

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Bakalářská práce**

**Postavení migrantů na trhu práce v ČR**

**Nela Doróková**

© 2020 ČZU v Praze



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Nela Doróková

Hospodářská politika a správa  
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Postavení migrantů na trhu práce v ČR**

Název anglicky

**Migrants in the labor market in the Czech Republic**

---

### Cíle práce

Bakalářská práce se věnuje postavení migrantů na trhu práce České republiky. Hlavním cílem je zhodnocení a analýza jejich působení na trh práce, tedy jak trh práce ovlivňují. Dílčími cíli pak je zjistit, odkud k nám nejvíce cizinců přichází, a v jakých odvětvích se nejlépe uplatňují v závislosti na pracovní migraci občanů České republiky a s moderními trendy.

### Metodika

Úvod bakalářské práce bude zaměřen na definici trhu práce a na základní informace o zaměstnávání cizinců z Evropské unie a třetích zemí. Další část bakalářské práce se zaměří na analýzu sesbíraných dat pojednávajících o počtu cizinců z jednotlivých zemí a jejich zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích od roku 2000 do roku 2017. Dále se tato část zaměří na to, jak příchod cizinců na český trh práce ovlivňuje pracovní migraci Čechů. Závěr práce by měl prokázat, zda migranti pozitivně nebo negativně ovlivňují trh práce České republiky.

Data budou čerpána z odborné literatury a internetových zdrojů. Dále pak ze sekundárních dat Českého statistického úřadu a Úřadu práce, která budou analyzována a interpretována.

## Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

## Klíčová slova

Trh práce, ČR, postavení migrantů, cizinci, zaměstnanost cizinců, pracovní migrace, třetí země, EU

---

## Doporučené zdroje informací

BRČÁK, J. – STARÁ, D. – SEKERKA, B. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

BROŽOVÁ, D. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

FOJTÍKOVÁ, J. – VYŠKOVSKÁ, M. – DANĚK, M. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-148-2.

RÁKOCZYOVÁ, Miroslava, Robert TRBOLA a Ondřej HOFÍREK. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-023-0.

TRBOLA, R. – RÁKOCZYOVÁ, M. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR. II, Role zaměstnání a vybraných institucí v procesu integrace*. Brno: Barrister & Principal, 2011. ISBN 978-80-87474-20-4.

---

## Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

## Vedoucí práce

Ing. Roman Svoboda, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 6. 2019

**doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 14. 10. 2019

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 21. 03. 2020

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Postavení migrantů na trhu práce v ČR" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 21.3.2020

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Romanu Svobodovi, Ph.D. za jeho odborné vedení, cenné rady, připomínky, vstřícnost při konzultacích a vedení této práce. Dále patří poděkování mým nejbližším za podporu a trpělivost během celého studia.

# Postavení migrantů na trhu práce v ČR

## Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá postavením migrantů na trhu práce České republiky, a to konkrétně za období let 2000 až 2017.

Teoretická část se věnuje vymezení pojmů, které jsou spojeny s touto problematikou, tedy vymezuje trh práce, druhy nezaměstnanosti a její dopady na jedince i ekonomiku. Dále se teoretická část zaměřuje na legislativní vymezení a úpravu zaměstnávání osob ze třetích zemí a občanů EU, neboť pro obě tyto skupiny platí rozdílná pravidla.

Stěžejní náplní vlastní práce je analýza tří výzkumných otázek, tedy odkud k nám migranti nejvíce přicházejí a jak jejich příchod ovlivnil vstup České republiky do Evropské unie. Dále v jakých odvětvích se v České republice nejvíce uplatňují a jak jejich zaměstnávání ovlivňuje trh práce. Vlastní práce dále zkoumá dvě nejpočetnější skupiny pracovních migrantů zastoupené v České republice. Výzkumné otázky jsou zodpovídaný na základě dat z Českého statistického úřadu.

**Klíčová slova:** Česká republika, trh práce, postavení migrantů, cizinci, zaměstnanost cizinců, pracovní migrace, třetí země, EU

# Migrants in the labor market in the Czech republic

## Abstract

This bachelor thesis deals with the position of migrants in the labor market in the Czech Republic, namely for the period of 2000 to 2017.

The theoretical part is devoted to the definition of terms that are associated with this issue, thus defines the labor market, types of unemployment and its impact on individuals and the economy. Furthermore, the theoretical part focuses on the legislative definition and regulation of employment of people from third countries and EU citizens, because both groups apply different rules.

The main focus of the practical part is the analysis of several exploratory questions, such as where do migrants come from to the Czech republic the most, and how is it affected by admittance to the European Union, in which work sectors are the foreigners employed the most and how their employment affects the labor market in the Czech republic. The thesis also examines the two largest groups of labor migrants represented in the Czech Republic. Research questions are answered on the basis of data from the Czech Statistical Office.

**Keywords:** the Czech republic, labor market, foreigners, the position of migrants, employment of foreigners, labor migration, third countries, EU



# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>11</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>12</b>
2.1 Cíl práce .....	12
2.2 Metodika .....	12
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>13</b>
3.1 Trh práce .....	13
3.1.1 Nabídka na trhu práce .....	13
3.1.2 Poptávka na trhu práce.....	14
3.1.3 Rovnováha na trhu práce .....	15
3.2 Nezaměstnanost.....	16
3.2.1 Ukazatele nezaměstnanosti .....	17
3.2.2 Druhy nezaměstnanosti .....	18
3.2.3 Dopady nezaměstnanosti .....	20
3.2.4 Politika zaměstnanosti .....	20
3.3 Migrace .....	21
3.3.1 Migrace a trh práce .....	21
3.4 Legislativní úprava zaměstnávání cizinců .....	22
3.4.1 Občané EU .....	23
3.4.2 Cizinci .....	24
3.4.3 Uprchlíci .....	25
3.4.4 Mezinárodní smlouvy .....	25
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>28</b>
4.1 Trh práce a jeho vývoj.....	28
4.2 Cizinci na území České republiky.....	31
4.2.1 Cizinci dle pohlaví .....	32
4.2.2 Věková struktura cizinců .....	32
4.2.3 Cizinci dle státního občanství .....	33
4.2.4 Slováci v České republice .....	35
4.2.5 Ukrajinci v České republice.....	36
4.3 Cizinci evidovaní na úřadech práce v regionech soudržnosti .....	37
4.4 Cizinci na úřadech práce dle CZ-ISCO.....	40
4.5 Jak Češi vidí cizince na trhu práce .....	42
<b>5 Výsledky a diskuze .....</b>	<b>44</b>
<b>6 Závěr.....</b>	<b>45</b>
<b>7 Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>47</b>

7.1	Bibliografie.....	47
7.2	Elektronické zdroje.....	48

## Seznam grafů

Graf 1 - Nabídka práce.....	14
Graf 2 - Poptávka po práci .....	15
Graf 3 - Rovnováha na trhu práce .....	16
Graf 4 - Míra registrované nezaměstnanosti v letech 1993-2003 .....	29
Graf 5 - Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2004-2012 .....	30
Graf 6 - Podíl nezaměstnaných osob v České republice 2013 - 2017.....	31
Graf 7 - Zaměstnanost cizinců na území ČR .....	31
Graf 8 - Cizinci dle věku k 31.12.2016.....	33
Graf 9 - Zaměstnanost cizinců podle státního občanství a postavení v zaměstnání v letech 2004 - 2017 EU .....	33
Graf 10 - Zaměstnanost cizinců podle státního občanství a postavení v zaměstnání v letech 2004 - 2017 3. země .....	35
Graf 11 - Počet cizinců na úřadech práce v kategorii CZ-ISCO 9.....	41
Graf 12 - Připravuje zaměstnávání cizinců Čechy o práci? Rok 2014 .....	42
Graf 13 - Připravuje zaměstnávání cizinců Čechy o práci? Rok 2009 .....	43

## Seznam tabulek

Tabulka 1 - Hrubý měsíční plat a mzda Slováků v roce 2016 .....	36
Tabulka 2 - Hrubý měsíční plat a mzda Ukrajinců v roce 2016 .....	37
Tabulka 3 - Cizinci evidovaní na úřadech práce v regionech soudržnosti (tis. osob).....	38
Tabulka 4 - NUTS2.....	38
Tabulka 5 - Počet evidencí cizinců na úřadech práce podle KZAM/CZ-ISCO .....	40

## Seznam použitých zkratk

ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚP	Úřad práce
ČSFR	Československá federativní republika
HDP	Hrubý domácí produkt

# 1 Úvod

Trh práce je prostor, který snoubí nejen ekonomický svět, ale také svět politický a odráží společenské změny, které jsou v několika posledních letech velmi dynamické, a to převážně v oblasti automatizace a využívání moderních technologií. Můžeme hovořit o nové průmyslové revoluci, které se jinak říká průmysl 4.0. Tato pomyslná revoluce s sebou nese řadu změn na trhu práce ve smyslu automatizace a robotizace některých činností, díky čemuž dochází k zániku různých pozic a vytváření nových.

Tuzemský trh práce je ve velmi dobré kondici, kdy evidujeme několik let po sobě nízkou nezaměstnanost, neboť je více volných míst, než kolik je samotných uchazečů o práci. Je tedy vyšší poptávka po práci, než jaká je její nabídka, a společnosti jsou nuceny mzdy navyšovat nebo zaměstnávat osoby ze zahraničí, které jsou zpravidla ochotny pracovat za nižší mzdové sazby. Tento jev s sebou přináší ale již zmiňovanou průmyslovou revoluci, tedy průmysl 4.0, kdy se stále více profesí a pozic stává automatizovanými a stále více se uplatňuje trend robotizace.

