke zmírnění podmínek vstupu cizinců na český trh práce a mnozí si tak právě Českou republiku vybrali jako svou cílovou zemi. Zahraniční pracovníci, převážně ze třetích zemí, tak obsadili volná pracovní místa, většinou nízko kvalifikovaná. Ani hospodářská krize v roce 2008 neměla výrazný vliv na jejich odliv. Většina cizinců vyčkávala, jak se situace bude dále vyvíjet a jen malá část z nich využila například projekt dobrovolných návratů k navracení do své mateřské země. V posledních letech počet zahraničních pracovníků na trhu práce v České republice mírně stoupá (ČSÚ, 2016).

3.1.3 Poptávka na trhu práce

Individuální poptávku na trhu práce představuje poptávka jedné firmy po výrobním faktoru práce. Stejně jako u tržní nabídky je tržní poptávka tvořena agregací jednotlivých dílčích poptávek na trhu práce. Firmy v daném odvětví se přizpůsobují poklesu cen práce tím, že zvýší nabízené množství finálního produktu. Elasticita je u tržní funkce poptávky nižší než u individuální funkce poptávky.

Poptávku na trhu práce ovlivňuje celá řada faktorů. Jedním z nejzásadnějších faktorů ovlivňující počet pracovních míst v ekonomice je růst výkonnosti ekonomiky. Rychlejší růst by měl, v případě neměnné produktivity práce, vést k pozitivnímu vývoji zaměstnanosti v ekonomice. Pokud dojde ke změnám produktivity práce, vývoj zaměstnanosti se vyvíjí spíše opačně. To znamená, že se s růstem produktivity práce snižuje počet pracovních míst nutných pro tvorbu daného HDP a počet pracovních míst ovlivňuje i výkyvy HDP. Problémy ale nastávají i v případě růstu počtu volných pracovních míst. V některých oblastech přetrvává vyšší nezaměstnanost z důvodu strukturálního nebo regionálního nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce.

3.1.4 Rovnováha na trhu práce

Poptávku na trhu práce tvoří firmy, které poptávají výrobní faktory práce po domácnostech nebo jiných firmách. Firmy od nich nakupují optimální množství výrobních faktorů a snaží se o maximalizaci zisku. Poptávají dodatečné jednotky výrobního faktoru do doby, dokud se nevyrovnají mezní náklady na jednotku práce s příjmy z mezního produktu jednotky práce. Nabídku na trhu práce tvoří vlastníci výrobních faktorů, kterými jsou domácnosti nebo firmy. Pracovníci pronajímají výrobní faktor práce za určitý důchod a snaží se o maximalizaci užitku. Důchod, který za poskytnutou práci získají, představuje jejich kupní sílu na trhu statků a služeb. Cenou za výrobní faktor práce je mzdová sazba.

Rovnováha na trhu práce je charakterizována stejně jako na trhu statků a služeb nebo na trhu jiných výrobních faktorů. Rovnováha nastává při střetu nabídky práce a poptávky po práci. V místě střetu se ustálí rovnovážná cena a rovnovážné množství faktoru práce. Rovnovážná cena představuje pro pracovníky nominální mzdu za hodinu práce, kterou jsou poptávající firmy ochotné zaplatit a zároveň za kterou jsou pracovníci ochotni práci vykonávat. Rovnovážné množství je takové množství jednotek práce, které jsou při dané

ceně práce pracovníci ochotni nabídnout a firmy poptávat. Na trhu práce se rozlišují pojmy nominální a reálná mzda. Nominální mzda charakterizuje počet peněžních jednotek a reálná mzda nám určuje množství statků a služeb, které si můžeme za nominální mzdu na trhu finální produkce koupit.

Nerovnováha na trhu práce nastává v případě, že je tržní cena faktoru práce vyšší než rovnovážná cena a konkurence mezi nabízejícími, tedy vlastníky výrobního faktoru práce, tlačí cenu práce dolů k bodu rovnováhy. A zároveň, když je tržní cena faktoru práce nižší než rovnovážná cena, konkurence mezi poptávajícími, tedy firmami, tlačí cenu výrobního faktoru práce směrem nahoru k bodu rovnováhy (Severová, 2016).

3.2 Nezaměstnanost

Jak již bylo zmíněno, nezaměstnanost vzniká v případě, že část nabídky práce domácností není přijata poptávajícími firmami. Nezaměstnaností rozumíme nerealizovanou nabídku výrobního faktoru práce na trhu práce. Existuje několik definic nezaměstnaných osob, ale většinou musí naplnit následující podmínky:

- chybějící placené zaměstnání nebo podnikatelská aktivita
- aktivita při hledání zaměstnání
- schopnost a ochota nastoupit do nového zaměstnání v relativně krátkém časovém období

Pokud není splněna jedna z výše uvedených podmínek, je osoba zařazena mezi zaměstnané nebo osoby ekonomicky neaktivní.

Ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce a další otázky mzdové a sociální politiky je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Základní zákonnou normou vymezující pojmy na trhu práce je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Některé pojmy v oblasti trhu práce jsou vymezeny podle metodik Mezinárodní organizace práce (ILO) a metodického doporučení Eurostatu.

V České republice existovaly do roku 2012 dva ukazatele nezaměstnanosti – míra registrované nezaměstnanosti a míra obecné nezaměstnanosti (ČSÚ, 2017). Míru registrované nezaměstnanosti vykazuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Od října 2012 nahradilo tento ukazatel novým ukazatelem s názvem podíl nezaměstnaných osob. U

původního ukazatele vycházelo MPSV ze statistik úřadů práce (ÚP) a jako nezaměstnané charakterizovalo ty, kteří se na úřadech práce zaregistrují jako nezaměstnaní. Míra registrované nezaměstnanosti představovala podíl nezaměstnaných registrovaných na úřadu práce na disponibilní pracovní síle, která zahrnuje všechny osoby starší 15 ti let, které během referenčního týdne byly placenými zaměstnanci nebo zaměstnanci ve vlastním podniku (Trh práce ČR, 2017). Nyní je tento ukazatel nahrazen novým, tedy podílem nezaměstnaných osob. Ten je charakterizován podílem počtu evidovaných osob bez práce ve věku 15-64 let na celkovém počtu obyvatel ve věku 15-64 let.

Druhým ukazatel, který charakterizuje nezaměstnanost na trhu práce v České republice je míra obecné nezaměstnanosti. Tento ukazatel vykazuje Český statistický úřad (ČSÚ) a každé čtvrtletí provádí speciální šetření nazvané Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Na základě tohoto šetření stanovuje tzv. obecnou míru nezaměstnanosti, která představuje podíl nezaměstnaných (dle metodik ILO) a součtu zaměstnaných a nezaměstnaných dle VŠPS. Podle Mezinárodní organizace práce (ILO) jsou za nezaměstnané považovány osoby, které:

- v referenčním období neměly žádné zaměstnání
- neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo za odměnu
- aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit do dvou týdnů

U tohoto ukazatele je důležité, že Mezinárodní organizace práce jako nezaměstnané nepovažuje ty, kteří sice patří mezi registrované uchazeče na trhu práce, ale práci si aktivně nehledají. Tito lidé se tak v rámci VŠPS řadí do skupiny ekonomicky neaktivních. Jako aktivní hledání práce se rozumí:

- hledání práce prostřednictvím úřadu práce nebo pracovní agentury (soukromého zprostředkujícího subjektu)
- hledání práce přímo ve firmách nebo v podnicích
- využívání inzerce
- snaha o založení vlastní firmy, podnikatelské činnosti
- podání žádosti o pracovní povolení, licence
- hledání zaměstnání jiným způsobem

Výběrové šetření pracovních sil se kromě nezaměstnanosti věnuje ekonomické aktivitě obyvatel v mnoha dalších aspektech. Šetření se provádí pravidelně v náhodně

vybraném vzorku domácností za územní oblasti NUTS 3, NUTS 2 a ČR. Tato metodika je v souladu s definicemi Mezinárodní organizace práce a Eurostatu (Trh práce ČR, 2017).

Ministerstvo práce a sociálních věcí a Český statistický úřad publikovaly výsledky dvou různých šetření o nezaměstnanosti na trhu práce a docházelo k záměnám těchto čísel. Na základě toho došlo ke změně ukazatele míra registrované nezaměstnanosti na podíl nezaměstnaných osob. Nyní budou oba ukazatele obdobné.

3.2.1 Typy nezaměstnanosti

Existuje mnoho typů nezaměstnanosti. V této části práce jsou popsány tři základní typy nezaměstnanosti dle příčin. Jedná se o frikční, cyklickou a strukturální nezaměstnanost.

Frikční nezaměstnanost nastává při přechodu lidí mezi jednotlivými zaměstnáními se stejnou nebo podobnou kvalifikací. Je to přechodná doba, kdy lidé ukončí pracovní činnost v jednom zaměstnání a potřebují určitý čas pro hledání nového zaměstnání. Získávají si informace o různých pracovních nabídkách a rozhodují se o jejich přijetí či nepřijetí. Zaměstnanci jsou buď propuštěni ze strany zaměstnavatele, nebo odchází ze svého zaměstnání dobrovolně s vidinou získání výhodnější pozice s vyšší mzdou, lepším pracovním prostředím, pracovními podmínkami, apod. U frikční nezaměstnanosti se nejedná o problém nedostatku pracovních míst, jedná se o přesuny osob mezi stávajícími pracovními pozicemi. Pro ekonomiku tento typ nezaměstnanosti nepředstavuje velké nebezpečí, je pouze přechodný a krátkodobý. Schiller (2004) uvádí, že frikční nezaměstnanost může dosahovat 2-3 procent existující míry nezaměstnanosti.

Cyklická nezaměstnanost je spojená s hospodářskými cykly, respektive vzniká při odchýlení od přirozené míry nezaměstnanosti, ke kterému dochází při kolísání produkce během jednotlivých hospodářských cyklů. V období růstu ekonomiky dochází k růstu produkce a nezaměstnanost klesá. V opačném případě, kdy ekonomika klesá, klesá i produkce a nezaměstnanost roste. Příčinou je pokles poptávky po zboží a službách v období hospodářského poklesu. Cyklická nezaměstnanost může nastat i v případě, že ekonomika roste. Dle Schillera (2004) k tomu dochází v případě, že ekonomika neroste tak rychle, jak roste počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, kde příčinou může být populační exploze v zemi nebo silná imigrační vlna. Cyklickou nezaměstnanost nelze zcela

eliminovat, ale při nastavení vhodné stabilizační politiky, lze přispět k jejímu snížení ale zkrácení období hospodářského poklesu.

Strukturální nezaměstnanost je charakteristickým problémem nezaměstnanosti v jednotlivých odvětvích. K tomu dochází v případě, že je nízká poptávka po vyráběné produkci a tím pádem je nízká poptávka i po pracovnících. Poptávka po práci vychází z poptávky po vyráběné produkci. U cyklické nezaměstnanosti dochází k poklesu poptávky v celém hospodářství, u strukturální nezaměstnanosti jen v některých odvětvích. U strukturální nezaměstnanosti hraje významnou roli nejen dané odvětví, ale také geografické hledisko a migrace obyvatel. Nejvíce postižená odvětví mohou být strojírenství, těžební průmysl, hutnictví a další. Jiná odvětví se s klesající poptávkou dokáží lépe vyrovnat. Se zánikem pracovních míst v problematických oborech tak současně vznikají i nové pracovní příležitosti v jiných oborech, ale s odlišnou požadovanou kvalifikací. V důsledku strukturální nezaměstnanosti vznikají regionální rozdíly. Ve vyspělých regionech je nedostatek kvalifikovaných pracovníků a naopak v méně rozvinutých regionech je velmi obtížné najít práci v určitém oboru. Práce v požadovaném oboru lze najít například v jiných regionech, to je ale spojeno s ochotou dojíždět, vyšší nákladů na dojíždění, ochotou se případně přestěhovat za prací, funkčností trhu s byty a s dalšími sociálními a psychologickými faktory (Soukup, 2007).

Strukturální nezaměstnanost je více specifická než nezaměstnanost frikční nebo cyklická. Pro řešení tohoto typu nezaměstnanosti nepostačuje běžná stabilizační politika, ale je potřeba využít specifických nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti. Řešením je vhodně zvolená regionální politika s podporou přímých zahraničních investic v problémových odvětvích. Rozdíly mezi požadovanou a nabízenou úrovní kvalifikace pomohou odstranit vhodné rekvalifikační programy. Regiony by se měly zaměřit také na zvolený systém vzdělávání, který vyhovuje aktuálním potřebám na trhu práce a připravuje studenty jak teoreticky, tak prakticky, aby měli dovednosti nezbytné pro uplatnění na místním trhu práce. Řešení strukturální nezaměstnanosti není jednoduché, je nutné řešit problém komplexně, systematicky a dlouhodobě.

Kromě frikční, cyklické a strukturální nezaměstnanosti existují i další typy, například nezaměstnanost sezónní. Tento typ nezaměstnanosti má krátkodobý charakter a souvisí se změnou v nabídce zaměstnání. Týká se osob, které mají práce pouze v určitém ročním období. Takové zaměstnání je charakteristické zejména pro sklizňové práce v zemědělství,

turistický ruch nebo některé technologické obory v potravinářském průmyslu, které jsou závislé na zemědělské produkci, například cukrovary, apod. (Trh práce ČR, 2017). Sezónní nezaměstnanost může být také ovlivněna kolísáním spotřeby během roku. Při zvyšování automatizace v podniku, zapojování nových výrobních strojů či technologií, které nahrazují lidskou pracovní sílu, může vznikat technologická nezaměstnanost. Tu lze zařadit pod nezaměstnanost strukturální.

3.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je souhrn opatření, pomocí kterých se stát snaží zajistit maximální možnou úroveň zaměstnanosti. Aktivní politikou zaměstnanosti se zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce. Podle situace na trhu práce spolupracují tyto dvě organizace při realizaci APZ i s dalšími subjekty.

Dle Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí (2012) státní politika zaměstnanosti usiluje o:

- dodržení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- produktivní využití zdrojů pracovních sil
- zabezpečení práva občanů na zabezpečení

Základními právními normami stanovující postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti jsou zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů, vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek (Integrovaný portál MPSV, 2012).

Státní politika zaměstnanosti se snaží prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podporovat zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání nebo uchazečům samotným. Jednotlivé nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti jsou:

- rekvalifikace
- investiční pobídky

- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti (businesscenter.cz, 2017).

Úřad práce poskytuje příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti na vytváření nových pracovních míst, na vyhrazování stávajících míst nebo na zahájení podnikání na základě dohody, která je uzavřena v případě, že uchazeči o zaměstnání, který nastoupí na dané pracovní místo, nelze zajistit uplatnění jinak. Žadatel má nárok na příspěvek v rámci aktivní politiky zaměstnanosti za určitých podmínek. Nesmí mít v evidenci žádné daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném, zdravotním pojištění, sociálním zabezpečení nebo příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, kromě výjimek, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a nedochází k prodloužení se splácením splátek nebo v případě povolení posečkání daně (Integrovaný portál MPSV, 2012).

3.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

3.3.1.1 Rekvalifikace

Zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti charakterizuje rekvalifikaci jako získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace. Za rekvalifikaci se považuje také nabytí kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nenabyla. Rekvalifikaci zajišťuje pro uchazeče o zaměstnání úřad práce v případě, že struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil na trhu práce a rekvalifikace umožňuje uplatnění ve vhodném zaměstnání. Úřad práce hradí za účastníka rekvalifikace náklady a může mu poskytnout také příspěvek na úhradu prokázaných nutných výdajů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikace se uskuteční na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem/zájmcem o zaměstnání. Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Při určování obsahu a rozsahu kvalifikace se vychází z dosavadní

kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a dovedností uchazeče (Integrovaný portál MPSV, 2012).

3.3.1.2 Investiční pobídky

Zaměstnavatel, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, získává hmotnou podporu na vytvoření nových pracovních míst, rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců. Investiční pobídky jsou poskytovány na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění (Integrovaný portál MPSV, 2012).

3.3.1.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce definuje §112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jako časově omezené pracovní příležitosti spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu, údržbě veřejných budov a komunikací a dalších obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Tento typ pracovních příležitostí je sjednáván krátkodobě na základě dohody s Úřadem práce, a to obvykle pro obtížně umístitelné nebo dlouhodobě nezaměstnatelné uchazeče o zaměstnání evidované na Úřadě práce. Náhradu mzdových nákladů zaměstnance, který je veden v evidenci ÚP a zaměstnán na takto vytvořeném pracovním místě, může zaměstnavatel získat až do výše skutečných mzdových nákladů, a to i včetně sociálního a zdravotního pojištění (businesscenter.cz, 2017).

3.3.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) vymezuje §113 zákona o zaměstnanosti. Tato pracovní místa opět vznikají na základě dohody s Úřadem práce. Zřizuje je zaměstnavatel a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit uplatnění na trhu práce jiným způsobem. Účelným pracovním místem je i takové místo, které zřídil uchazeč o zaměstnání evidovaný na ÚP za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, jinými slovy se jedná o podporu ÚP při zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem. Jedním z hlavních předpokladů vzniku těchto účelných pracovních míst je nízký stav nabídky volných pracovních míst na trhu práce z hlediska profesního nebo územního (Integrovaný portál MPSV, 2012). Na finanční příspěvek k úhradě nákladů spojených se zřízením SÚPM není právní nárok a Úřad práce ho může poskytnout například v podobě

příspěvku na úhradu úroků z úvěrů, návratného příspěvku nebo náhrady vyplacených mzdových nákladů.

3.3.1.5 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli v případě, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči dle § 33 zákona o zaměstnanosti (businesscenter.cz, 2017). Příspěvek je poskytnut na základě uzavřené dohody mezi daným úřadem práce a zaměstnavatelem a může být poskytován nejdéle po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na osobu, která zapracovává uchazeče o zaměstnání, může být maximálně polovina minimální mzdy.

3.3.1.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek je určen pro zaměstnavatele, kteří přechází na nový výrobní program, dochází ke změnám výroby nebo poskytování služeb a zaměstnavatel nemůže svým zaměstnancům zaručit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Úřad práce může poskytnout příspěvek, který může činit maximálně polovinu minimální mzdy za měsíc a může být poskytován na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců (Integrovaný portál MPSV, 2012).