Tato bakalářská práce se věnuje postavení migrantů na trhu práce České republiky v letech 2000 až 2017. Rozpětí těchto 17 let bylo zvoleno z důvodu dvou významných událostí, které se v tomto období udály a ovlivnily nejen tuzemskou ekonomiku a tím i trh práce, ale i ekonomiku ve světě. Zároveň autorka toto téma zvolila, neboť se domnívá, že zaměstnávání cizinců je v současné době velký trend.

Velký vliv na příliv cizinců měl vstup České republiky do Evropské unie, který se uskutečnil 1. května 2004. Vstupem do Evropské unie se uvolnil a otevřel trh práce jak tuzemským občanům, tak jiným občanům zemí Evropské unie. Tato událost vyvolala odliv mnoha českých kvalifikovaných pracovníků do jiných zemí EU, protože došlo ke zmírnění legislativní náročnosti zaměstnávání. V roce 2009 pak následovala ekonomická krize a upadnutí české ekonomiky do recese v roce 2012. I tyto skutečnosti významně ovlivnily trh práce, příliv pracovních migrantů a mzdové sazby, neboť vzrostla nezaměstnanost.

Nyní, v době růstu, na tuzemský trh práce přichází spousta pracovních migrantů, jejichž evidencí se zabírají úřady práce a správa sociálního zabezpečení.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Bakalářská práce se věnuje postavení migrantů na trhu práce České republiky. Hlavním cílem je zhodnocení a analýza jejich působení na trh práce, tedy jak trh práce ovlivňují. Dílčími cíli pak je zjistit, odkud k nám nejvíce cizinců přichází, a v jakých odvětvích se nejlépe uplatňují v závislosti na pracovní migraci občanů České republiky a s moderními trendy.

### **2.2 Metodika**

Úvod bakalářské práce bude zaměřen na definici trhu práce a na základní informace o zaměstnávání cizinců z Evropské unie a třetích zemí. Další část bakalářské práce se zaměří na analýzu sesbíraných dat pojednávajících o počtu cizinců z jednotlivých zemí a jejich zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích od roku 2000 do roku 2017. Dále se tato část zaměří na to, jak příchod cizinců na český trh práce ovlivňuje pracovní migrace Čechů. Závěr práce by měl prokázat, zda migranti pozitivně nebo negativně ovlivňují trh práce České republiky.

Data budou čerpána z odborné literatury a internetových zdrojů. Dále pak ze sekundárních dat Českého statistického úřadu a Úřadu práce, která budou analyzována a interpretována.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Trh práce

Trh práce je obecně považován za místo, kde se střetává nabídka s poptávkou. V případě trhu práce se zde setkávají dva subjekty, a to nabídka práce a poptávka po práci, tedy po jednom ze základních výrobních faktorů.

Na trhu práce je poptávka tvořena firmami a nabídka domácnostmi, které při určité mzdové sazbě nabízejí svůj výrobní faktor. Tam, kde se střetne nabídka s poptávkou, dochází k rovnováze na trhu (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018).

Nabídka obecně má rostoucí průběh a je na trhu práce představována domácnostmi (Brožová, 2012).

Poptávka má klesající charakter v závislosti na mzdové sazbě. Čím nižší tato sazba je, tím více firmy práci na trhu poptávají (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018).

Dle Kaczora (2013) v hospodářském koloběhu v ekonomice kromě trhu práce rozlišujeme trh přírodních zdrojů a finanční trh, kde na straně nabídky stojí domácnosti a poptávají firmy. Zároveň v ekonomii rozlišujeme i trh výrobků a služeb, v tomto případě se role poptávajícího a nabízejícího otáčejí.

Na trhu práce je nabízena a poptávána zvláštní komodita, lidský kapitál. Zvláštní je v tom, že člověka jako fyzickou osobu si nemůžeme přímo koupit. Můžeme si pouze „koupit“ jeho dovednosti a znalosti (Kaczor, 2013).

*„Lidským kapitálem rozumíme individuální soubor znalostí, dovedností a osobnostních charakteristik, kterými daný jedinec (nejenom na trhu práce) disponuje“* (Kaczor, 2013, s. 23).

#### 3.1.1 Nabídka na trhu práce

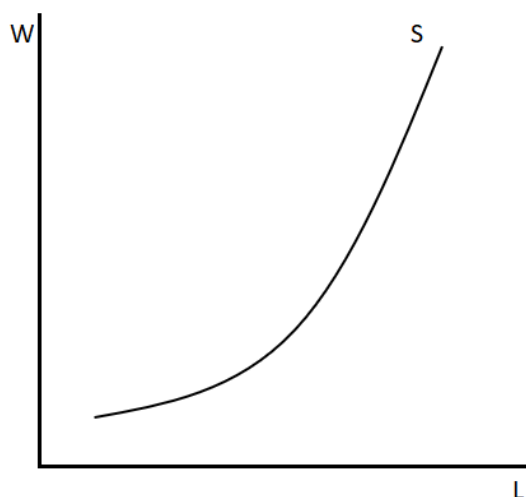
Jak již bylo řečeno, nabídka má rostoucí charakter a tvoří ji vlastníci výrobních faktorů, tedy domácnosti.

Dle Brožové (2012) člověk volí mezi spotřebou a svým volným časem. Za práci se mu dostává důchodu, který pak využívá k nákupu statků a služeb. Zároveň je volný čas vzácný a je tedy ekonomickým statkem. Pokud se osoba rozhodne pro práci, za kterou získá důchod, obětuje tím volný čas. Rozhodne-li se jedinec pro volný čas, obětuje důchod,

tedy tím i spotřebu. Cena volného času se dá vyjádřit jako obětovaná čistá mzda, kterou by jedinec dostal za práci. Je tedy nutné naleznout optimum při alokaci volného času a pracovních preferencí s jeho tržními příležitostmi.

Kaczor (2013) uvádí, že s rostoucí mzdou roste i nabídka práce, ale pouze do bodu nasycení. Zároveň v tomto okamžiku svou práci začnou nabízet i dosud nezaměstnané osoby. To nazýváme substitučním efektem, neboť svou práci začnou nabízet i ti jedinci, kteří doposud preferovali volný čas před prací.

**Graf 1 - Nabídka práce**



Zdroj: vlastní zpracování dle Kaczora, 2013

Klesá-li nabídka práce, dojde k posunu křivky doleva, naopak pokud nabídka práce roste, dochází k posunu křivky doprava.

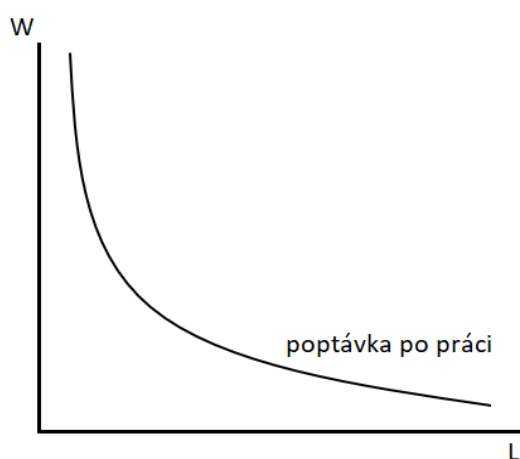
*„Růst nabídky práce si jednoduše můžeme představit na situaci, kdy například některá země naláká vstřícnou imigrační politikou na domácí trh práce významnější počet pracovních imigrantů. Té samé mzdě nyní odpovídá větší počet jedinců, kteří jsou za ni ochotni pracovat. Růst nabídky práce tedy posouvá křivku nabídky doprava dolů“ (Kaczor, 2013, s. 13).*

### **3.1.2 Poptávka na trhu práce**

Poptávková křivka má klesající charakter, platí tedy zákon klesající poptávky, poněvadž s nákladnější pracovní silou zaměstnavatel snižuje množství poptávané práce. S nižší mzdou naopak roste poptávka firem po zaměstnancích.

„Představme si situaci, kdy se výrazně zvýší poptávka na trhu výrobků a služeb a tím i prodej zboží a služeb. Lze předpokládat, že výrobci budou v takovém případě nuceni poptávat na trhu práce dodatečnou pracovní sílu, aby byli schopni požadavkům poptávky (tj. svých zákazníků) vyhovět. Znamená to, že za tu samou mzdu budou v dané situaci schopni a ochotni zaměstnat více pracovníků. Růst poptávky po práci tedy posouvá křivku doprava nahoru“ (Kaczor, 2013, str. 12 a 13).

**Graf 2 - Poptávka po práci**



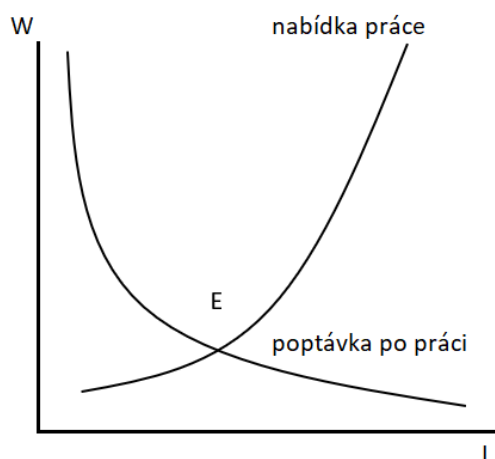
Zdroj: vlastní zpracování dle Kaczora, 2013

### 3.1.3 Rovnováha na trhu práce

V bodě, kde se střetává nabídka s poptávkou dochází k dosažení bodu rovnováhy. Je nabízeno stejné množství práce, jaké je poptáváno.