3.4 Migrační politika České republiky

Gestorem migrační a azylové politiky České republiky je Ministerstvo vnitra, konkrétně odbor azylové a migrační politiky. Problematiku řeší na legislativně-koncepční, analytické a realizační úrovni. Vše je stanoveno Zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“) (MV ČR, 2016). Část kompetencí je svěřena Policii České republiky a Ministerstvo vnitra má postavení správního orgánu nadřízeného Policii České republiky. Prostřednictvím Ředitelství služby cizinecké policie vykonává dozor nad policií při výkonu státní správy a dále plní úkoly stanovené zákonem. Některé správní činnosti spojené s vydáváním pobytových oprávnění cizincům přešlo z Policie České republiky na Ministerstvo vnitra. Ministerstvo převzalo v první etapě agendu

povolování trvalých pobytů a ve druhé etapě agendu vydávání povolení k dlouhodobému pobytu a dlouhodobých víz.

Česká republika si v oblasti migrace stanovila prioritu přijímat účinná opatření, která budou podporovat řízenou legální migraci a zároveň budou minimalizovat nelegální migraci. Na to navazuje ochrana státních hranic v rámci schengenského prostoru.

3.4.1 Pracovně-právní vztahy cizinců na území České republiky

Zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v platném znění (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), rozděluje pobyt cizinců z hlediska podmínek vstupu a pobytu na území České republiky na dvě kategorie (MV ČR, 2016).

- občané Evropské unie a dalších států (dále jen „občané EU“)
- občané tzv. třetích zemí

Součástí první kategorie jsou kromě 28 členských států Evropské unie a Švýcarska také státy, které jsou vázány Smlouvou o Evropském hospodářském prostoru. Jedná se o Norsko, Island a Lichtenštejnsko. Podobné postavení používají za určitých podmínek stanovených zákonem i rodinní příslušníci občanů EU i v případě, že nejsou občany těchto států (MV ČR, 2016). Občané ze třetích zemí jsou občané mimo země Evropské unie, Norska, Islandu, Švýcarska a Lichtenštejnska.

Zákon dále rozděluje cizince do dvou kategorií z hlediska pobytu na území České republiky na:

- přechodný pobyt na území
- trvalý pobyt na území

Přechodným pobytem na území České republiky je myšlen krátkodobý pobyt (do 3 měsíců) nebo dlouhodobý pobyt (nad 3 měsíce).

Občané EU mají na českém území právo volného pohybu a pobytu. Toto ustanovení je dáno Smlouvou o založení Evropských společenství. Občanům EU je povoleno na území České republiky vstupovat a pobývat zde po neomezenou dobu, pouze na základě cestovního dokladu, tím je v tomto případě i doklad totožnosti. Dále již nepotřebují žádné další oprávnění k pobytu. Nicméně i občané EU mohou zažádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu a povolení k trvalému pobytu. Nejedná se o povinnost, ale cizinci mají

na daná potvrzení nárok. V případě, že chce cizinec na českém území pobývat déle než 3 měsíce, má právo zažádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu. Tato potvrzení mají za cíl zejména ulehčit občanům EU jednání s českými úřady a institucemi (MV ČR, 2016). Rodinní příslušníci této skupiny cizinců mají při splnění stanovených podmínek právo na vstup a pobyt na území členských států Evropské unie a mají nárok na udělení krátkodobého víza.

Cizinci ze třetích zemí musí mít v případě krátkodobého pobytu na území České republiky vízum. To se netýká cizinců, jimž byla vízová povinnost zrušena nařízením Rady Evropského společenství č. 539/2001 ze dne 15. března 2001, které stanoví seznam třetích zemí, jejichž občané mají nebo nemají vízovou povinnost (Nařízení Rady (ES), 2016). Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v platném znění dále stanoví skupiny cizinců ze třetích zemí, kteří nepotřebují pro vstup a krátkodobý pobyt na území České republiky vízum. Jedná se o držitele dokladu o povolení dlouhodobého nebo trvalého pobytu na území jiného státu v rámci Schengenského prostoru, držitele povolení k trvalému pobytu s přiznaným právním postavením dlouhodobě pobývajícího rezidenta jiného členského státu Evropské unie nebo rodinné příslušníky občanů třetích zemí, kteří jsou držiteli potvrzení o povolení k přechodnému nebo trvalému pobytu na území jiné členské země Evropské unie (MV ČR, 2016).

Pokud chce cizinec ze třetích zemí na území České republiky pobývat déle než 3 měsíce, musí si zažádat o vízum k pobytu nad 90 dnů, případně o povolení k pobytu. Na uvedený typ víza může cizinec pobývat na českém území nejdéle 6 měsíců, následně pak může požádat o povolení k dlouhodobému pobytu, ale pouze za podmínky, že se nemění účel pobytu.

Povolení k trvalému pobytu může získat cizinec, který na území České republiky žije nepřetržitě nejméně po dobu 5 ti let. V určitých případech, stanovených zákonem je možné získat povolení k trvalému pobytu i po 4 letech nepřetržitého pobytu na českém území, kdy je ukončeno řízení o udělení mezinárodní ochrany nebo v případě nepřetržitého pobytu na českém území například z humanitárních důvodů nebo jiných zvláštních důvodů. Pokud je cizinec rodinným příslušníkem občana České republiky, může získat povolení k trvalému pobytu za podmínky nepřetržitého pobytu na českém území minimálně po dobu dvou let a dále za podmínky, že rodinná vazba trvá nejméně jeden rok (MV ČR, 2016).

3.4.2 Podmínky zaměstnávání cizinců

Podmínky zaměstnávání zahraničních pracovníků na české trhu práce jsou stanoveny v Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) (MPSV, 2017). Ten stanovuje, že cizinci mohou být zaměstnáni na trhu práce v České republice za předpokladu, že získali povolení k zaměstnání (v případě, že je toto povolení dle zákona potřebné) a povolení k pobytu nebo získali zaměstnaneckou nebo modrou kartu (MPSV, 2017). Pracovněprávní vztahy mezi zahraničním pracovníkem a zaměstnavatelem se dále řídí zákoníkem práce a souvisejícími předpisy, které obdobně platí i u českých občanů na trhu práce.

Pokud je cizinec vyslán na území České republiky zahraničním zaměstnavatelem za účelem plnění smlouvy s tuzemskou organizací, tak se pracovněprávní vztahy mezi zahraničním zaměstnavatelem a cizincem řídí obvykle právem země, kde má zahraniční zaměstnavatel své sídlo. Cizinec může být zaměstnán za předpokladu, že obdržel povolení k zaměstnání a povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky (MPSV, 2017).

Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, o určitý druh povolení k zaměstnání musí požádat cizinci tzv. třetích zemí, tedy ti, kteří nejsou občany EU ani jejich rodinnými příslušníky. Zahraniční pracovník může vykonávat pracovní činnost za předpokladu, že vlastní platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu (jedná se o zaměstnaneckou kartu ve smyslu § 42g odst. 3 pobytového zákona, která slouží pouze jako povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky). Povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka Úřadu práce, v jehož obvodu bude cizinec zaměstnání vykonávat. Cizinec by měl podat písemnou žádost ještě před svým příchodem na území České republiky. Při udělování dlouhodobých víc a povolení k pobytu je potřeba počítat s několikaměsíční lhůtou pro vyřízení žádosti. Ministerstvo zahraničních věcí ČR (2017) uvádí, že zákonná lhůta pro rozhodnutí o žádosti cizineckou policií závisí na účelu pobytu:

- 2 měsíce: studium, vědecká činnost
- 3-4 měsíce: zaměstnání, podnikání, účast v právnické osobě, sloučení rodiny

Zaměstnanecká karta je vydávána zahraničním pracovníkům jako povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území České republiky. Slouží tedy jako

povolení k pobytu na českém území a zároveň jako povolení k zaměstnání. Zaměstnanecká karta je vydávána na konkrétní pracovní místo. Pro získání karty je tedy nezbytné mít pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, kde se strany zaváží uzavřít v ujednané lhůtě pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti. Se souhlasem odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra je možné pracovní místo změnit, případně změnit zaměstnavatele. Platnost zaměstnanecké karty je stanovena na dobu výkonu práce, která je uvedena v pracovní smlouvě, nejdéle však na 2 roky (MPSV, 2017).

Modrá karta vydávaná Českou republikou plní funkci povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci zaměstnance. Stejně jako zaměstnanecká karta spojuje povolení k pobytu i povolení k zaměstnání. Modrá karta usnadňuje přístup na trh práce zahraničním pracovníkům s vyšší kvalifikací. Podmínkou je minimálně ukončení vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v případě, že studium trvalo nejméně 3 roky. Karta je vydávána na konkrétní pracovní místo, které lze za daných podmínek změnit. Pracovní smlouva musí mít dobu trvání nejméně 1 rok, musí obsahovat zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a sjednanou hrubou měsíční nebo roční mzdu.

Z hlediska zákona o zaměstnanosti nejsou občané členských zemí Evropské unie a jejich rodinní příslušníci považováni za cizince a mají tedy na trhu práce stejné právní postavení jako občané České republiky (MPSV, 2017). To samé platí také pro občany Norska, Islandu a Lichtenštejnska, patřící do Evropského hospodářského prostoru (dále jen „EHP“), a jejich rodinné příslušníky a pro občany Švýcarska a jejich rodinné příslušníky. Zahraniční pracovníci Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (dále jen „EHP“) a Švýcarska nebo jejich rodinní příslušníci, nepotřebují k výkonu zaměstnání na území České republiky povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu. Pokud rodinný příslušník občana EU není občanem EU, může na český trh práce vstoupit s povolením k přechodnému pobytu formou pobytové karty rodinného příslušníka EU nebo se prokáže dokladem o podání žádosti o povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU na území České republiky (MPSV, 2017).

Cizinci mohou zaměstnání na území České republiky hledat prostřednictvím databáze volných pracovních míst, která je k dispozici na Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Databáze využívá informace o volných pracovních

pozicích ze všech úřadů práce v České republice. Jsou zde k dispozici pracovní místa vhodná pro cizince, to znamená ta volná místa, která je zaměstnavatel ochoten obsadit cizinci. Občané EU/EHP a Švýcarska mohou využít nabídku volných pracovních míst prostřednictvím sítě EURES (EUROpean Employment Services = Evropské služby zaměstnanosti). Mimo to systém EURES poskytuje informační a poradenské služby prostřednictvím poradců a kontaktních pracovníků, kteří působí na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích úřadů práce České republiky (EURES, 2017). Stěžejním informačním zdrojem je Evropský portál pracovní mobility, který je spravovaný Evropskou komisí. Služby sítě EURES jsou zacíleny na uchazeče o zaměstnání, zaměstnavatele a na další partnerské organizace na trhu práce v Evropě. Česká republika se do sítě EURES zapojila současně se vstupem do Evropské unie v roce 2004. Tým EURES realizoval v uplynulých letech celou řadu aktivit, jako poradenské dny pro uchazeče o zaměstnání v Evropě, dny mobility pro studenty a absolventy českých škol, dny kariéry pro studenty a další přednášky a semináře. Další významné aktivity, které realizovali, byly konzultace pro zaměstnavatele a workshopy nebo prezentace o síti EURES pro partnerské instituce. Pomocí těchto aktivit dochází k tzv. „síťování“ mezi partnery a zaměstnavateli, které napomáhá navázat spolupráci vedoucí k úspěšnému umístění uchazečů na evropský trh práce. Tým EURES nabízí každoročně konzultace i v rámci mezinárodních veletrhů pracovních příležitostí a vzdělávání nebo regionálních burz práce.

Zaměstnavatelé jsou povinni vést evidenci zaměstnaných zahraničních pracovníků z EU/EHP a Švýcarska, jejich rodinných příslušníků a cizinců ze třetích zemí. Stejnou povinnost mají zahraniční právnické a fyzické osoby, které uzavřely smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě jsou vysláni na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy (MPSV, 2017).

3.4.3 Agenturní zaměstnávání

Další možností zahraničních pracovníků jak získat práci, je obrátit se na agentury práce. Pracovní agentury zprostředkovávají pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřením pracovní smlouvy nebo jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce). Zaměstnavatel tak může řešit nedostatek pracovních sil. Většinou se jedná o přechodný stav, kdy

zaměstnavatel potřebuje zvýšit počet zaměstnanců díky jednorázové zakázce a využije tak alternativní možnost, jak získat odpovídající počet pracovníků s potřebnou kvalifikací (BusinessInfo.cz, 2017).

Agenturní zaměstnávání lze charakterizovat jako pronájem pracovní síly zaměstnanců jiným zaměstnavatelům, kteří tuto práci využívají. Pracovní agentury k tomu potřebují zvláštní povolení, na jehož základě přidělí svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (tzv. uživateli). Pro podnikatele je tato varianta výhodnější. Mohou si z portfolia pracovních agentur vybrat z řady zaměstnanců různých kvalifikací, uzavřít s agenturou dohodu o dočasném přidělení a pak už jen, dle zákonem stanovených podmínek, přidělovat zaměstnancům práci. Tímto způsobem může podnikatel ušetřit hodně času i finančních prostředků. V případě, kdy by nevyužil služeb pracovních agentur, musel by vyhlásit výběrové řízení, uspořádat pohovory, připravit pracovní smlouvy a s tím zajistit všechnu související agendu. Tento postup zabere určitý čas.

3.4.4 Podnikání cizinců v ČR

Podnikání zahraničních pracovníků na území České republiky se řídí zákonem č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (dále jen „živnostenský zákon“) (BusinessInfo.cz, 2016). Cizinci mohou na českém území podnikat jako zahraniční fyzické osoby, mohou zakládat právnické osoby nebo zřizovat organizační složky svého podniku v zahraničí. Obecně platí, že na území České republiky mohou cizinci provozovat živnost za stejných podmínek a ve stejném rozsahu, jako čeští obyvatelé, pokud zvláštní zákony nestanoví jinak (BusinessInfo.cz, 2016). Cizinec, jehož cílem je na českém území podnikat, musí kromě podmínek stanovených českými zákony, splňovat také podmínky z oblasti cizineckého práva, jako je především zákon o pobytu cizinců, který upravuje vydávání víz a povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu.

Občané třetích zemí nepotřebují k vydání živnostenského oprávnění povolení k pobytu za účelem podnikání, ale postačí jim povolení k dlouhodobému pobytu bez udání účelu pobytu. U zahraniční fyzické osoby je vznik živnostenského oprávnění podmíněn zápisem do obchodního rejstříku. Podnikáním na základě živnostenského oprávnění často cizinci ze třetích zemí obcházejí povinnost získat od úřadu práce pracovní povolení. Při udělování živnostenského oprávnění není zkoumána situace na trhu práce (VUPSV, 2008).

Občané EU/EHP a Švýcarska a cizinci s trvalým pobytem na území České republiky mají v oblasti živnostenského podnikání stejné právní postavení jako občané ČR. Tato skupina zahraničních pracovníků získává živnostenské oprávnění v momentě ohlášení živnosti na živnostenském úřadě nebo nabytím právní moci rozhodnutí o udělení koncese (MPO, 2017).

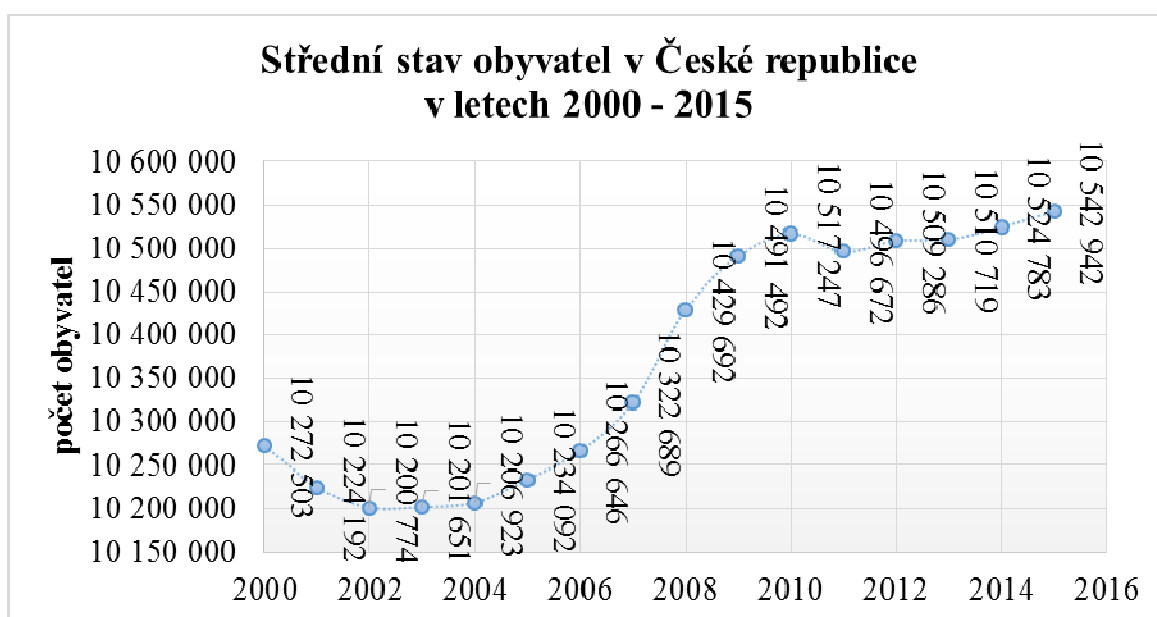
Do celkového počtu cizinců s živnostenským oprávněním jsou zahrnuti občané EU/EHP a Švýcarska, cizinci s trvalým pobytem na území České republiky, azylanti a cizinci ze třetích zemí, kteří získali živnostenská oprávnění.

4 Vlastní práce

4.1 Cizinci v České republice

Zahraniční migrace, která směřuje na území České republiky, neustále roste a přispívá k postupným změnám v celkové skladbě obyvatel. Českou republiku doprovázel v období od vzniku samostatné republiky v roce 1993 až po současnost nepříznivý populační vývoj (ČSÚ, 2016). Po osamostatnění republiky následoval výrazný přirozený úbytek obyvatelstva a pozitivní migrační sado zpomalovalo tento trend jen do určité míry. Z grafu č. 1 lze vidět, že k výraznějšímu nárůstu počtu obyvatel docházelo až po roce 2002. Tento vzestup se zastavil v roce 2010 a v několika posledních letech je střední stav obyvatel v České republice stabilní, dochází jen k mírnému růstu.