Je-li mzda vyšší než rovnovážná, dochází na trhu práce k přebytku, což vede k nezaměstnanosti a nerovnováze. Je-li mzda nižší, je trh práce opět v nerovnováze, neboť dochází k nedostatku pracovní síly (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018).

**Graf 3 - Rovnováha na trhu práce**



Zdroj: vlastní zpracování dle Kaczora, 2013

Rovnováha, nejen na trhu práce, je těžko dosažitelný a udržitelný jev. Je to způsobeno faktem, že nabídka i poptávka jsou v čase velmi proměnlivé veličiny. Na trhu práce do rovnováhy zasahuje také stát různými opatřeními, jako například změnou minimální mzdy či změnou v daňových zákonech. Taktéž rovnováhu ovlivňuje zahraniční sektor, tedy pracovní migranti, ale i Češi, kteří za prací odcházejí do zahraničí. Tyto toky ovlivňují hlavně nabídkovou křivku, kdy například migranti nabídku zvyšují a tedy posouvají křivku doprava dolů (Kaczor, 2013).

### **3.2 Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost je jev, ke kterému dochází v okamžik, kdy se na trhu práce vyskytnou osoby, jež nepracují, nepodnikají, ale zájem o práci mají a hledají si uplatnění (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018).

Dle Kaczora (2013) nelze v tržní ekonomice zajistit úplnou míru zaměstnanosti. Nulová nezaměstnanost je tedy takřka nereálný jev, a proto nemůže být cílem hospodářské politiky. Cílem hospodářské politiky může být dosažení tzv. přirozené míry nezaměstnanosti, kterou můžeme vymezit jako takovou úroveň nezaměstnanosti, která odpovídá ekonomice fungující na úrovni svého potenciálního, tedy ideálního, produktu.



Ovšem nedá se říci, že všichni, kteří nepracují nebo nepodnikají, jsou nezaměstnaní, protože do této definice se řadí pouze lidé ekonomicky aktivní, kteří splňují následující podmínky, které definoval Eurostat:

- osoby starší 15 let
- nezaměstnaní během sledovaného období
- připraveni k nástupu do zaměstnání během dvou týdnů (nebo ti, kteří si našli práci, do které jsou schopni do tří měsíců nastoupit)
- aktivně hledající práci (Eurostat, 2010).

Pokud člověk nesplňuje alespoň jednu podmínku, je považován za zaměstnaného či ekonomicky neaktivního.

### 3.2.1 Ukazatele nezaměstnanosti

Ukazatele nezaměstnanosti jsou míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob.

*„Míra nezaměstnanosti je měřena jako podíl počtu nezaměstnaných osob  $U$  na pracovní síle  $L$ . Pracovní sílu tvoří zaměstnané osoby  $E$ , tedy ty, které práci mají a zaměstnané osoby  $U$ . Tato skupina zaměstnaných a nezaměstnaných se označuje jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Obecnou míru nezaměstnanosti  $u$  tedy vyjádříme podílem nezaměstnaných a počtu ekonomicky aktivních obyvatel, tedy dle vzorce“:*

$$u = \frac{U}{E + L} * 100 = \frac{U}{L} * 100$$

(Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018, s. 161).

Podíl nezaměstnaných vykazuje Český statistický úřad podílem nezaměstnaných a ekonomicky aktivním obyvatelstvu, tedy lidech od 15 do 64 let věku.

*„V České republice byly vykazovány až do konce roku 2012 dva rozdílné ukazatele míry nezaměstnanosti. První je označován jako registrovaná míra nezaměstnanosti a jeho hodnoty jsou vypočteny z podkladů MPSV. Druhý ukazatel vychází z dat ČSÚ a označujeme ho názvem obecná míra nezaměstnanosti“ (Jurečka & kolektiv, 2013, s. 138).*

Nezaměstnanost je zjišťována a vykazována na základě výběrových šetření pracovních sil ČSÚ a používá se převážně při mezinárodních srovnáních. Hodnoty, které se uvádějí v médiích, jsou zveřejněny MPSV na základě statistik úřadů práce (Jurečka & kolektiv, 2013).

### 3.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost dále dělíme dle její příčiny do 4 následujících skupin:

- strukturální
- frikční
- cyklická
- sezónní

Vznik strukturální nezaměstnanosti je spojen s rozporem kvalifikace osob a požadavků potenciálních zaměstnavatelů v určitém časovém období. Tento druh nezaměstnanosti je důsledkem rozvoje různých odvětví, zároveň zániku jiných (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018).

Řešením této nezaměstnanosti je často rekvalifikace daných pracovníků, případně pracovní migrace uvnitř státu do jiného kraje.

Frikční nezaměstnanost je přirozená a jedná se tak o složku přirozené míry nezaměstnanosti. Nastává v okamžiku, kdy lidé hledají novou práci, stěhují se či nastupují jako čerství absolventi na trh práce. Frikční a strukturální nezaměstnanost jsou považovány za formy dobrovolné nezaměstnanosti (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018).

Dle Pavelky (2007) je cyklická nezaměstnanost úzce spojena s vývojem ekonomiky. Nastane-li recese, kdy klesá HDP, klesá i zaměstnanost. Naopak, nastane-li expanze, HDP roste. Tento jev vede k poklesu nezaměstnaných osob. V rámci cyklické nezaměstnanosti hovoříme o všeobecném přebytku nabídky práce nad její poptávkou. Tento druh nezaměstnanosti postihuje všechny odvětví v ekonomice.

Sezónní nezaměstnanost je ovlivňována fluktuací ročních období, tedy sezónami. Postihuje určitá odvětví ekonomiky, převážně stavebnictví, cestovní ruch či zemědělství. Tento druh nezaměstnanosti je považován za součást frikční nezaměstnanosti a zároveň se podílí na přirozené míře nezaměstnanosti (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018).

Dále by se dalo hovořit o nezaměstnanosti dobrovolné, která nastává v okamžik, kdy lidé při dané mzdové sazbě nechtějí pracovat.

Další možností rozlišení nezaměstnanosti je i časový úsek, kdy je občan nezaměstnaný. Zde hovoříme o nezaměstnanosti krátkodobé, tedy o takové, která zpravidla trvá několik týdnů, a o dlouhodobé, tedy o takové, která zpravidla trvá déle než jeden rok.

Existuje i přirozená míra nezaměstnanosti, která představuje hodnotu, kdy jsou různé trhy práce v zemi v rovnováze, tedy mzdy i ceny se pohybují přibližně v rovnovážném stavu (Jurečka & kolektiv, 2013).

*„Pokud je skutečný produkt  $Y$  na úrovni potenciálního produktu  $Y^*$ , existuje v ekonomice pouze přirozená míra nezaměstnanosti  $u^*$ . Nezaměstnanost překračující přirozenou míru v ekonomice existuje, je-li produkt  $Y$  pod úrovní potenciálního produktu  $Y^*$ . V takové situaci není využíváno výrobního faktoru práce a někteří lidé jsou nezaměstnaní“* (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018, s. 163).

*Obecné determinanty přirozené míry nezaměstnanosti jsou:*

- *čas, který vyžaduje hledání práce,*
- *nepružnost nominálních mezd* (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018, s. 163).

Přirozená nezaměstnanost je ze statistického hlediska váženým průměrem přirozených měř nezaměstnanosti pro rozdílné demografické skupiny. Budeme-li uvažovat situaci, kdy na trh práce vstoupí početný ročník mladých osob, dojde ke zvýšení této míry nezaměstnanosti. Dalším rizikem je četnost změn práce v této demografické skupině, je zde tedy vyšší průměrná přirozená míra nezaměstnanosti, než jaká je přirozená míra nezaměstnanosti v celostátním měřítku (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018).

*„Pokud je reálný produkt nižší než potenciální, pak mluvíme o takzvané recesní mezeře v ekonomice. Jinými slovy to znamená, že jsou zde ve větším rozsahu nevyužity výrobní kapacity i pracovní síla, a je tedy žádoucí stimulovat růst poptávky na trhu výrobních a služeb - a tím i zaměstnanost“* (Kaczor, 2013, s. 53).

### 3.2.3 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má sociální a ekonomické dopady.

Lidé, kteří jsou delší dobu bez zaměstnání nepobírají žádný důchod. Dostávají pouze sociální dávky, které jsou zpravidla nižší, než jejich důchody, což vede k nižší spotřebě a úsporám. Tento fakt snižuje spotřebu a investice, čímž se snižuje produkt. (Brožová, 2003).

Dle Brožové (2003) vyvolává pokles produktu sekundární škody v sektoru domácností, firem a státu. Nacházejí-li se v zemi lidé bez práce, nemohou odvádět ze svých mezd a platů daně. Tím ovšem stát přichází o daňové příjmy a zároveň i o daňové příjmy z produkce, ovšem nezaměstnanost roste. Rostoucí nezaměstnanost vede stát k vyplácení prostředků, tedy podpor v nezaměstnanosti, ve vyšším objemu. Pokud by stát tyto podpory nevyplácel, mohlo by dojít k nepříznivým sociálním jevům, tedy ke zhoršení veřejného zdraví či růstu kriminality.