Graf č. 1



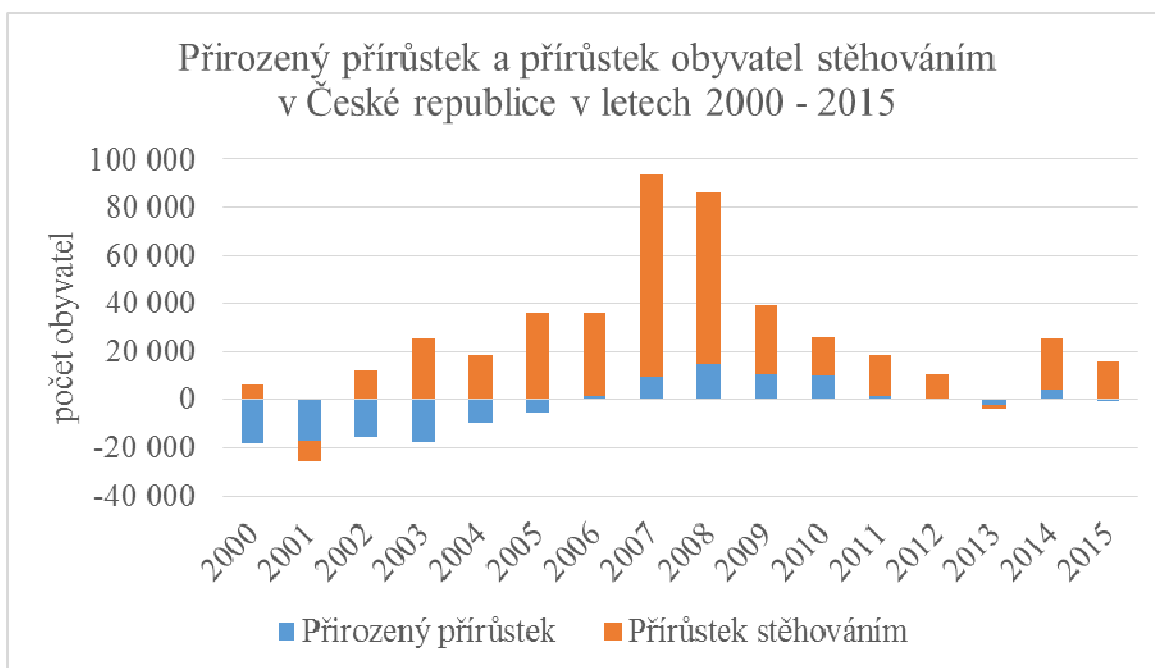
Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2016

V současné době jsou populační přírůstky získané stěhováním obyvatel ze zahraničí pokládány za jedny z hlavních činitelů přispívajících k populačnímu růstu a k pozitivním změnám ve vývoji věkové skladby obyvatelstva na našem území. Zahraniční migrace sice nemůže vyřešit současné populační problémy, ale může přispět k jejich zmírnění. V období let 2000 až 2005 získala Česká republika migracemi 388 tis. obyvatel, zatímco přirozenou

měnou jich 32 tis. ubylo (ČSÚ, 2016). Od roku 2006 roste počet obyvatel na našem území také díky rostoucí porodnosti. Spolu s přírůstkem obyvatel díky zahraniční migraci může pozitivně ovlivnit trend v populačním vývoji.

Ve sledovaném období byl nejvyšší přirozený přírůstek, podle dat ČSÚ, zaznamenán v roce 2008 ve výši 14 tis. obyvatel a přírůstek zahraniční migrací v roce 2007 ve výši 83 tis. obyvatel. Nejvyšší celkový přírůstek v České republice byl v roce 2007 a to ve výši téměř 94 tis. obyvatel. Naopak největší úbytek obyvatel zaznamenala Česká republika v roce 2001, kdy ubylo více než 25 tis. obyvatel (ČSÚ, 2016). Z grafu č. 2 je patrné, že přirozený přírůstek se sice od roku 2006 dostal do kladných hodnot, ale od roku 2008 dochází k jeho mírnému snižování. Přírůstek zahraniční migrací se od svého vrcholu v roce 2007 začal také postupně snižovat. V roce 2013 se dokonce oba přírůstky dostaly do záporných hodnot, stejně jako předtím v roce 2001. Údaje za posledních několik let napovídají, že trend přirozeného přírůstku a přírůstku obyvatel stěhováním bude klesající nebo spíše kolísavý.

Graf č. 2



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2016

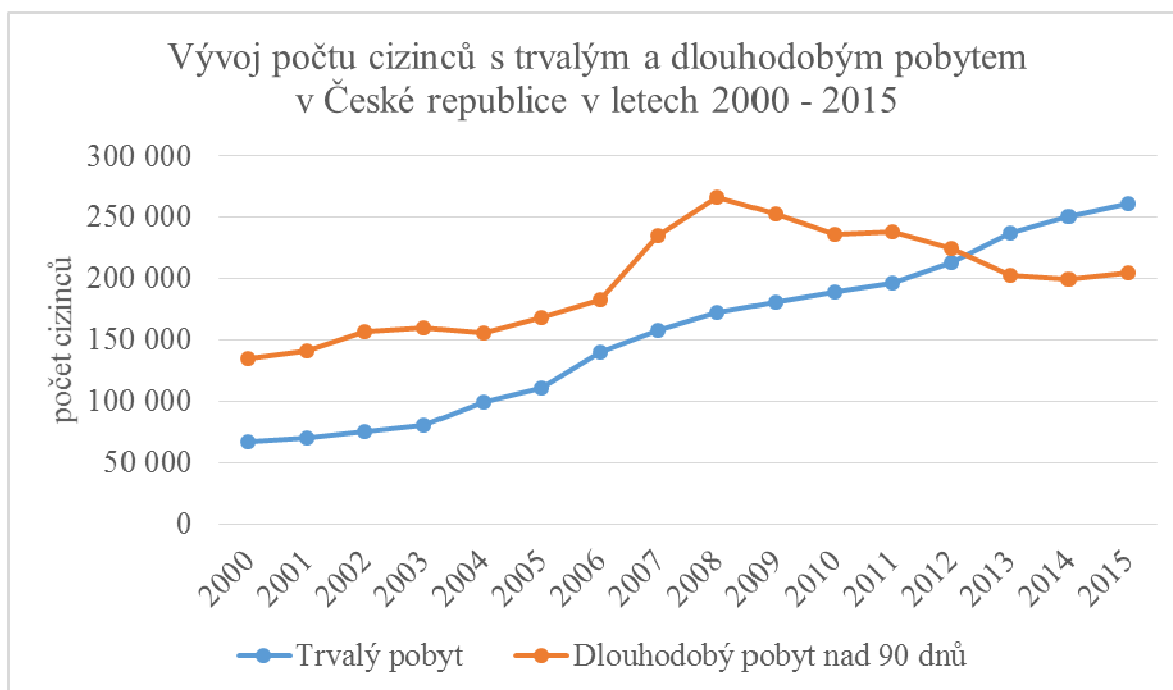
4.1.1 Cizinci s povolením k pobytu a k zaměstnání v České republice

Cizinci se v České republice dělí z hlediska povolení k pobytu na dvě skupiny. Občané zemí Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru nebo Švýcarska a jejich rodinní příslušníci mají stejné postavení jako občané České republiky a nepotřebují tak povolení k pobytu, ani povolení k zaměstnání. Cizinci z tzv. třetích zemí nepotřebují povolení k zaměstnání v případě, že spadají do jedné ze stanovených výjimek v § 98 zákona o zaměstnanosti nebo jsou držiteli modré nebo zaměstnanecké karty (Zaměstnávání cizinců, 2017). Tyto karty jsou současně povoleními k zaměstnání i povoleními k pobytu. Ostatní cizinci ze třetích zemí potřebují mít povolení k pobytu i povolení k zaměstnání. Pro každou skupinu cizinců platí rozdílná pravidla pro jejich zaměstnávání.

Počet cizinců se v období let 2000 až 2015 více než zdvojnásobil. V roce 2000 bylo vydáno přes 66 tis. povolení k trvalému pobytu a 134 tis. povolení k dlouhodobému pobytu. Do roku 2015 se počty navýšily na 260 tis. u trvalých pobytů a 204 tis. u dlouhodobých pobytů. V průběhu let se postupně změnila struktura povolení k pobytu, jak napovídá graf č. 3. V roce 2000 byl poměr trvalých pobytů k dlouhodobým 33 % k 64 %. Na konci sledovaného období se hodnoty převrátily a poměr ukazatelů je 55 % trvalých pobytů k 45 % dočasných pobytů. Tento trend se změnil v roce 2012, ale již od roku 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, byl zaznamenán výraznější nárůst počtu vydaných povolení k trvalému pobytu. Ve struktuře povolení k pobytu se zřetelně odráží očekávání migrantů. Vstup České republiky do Evropské unie byl signálem budoucí prosperity a jednoznačně zvýšil migrační atraktivitu naší země. Nejvíce vydaných povolení k dlouhodobému pobytu nad 90 dnů bylo v roce 2008. Od té doby dochází k poklesu. Za posledních 7 let se snížil počet vydaných povolení o téměř 66 tis. V roce 2015 došlo již k mírnému růstu.

Do kategorie dlouhodobých pobytů nad 90 dnů je zahrnut mezi roky 2000 až 2003 pobyt na víza nad 90 dnů, od roku 2004 pobyt přechodný pro občany EU a jejich rodinné příslušníky, dlouhodobý pobyt a pobyt na víza nad 90 dnů pro cizince ze třetích zemí.

Graf č. 3

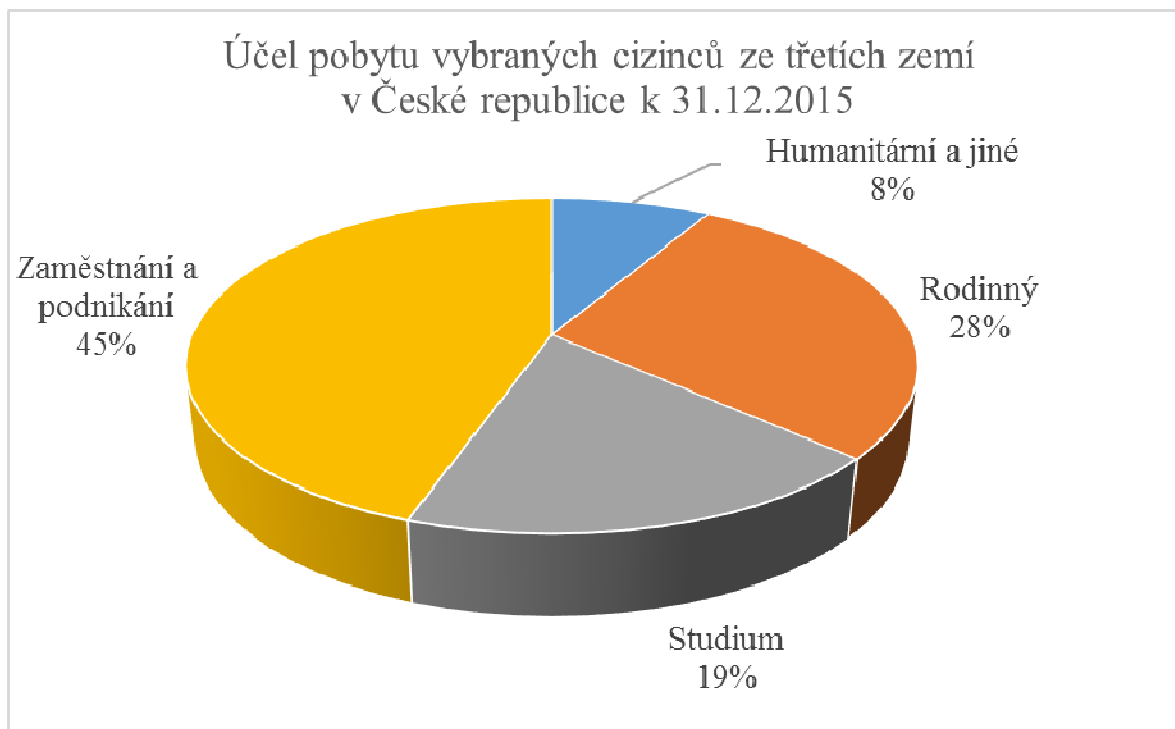


Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2016

4.1.2 Účel pobytu cizinců

Motivy zahraničních migrantů přicestovat do České republiky a zůstat tady přechodně či na trvalo, se od vzniku republiky částečně modifikovaly. Na počátku 90. let se v důsledku rodící se tržní ekonomiky, usilující o konkurenceschopnost na světových trzích, zvýšila poptávka po levné zahraniční pracovní síle. Ekonomické důvody migrace převládají i v současnosti, ale již nerostou takovým tempem, jako tomu bylo po vzniku samostatné republiky. Růst ekonomiky v České republice měl za následek také růst životní úrovně obyvatel v zemi a tím vzrostla i migrační atraktivita České republiky. Z grafu č. 4 je patrné, že kromě ekonomické aktivity patří k druhým nejčastějším účelům pobytu trvalé usídlení spolu se sjednocováním rodin. Tomu odpovídá výrazný nárůst počtu trvalých pobytů a převýšení dlouhodobých pobytů. V roce 2015 bylo vydáno o 55 tis. povolení k trvalému pobytu víc než povolení k dočasnému pobytu. Občané Evropské unie již nemají povinnost uvádět účel pobytu v České republice.

Graf č. 4



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2017

4.2 Zaměstnanost cizinců v České republice

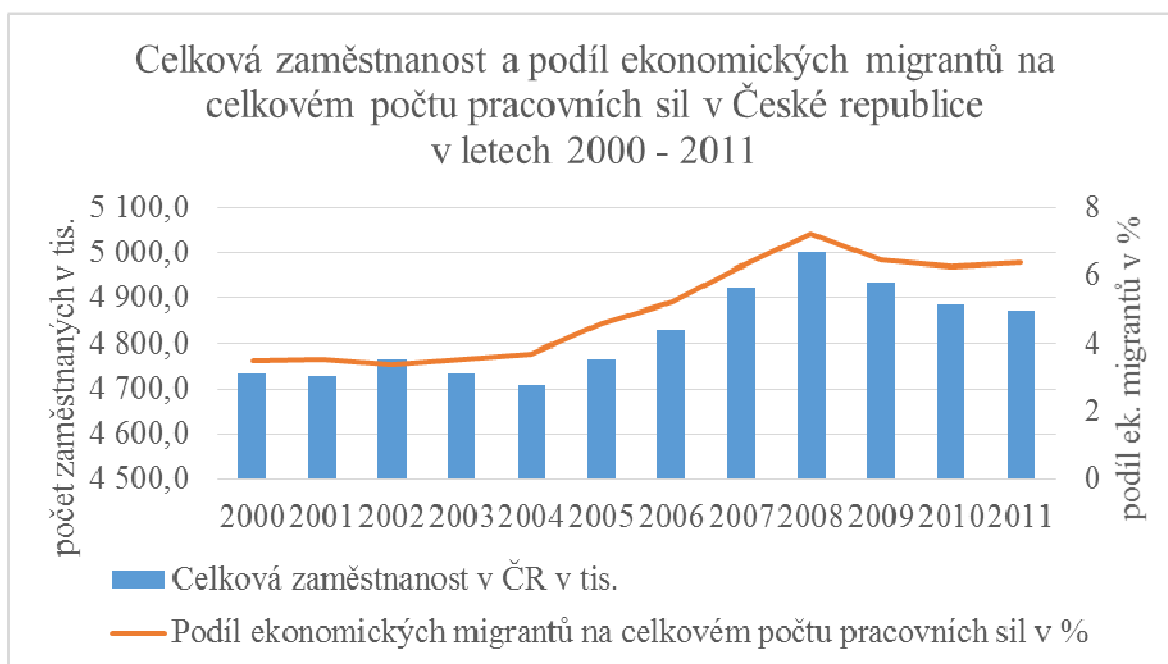
4.2.1 Celková zaměstnanost cizinců

Česká republika se podobně jako ostatní členské země Evropské unie potýká s relativním nedostatkem pracovních sil v různých oblastech trhu práce. Spolu se stárnutím populace bude tento problém ještě více narůstat. Nabízí se otázka, kde budou členské země Evropské unie v budoucnu čerpat pracovní síly. Mohou spoléhat na zahraniční pracovní sílu a soupeřit s ostatními zeměmi o nové pracovníky nebo mohou rozvinout vzdělávací programy a snažit se tak přizpůsobit domácí i již přítomnou zahraniční pracovní sílu aktuálním potřebám pracovního trhu (Horáková, 2009).

Nedostatek pracovních sil na trhu práce v České republice stále více vyvažuje pracovní síla ze zahraničí. V roce 2000 se cizinci podíleli na celkové zaměstnanosti obyvatelstva na našem území 3,5% a na konci sledovaného období, tedy v roce 2011, byl podíl cizinců téměř 6,5%. Největší podíl zahraničních pracovníků na celkové zaměstnanosti dosahoval v roce 2008. Poté došlo k mírnému poklesu vlivem dopadů

hospodářské recese. Snížení počtu cizinců na českém trhu práce ale nebylo nějak markantní. Cizinci spíše vyčkávali, jak se bude situace dále vyvíjet a pro návrat zpět do svých domovských zemí se proto rozhodla jen menšina. Graf č. 5 znázorňuje i vývoj celkové zaměstnanosti v České republice. Výrazný růst započal v roce 2004. Po vstupu České republiky do Evropské unie se zmírnily podmínky zaměstnávání cizinců a toho využili především cizinci ze zemí EU, protože získali stejné podmínky na trhu práce, jako měli čeští občané. Jak již bylo zmíněno, tento růst zastavila světová ekonomická krize v roce 2008, která zapříčinila pokles počtu zaměstnaných obyvatel. V následujících letech se dá očekávat opět nárůst pracovníků a oživení trhu práce po odeznění dopadů hospodářské recese.

Graf č. 5

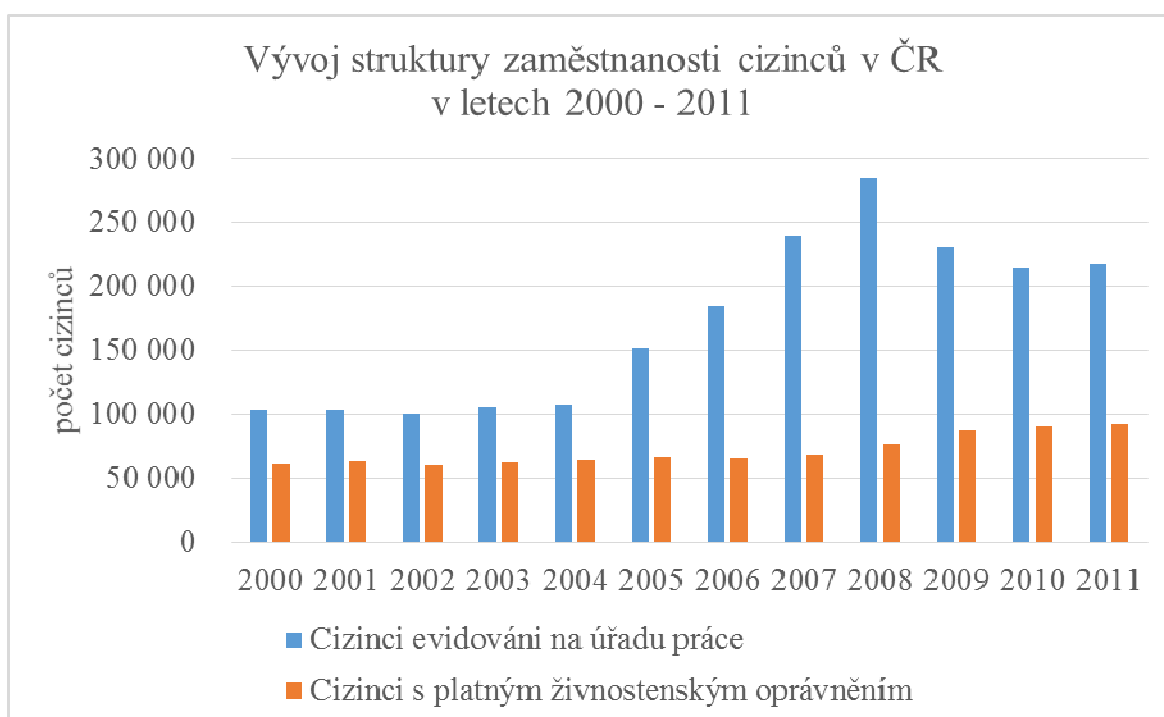


Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2016

Struktura zaměstnanosti zahraničních pracovníků na českém trhu práce se v průběhu let mění ve prospěch standardního typu zaměstnání. Poměry na trhu práce jasně ukazují převahu cizinců evidovaných na úřadu práce nad cizinci s živnostenským oprávněním. Zaměstnaní cizinci tvořili v roce 2000 téměř 63 % z celkové zaměstnanosti cizinců. Do roku 2011 se tento podíl zvýšil na 70%. Největší převahu měli cizinci evidováni na úřadu práce v roce 2008, kdy tvořili 78% z celkového počtu pracujících cizinců v České

republiky. Vývoj počtu živnostníků podnikajících na českém území je výrazně stabilnější. To dokazuje minimální nárůst počtu cizinců s živnostenským oprávněním na celkové zaměstnanosti cizinců ve sledovaném období. Za 11 let vzrostl počet živnostníků o 31 tis. Poměrově ale došlo ke snížení podílu živnostníků na celkové zaměstnanosti zahraničních pracovníků. V roce 2000 tvořili živnostníci 37% a v roce 2011 jen 29 % z celkové zaměstnanosti cizinců.

Graf č. 6



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2016

4.2.2 Zaměstnanost občanů EU/EHP a Švýcarska

Po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 můžeme pozorovat výrazné zvýšení počtu ekonomických migrantů na českém trhu práce. Došlo k tomu v důsledku určitých změn v legislativě, které usnadnily některým cizincům vstup na český trh práce. Liberálnější migrační politika usnadnila získání zaměstnání především migrantům z EU/EHP a Švýcarska, kterým odpadla povinnost získat povolení k zaměstnání. Příliv zahraničních pracovníků ovlivnila také příznivá ekonomická situace v České republice. Toho využila celá řada zahraničních investorů, kteří zde zřídili pobočky

svých firem a vytvořili tak mnoho pracovních příležitostí, kterých využili z velké části ekonomičtí migranti. Zahraniční pracovníci tvořili levnou pracovní sílu, kterou zaměstnavatelé vyhledávali.

Jak již bylo zmíněno, občané EU/EHP a Švýcarska mají od vstupu České republiky do Evropské unie, stejné postavení na trhu práce jako čeští občané. Do roku 2004 museli získat povolení k zaměstnání stejně jako občané třetích zemí. Zvláštní postavení na trhu práce měli do roku 2004 občané Slovenské republiky. Na základě smlouvy, mezi Českou a Slovenskou republikou č. 227/1993 Sb. o vzájemném zaměstnávání občanů (MPSV, 2017), mohli pracovat na českém území za předpokladu, že jsou registrováni na příslušném úřadu práce a mají povolení k pobytu, které vydávalo oddělení Cizinecké policie. Od roku 2004 pro občany Slovenské republiky platí stejné podmínky zaměstnávání jako pro ostatní občany EU/EHP a Švýcarska.

Občané EU/EHP a Švýcarska tvořili během sledovaného období téměř polovinu z celkové zaměstnanosti cizinců. V roce 2011 to bylo 49,7%. Značnou část zaměstnanců tvořili občané Slovenské republiky. Během sledovaného období tvořili občané Slovenska téměř tři čtvrtiny z celkového počtu občanů EU/EHP a Švýcarska registrovaných na úřadu práce v ČR. Z tabulky č. 1 je převaha zřetelně vidět. Nejvýraznější nárůst počtu cizinců na českém trhu práce je vidět po roce 2004. Počet občanů Slovenské republiky se ve sledovaném období po roce 2007 příliš nezměnil. Nejvyšší registrovaný počet slovenských občanů na českých úřadech práce byl v roce 2011, kdy dosahoval 106 tis. V roce 2002 bylo zaregistrováno naopak jen 56 tis. Podíl občanů z ostatních zemí EU/EHP a Švýcarska se výrazněji zvýšil po roce 2007, kdy se projevil vstup nových členských zemí do Evropské unie. Občané Rumunska a Bulharska tak získali volný přístup na český trh práce. Nejvíce evidovaných zaměstnanců ze zemí EU/EHP a Švýcarska bylo v roce 2011, kdy počet dosahoval 48 tis. Nejméně evidovaných zaměstnanců na úřadech práce bylo v roce 2004, jen 13 tis. zahraničních pracovníků.

Tabulka č. 1

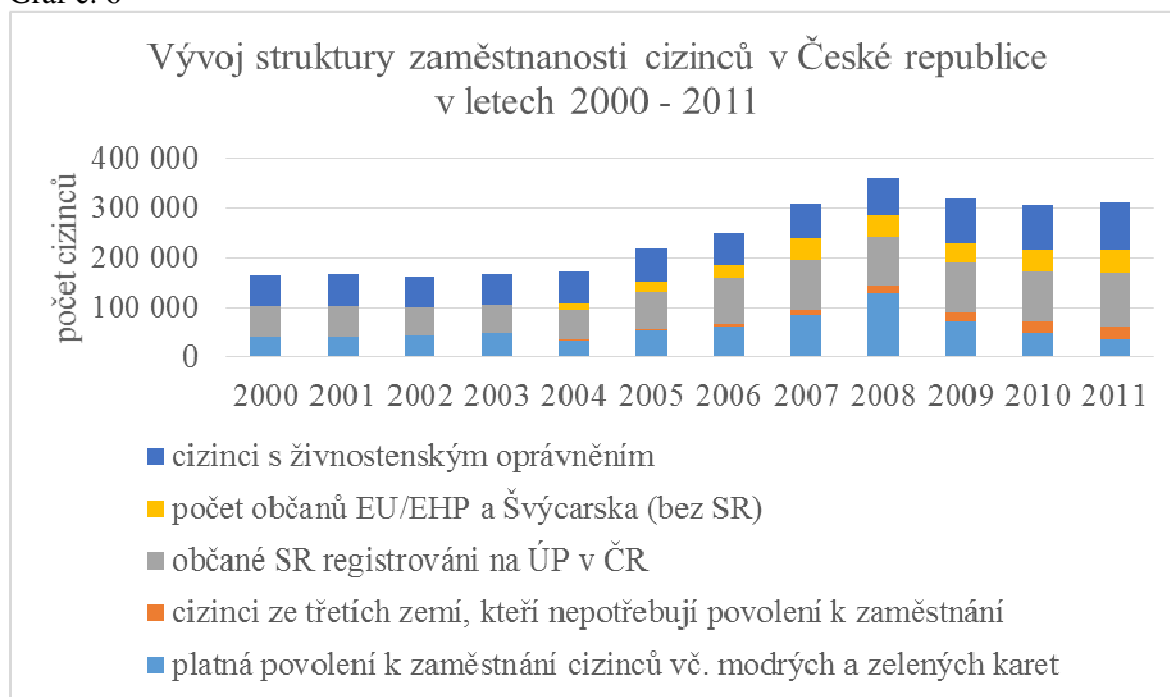
Vývoj struktury zaměstnanosti cizinců v České republice v letech 2000 - 2011					
rok	platná povolení k zaměstnání cizinců, zelené a modré karty	cizinci ze třetích zemí, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání	občané SR registrováni na úřadech práce v ČR	počet občanů EU/EHP a Švýcarska (bez SR)	cizinci s živnostenským oprávněním
2000	40 080	-	63 567	-	61 340
2001	40 097	-	63 555	-	64 000
2002	44 621	-	56 558	-	60 532
2003	47 704	-	58 034	-	62 293
2004	34 397	747	59 818	13 022	65 219
2005	55 210	2 659	75 297	18 570	67 246
2006	61 452	6 777	91 355	25 491	65 722
2007	85 351	10 140	101 233	43 518	68 785
2008	128 934	14 516	100 223	40 878	77 158
2009	73 714	17 680	98 192	41 123	87 753
2010	49 244	22 126	100 727	43 270	90 983
2011	36 792	26 510	106 425	48 135	93 059

Zdroj: Bulletin č. 28, VÚPSV (Horáková, 2012)

V roce 2008 došlo k výraznému nárůstu počtu vydaných povolení k zaměstnání ekonomicky aktivním cizincům ze třetích zemí. K navýšení došlo v důsledku postupné liberalizace trhu. V tomto roce bylo vydáno 128 tis. povolení k zaměstnání. Pro srovnání bylo ve stejném roce na úřadech práce zaregistrováno 140 tis. zahraničních pracovníků ze zemí EU/EHP a Švýcarska. Rozdíl je poměrně malý. V následujících letech získal trend vydávání pracovních povolení klesající tendenci. V roce 2011 bylo vydáno pouhých 36 tis. povolení k zaměstnání, zato počet občanů ze zemí EU registrovaných na úřadu práce vzrostl na 154 tis.

Strukturu celkové zaměstnanosti cizinců na trhu práce v České republice ke konci roku 2011 tvořilo 12% vydaných pracovních povolení, 49% registrovaných občanů zemí EU/EHP a Švýcarska (z toho 34% občanů Slovenska a 15% občanů ostatních zemí EU), 30% cizinců pracujících na základě živnostenského oprávnění a 9% cizinců ze třetích zemí, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání, ačkoliv nejsou občany EU/EHP a Švýcarska.

Graf č. 6



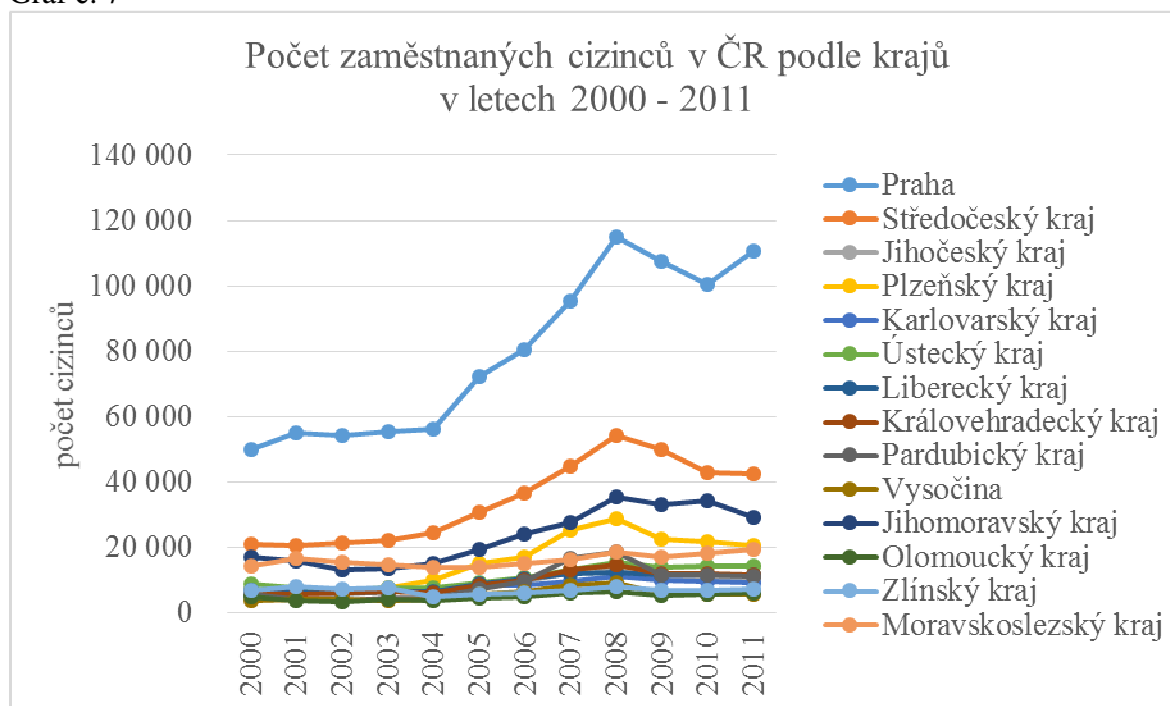
Zdroj: vlastní zpracování dle Bulletin č. 28, VÚPSV (Horáková, 2012)

4.2.3 Zaměstnanost cizinců v krajích České republiky

Zahraniční pracovní síla během sledovaného období jasně převažuje v Praze a ve Středních Čechách, jak je vidět v grafu č. 7. Počet zahraničních pracovníků byl v Praze v roce 2000 téměř 50 tis., to představovalo 8 % z celkového počtu zaměstnaných občanů. Do roku 2011 se počet vyšplhal na 110 tis. a podíl cizinců na celkové zaměstnanosti činil 17 %. Ve Středočeském kraji se počet zahraniční pracovní síly během sledovaného období podobně jako v Praze zdvojnásobil. V roce 2000 bylo ve středních Čechách zaměstnáno 21 tis. cizinců a v roce 2011 jich bylo 42 tis. Podíl na zaměstnanosti v kraji se zvýšil o více než 2 procenta.

Ekonomicky aktivní cizinci se usazují i v jiných krajích České republiky. Výrazný počet cizinců je kromě Prahy a Středočeského kraje také v Jihomoravském, Plzeňském nebo Moravskoslezském kraji. Cizinci svou přítomností v krajích podporují vznik nových pracovních míst zejména v odvětví ubytování a stravování, ale také v oblasti obchodu a dopravy (Horáková, 2008). Napomáhají tak k rozvoji regionů.

Graf č. 7



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2016

Změna počtu ekonomických migrantů v jednotlivých krajích České republiky mezi roky 2000 a 2011 ne vždy odpovídá podílu zahraničních pracovníků na celkové zaměstnanosti v kraji. Jak již bylo zmíněno výše, v hlavním městě Praze se počet pracujících cizinců zvýšil z 50 tis. v roce 2000 na 110 tis. v roce 2011. Podíl na celkové zaměstnanosti kraji se zvýšil z 8 % na 17 %. Ve Středočeském kraji se počet cizinců za sledované období zvýšil o 50 %, ale podíl na celkové zaměstnanosti vzrostl jen o necelé 3 %. Bylo to dáno značným nárůstem pracovní síly v národním hospodářství, kdy během 11 let přibylo na trhu práce ve středních Čechách 90 tis. pracovníků (ČSÚ, 2017). Graf č. 8 znázorňuje podíl zahraniční pracovní síly na celkové zaměstnanosti v krajích v letech 2000 a 2011. Počet ekonomických migrantů i jejich podíl na celkové zaměstnanosti se zvýšil během sledovaného období ve všech krajích České republiky. K nejvýraznějšímu navýšení došlo hned po Praze v Plzeňském kraji. Právě Plzeň se stala po vstupu České republiky do Evropské unie vyhledávaným cílem zahraničních investorů. Ti tak poskytli velké množství pracovních příležitostí, kterých využili právě ekonomičtí migranti ze zahraničí. K dalšímu navýšení podílu cizinců na celkové zaměstnanosti došlo ve Středočeském, Karlovarském, Libereckém, Královohradeckém, Pardubickém a Jihomoravském kraji. Ve všech těchto krajích to bylo shodně mezi 2 % a 3 %. Naopak k marginálnímu zvýšení došlo

v Olomouckém, Zlínském a Moravskoslezském kraji a na Vysočině. V Jihočeském a Ústeckém kraji bylo navýšení do 2 %.