Nezaměstnanost s sebou u některých osob nese i psychické zatížení, které se pak odráží na jejich zdravotním stavu a společenských a sociálních vazbách (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018).

### 3.2.4 Politika zaměstnanosti

Stát vykonává mnoho činností a jednou z nich je i politika zaměstnanosti, která se dělí na aktivní a pasivní.

Dle §104 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. je aktivní politika zaměstnanosti souhrnem opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a je prováděna ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce. Jedná se zejména o různé investiční pobídky, rekvalifikace či veřejně prospěšné práce. Všechny tyto činnosti jsou financovány ze státního rozpočtu.

Pasivní politikou zaměstnanosti rozumíme aktivity státu, které napomáhají dočasně nezaměstnaným osobám snížit sociální a ekonomické dopady nezaměstnanosti na společnost, ale i na dotčené osoby (Brčák, Sekerka, Severová, & Stará, 2018).

Brčák a kolektiv (2018) tvrdí, že stát může poptávku a nabídku na trhu práce ovlivňovat nepřímo například tím, jak je nastavený věk odchodu do penze, stanovením pracovní doby, výši rodičovského příspěvku, příspěvku zaměstnavatelům za zaměstnání znevýhodněných osob, podporou začínajících podnikatelů, ale také tím, jak stanoví podmínky pro zaměstnávání osob z cizích zemí.

### 3.3 Migrace

Migrace je přemísťování osob z jednoho místa na druhé, kam míří za účelem delšího pobytu. Dělí se na migraci interregionální, což je migrace mezi regiony dané země, migraci internacionální, tedy migraci mezi státy a migraci intrakontinentální, v rámci jednoho kontinentu (Brožová, 2012).

Dle Brožové (2012) lidé míří tam, kde získají za svou práci vyšší mzdu, tedy výnos ze svého lidského kapitálu.

*„V rámci mezinárodní migrace lidí hovoříme o tzv. push a pull faktorech. Push faktory jsou takové, které nutí lidi odstěhovat se z dané země, zpravidla se jedná o nedostatek pracovních míst, přírodní katastrofy, válka apod. Push faktory nemohou existovat bez pull faktorů, protože samotné nepříznivé podmínky nejsou samotným předpokladem k migraci. Pull faktory přitahují lidi do dané země, zde mluvíme o vyšší životní úrovni, lepších pracovních příležitostech“ (Pilát, 2014).*

Brožová (2012) pojí s migrací i takzvaný únik mozků. Ta se pojí s kvalifikací jednotlivých osob, kteří si cílovou destinaci vybírají na základě faktu, že cílová země má více informací o reálné kvalifikaci osob a je tedy ochotná zaplatit za jejich lidský kapitál více, než jejich země původu.

#### 3.3.1 Migrace a trh práce

Pracovní místa a jejich kvalita je výrazně diverzifikována. S tím souvisí segmentace pracovního trhu, která rozděluje určité skupiny prací s vysokou kvalitou, tedy taková, která jsou více stabilní a nabízí vyšší příjmy, osobní či profesní růst a obecně příznivé pracovní podmínky. Segmentace trhu ale vyděluje taktéž místa s nízkou kvalitou, tedy taková, kde jsou zaměstnanci trpící rizikem ztráty zaměstnání, nízkou mzdou či špatným sociálním statutem (Trbola & Rákoczyová, 2011).

Segmentace pracovního trhu vysvětluje i migrační toky, neboť místa s nízkou kvalitou je náročné obsadit zaměstnanci. Tento fakt vytváří prostor pro uplatnění zahraničního výrobního faktoru z méně rozvinutých zemí, který mzdovou úroveň posuzují dle poměrů ve své domovské zemi. Proto jsou ochotni akceptovat nižší sociální status v hostitelské zemi výměnou za fakt, že v rámci sociálního statusu si polepší po návratu do své domovské země (Trbola & Rákoczyová, 2011).

*„Zahraniční pracovníci jsou na českém pracovním trhu vystaveni vysokému stupni nejistoty, a tedy riziku ztráty zaměstnání. Cizinci mají velmi omezený přístup k pracovnímu poměru na dobu neurčitou, který lze považovat za nejstabilnější typ zaměstnání. To je dáno dvěma faktory: ochranou domácí pracovní síly ze strany státu a preferencemi zaměstnavatelů. Z hlediska státní regulace je stabilita zaměstnání ovlivněna systémem časově omezených pracovních víz, jimž podléhá zaměstnanost cizinců ze třetích zemí s výjimkou těch, kterým byl v ČR udělen trvalý pobyt“ (Trbola & Rákoczyová, 2011, s. 17).*

Nedostatek pracovní síly je jev, o kterém hovoříme v okamžik, kdy má velké množství firem problém zajistit dostatečné množství pracovních sil. (Kaczor, 2013).

Tento problém mohou vyřešit i migranti z cizích zemí, což je jedno z krajních řešení v okamžik, kdy se danou pozici nepodaří obsadit dostatečně kvalitním tuzemským pracovníkem.

O přínosu migrace hovoříme, pokud spolu s ní roste i profesní pestrost imigrantů v porovnání s občany hostitelské země. Migranti jsou tedy přínosem, pokud doplňují nabídku práce v zemi hostitelské (Kaczor, 2013).

### **3.4 Legislativní úprava zaměstnávání cizinců**

Zákony, které upravují zaměstnávání migrantů jsou zákon č. 435/2004 Sb., tedy Zákon o zaměstnanosti, dále zákon o pobytu cizinců a zákoník práce.

Nejprve je však nutné rozlišovat kdo je cizinec a kdo ne. Dle §85 Zákona o zaměstnanosti se za cizince považuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky. Cizincem je tedy člověk pocházející ze státu mimo Evropskou unii, také se jím rozumí osoba bez státní příslušnost a osoba, která není rodinným příslušníkem občana EU.

Obecně ale platí, že zaměstnavatel zaměstnávající občana EU či cizince musí nahlásit příslušné pobočce Úřadu práce fakt, že zaměstnanec byl zaměstnán. Tomu se říká informační povinnost a plyne ze zákona č. 435/2004 Sb. Stejná povinnost pro zaměstnavatele platí i v okamžiku ukončení pracovního poměru s takovýmto zaměstnancem. Zároveň má zaměstnavatel povinnost vést evidenci občanů EU, tedy povinnost evidenční.

*„Při zaměstnávání cizinců a občanů EU je také nutné zohlednit otázku danění příjmů. Pro úpravu daňových otázek na mezinárodní úrovni jsou tedy jak ve vztazích s členskými státy EU, tak i se třetími státy standardně využívány dvoustranné smlouvy –*

*tzv. smlouvy o zamezení dvojího zdanění. Zároveň platí, že zdaňováním fyzických osob v mezinárodních vztazích není založeno na principu jejich občanství, ale na tzv. daňovém domicilu těchto osob“ (Daněk, Vyškovská, & Fojtíková, 2018, s. 272).*

### **3.4.1 Občané EU**

Občané EU mají volný pohyb ve všech členských státech. To znamená, že mohou v jakémkoliv členském státu pracovat bez pracovního povolení. Zároveň se mohou v ČR zdržovat jakkoliv dlouho, stačí jim pouze, aby u sebe měli doklad totožnosti, což je občanský průkaz. (Daněk, Vyškovská, & Fojtíková, 2018).

Stejné právo se vztahuje i na rodinné příslušníky občanů EU. Rodinným příslušníkem občana EU jsou dle §3 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb. i ti, kteří nejsou občany České republiky ani jiného členského státu EU, například tedy manžel/ka, rodič, potomek atp., ovšem za rodinného příslušníka se považuje i partner/ka, a to dle §180f zákona č. 326/1999 Sb., který dále vymezuje podmínky.

Informační povinnost je upravena §102 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatel zaměstnávající občana EU či jeho rodinného příslušníka, zároveň i cizince, musí příslušné pobočce Úřadu práce ČR zaslat písemnou informaci o nástupu této osoby. Musí tak učinit v den nástupu do zaměstnání. Zároveň má zaměstnavatel povinnost oznámit i ukončení pracovního poměru s tímto zaměstnancem do 10 kalendářních dní. Pokud tak zaměstnavatel neučiní, může mu být uložena pokuta.

Evidenční povinnost taktéž upravuje §102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Je to povinnost, kterou má zaměstnavatel společně s povinností informační. Zde ovšem postačí, pokud si zaměstnavatel ponechá informační formulář, který zaslal v rámci informační povinnosti na Úřad práce ČR, neboť tento formulář obsahuje obdobné náležitosti, kterou jsou nutné při vedení evidence.

Rozhodne-li se občan EU pobýt na území České republiky déle než 30 dnů, vzniká mu povinnost do 30 dnů ode dne vstupu na tuzemské území ohlásit místo pobytu na pracovišti Služby cizinecké policie příslušném dle místa svého pobytu. Obdobná povinnost vyvstává i rodinným příslušníkům, zde ale lhůta závisí i na faktu, zda se na území České republiky tento občan nachází spolu s občanem EU či nikoliv (Daněk, Vyškovská, & Fojtíková, 2018).

Občané EU a jejich rodinní příslušníci jsou oprávněni po 5 letech přechodného setrvání zažádat o trvalý pobyt v České republice. Rodinní příslušníci občanů EU získávají

povolení k trvalému pobytu na dobu deseti let, které se po uplynutí této doby obnovuje. (Daněk, Vyškovská, & Fojtíková, 2018).

### 3.4.2 Cizinci

Dle odst. 1 §89 Zákona o zaměstnanosti může být cizinec zaměstnán v případě, že je držitelem zaměstnanecké karty, modré karty či karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

Odst. 2 §89 stejného zákona ještě dodává, že k přijetí do zaměstnání může dále sloužit platné povolení k zaměstnání, které vydává Úřad práce, případně platné oprávnění k pobytu na území České republiky. Zaměstnavatel musí hlídat, zda má zaměstnaný cizinec veškerá potřebná povolení, jinak mu hrozí pokuta až do výše 10 000 000 Kč a bude se tím dopouštět nelegálního zaměstnávání.

O nelegální práci hovoří §5 písm. e) Zákona o zaměstnanosti, který ji definuje mimo jiné jako práci vykonávanou cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, případně bez tohoto povolení, je-li povolení ze zákona vyžadováno, nebo v nesouladu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou, nebo bez některé z těchto karet, případně také práce konaná cizincem bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky.

Například zaměstnanecké karty jsou ve výchozí formě povolením duálním, tedy umožňující cizincům jak pobyt v České republice, tak výkon zaměstnání. Existují ale i zaměstnanecké karty neduální. Ty jsou ve své podstatě pouze povolením k pobytu. Ne všichni cizinci ale potřebují k pobytu neduální zaměstnaneckou kartu.

Důležité je si uvědomit, že i u cizince s platnou s platnou zaměstnaneckou kartou může dojít k nelegálnímu výkonu práce, neboť každá karta se vztahuje ke konkrétnímu pracovnímu místu, zaměstnavateli, druhu práce a jejímu místu výkonu. Je tedy nutné, aby si zaměstnavatelé tento fakt při zaměstnávání cizince dostatečně uvědomovali (Daněk, Vyškovská, & Fojtíková, 2018).

§96 zákona č. 435/2004 Sb. stanovuje, kdo musí mít povolení k zaměstnání. Jedná se o cizince, kteří jsou sezónními zaměstnanci. Toto povolení se proto vydává pouze na 6 měsíců v období 12 po sobě jdoucích měsíců, a to jen za předpokladu, že cizinec předloží pracovní smlouvu na dobu určitou.



Výjimkou jsou cizinci, kteří mají volný vstup na trh práce ČR, což upravuje §98 zákona č. 425/2004 Sb. Jedná se například o cizince, kterým byl udělen azyl, který se v České republice soustavně připravuje na výkon budoucího povolání, má trvalý pobyt, je duchovním církve registrované v ČR atp.

U cizinců taktéž často dochází k procesu nostrifikace, což je proces při kterém se uznává vzdělávání. Detailně se porovnávají sylaby a studijní plány a dochází k rozhodnutí, zda je vzdělání získané v zahraničí na stejné úrovni, jako vzdělání poskytované v České republice (Daněk, Vyškovská, & Fojtíková, 2018).

Jak při zaměstnávání občanů EU, tak při zaměstnávání cizinců, má zaměstnavatel informační povinnost.

### **3.4.3 Uprchlíci**

Zákon o zaměstnanosti pohlíží i na sílící mezinárodní problém s uprchlíky, které je také možné v České republice zaměstnávat v případě, že je to v souladu s písm. e §97 zákona č. 435/2004 Sb. Zákon říká, že povolení k zaměstnání se vyžaduje od cizince, který je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany nebo kterému bylo vydáno potvrzení o strpění pobytu na území České republiky, nejdříve však po uplynutí 6 měsíců ode dne poskytnutí údajů k podané žádosti o udělení mezinárodní ochrany.

Na to navazuje písm. a §99 Zákona o zaměstnanosti, který přímo upravuje, komu nelze vydat povolení k zaměstnání – cizinci, který v České republice požádal k udělení mezinárodní ochrany, a to po dobu 6 měsíců ode dne podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany.

Povolení k zaměstnání a další pak nevyžadujeme u cizince, který v České republice získal azyl nebo doplňkovou ochranu.

### **3.4.4 Mezinárodní smlouvy**

Bilaterální smlouvy jsou smlouvy mezi 2 zeměmi, jedná se tedy o mezinárodní smlouvy, které jsou zveřejňovány ve sbírce mezinárodních smluv. Uzavírají se pro úpravu různých vztahů, takže i ve vztahu k cizincům, hlavně ve vztahu k jejich sociálnímu zabezpečení.

„Všechny smlouvy o sociálním zabezpečení, které jsou platné a účinné pro ČR, upravují z hlediska sociálního zabezpečení oblast příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení, a to i přesto, že nepokrývají celou jeho oblast. Jen některé z těchto smluv se však vztahují na zdravotní pojištění či na Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele“ (Daněk, Vyškovská, & Fojtíková, 2018, s. 217).

Věcný rozsah smluv České republiky s jinými zeměmi se liší a upravuje často rozdílné oblasti, nejčastěji však důchody (starobní, invalidní i pozůstalých), pojištění, dávky (ve stáří, nezaměstnanosti...) atp.

Hovoříme-li o členech diplomatických misí, vztahují se na ně ustanovení Vídeňské úmluvy o diplomatických stycích. Tato úmluva pochází u roku 1961. Zároveň například tyto vztahy mezi ČR a Bosnou a Hercegovinou neupravuje Vídeňská úmluva, ale předpisy státu bydliště (Daněk, Vyškovská, & Fojtíková, 2018).

Smlouvy, které upravují daňové otázky na úrovni členských států EU, ale i se třetími zeměmi, se nazývají smlouvy o zamezení dvojího zdanění. Zdaňování fyzických osob v tomto mezinárodním měřítku je založeno na daňovém domicilu osob, nikoliv na jejich státním občanství (Daněk, Vyškovská, & Fojtíková, 2018). Česká republika má těchto smluv uzavřených přes 90.

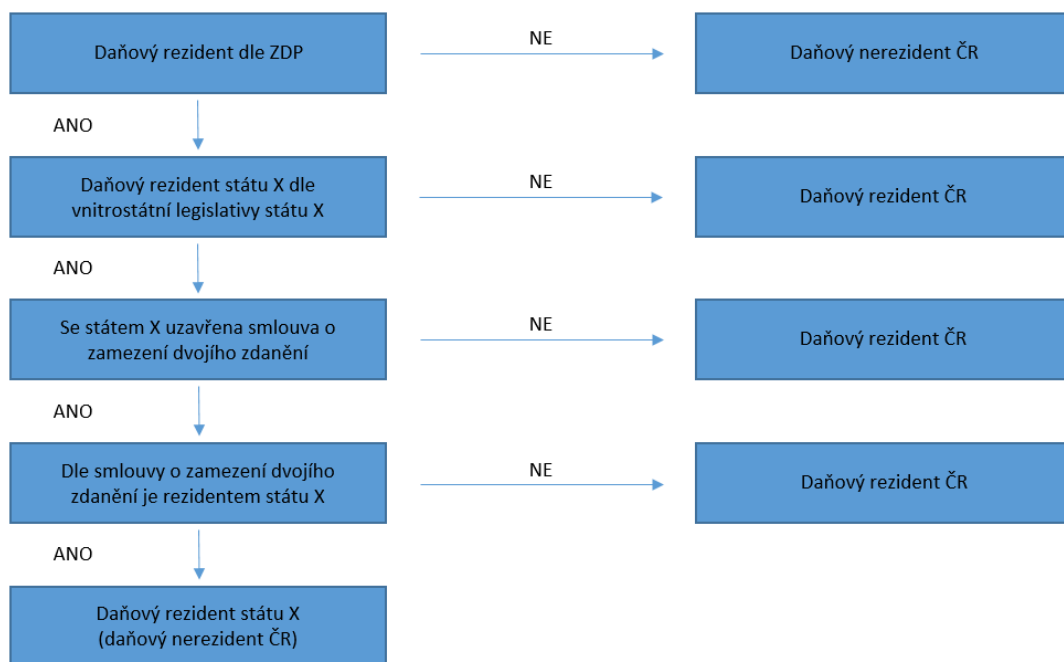
§2 odst. 4 zákona č. 568/1992 Sb. definuje jako poplatníka daně z příjmu fyzických osob člověka, který se zpravidla zdržuje na území ČR a pobývá zde přinejmenším 183 dnů v příslušném kalendářním roce, a to buď souvisle nebo v několika obdobích. Jako bydliště v České republice se rozumí místo, kde má poplatník stálý byt.

Daněš a kol. (2018) tvrdí, že smlouvy o zamezení dvojího zdanění jsou konstruovány tak, že mohou upravovat zdaňovací pravidla stanovená naším zákonem, ovšem nemohou zavádět pravidla nová.

§38 odst. 4 Zákona o daních z příjmu se věnuje specifiku přepočtu příjmu pro výpočet zálohy na daň ze závislé činnosti a pro účely ročního zúčtování, kde se použije směnný kurz stanovený Českou národní bankou posledního dne kalendářního měsíce předcházejícího měsíci, v jehož průběhu se záloha sráží.