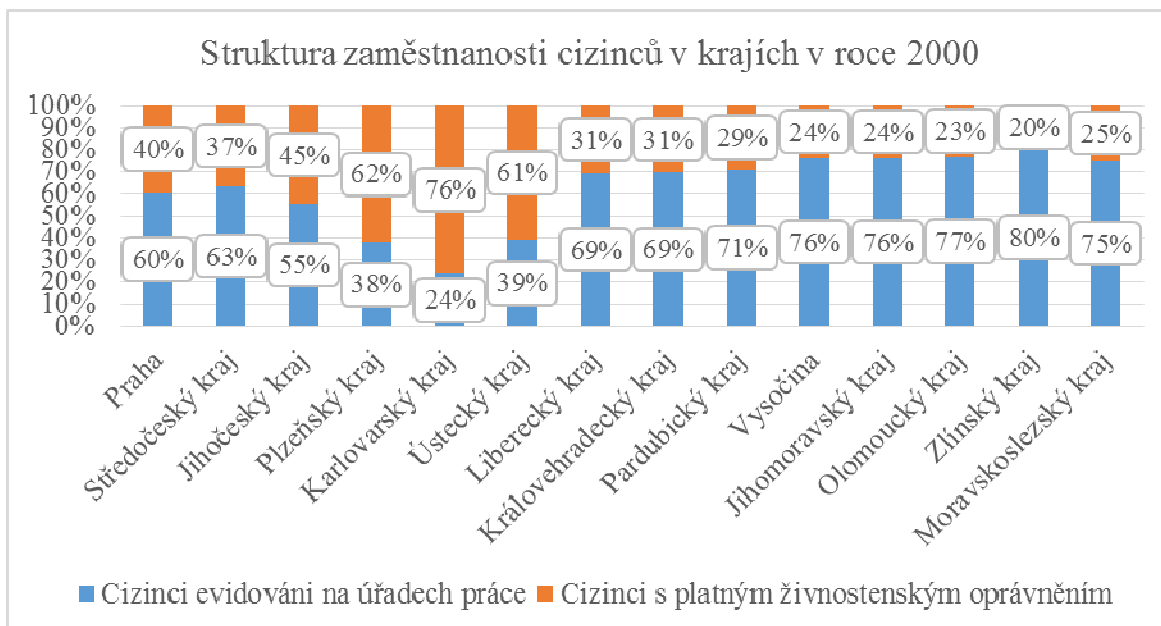
Graf č. 8



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2016

Struktura zaměstnanosti v jednotlivých krajích se odvíjí od charakteru dostupných pracovních příležitostí. Z grafů č. 9 a 10 je zřejmé, že ve většině krajů převládá standardní zaměstnávání cizinců na základě pracovní smlouvy. V roce 2000 převažovali cizinci pracující na základě živnostenského oprávnění v Plzeňském, Karlovarském, Ústeckém kraji. Nejvýraznější převaha byla v Karlovarském kraji, kdy cizinci s živnostenským oprávněním tvořili 76 % veškeré zahraniční pracovní síly. Něco málo přes 60 % tvořili podnikatelé ve zbylých dvou krajích. Jedním z důvodů vyššího podílu této skupiny cizinců bylo těsné sousedství s Německem, kterého využívali především vietnamští obchodníci. Výraznější podíl byl dále zaznamenán v Jihočeském, Středočeském kraji a v Praze. V ostatních krajích byl podíl osob samostatně výdělečně činných mezi 20 % a 30 %.

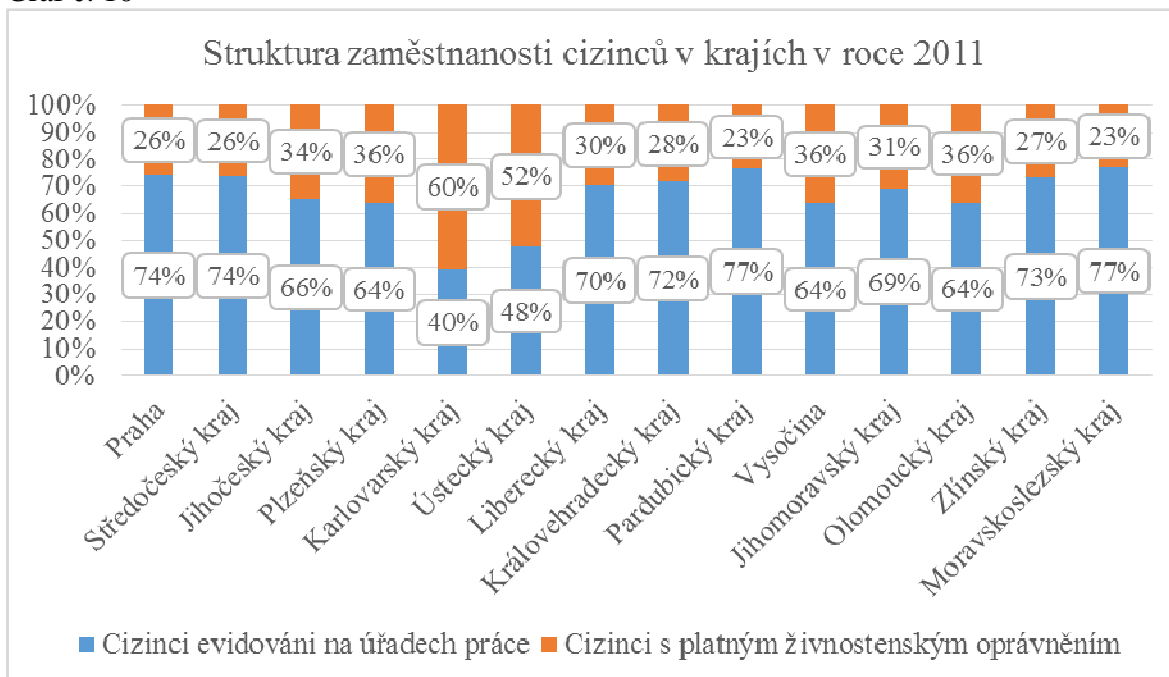
Graf č. 9



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2016

V roce 2011 se ve velké většině krajů zvýšil podíl cizinců evidovaných na úřadu práce. Ve všech krajích, kromě Karlovarského a Ústeckého kraje, tvořil podíl těchto cizinců na celkové zaměstnanosti v krajích 64 – 77 %. V Karlovarském kraji, během sledovaného období, narostl podíl cizinců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy o 16 %, v Praze o 14 % a v Plzeňském kraji dokonce o 26 %. Nejvíce ekonomických migrantů s živnostenským oprávněním zůstalo v Karlovarském a Ústeckém kraji. Plzeňský kraj byl jediným krajem, kde došlo k převrácení složek ve struktuře pracovního trhu. V roce 2000 zde převládali cizinci pracující na základě živnostenského oprávnění a v roce 2011 převládali cizinci zaměstnaní na základě pracovní smlouvy.

Graf č. 10



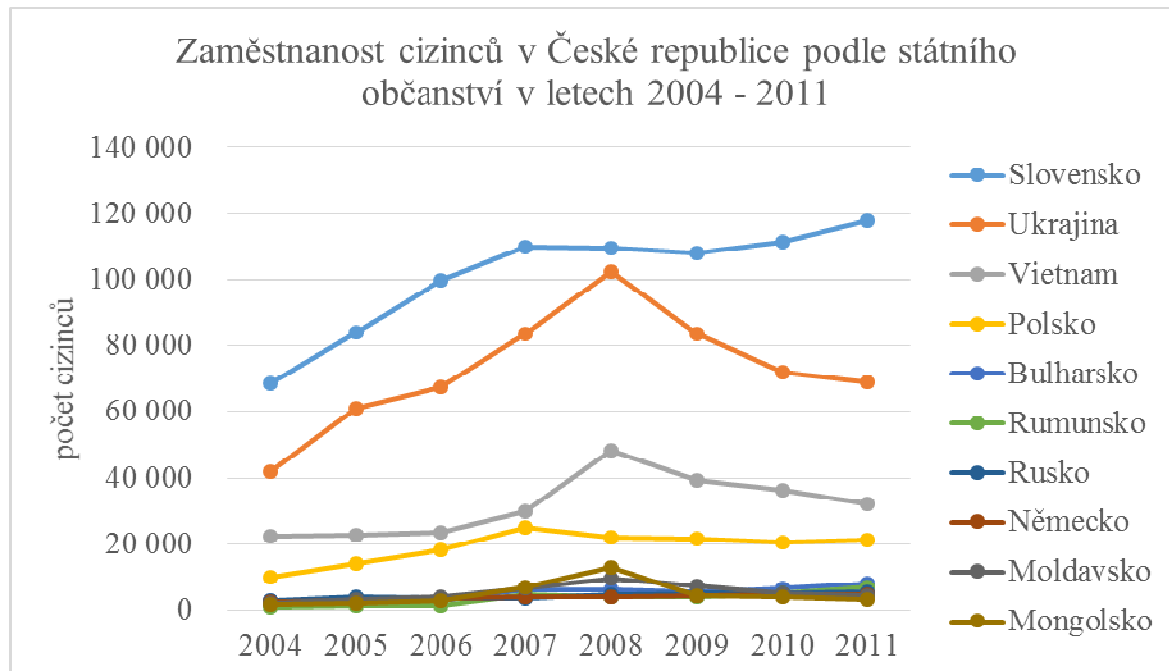
Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2016

4.2.4 Zaměstnanost cizinců podle státního občanství

Mezi zaměstnanými cizinci na trhu práce v České republice převládali během sledovaného období občané Slovenské republiky. Jejich počet neustále rostl. Z 68 tis. v roce 2004 se navýšil na 118 tis. v roce 2011. Občané Slovenska tvořili vždy okolo 40 % všech zaměstnaných cizinců na trhu práce. Další výrazný podíl tvořili občané Ukrajiny, pro které je v Evropské unii český pracovní trh oblíbeným cílem. Prudký nárůst byl zaznamenán po roce 2004, kdy došlo ke zmírnění podmínek vstupu na trh práce v České republice. Spolu s ekonomickým růstem republiky vznikla celá řada volných pracovních míst, která zaplnila z velké části levná pracovní síla právě z Ukrajiny. Jejich počet se za 4 roky navýšil o 60 tis. Nejvíce jich na trhu práce působilo právě v roce 2008, kdy jich bylo registrováno 102 tis. Jak se zdá z grafu č. 11, z nejvíce zastoupených národností na českém pracovním trhu, právě pracovní sílu z Ukrajiny nejvíce zasáhla ekonomická krize v roce 2008. Jejich počet se po tomto roce výrazně snížil. U zmiňovaných občanů Slovenska došlo po roce 2008 jen k nepatrnému poklesu jejich počtu. Od roku 2009 jich zde zase přibývá. Dalšími z nejpočetnějších státních občanství na trhu práce v České republice jsou občané Vietnamu, Polska, Bulharska, Rumunska nebo také Ruska, Německa, Moldavska a

Mongolska. Značné zastoupení mají občané Vietnamu, kterých zde v roce 2011 pracovalo 32 tis. a občané Polska, kterých bylo 21 tis.

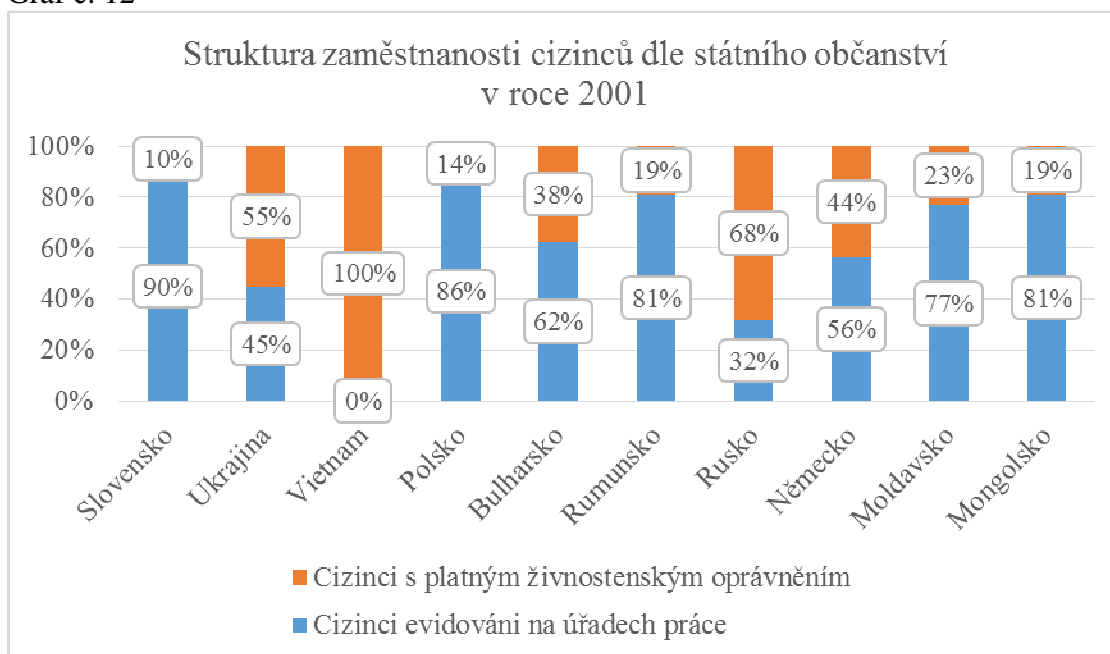
Graf č. 11



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2016

Struktura zaměstnanosti je podle státních občanství značně různorodá a je ovlivněna zejména dostupností standardního zaměstnání v určitém odvětví. Grafy č. 12 a 13 vykreslují strukturu zaměstnanosti cizinců v letech 2001 a 2011. Na začátku sledovaného období, v roce 2001, byla u některých státních občanství, zastoupených na českém trhu práce, značná převaha zaměstnanců pracujících na základě pracovní smlouvy. 90 % občanů Slovenska je takto zaměstnáno. Občané Polska, Rumunska, Moldavska a Mongolska byli takto zaměstnáni ze 70 – 90 %. U občanů Ukrajiny, Ruska a Vietnamu převažovalo zaměstnání na základě živnostenského oprávnění. Vietnamci jsou takto zaměstnání více než z 99 %.

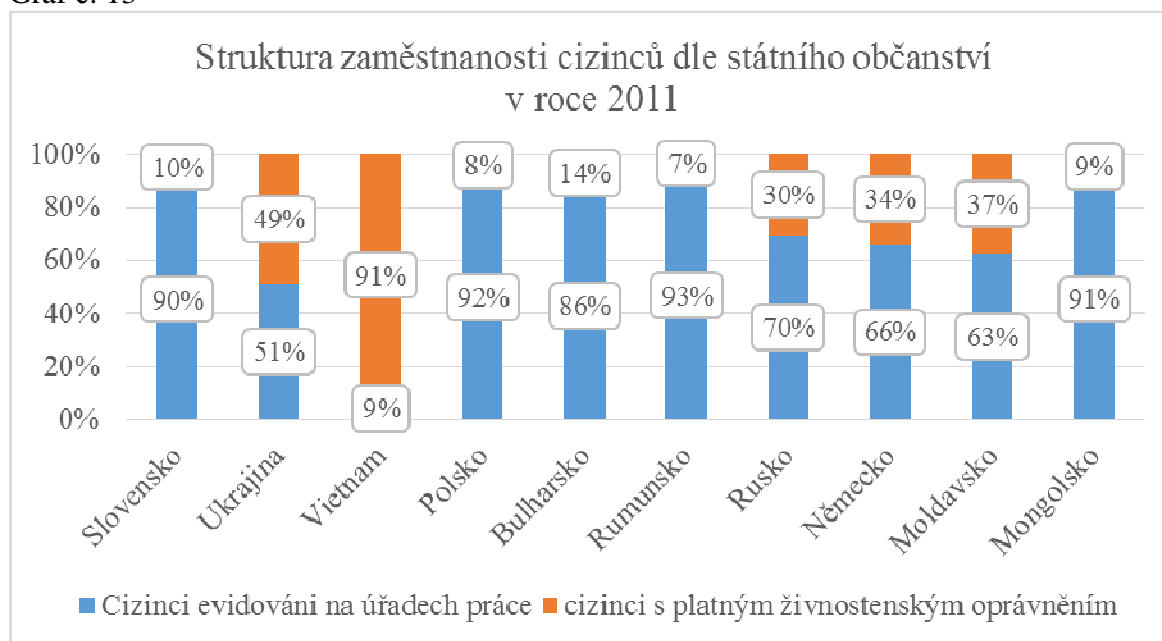
Graf č. 12



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2016

Na konci sledovaného období, v roce 2011, i nadále převažovalo zaměstnání cizinců na základě uzavřené pracovní smlouvy se zaměstnavatelem. U většiny státních občanství se tento podíl dokonce výrazně zvýšil. Nad 80 % občanů Slovenska, Polska, Bulharska, Rumunska a Mongolska byli evidováni na úřadech práce. Mezi 60 – 70 % se na stejném typu zaměstnání podíleli občané Ruska, Německa a Moldavska. V podstatě pouze občané Vietnamu využívali zaměstnání na základě živnostenského oprávnění a to rovnou z 91 %. Oproti roku 2001 se tento podíl nepatrně snížil (v roce 2001 dosahoval téměř 100 %). Je to dáno tím, že se jejich živnostenské podnikání, zejména v tradičním obchodování s textilem, přestává vyplácet. Vietnamci tak hledají stále častěji uplatnění jako zaměstnanci zejména ve zpracovatelském průmyslu.

Graf č. 13



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2016

Jak je vidět z těchto grafů, počet živnostenských oprávnění dokládá odlišnou strukturu zaměstnanosti cizinců ze třetích zemí. Pro ty je stále snazší přístup na pracovní trh v České republice formou živnostenského podnikání. Pro občany EU/EHP a Švýcarska je naopak tato forma zaměstnání málo atraktivní a upřednostňují zaměstnání na základě pracovní smlouvy.

4.2.5 Zaměstnanost cizinců podle oborů činností Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)

Český statistický úřad založil na základě zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, s účinností od 1. ledna 2008 Klasifikaci ekonomických činností (dále jen CZ-NACE) (ČSÚ, 2017). Tato klasifikace nahrazuje Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností (OKEČ), která byla Českým statistickým úřadem zavedena v roce 2003. Důvodem změny klasifikací, bylo nutné přizpůsobení se změnám ve struktuře hospodářství a organizací. Technologický a technický vývoj napomohly vzniku nových ekonomických činností, které mohou nahradit některé staré činnosti a výrobky (ČSÚ, 2017).