Pro pochopení uchopení daňového domicilu slouží následující schéma

**Schéma 1 - Stanovení daňového domicilu**



Zdroj: Daněk, Vyškovská, & Fojtíková, 2018, s. 280

## 4 Vlastní práce

Vlastní práce se věnuje následujícím třem výzkumným otázkám, a to sice odkud k nám přichází nejvíce cizinců, s dílčí podotázkou, jak s tím souvisí vstup České republiky do Evropské unie, respektive jak tento fakt ovlivnil příchod zahraničního výrobního faktoru na trh práce České republiky, v jakém odvětví se na tuzemském trhu práce nejvíce migranti uplatňují a jak český trh práce ovlivňují ve smyslu růstu mezd či konkurenceschopnosti.

Data k zodpovězení těchto otázek jsou čerpána za roky 2000 až 2017 z Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce. Za některé roky údaje chybí, neboť MPSV integrovalo informační systémy, za jiné roky se jedná pouze o kvalifikované odhady údajů.

### 4.1 Trh práce a jeho vývoj

*„Trh práce zaznamenal v posledních několika desetiletích největší přerod po roce 1989. Zprvu proběhla transformace k tržnímu způsobu hospodářství, pro který je nezaměstnanost běžným jevem nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce. Zvýšený počet lidí bez práce se bezprostředně po pádu komunistického režimu objevil v oblastech s těžkým průmyslem a ve velkých městech. Ve druhé polovině 90. let nastává v Česku ekonomická krize způsobena nekonkurenceschopností českých výrobků na nových trzích spojená s dopady privatizace velkých podniků“ (Svoboda & Nezmeškal, 2015).*

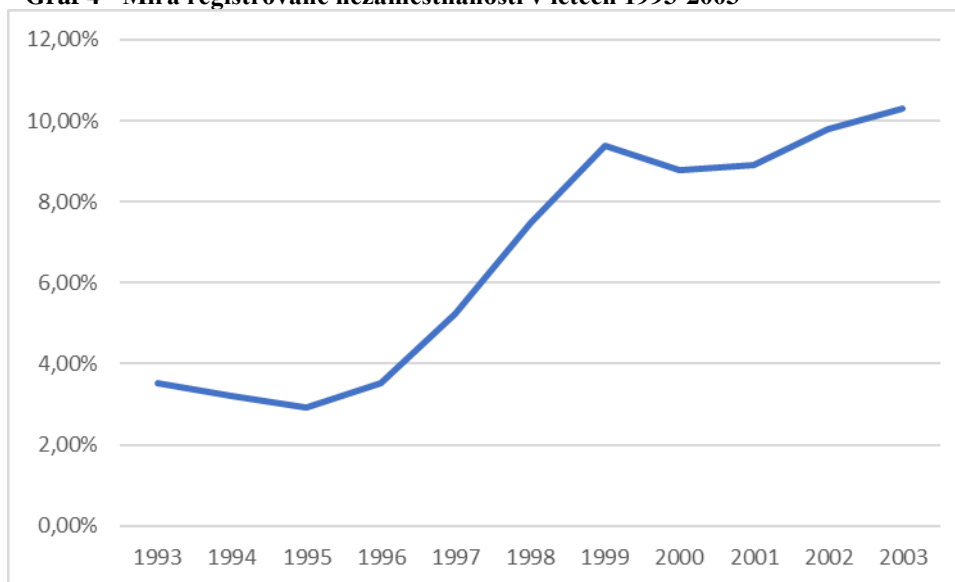
Vývoj obecné míry nezaměstnanosti na základě dat ČSÚ říká, že v roce 1990 byl tento ukazatel o hodnotě 0,66 %, ale v roce 1991 ovšem vyrostl několikanásobně na hodnotu 4,13 %. Je nutné zohlednit fakt, že tyto hodnoty jsou vykazovány za Československou republiku.

Od roku 1997 začala registrovaná míra nezaměstnanosti opět růst, a to v důsledku předstihu růstu mezd předstihem růstu produktivity. Česká ekonomika v tomto období upadla do recese.

Před rokem 1989 nezaměstnanost takřka neexistovala. Každý občan musel mít razítko v průkazu totožnosti, že je zaměstnán. Na trhu tedy docházelo k situaci, kdy se udržovala umělá přezaměstnanost, tedy že práci, kterou v kapitalistické společnosti zvládá jeden pracovník, za komunismu dělali lidé tři.

Do roku 1993 se data vykazovala za Československou federativní republiku. Graf 4 tedy z tohoto důvodu vykazuje data až od roku 1993, aby nedošlo ke zkreslení výsledků ovlivněných mírou registrované nezaměstnanosti i ze slovenské strany.

**Graf 4 - Míra registrované nezaměstnanosti v letech 1993-2003**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2020

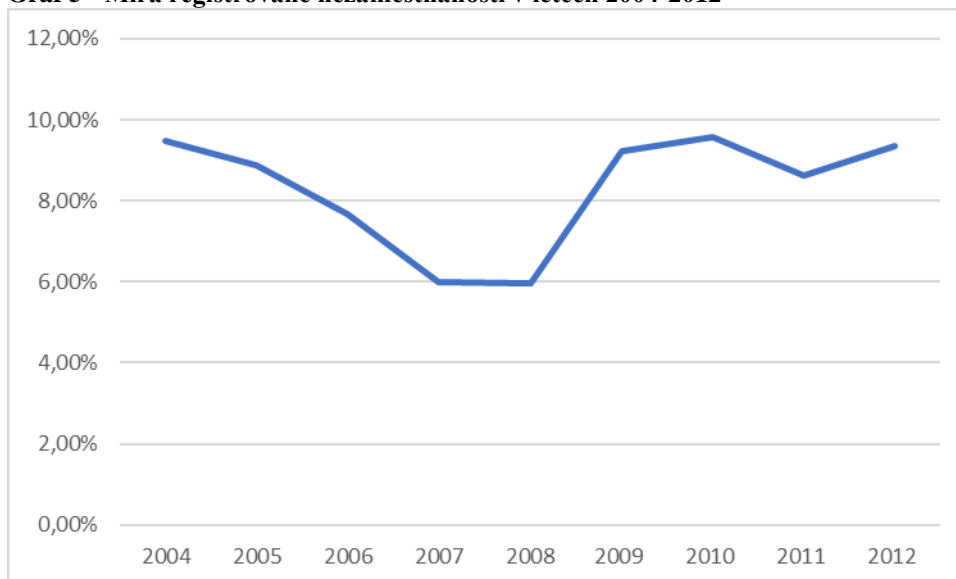
*„Od 1. květnu 2004 se Česká republika stala členem Evropské unie se všemi právy a povinnostmi. Zavázala se také k sociální politice směřující k vytvoření jednotného vyspělého sociálního prostředí s nízkou nezaměstnaností, zabránění „sociálního dumpingu“ a vytvoření podmínek pro bezproblémový pohyb osob v rámci jednotného vnitřního trhu“ (Novák, Vokoun, Stellner, Vochozka, & Zeman, 2016, s. 44).*

Nastává tedy volný pohyb osob ze členských států a větší možnosti jejich uplatnění na trzích práce. Čeští občané mohou svůj výrobní faktor a znalosti uplatňovat v zahraničí, naopak čeští podnikatelé a společnosti mohou svůj obchodní potenciál více rozvíjet díky zahraničním pracovníkům. Došlo tedy k celkově ke snížení legislativní náročnosti zaměstnávání těchto občanů, kteří od tohoto okamžiku nepotřebují pracovní povolení, víza či další dokumenty.

Graf 5 zobrazuje vývoj míry registrované nezaměstnanosti od roku 2004 do roku 2012. Výrazný pokles nezaměstnanosti evidujeme od samého vstupu do Evropské unie až do roku 2008, kdy začala světová ekonomika zpomalovat, což se odrazilo i na ekonomice tuzemské. Z grafu je patrné, že vstup České republiky do EU napomohl snížení

nezaměstnanosti, pravděpodobně díky stupu zahraničních investorů a společností na český trh.

**Graf 5 - Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2004-2012**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2020

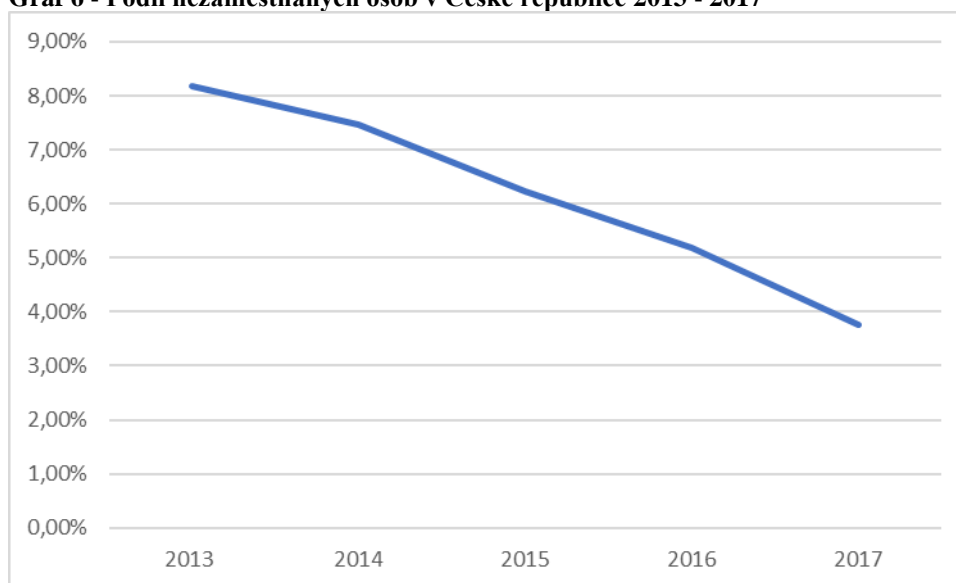
Díky vstupu do Evropské unie může také Česká republika čerpat dotace z operačních programů, které mají za cíl snížit nezaměstnanost. Nejvíce se v tomto směru uplatňuje Evropský sociální fond, který podporuje rekvalifikace, snaží se snížit nezaměstnanost mladistvých a vytvoření rovných příležitostí na trhu práce, například programy pro podporu žen v návratu do zaměstnání, či osob z romských komunit.