Ekonomicky aktivní cizinci evidováni na úřadech práce v České republice jsou nejvíce zastoupeni ve zpracovatelském průmyslu a ve stavebnictví. V roce 2008 evidovaly

úřady práce 102 tis. cizinců zaměstnaných ve zpracovatelském průmyslu. Z celkového počtu zaměstnaných tvoří 36 %. Druhým nejvíce zastoupeným oborem činností je stavebnictví, kde je v roce 2008 registrováno 69 tis. cizinců, což tvořilo 24 % z celkového počtu cizinců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy. Více než 8 % cizinců je zaměstnáno ve velkoobchodě a maloobchodě nebo se zabývají opravami a údržbou motorových vozidel. Mezi 5 nejčastějších oborů činností cizinců dle klasifikace CZ-NACE, uvedené v tabulce č. 2, se řadí také profesní, vědecké a technické činnosti. Je zde vidět, že se politika vlády zaměřená na získávání mimo jiné kvalifikované pracovní síly ze zahraničí promítá i do odvětvové struktury dle CZ-NACE. Občané EU/EHP a Švýcarska, ale i občané ze třetích zemí jsou stále více najímáni do odvětví profesních vědeckých a technických činností. V roce 2008 se podíleli na celkovém počtu cizinců evidovaných na úřadech práce téměř 7 %. Již méně zajímavými odvětvími pro zaměstnávání cizinců je zemědělství, těžební průmysl, doprava a skladování, ubytování, stravování a pohostinství, informační a komunikační obory nebo administrativní a podpůrné činnosti.

Od roku 2008, kdy byla zavedena nová klasifikace ekonomických činností CZ-NACE, do konce sledovaného období, tedy do roku 2011, došlo u 3 z nejvíce zastoupených oblastí činností k poklesu počtu zaměstnaných cizinců. Došlo k poklesu počtu zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu, ve stavebnictví, ale i u profesních, vědeckých a technických činností. Jedním z možných důvodů tohoto poklesu je přechod od zaměstnání na základě pracovní smlouvy k zaměstnání na základě živnostenského oprávnění. Naopak u oborů velkoobchodu a maloobchodu a u administrativních a podpůrných činností došlo k nárůstu počtu zaměstnaných cizinců.

Na rozdíl od tradičních členských zemí Evropské unie nejsou v České republice cizinci téměř vůbec zaměstnáváni jako pracovníci vypomáhající v domácnostech. Tato oblast činností není hojně zastoupena ani občany České republiky. Minimum zaměstnaných cizinců v tomto odvětví lze také vysvětlit tím, že tyto činnosti probíhají často v šedé ekonomice a nejsou tedy evidovány ani zdaněny. Nelze je tak najít v evidencích ani ve statistikách (Horáková, 2008).

Tabulka č. 2

Zaměstnanost cizinců ve vybraných oborech činností CZ-NACE v letech 2008 - 2011				
	2008	2009	2010	2011
Celkem	284 551	230 709	215 367	217 862
EU	140 917	139 120	143 772	154 327
ostatní	143 634	91 589	71 595	63 535
C Zpracovatelský průmysl				
Celkem	102 922	67 707	66 044	68 181
EU	54 551	47 476	48 418	52 305
ostatní	48 371	20 231	17 626	15 876
F Stavebnictví				
Celkem	69 076	46 823	35 620	29 580
EU	16 457	14 945	14 139	14 540
ostatní	52 619	31 878	21 481	15 040
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel				
Celkem	23 794	24 455	24 836	26 122
EU	15 093	15 718	17 442	18 683
ostatní	8 701	8 737	7 394	7 439
M Profesionální, vědecké a technické činnosti				
Celkem	19 846	15 774	13 926	15 018
EU	13 429	12 496	11 332	11 877
ostatní	6 417	3 278	2 594	3 141
N Administrativní a podpůrné činnosti				
Celkem	8 746	13 541	13 717	14 448
EU	4 955	9 575	10 408	11 375
ostatní	3 791	3 966	3 309	3 073

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2016

Z hlediska odvětvové struktury se liší zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska a cizinců ze třetích zemí. Občané EU/EHP a Švýcarska evidováni na úřadech práce mají k 31.12.2011 dle CZ-NACE převahu v následujících odvětvích národního hospodářství: B – Těžba a dobývání (96 %), C – Zpracovatelský průmysl (77 %), D – Výroba a rozvoz elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (92 %), E – Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi (76 %), G – velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (72 %), H – Doprava a skladování (81 %), I – Ubytování, stravování a pohostinství (53 %), J – Informační a komunikační činnosti (77 %), K – Peněžnictví a pojišťovnictví (86 %), M – Profesionální, vědecké a technické činnosti (79 %), N – Administrativní a podpůrné činnosti (79 %), O – Veřejná

správa a obrana; povinné sociální zabezpečení (85 %), P – Vzdělávání (69 %), Q – Zdravotní a sociální péče (85 %), R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (64 %), S – Ostatní činnosti (66 %).

Občané ze třetích zemí evidováni na úřadech práce mají k 31.12.2011 dle CZ-NACE převahu v následujících odvětvích národního hospodářství: A – Zemědělství, lesnictví a rybářství (56 %), F – Stavebnictví (51 %), L – Činnosti v oblasti nemovitostí (51 %), T – Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu (83 %).

4.3 Ekonomické dopady migrace

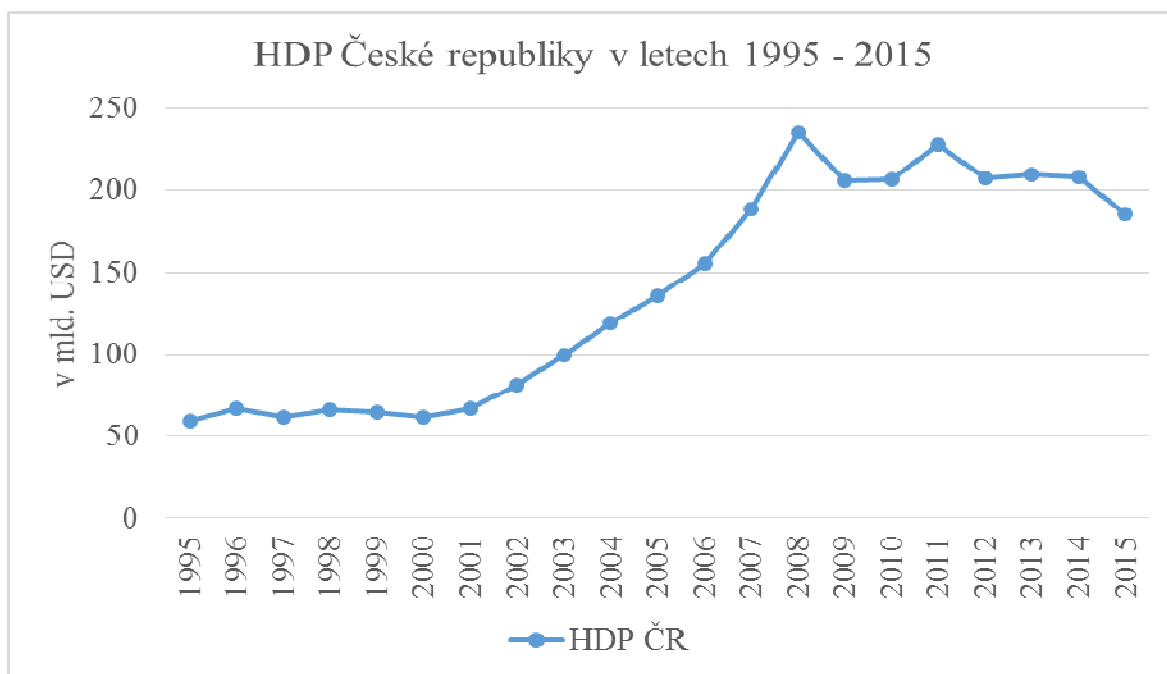
Mezinárodní ekonomická migrace s sebou přináší pozitivní i negativní dopady jak pro samotné migranty, tak pro zúčastněné země. I přes to, že existuje celá řada analýz, ze kterých vyplývá, že příliv zahraničních pracovníků pomáhá hnát motory ekonomiky dané země dopředu, přímé hodnocení je mnohdy obtížné vyjádřit. Dle Drbohlava (2010) je to dáno nedostatkem spolehlivých dat, složitostí komplexní podmíněnosti a dynamiky migračního procesu. To často vede v dílčích aspektech k vnitřně protichůdným tendencím. Například nelegální migrace je často brána obecně jako negativní jev, ale pro mnohé podnikatele a firmy je to zdroj zisku. Výrazná emigrace pracovníků může být v danou chvíli značnou ztrátou pro zdrojovou zemi, ale v delším časovém horizontu může mít reemigrace výrazně pozitivní rysy. Generalizace je problematická i z hlediska toho, že různé typy migrace mají různé dopady. Některá data nebo parametry se dají jen odhadovat, jako například kolik procent celkového hospodářského objemu tvoří šedá ekonomika nebo černý trh práce (Kabelová, 2004).

4.3.1 Hrubý domácí produkt

Hrubý domácí produkt (HDP) je jedním ze základních ukazatelů výkonosti ekonomiky. Na jeho vývoji lze pozorovat, zda se ekonomika dané země potýká s problémy nebo naopak vykazuje zdravý vývoj a přispívá tak ke zvyšování životní úrovně obyvatel dané země. Vývoj hrubého domácího produktu představuje souhrnný obraz stavu ekonomiky dané země se všemi jeho částmi.

Z grafu č. 14 je patrné, že HDP začal v České republice výrazně růst po roce 2000. Po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 dosahoval růst ještě vyšších hodnot. Došlo kromě uvolnění v oblasti obchodování, také k uvolnění podmínek pro vstup zahraničních pracovníků z Evropské unie na český trh práce. To koresponduje s nárůstem počtu ekonomických migrantů po roce 2004. Růst hrubého domácího produktu zastavila hospodářská krize, která se u nás projevila v roce 2008 a největší dopady jsme pocítili v letech 2009 a 2010. V roce 2011 došlo k mírnému zlepšení, ale v posledních letech HDP opět k mírně klesá.

Graf č. 14



Zdroj: vlastní zpracování dle World Bank, 2017

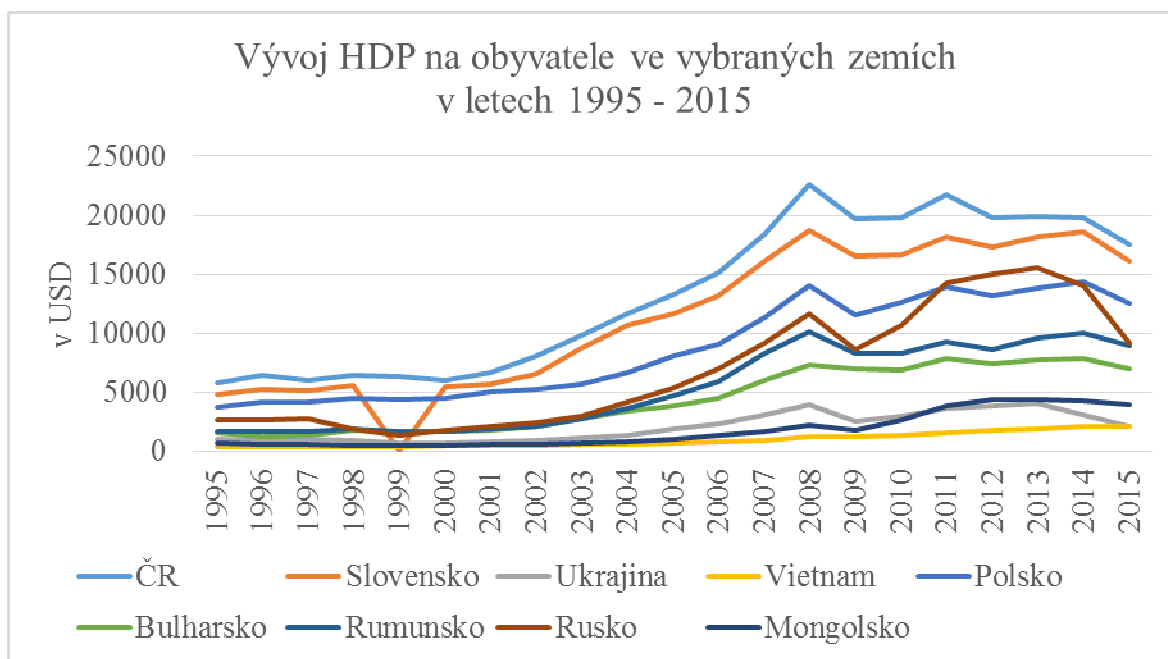
Jak již bylo několikrát zmíněno, zahraniční pracovníci aktivně působící na českém trhu práce významně přispívají k růstu ekonomiky v zemi. Legální migrace se dá tedy hodnotit jako přínos pro cílovou zemi. Imigrační země tak získává mladou, aktivní, často kvalifikovanou nebo dokonce vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, na jejíž zaškolení nemusela vynaložit téměř žádné prostředky. Tato zahraniční pracovní síla tak zaplní mezery na trhu práce. Jedná se většinou o málo atraktivní pracovní místa, která jsou hůře placená a o které není v majoritní společnosti zájem. Vysoce kvalifikovaní pracovníci často také zaplní volná místa na trhu a ti najdou obvykle uplatnění všude.

Nevýhodou intenzivní imigrace může být nadměrné upřednostňování levné pracovní síly, tedy zahraničních pracovníků. To, ve spojení s potlačením investic do kapitálově náročných projektů, rozvoje, vědy a výzkumu, může do budoucna vést k celkovému zaostávání ekonomiky (Drbohlav, 2010). Dalším problémem je nelegální pracovní migrace, díky níž stát ztrácí na daních a pojištění. Ve své podstatě ztrácí i sám imigrant, protože i přesto, že si vydělá několikrát více, než ve své domovské zemi, dostává velmi nízkou mzdu. Často ztrácí také ekonomicky aktivní obyvatelstvo v majoritní společnosti, které se chová mravně a podle zákona. V postavení uchazeče o zaměstnání obvykle nemají oproti levné nelegální pracovní síle šanci. Jediní, kdo z nelegální migrace profitují, jsou firmy, které tyto zahraniční pracovníky zaměstnávají a zprostředkovatelé, kteří tyto aktivity organizují.

4.3.1.1 HDP na obyvatele

Ukazatelem vypovídající o úrovni ekonomiky v dané zemi může být také hrubý domácí produkt na jednoho obyvatele. V grafu č. 15 je znázorněný vývoj hrubého domácího produktu na obyvatele v České republice a ve vybraných zemích, jejichž občané jsou nejvíce zastoupeny na českém trhu práce. I přes to, že ekonomika je na vzestupu ve všech vybraných zemích, nikde životní úroveň nedosahuje úrovně v České republice. Proto je tato středoevropská země tolik lákavá. A to i pro občany Slovenské republiky, kteří jsou nejpočetnější skupinou zahraničních pracovníků na našem trhu práce. Slovenská ekonomika roste jedním z nejrychlejších temp v Evropě, stále ale úroveň HDP na obyvatele je nižší než v České republice. Dalším důvodem proč migranti především z východní Evropy volí Českou republiku jako svou cílovou zemi je blízký slovanský původ, jazyková příbuznost a relativně dobrá dostupnost.

Graf č. 15



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2017

Ekonomičtí migranti ze zahraničí podporují hospodářský růst v cílové zemi už jen tím, že přijdou. Jejich příchod znamená větší počet obyvatel, více dopravních prostředků, větší potřebu potravin, to znamená více potenciálních zákazníků a tedy větší hospodářský růst (Kabelová, 2004). Při hodnocení vlivů zahraničních pracovníků na hospodářství je nutné brát v úvahu také sledovaný časový úsek. Ve chvíli kdy migrant vstoupí na český trh, stává se pro ekonomiku přítěží. V přechodném období, než si najde práci, než vydělá peníze, které následně investuje do výrobků dalších účastníků trhu, se o něj musí stát postarat a představuje tedy jistou zátěž. Postupem času se situace migranta mění a začne přispívat a podporovat ekonomiku svou prací a výdělkem.

Je nutné podotknout, že vliv ekonomických migrantů na hospodářství a pracovní trh je výrazně odlišný v hypotetickém prostředí a v různě deformovaných trzích současného vyspělého světa. Světové ekonomiky dnes nefungují ideálně. Jednotlivá pracovní místa jsou navázána na nejrůznější formy zdanění, pojištění a nepružný, ale štedrý sociální systém.

4.3.1.2 Remittance

Jak již bylo zmíněno, Česká republika patří mezi vyhledávané cílové země především pro zahraniční pracovníky z východní Evropy. Velká většina migrantů na našem území pobývá déle než jeden rok. Část vydělaných peněz zde utratí a část pošlou svým rodinám a blízkým do své domovské země.

Remittance představují mnohdy významný finanční zdroj v rozvojových zemích. Na druhou stranu dochází k odlivu finančních prostředků z vyspělých ekonomik. Z České republiky k výraznému odlivu peněz do zahraničí touto formou nedochází. Výše odeslaných remitencí z našeho území se pohybuje pod 1 % HDP. Na rozdíl například od Lucemburska, kde výše remitencí představuje až 20 % HDP (Statistika&My, 2015).

V roce 2010 uskutečnil Sociologický ústav Akademie věd ČR pro Český statistický úřad šetření cizinců, ve kterém sledoval jejich příjmy, výdaje a remittance. Podle tohoto průzkumu se výše remitencí u cizinců, kteří finančně podporují své příbuzné pravidelně, pohybuje v průměru okolo 20 % jejich hrubého měsíčního příjmu (Statistika&My, 2015). Největší část svých příjmů odesílají rodinám občané Nigérie (60 %) a USA (53 %), nejméně pak občané Číny, Ruska nebo Vietnamu. Občané těchto zemí se většinou do České republiky stěhují s celou svou rodinou, proto podpora ve své zemi původu není tolik potřebná. Dle ČSÚ odešlo v roce 2013 prostřednictvím remitencí z České republiky přes 20 mld. Kč. Z toho šlo 6 mld. Kč na Slovensko a 3 mld. Kč na Ukrajinu.