V roce 2013 došlo ke změně ve výpočtu a vykazování nezaměstnanosti, kdy se registrovaná míra nezaměstnanosti nahradila podílem počtu nezaměstnaných osob vůči obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let.

Změna ve vykazování nezaměstnanosti vedla ke zpětnému dopočtu hodnot i novým způsobem výpočtu. Tento fakt vedl k tomu, že oba způsoby vykazování, tedy registrovaná míra nezaměstnanosti a podíl počtu nezaměstnaných osob, zobrazovaly data s odchylkami. Například míra registrované nezaměstnanosti byla v roce 2012 9,36 %. Na druhé straně podíl počtu nezaměstnaných osob byl za stejné období vykázán hodnotou 7,37 %.

I přesto vidíme, že nezaměstnanost v letech 2013 až 2017 prudce klesala, neboť ekonomika byla ve velmi dobré kondici.

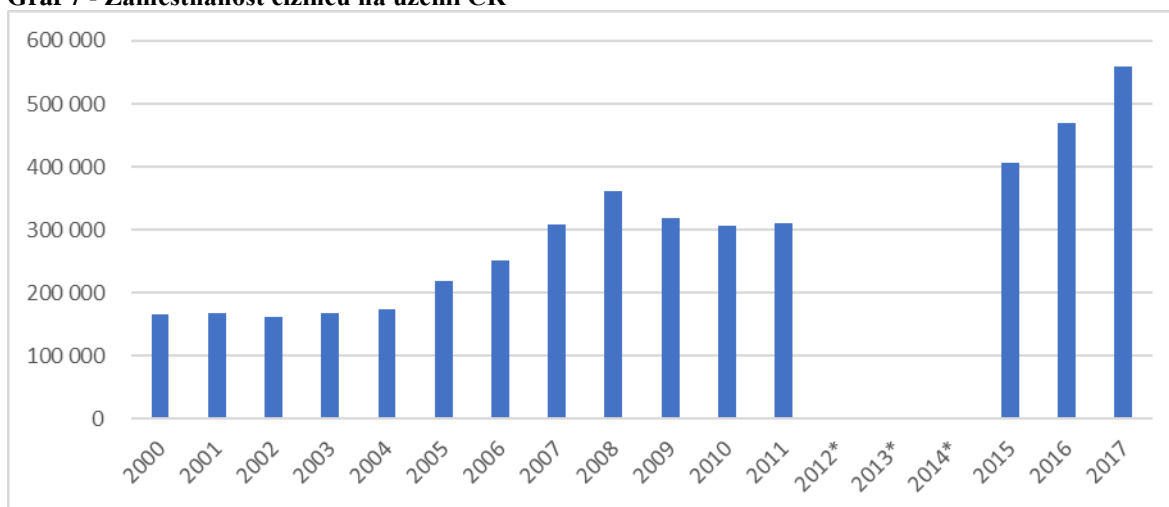
**Graf 6 - Podíl nezaměstnaných osob v České republice 2013 - 2017**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2020

## 4.2 Cizinci na území České republiky

**Graf 7 - Zaměstnanost cizinců na území ČR**



\* v letech 2012 – 2014 probíhala migrace informačních systémů MPSV, proto nejsou data k dispozici

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2020

Na grafu 7 je vidět vývoj zaměstnanosti cizinců v naší zemi. Můžeme říci, že v období před vstupem do Evropské unie se jednalo o víceméně konzistentní počet cizinců, který se pohyboval okolo 160 000 lidí.

Se vstupem do EU zaznamenáváme nárůst, nejprve velmi malý, ale v letech 2005 až 2007 skoro o 50 000 osob ročně. Na špičce se v první dekádě drží rok 2008, kdy je stav

nejvyšší, a to bezmála 400 000 cizinců. V tomto roce byl nedostatek tuzemských pracovních sil, hlavně ve výrobních profesích, ale i ve vědě či ve školství.

Zlomový okamžik v tomto vývoji nastává v roce 2009, kdy vlivem událostí ve světě nastala ekonomická krize. Ekonomické zhoršení odstartovala krize na hypotečních trzích v Americe, což ovlivnilo ekonomiku celého světa. V tomto roce naše ekonomika zaznamenala propad o 4,5 %. V roce 2012 následně přišla v České republice recese. To mělo za důsledek růst nezaměstnanosti, jak ilustruje graf 5 v kapitole 4.1.

Po krizi došlo opět k ekonomickému růstu, což vyvolalo příliv migrantů do Česka, jak dokládá graf 7, který vykresluje rostoucí počet zahraničních pracovníků. V období druhé poloviny minulé dekády byl nedostatek pracovních sil, převážně ve stavebních oborech a dalších, méně kvalifikovaných pozicích. Zároveň ale můžeme hovořit o pozicích vysoce kvalifikovaných, jako jsou lékaři, neboť se setkáváme s dlouhodobým trendem odchodu českých mediků a mladých lékařů do zahraničí.

#### **4.2.1 Cizinci dle pohlaví**

Strukturu cizinců můžeme rozdělit i na základě pohlaví z dat, která ČSÚ zveřejnil k 31.2.2017. Tato data jsou vykazována v rámci celkového počtu cizinců na území České republiky, tedy i za ekonomicky neaktivní lidi.

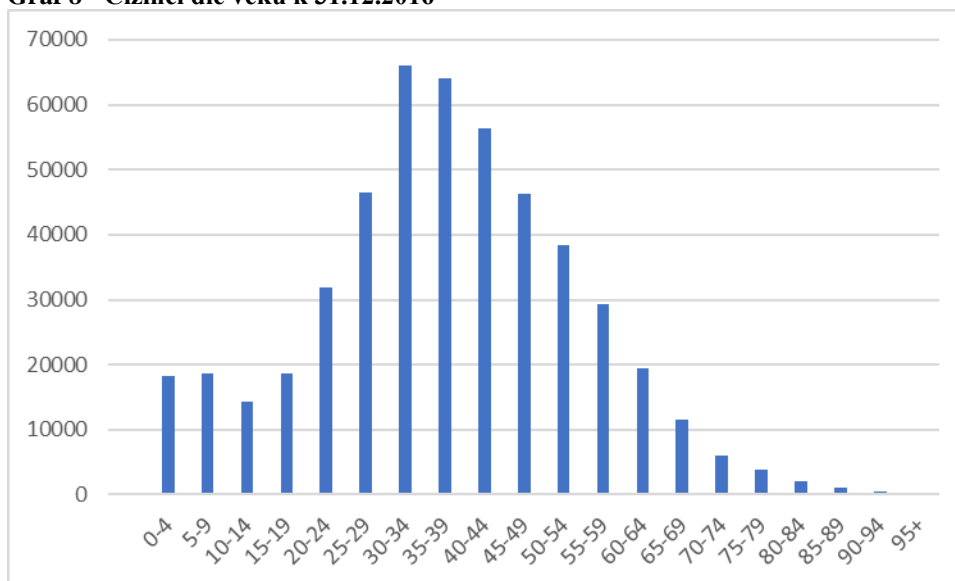
Na konci roku 2017 se na našem území nacházelo 526 811 cizinců, z čehož bylo 297 594 mužů a 229 217 žen. Nejvíce se zde nacházelo občanů Slovenské republiky, a to přesně 111 804 osob, kde opět převládali muži v poměru necelých 54 %. Ze států třetích zemí zde bylo nejvíce cizinců z Ukrajiny v počtu 117 480 a z Vietnamu, kde se počet občanů vyšplhal k číslu 59 808. Za oba státy třetích zemí je vykázán větší počet mužů v procentuálním zastoupení přibližně 55 % mužů a 45 % žen.

#### **4.2.2 Věková struktura cizinců**

Nejvíce občanů cizí státní příslušnosti se v České republice nachází v produktivním věku, tedy mezi 15 až 64 lety. Dále je z grafu 8 patrné, že se v tuzemsku nachází spousta dětí, což je zřejmě zapříčiněno délkou pobytu pracovních migrantů, kteří zde zakládají rodiny a budují si zázemí. Naopak důchodců a lidí v postproduktivním věku se zde nachází naprosté minimum.