4.3.2 Nezaměstnanost

Míra nezaměstnanosti je ekonomický ukazatel, který charakterizuje situaci na trhu práce. Pokud je nezaměstnanost vysoká, je to známka toho, že na trhu práce není něco v pořádku. Jako vysoká míra nezaměstnanosti je brána hodnota obecně vyšší než 10 %. V tomto případě může být na trhu práce nízký počet volných pracovních míst a nezaměstnaní tak mají větší problém najít si zaměstnání. Nezaměstnanost dále podporuje nastavení sociálního systému, kdy se lidem díky výši sociální podpory nevyplatí pracovat.

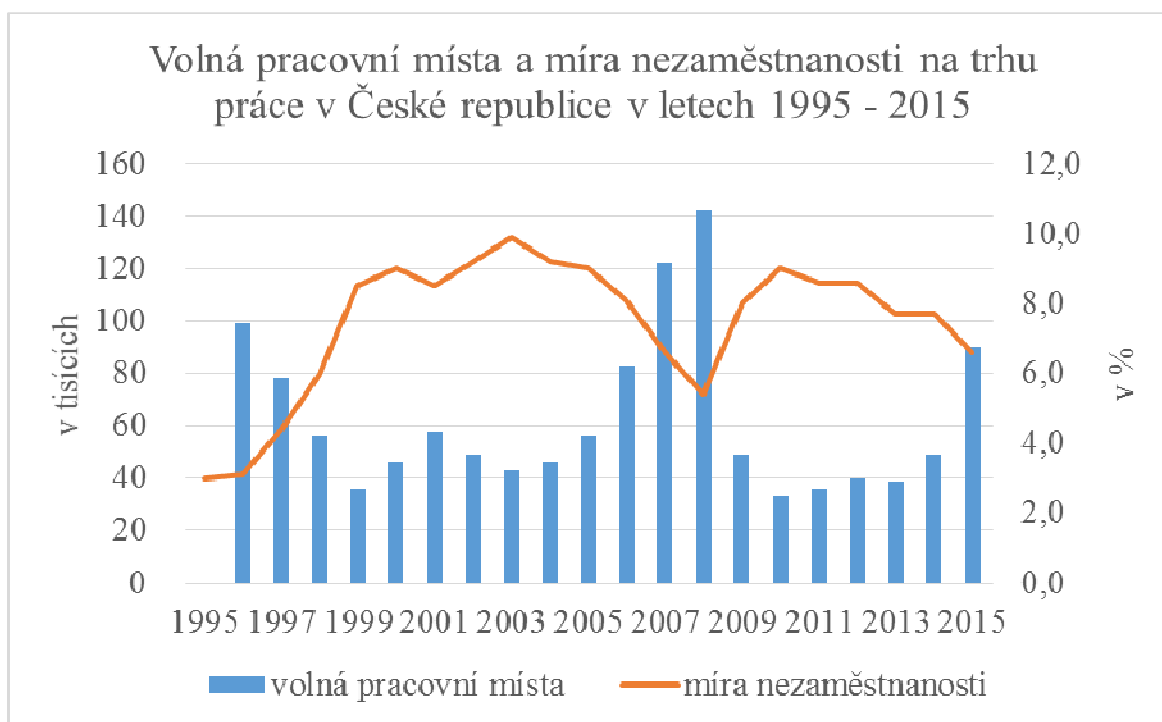
Po roce 2008 česká ekonomika, stejně jako ostatní světové ekonomiky, čelila světové hospodářské krizi. Ta dopadala s různou mírou intenzity na národní a lokální trhy práce a projevovala se rostoucí mírou nezaměstnanosti. Tímto cyklickým výkyvem v podobě ekonomické krize jsou do značné míry postiženy skupiny pracovníků, které jsou za jiných

okolností na trhu práce dobře začleněny. Nejvíce ohroženi nezaměstnaností jsou ale pracovníci v marginálních pozicích sekundárního trhu práce a pracovníci, kteří čelí na pracovním trhu značným bariérám. Jsou jimi absolventi s nedostatečnou praxí, osoby se zdravotním handicapem, osoby v předdůchodovém věku, apod. Jednou z nejohroženějších skupin pracovníků jsou ale ekonomičtí migranti. Velká část z nich pracuje na pozicích v sektorech zaměstnanosti, které bývají nejvíce zasažené ekonomickou krizí. Oproti domácím pracovníkům se dále potýkají se specifickými handicapy, jako je jazyková bariéra, apod. Zahraniční pracovníci jsou celkově velmi heterogenní skupinou, ať už jde o úroveň lidského kapitálu, úroveň sociální integrace v hostitelské zemi nebo délku pobytu. Mohou se tak lišit dopady nezaměstnanosti na jejich životní situaci (Rákoczyová a kol., 2013).

Ekonomika České republiky byla po roce 2000 ve znamení růstu. Z grafu č. 15 je patrné výrazné oživení ekonomiky po stagnaci v předchozích letech, které bylo doprovázeno zvýšenou poptávkou po práci. V tomto období se výrazně zvýšil podíl zahraničních pracovních migrantů na domácí pracovní síle. Přispělo k tomu také otevření hranic v roce 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie a pro občany EU se tak výrazně usnadnil vstup na domácí trh práce. Českou republiku si jako svou cílovou zemi v té době vybraly desetitisíce lidí. V období let 2004 – 2008 se navýšil počet zahraničních pracovníků ze zemí Evropské unie o 68 tisíc (z toho více než 40 tisíc občanů Slovenské republiky) a ze třetích zemí dokonce o 108 tisíc. Počet občanů Evropské unie, kteří zda nastoupili do zaměstnání, se zvýšil téměř dvakrát a počet občanů ze třetích zemí více než čtyřikrát. Svě uplatnění našli především v nízko kvalifikovaných nebo nekvalifikovaných manuálních profesích ve zpracovatelském průmyslu a ve stavebnictví. Konjunktura dosáhla svého vrcholu v roce 2008, kdy svět zasáhla hospodářská krize. Do české republiky přestaly proudit zahraniční investice, díky kterým vznikala nová pracovní místa, docházelo, tak k jejich úbytku a rostla nezaměstnanost. Zaměstnanost cizinců ze zemí EU zůstala téměř nedotčena, stavy zaměstnanců ze třetích zemí v letech 2009 – 2011 se velmi rychle snižovaly. U těchto pracovníků byly dopady ekonomického poklesu nejvýraznější. O zaměstnání přišli především zaměstnanci zaměstnaní na pracovní povolení, to je vázáno na výkon konkrétního pracovního místa. Nezaměstnaní migranti ze třetích zemí se tak museli vyrovnávat nejen se ztrátou pracovního místa, ale také s otázkou legálního setrvání v zemi. Z výzkumů a analýz vyplývá, že hospodářská krize nezapříčinila výrazný odliv cizinců z České republiky. Jen málo z nich využilo například Projekt

dobrovolných návratů, které zaštiťovalo Ministerstvo vnitra. Jednalo se o projekt, jehož cílem bylo poskytnout pomoc cizincům, kteří se vinou hospodářské krize ocitli bez pracovního uplatnění, chtějí se vrátit zpět do své mateřské země, ale nemají dostatek prostředků na zajištění cesty (MV ČR, 2017) (45). Celá řada migrantů vyčkávala, jak se bude situace dále vyvíjet a část z nich se přesunula na černý trh práce.

Graf č. 16



Zdroj: VÚPSV, 2017

Graf č. 16 znázorňuje vývoj volných pracovních míst a míru nezaměstnanosti na trhu práce v České republice v letech 1995 – 2015. S nárůstem ekonomického rozvoje přibývala volná pracovní místa a míra nezaměstnanosti se snižovala. Po nástupu ekonomické krize došlo k výraznému úbytku volných pracovních míst a nezaměstnanost se opět výrazně zvýšila. V posledních letech se ekonomika dostává opět do konjunktury a míru nezaměstnanosti se v závislosti na tom daří snižovat.

4.3.2.1 Evidence na ÚP

Na základě analýzy Nezaměstnanost cizinců v České republice, kterou vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. si lze udělat představu o evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadech práce v České republice. Uvedená data jsou z roku 2010 a charakterizují strukturu uchazečů o zaměstnání. V tabulce č. 3 jsou uvedeni občané České republiky, kteří se ucházejí o zaměstnání, ale také zahraniční pracovníci z Evropské unie a ze třetích zemí. Podle vzdělanostní struktury je nejvíce nezaměstnaných českých občanů s výučním listem a u cizinců se základním vzděláním jak u občanů EU, tak třetích zemí. Poměrně velká nezaměstnanost je také u cizinců z EU s výučním listem. Nejméně nezaměstnaných cizinců je pak s vysokoškolským vzděláním, a to u obou skupin. Celkový počet evidovaných zahraničních pracovníků na úřadech práce v České republice byl 21 069, z toho 12 006 cizinců ze států Evropské unie a 9 063 cizinců ze třetích zemí. Rozdělení uchazečů o zaměstnání podle pohlaví není nějak výrazné. V České republice je celkově více nezaměstnaných mužů než žen. U cizinců z EU je to obdobné, nezaměstnáno je 6 554 mužů a 5 452 žen. U cizinců ze třetích zemí je více nezaměstnaných žen, celkem 4 568 a mužů je 4 495. V rámci věkové struktury je neohroženější věková kategorie 35-49 let, a to u všech třech skupin. Druhou nejvíce ohroženou kategorií je 25-34 let.

Tabulka č. 3 – **Struktura cizinců z EU a ze třetích zemí evidovaných na ÚP**

	ČR		cizinci EU		cizinci třetích zemí		celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
základní	201 559	22,2	4 585	38,6	4 739	52,3	210 883	22,7
vyučen/a	406 849	44,8	3 600	30,3	1 503	16,6	411 952	44,4
SŠ	240 201	26,5	2 560	21,6	1 696	18,7	244 457	26,3
VŠ	58 546	6,5	1 123	9,5	1 124	12,4	60 793	6,6
celkem	907 155	100,0	11 868	100,0	9 062	100,0	928 085	100,0
muž	482 468	53,2	6 554	54,6	4 495	49,6	493 517	53,2
žena	424 706	46,8	5 452	45,4	4 568	50,4	434 726	46,8
celkem	907 174	100,0	12 006	100,0	9 063	100,0	928 243	100,0
do 18 let	13 834	1,5	134	1,1	89	1,0	14 057	1,5
19-24 let	143 609	15,8	1 105	9,2	777	8,6	145 491	15,7
25-34 let	232 697	25,7	4 087	34,0	2 278	25,1	239 062	25,8
35-49 let	285 199	31,4	4 149	34,6	4 017	44,3	293 365	31,6
nad 50 let	231 835	25,6	2 531	21,1	1 902	21,0	236 268	25,5
celkem	907 174	100,0	12 006	100,0	9 063	100,0	928 243	100,0

Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. (2013)

Během roku 2010 bylo na úřadě práce evidováno 21 069 uchazečů o zaměstnání ze zahraničí. Jednalo se o cizince 140 různých státních příslušností a jejich zastoupení ve sledované populaci bylo dost nerovnoměrné. Téměř polovinu (44,89 %) všech zahraničních uchazečů o zaměstnání tvořili občané Slovenské republiky. Bezmála 20 %, tedy každý pátý uchazeč, pochází z Ukrajiny a každý třináctý z Polska (7,37 %). Další státní příslušnosti vyjmenované v tabulce č. 4 mají zastoupení v evidenci na úřadu práce menší než 4 %. Jedná se o občany Ruska, Bulharska, Vietnamu, Rumunska, Moldavska, Běloruska, Mongolska nebo Kazachstánu. V kategorii „ostatní“ je zastoupeno více než 10 % zbývajících státních příslušností zahraničních pracovníků.

Tabulka č. 4 – Nejčastější státní příslušnosti evidovaných cizinců na ÚP

státní příslušnost	četnost	%	státní příslušnost	četnost	%
Slovensko	9 457	44,89	Rumunsko	302	1,43
Ukrajina	3 946	18,73	Moldavsko	297	1,41
Polsko	1 553	7,37	Bělorusko	280	1,33
Rusko	790	3,75	Mongolsko	265	1,26
Bulharsko	556	2,64	Kazachstán	239	1,13
Vietnam	506	2,40	Ostatní	2 878	13,66

Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. (2013)

4.4 Očekávané trendy vývoje

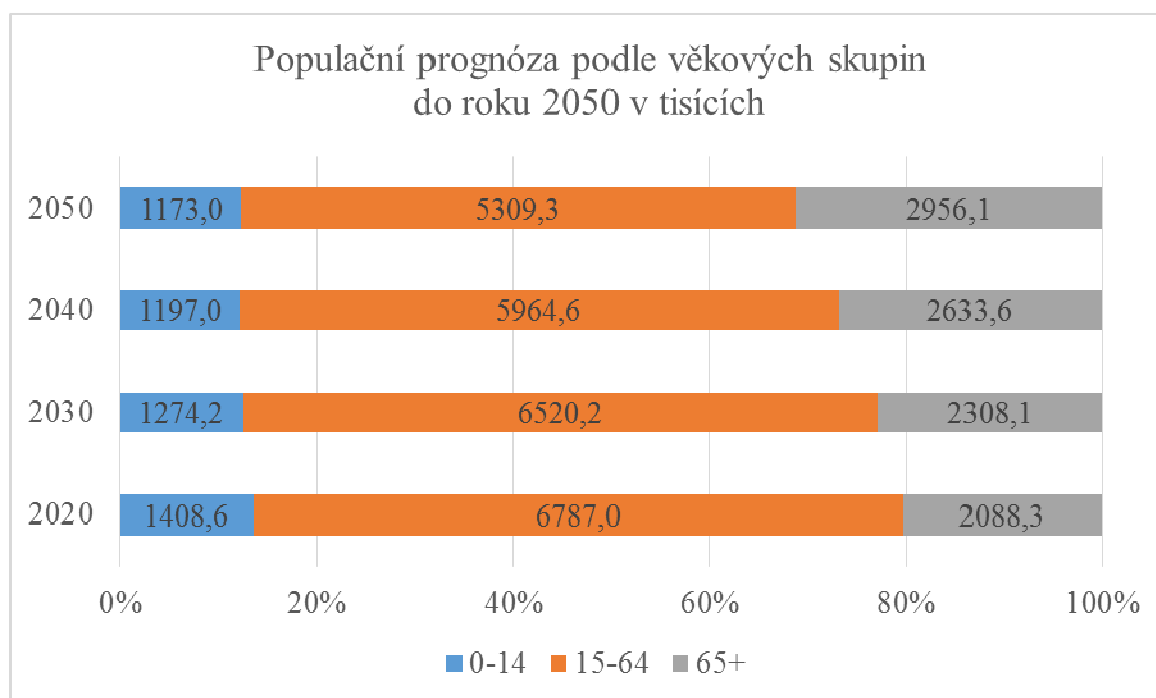
Česká republika je charakterizována během posledních 15 let jako imigrační země, tedy kromě let 2001 a 2013, kdy se přirozený přírůstek i přírůstek stěhováním dostaly do záporných hodnot a celkově došlo k úbytku obyvatelstva. V ostatních letech převládal přírůstek obyvatel stěhováním a to dokládá jednoznačnou atraktivitu naší země, především pro občany východoevropských zemí, zejména ze Slovenska, Ukrajiny nebo Ruska, a Vietnamu. Zcela evidentně jde o ekonomickou migraci, kdy hlavním cílem migrantů je uplatnit se na českém trhu práce.

Vývoj migrace jde velmi obtížné definovat vzhledem k jejím silným vnějším podmínkám. Těmi mohou být legislativní opatření upravující vstup a pobyt cizinců na území České republiky nebo situace ve zdrojových zemích migrantů. Přesto se lze na základě dosavadního vývoje migrace domnívat, že Česká republika zůstane i nadále

imigrační zemí a přírůstek stěhováním na našem území bude v kladných hodnotách. Tomuto trendu přispívá i členství České republiky v Evropské unii.

Česká ekonomika a trh práce se budou muset v příštích letech přizpůsobit demografickému vývoji, kdy se počet osob v produktivním věku vstupující na trh práce bude pravděpodobně snižovat a výraznější počet osob bude odcházet do důchodového věku. Pracovní trh tak nezíská dostatečnou náhradu za tyto pracovníky. To vychází z demografické prognózy do roku 2050, kterou vydal Český statistický úřad (2017). Z grafu č. 17 je patrné, že počet pracovníků v produktivním věku se bude stále výrazně snižovat a většina odvětví českého hospodářství bude z hlediska průměrného věku zaměstnanců v dlouhodobém horizontu stárnout. Zaměstnavatelé budou muset zároveň přizpůsobit pracovní procesy v podnicích a náplně práce situaci, kdy zaměstnanci ve věkové kategorii 50 a více let budou tvořit podstatnou část celkového počtu pracovníků.

Graf č. 17

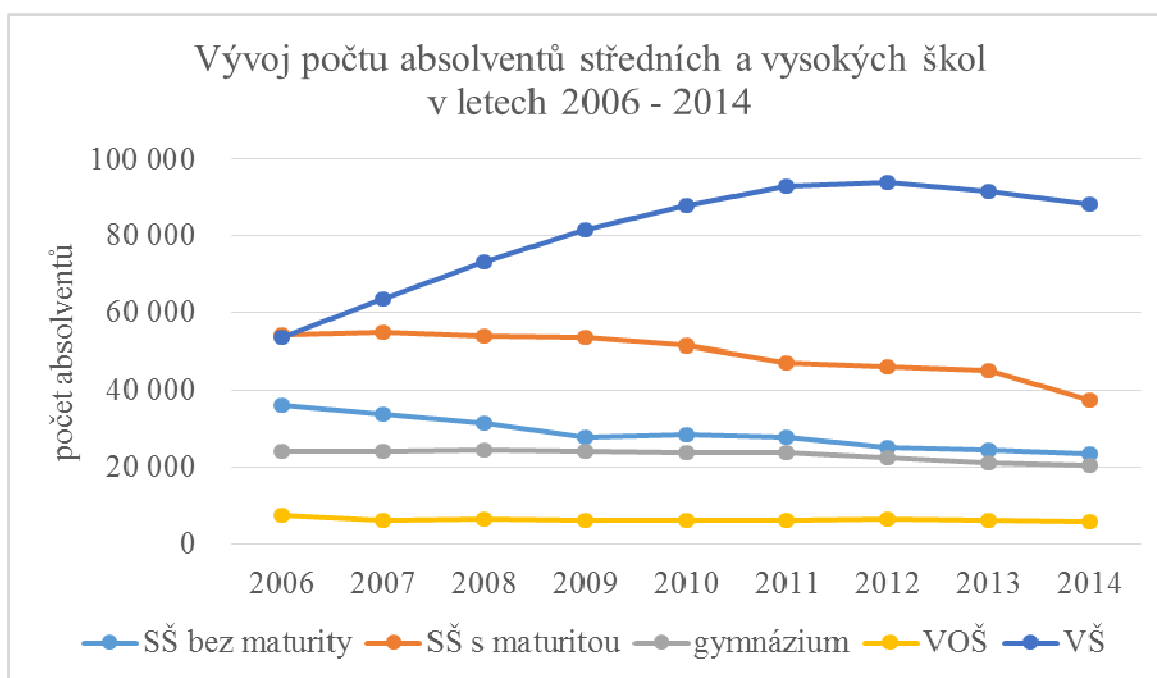


Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2017

V těchto případech se jeví jako vhodná varianta doplnění pracovního trhu zahraničními pracovníky. Tomu nahrává i fakt, že dochází ke změnám struktury absolventů z hlediska jejich vzdělání. Dochází ke změnám preferencí zájemců o studium,

studentů a absolventů. Jedná se o novou generaci, která je označovaná jako Generace Y (Budoucnost profesí, 2016), tvořená osobami narozenými v letech 1980 – 1995, které vstoupí na trh práce přibližně v období 1998 – 2020. Tato generace se vyznačuje výrazně odlišnými preferencemi, životním stylem i životními cíli, které ovlivňují rozhodování při volbě povolání. Graf č. 18 odráží trend této generace, kdy výrazně narostl počet absolventů vysokých škol a dochází k neustálému úbytku počtu absolventů učebních oborů bez maturity. Jejich podíl na celkovém počtu absolventů vstupujících na trh práce se během sledovaného období snížil z 21 % na 13 %. Naopak podíl absolventů vysokých škol vzrostl z 30 % v roce 2006 na 50 % v roce 2014.

Graf č. 18



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2017

Tyto změny trendu jsou ve velké většině ohrožením pro klasické průmyslové profese, protože nejsou pro tuto generaci příliš atraktivní a jsou vnímány jako neperspektivní, nezajímavé, nízko odměňované a málo prestižní. Zaměstnavatelé by preferovali větší počet absolventů se středním odborným vzděláním, kteří dále neuvažují o studiu na vysoké škole. Růst podílu učňů by vedl k zachování struktury průmyslu, kdy podniky nutně potřebují především montážní dělníky, kterých je nedostatek. Také díky malému počtu kvalitních absolventů vysokých škol nemohou dostatečně rozvíjet aktivity

s vyšší přidanou hodnotou. Řešením je tedy doplnění volných pracovních míst na trhu práce v České republice pracovníky ze zahraničí.

5 Zhodnocení výsledků a doporučení

Českou republiku doprovázel po vzniku samostatné republiky nepříznivý populační vývoj. K výraznějšímu nárůstu počtu obyvatel došlo až po roce 2002. V období let 2000 – 2005 získala Česká republika migracemi 388 tis. obyvatel, zatímco přirozenou měnou jich 32 tis. ubylo. Přírůstky obyvatel díky zahraniční migraci tak mohou pozitivně ovlivnit trend v populačním vývoji. Nejvyšší celkový přírůstek byl v roce 2007 a to ve výši téměř 94 tis. obyvatel. V následujících letech docházelo k výraznému snižování celkového přírůstku obyvatel a v roce 2013 se dokonce oba přírůstky dostaly do záporných hodnot. Údaje za posledních několik let naznačují, že trend přirozeného přírůstku a přírůstku obyvatel stěhováním bude klesající nebo spíše kolísavý.

Za posledních 15 let se počet cizinců na území České republiky více než zdvojnásobil. V průběhu let se postupně změnila struktura povolení k pobytu. V roce 2000 byl poměr trvalých pobytů k dlouhodobým 33 % k 64 % a v roce 2015 se hodnoty převrátily a poměr ukazatelů byl 55 % trvalých k 45 % dočasných pobytů. Ekonomické důvody migrace cizinců do České republiky stále ještě převládají. Růst ekonomiky měl za následek také růst životní úrovně obyvatel v zemi a tím vzrostla i migrační atraktivita České republiky.

Po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 došlo k výraznějšímu přílivu zahraničních pracovníků na český trh práce. Příznivé ekonomické situace v té době využila celá řada zahraničních investorů, kteří zde zřídili pobočky svých firem a vytvořili tak mnoho pracovních příležitostí, kterých z velké části využili ekonomičtí migranti jako levná pracovní síla. Počet zahraničních pracovníků se tak vyšplhal na 310 921 v roce 2011. V rámci České republiky se nejvíce koncentrují v hlavním městě Praze a ve Středočeském kraji. Výraznější zastoupení mají také v Plzeňském nebo Jihomoravském kraji. Cizinci svou přítomností v krajích podporují vznik nových pracovních míst, zejména v odvětví ubytování a stravování, ale také v oblasti obchodu nebo dopravy. Napomáhají tak k rozvoji regionů. Z hlediska státního občanství jsou na českém trhu práce nejvíce zastoupeni občané Slovenska. V roce 2011 tvořili okolo 40 % všech zaměstnaných cizinců. Další výrazný podíl tvořili občané Ukrajiny, pro které je český pracovní trh oblíbeným cílem. Významné zastoupení zde mají také občané Vietnamu a Polska. Z dostupných dat byla zjištěna odlišná struktura zaměstnanosti cizinců ze třetích zemí. Občané EU/EHP a Švýcarska upřednostňují zaměstnání na základě pracovní smlouvy, kdežto pro občany ze

třetích zemí je stále snazší přístup na pracovní trh v České republice formou živnostenského podnikání. To dokládá fakt, že více než 90 % ekonomických migrantů z Vietnamu podniká.

Nejvíce zahraničních pracovníků je zastoupeno ve zpracovatelském průmyslu a ve stavebnictví. Od roku 2008, kdy byla zavedena nová klasifikace ekonomických činností CZ-NACE došlo u 3 nejvíce zastoupených oblastí činností k poklesu počtu zaměstnaných činností. Jedním z možných důvodů tohoto poklesu je přechod od zaměstnání na základě pracovní smlouvy k zaměstnání na základě živnostenského oprávnění.

Vývoj HDP České republiky zaznamenal od roku 2000 výraznější nárůst, který trval až do příchodu hospodářské krize v roce 2008. Od té doby došlo k mírnému poklesu a vývoj je spíše kolísavý. Zahraniční pracovníci aktivně působící na českém trhu práce významně přispívají k růstu ekonomiky v zemi. Tato zahraniční pracovní síla tak zaplní mezery na trhu práce. V poslední době je poměrně nízká míra nezaměstnanosti a dostatek volných pracovních míst, která se nedaří obsadit domácími občany a dá se říci, že je i nedostatek zahraničních pracovníků, kteří by obsadili tyto pozice. Jedním z důvodů je zdoluhavé vyřizování povolení k pobytu a pracovních povolení pro zaměstnance. Podle zákona mají úřady na vyřízení žádosti lhůtu 2 měsíce. V praxi se tato doba ještě prodlužuje. Řešením by bylo navýšení kapacity na úřadech, které zpracovávají podané žádosti a zjednodušení administrativy s tím spojené.

Nevýhodou intenzivní imigrace může být nadměrné upřednostňování levné zahraniční pracovní síly. Cizinci jsou často ochotni pracovat za méně peněz než domácí občané. To je výhodné pro zaměstnavatele, kteří ušetří na výrobě a zlepší konkurenceschopnost svých výrobků tím, že sníží jejich ceny. Pro domácí občany se tak snižuje motivace k práci.

To jak je a bude zahraniční pracovní síla pro náš pracovní trh důležitá, odráží populační prognóza do roku 2050, která předpokládá výrazné stárnutí populace a tedy snižování počtu osob v produktivním věku. Trh práce tak budeme muset doplňovat právě ekonomickými migranty ze zahraničí. Předpokládá se tedy neustálý nárůst cizinců na českém trhu práce. Tomuto trendu napovídá i fakt, že dochází k výraznému nárůstu počtu absolventů vysokých škol a naopak výrazně klesá zájem o učňovské obory. Během let 2006 až 2014 se podíl absolventů učebních oborů bez maturity snížil o 8 % a podíl absolventů vysokých škol vzrostl o 20 %.

6 Závěr

Zahraniční pracovníci na trhu práce v České republice jsou významnou součástí českého hospodářství a přispívají k růstu ekonomiky v zemi. V současné době, při nízké míře nezaměstnanosti a množství volných pracovních míst je cizinců až nedostatek. Řadě firem chybí velké množství kvalifikovaných pracovníků především v technicky zaměřených oborech. Některé firmy dokonce nestíhají plnit své zakázky. Rekrutování pracovní síly ze zahraničí často vede ke snižování mzdových nákladů a zvyšování konkurenceschopnosti firem. Domácím pracovníkům se tak snižuje motivace pracovat na méně kvalifikovaných nebo dělnických pozicích. Chybí také vzdělávací a rekvalifikační programy, které by umožnily rychlejší adaptaci již usídlených cizinců na aktuální potřeby trhu práce a zvýšily by jejich možnost integrace v oblasti zaměstnání. Jedním z hlavních problémů při zaměstnávání cizinců je doba vyřízení pracovního povolení pro cizince ze třetích zemí. Zdlouhavá administrativa ztěžuje nástup cizince na český trh práce a nedostává se tak uplatnění v místě, kde je zrovna potřeba.

Potřebnost zahraničních pracovníků ale jasně dokládá nastíněná populační prognóza vytvořená Českým statistickým úřadem do roku 2050. Z této prognózy je zřetelné výrazné stárnutí obyvatel, tedy úbytek produktivní síly na trhu práce, která musí být doplněna právě pracovníky ze zahraničí, aby mohla být zachována funkčnost důchodového systému. Pro doplnění pracovního trhu na méně kvalifikovaných a technických profesích by bylo také dobré zvýšit atraktivitu odborných učebních oborů na českých středních školách a snížit tak úpadek zájmu o odborné profese. Počet absolventů těchto oborů každým rokem klesá a naopak výrazně stoupá počet absolventů vysokých škol.

7 Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje:

- DRBOHLAV, Dušan. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-039-1.
- MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Přeložil Milan SOJKA. Praha: Grada, 1999. Profesionál. ISBN 978-80-7169-891-3.
- RÁKOCZYOVÁ, Miroslava, Robert TRBOLA a Jiří VYHLÍDAL. *Nezaměstnanost cizinců v České republice*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-125-4.
- SEVEROVÁ, Lucie. *Teorie firmy: (vybrané stati)*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2016. ISBN 978-80-213-2643-9.
- SCHILLER, Bradley R. *Makroekonomie dnes*. Brno: Computer Press, 2004. Business books (Computer Press). ISBN 80-251-0169-X.
- SOUKUP, Jindřich. *Makroekonomie: moderní přístup*. Praha: Management Press,

Elektronické zdroje:

- Budoucnost profesí, 2016. [online]. [cit. 2017-02-22]. Dostupné z WWW: <http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace-.html>
- Businesscenter.cz. *Část pátá, Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 2017-01-20]. Dostupné z WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>
- BusinessInfo.cz. *Využití služeb agenturního zaměstnávání pro zaměstnavatele* [online]. [cit. 2017-01-13]. Dostupné z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vyuziti-sluzeb-agenturniho-zamestnavani-pro-zamestnavatele-ppbi-61980.html#!&chapter=1>
- BusinessInfo.cz. *Podnikání zahraničních osob v ČR* [online]. [cit. 2017-01-13]. Dostupné z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/podnikani-zahranicnich-osob-v-cr-ppbi-63773.html#!&chapter=1>
- ČSÚ, Český statistický úřad. *Cizinci. Počet cizinců* [online]. [cit. 2016-12-15]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>

- ČSÚ, Český statistický úřad. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2017-01-15]. Dostupné z WWW: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107
- ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS* [online]. [cit. 2017-01-30]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-ctvrtletni-udaje-4-ctvrtleti-2014-qtwqsbs3uw>
- ČSÚ. *Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)* [online]. [cit. 2017-01-21]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/20565267/021608.pdf/2f45895b-4c51-435b-a52a-0c7164dbf371?version=1.0>
- ČSÚ. *Změny ve struktuře jednotlivých sekcí a oddílů ve srovnání dle OKEČ a CZ-NACE* [online]. [cit. 2017-01-21]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/23174485/analyzaokecxnace.pdf/4071a941-0025-42f7-ba15-85b52a4661eb?version=1.0>
- ČSÚ. *Populační prognóza ČR do r. 2050* [online]. [cit. 2017-01-21]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/populacni-prognoza-cr-do-r2050-n-g9kah2fe2x>
- ČSÚ. *Školy a školská zařízení* [online]. [cit. 2017-02-25]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/skoly-a-skolska-zarizeni-za-skolni-rok-20152016>
- EURES. *EURES – Vaše práce v Evropě* [online]. [cit. 2017-01-03]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/eures>
- Horáková, M. 2008. *Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice* [online]. [cit. 2017-01-21]. Dostupné z WWW: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_288.pdf
- Horáková, M. 2009. *Umíme využít pracovní potenciál cizinců?* [online]. [cit. 2017-01-15]. Dostupné z WWW: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Do_1493.pdf
- Integrovaný portal MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2017-01-20]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- Integrovaný portál MPSV. *Zaměstnanost* [online]. [cit. 2017-01-03]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/sz>

- Kabelová, H. 2004. Vliv mezinárodní migrace na české hospodářství [online]. [cit. 2017-02-15]. Dostupné z WWW: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/vliv-mezinarodni-migrace-na-ceske-hospodarstvi>
- MPO. *Informační materiál pro zahraniční fyzické osoby podnikající podle živnostenského zákona na území České republiky* [online]. [cit. 2017-01-14]. Dostupné z WWW: https://www.businessinfo.cz/files/archiv/dokumenty/110221_cj_mpo_zahranicni_fovCR_zivnostensky_zakon.pdf
- MPSV. *Mezinárodní smlouvy v oblasti zaměstnanosti* [online]. [cit. 2017-01-21]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/1340>
- MV ČR. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2016-11-20]. Dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/>
- MV ČR. *Migrační a azylová politika České republiky* [online]. [cit. 2016-11-30]. Dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/migracni-a-azylova-politika-ceske-republiky-470144.aspx?q=Y2hudW09NA%3D%3D>
- MV ČR. *Narizení rady (ES) č. 539/2001 ze dne 15. března 2001* [online]. [cit. 2016-12-01]. Dostupné z WWW: file:///C:/Users/vinic_000/Downloads/02001R0539-20070119-cs.pdf
- STATISTIKA&MY. *V zahraničí končí pětina příjmů cizinců v Česku* [online]. [cit. 2017-01-22]. Dostupné z WWW: <http://www.statistikaamy.cz/2015/03/v-zahranici-konci-petina-prijmu-cizincu-v-cesku/>
- The World Bank. *World Bank Open Data* [online]. [cit. 2017-01-21]. Dostupné z WWW: <http://data.worldbank.org/>
- VUPSV, 2008. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace* [online]. [cit. 2017-01-16]. Dostupné z WWW: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_251.pdf
- Vybrané kapitoly ze SOCIOEKONOMICKÉ GEOGRAFIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Trh práce ČR* [online]. [cit. 2017-01-19]. Dostupné z WWW: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>
- Zaměstnávání cizinců. *Základní právní předpisy* [online]. [cit. 2017-01-16]. Dostupné z WWW: http://www.psup.cz/centrum/upload/soubory/text_k_prednasce.pdf

8 Seznam grafů

- Graf č. 1 Střední stav obyvatel v České republice v letech 2000 – 2015
- Graf č. 2 Přirozený přírůstek a přírůstek obyvatel stěhováním v České republice v letech 2000 – 2015
- Graf č. 3 Vývoj počtu cizinců s trvalým a dlouhodobým pobytem v České republice v letech 2000 – 2015
- Graf č. 4 Účel pobytu vybraných cizinců ze třetích zemí v České republice k 31. 12. 2015
- Graf č. 5 Celková zaměstnanost a podíl ekonomických migrantů na celkovém počtu pracovních sil v České republice v letech 2000 – 2011
- Graf č. 6 Vývoj struktury zaměstnanosti cizinců v ČR v letech 2000 – 2011
- Graf č. 7 Počet zaměstnaných cizinců v ČR podle krajů v letech 2000 – 2011
- Graf č. 8 Podíl zahraniční pracovní síly na celkové zaměstnanosti v krajích v letech 2000 a 2011
- Graf č. 9 Struktura zaměstnanosti cizinců v krajích v roce 2000
- Graf č. 10 Struktura zaměstnanosti cizinců v krajích v roce 2011
- Graf č. 11 Zaměstnanost cizinců v České republice podle státního občanství v letech 2004 – 2011
- Graf č. 12 Struktura zaměstnanosti cizinců podle státního občanství v roce 2001
- Graf č. 13 Struktura zaměstnanosti cizinců podle státního občanství v roce 2011
- Graf č. 14 HDP České republiky v letech 1995 – 2015
- Graf č. 15 Vývoj HDP na obyvatele ve vybraných zemích v letech 1995 – 2015
- Graf č. 16 Volná pracovní místa a míra nezaměstnanosti na trhu práce v České republice v letech 1995 – 2015
- Graf č. 17 Populační prognóza podle věkových skupin do roku 2050 v tisících
- Graf č. 18 Vývoj počtu absolventů středních a vysokých škol v letech 2006 - 2014

9 Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Vývoj struktury zaměstnanosti cizinců v České republice
v letech 2000 – 2011

Tabulka č. 2 Zaměstnanost cizinců ve vybraných oborech činností CZ-NACE
v letech 2008 – 2011

Tabulka č. 3 Struktura cizinců z EU a ze třetích zemí evidovaných na ÚP

Tabulka č. 4 Nejčastější státní příslušnosti evidovaných cizinců na ÚP