**Graf 8 - Cizinci dle věku k 31.12.2016**

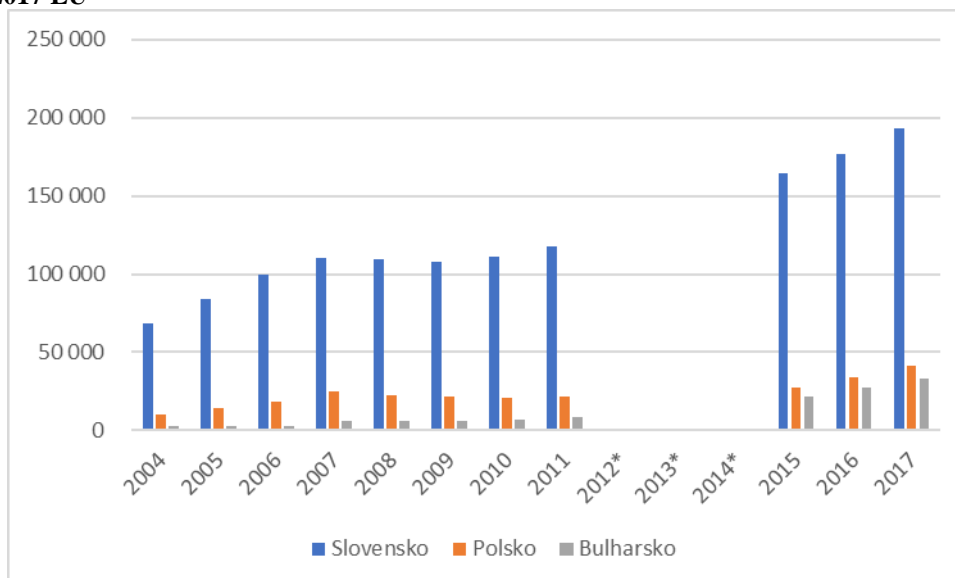


Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2020

#### 4.2.3 Cizinci dle státního občanství

Jak již bylo uvedeno, nejvíce cizinců se v tuzemsku na konci roku 2017 pocházelo ze Slovenska, Ukrajiny a Vietnamu. Ze zemí Evropské unie je to pak ještě Polsko, Bulharsko a Německo a z třetích zemí je to ještě Rusko.

**Graf 9 - Zaměstnanost cizinců podle státního občanství a postavení v zaměstnání v letech 2004 - 2017 EU**



\* v letech 2012 – 2014 probíhala migrace informačních systémů MPSV, proto nejsou data k dispozici

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2020

Za roky 2015 až 2017 se jedná o kvalifikované odhady počtu cizinců na úřadech práce.

Z dat evidence cizinců na úřadech práce dle občanství je patrné, že největší nárůst nastal mezi lety 2011 a 2015 u bulharských občanů, kdy jejich počet vzrostl bezmála trojnásobně oproti první dekádě tisíciletí. Bulharsko vstoupilo do EU v roce 2007. Nejčastěji se jedná o agenturní pracovníky, kteří pracují ve výrobě či ve skladech.

Mírnější výkyvy zaznamenávají sousední státy, Polsko a Slovensko, u kterých sledujeme neustálé rostoucí tendence. Rovněž je zřetelné, že občané Slovenské republiky jsou v několikanásobné převaze nad ostatními občany ze zemí Evropské unie.

Na grafu 10 jsou zastoupeny tři nejčastější občanství, která jsou dle dat ČSÚ zastoupena v Česku, a to ze třetích zemí.

Vietnamci jsou jednou z nejpočetnějších skupin, která je zde zastoupena. Tento fakt platí již z dob totality, kdy k nám přicházeli Vietnamci z Vietnamské socialistické republiky.

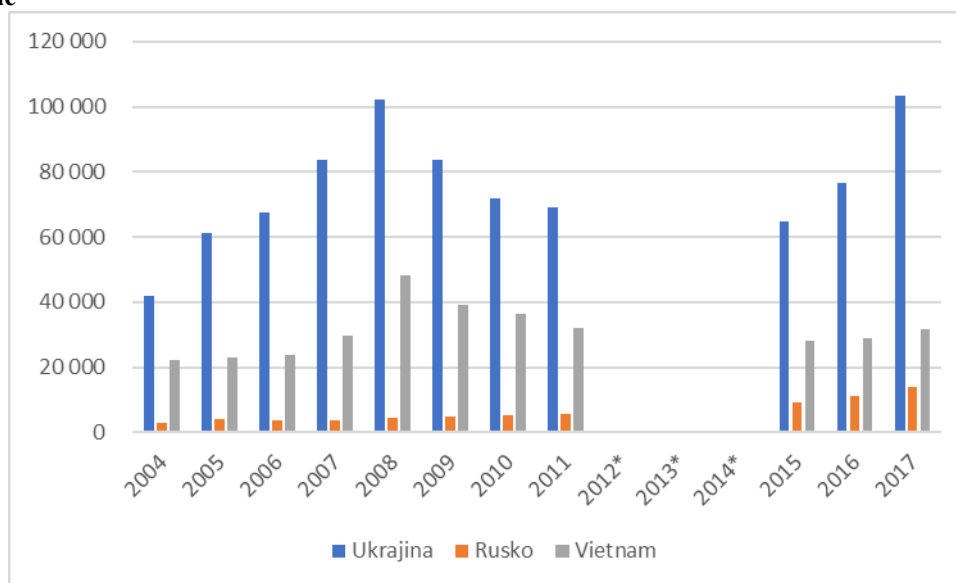
*„Zásadním milníkem se stal rok 1973. Tehdy, před 45 lety, požádala vietnamská delegace o příchod 10 až 12 tisíc svých občanů pro získání profesních zkušeností. Do Československa tak přijížděli učni, studenti, dělníci“* (Kuchyňová, 2018).

Spousta z nich se zde usídlila a nyní zde žije již několikátá generace. Naprosto drtivá většina vietnamských občanů disponuje živnostenským oprávněním, tedy se zřídka kdy uplatňují v zaměstnaneckém poměru. Dle dat ČSÚ například v roce 2008, kdy byl evidován největší počet Vietnamců, a to 39 260 osob, vlastnilo živnostenské oprávnění 35 590 osob, což je skoro 91 % lidí.

Klesající tendence v grafu si můžeme vysvětlit tím, že spousta narozených dětí Vietnamců pravděpodobně dostala české občanství. Dvojí občanství totiž Česká republika umožňuje Vietnamcům přijímat od roku 2014, kdy je počet víceméně konstantní. Zároveň je zřetelný pokles v období ekonomické krize.

Z grafu 10 je dále zřetelné, že v minulém desetiletí počet Rusů výrazně nekolísá, nárůst je zaznamenán až v posledních několika letech. Největší výskyt těchto občanů je v Karlových Varech. Významným aspektem jejich pobytu u nás je zřejmě také fakt, že velké množství Rusů přichází do České republiky za vysokoškolským studiem a následně zde najde pracovní uplatnění.

**Graf 10 - Zaměstnanost cizinců podle státního občanství a postavení v zaměstnání v letech 2004 - 2017  
3. země**



\* v letech 2012 – 2014 probíhala migrace informačních systémů MPSV, proto nejsou data k dispozici

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2020

#### 4.2.4 Slováci v České republice

Nejvíce zastoupenou menšinou cizinců jsou v České republice Slováci, jak je zřetelné i z grafu 9, tvoří skoro 50 % všech cizích občanů v naší zemi. Nejvíce tomuto faktu nahrává historicko-sociální kontext, kdy až do roku 1993 existovala Československá republika.

*„Těsně před rozpadem ČSFR bylo u nás zaměstnáno zhruba 20 tisíc Slováků. Rok 1993 probíhal ve znamení výrazných migračních toků mezi oběma státy a zvýšil se také počet žádostí o změnu státního občanství. Počet ekonomicky aktivních Slováků poté strmě narůstal, a to především v důsledku odlišného vývoje hospodářství v obou zemích. Svého vrcholu dosáhl v 90. letech, ve 3. čtvrtletí roku 1997 (74,2 tis.), poté vzhledem k restrukturalizaci hospodářství ČR byl zaznamenán výraznější pokles“ (Bártová, 2011).*

Mírné kolísání a pokles přišel v období ekonomické krize, ovšem od jejího pominutí počet Slováků v ČR roste.

Za nejatraktivnější považují větší pracovní příležitosti a vyšší mzdové či platové ohodnocení. Dalším pozitivním znakem je bezpochyby skoro nulová jazyková bariéra. Většina těchto občanů má na území České republiky trvalý pobyt.

Podstatné je také zmínit, že z dat statistické ročenky ČSÚ z roku 2017, která vyhodnocuje data za rok 2016, je patrné, že průměrný měsíční plat i mzda slovenských občanů přesáhly průměrné mzdy a platy Čechů, jak dokládá tabulka č. 1

**Tabulka 1 - Hrubý měsíční plat a mzda Slováků v roce 2016**

	Hrubý měsíční plat		Hrubá měsíční mzda	
	Medián Kč/měs	Průměr Kč/měs	Medián Kč/měs	Průměr Kč/měs
<b>Češi</b>	27 711	29 435	24 125	28 693
<b>Slováci</b>	32 100	37 707	27 346	34 746

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2020

Důležité je také vymezení rozdílu mezi mediánem a průměrnou mzdou/platem. *„Průměrná hrubá měsíční mzda je podíl mzdových prostředků (vč. příplatků za přesčas, odměn, náhrad mzdy atd.) připadající na jednoho zaměstnance za měsíc. Nevypovídá tedy o výplatě jednoho konkrétního zaměstnance. Medián představuje hodnotu mzdy zaměstnance uprostřed mzdového rozdělení; to znamená, že polovina hodnot mezd je nižší a druhá polovina je vyšší než medián. Na rozdíl od průměrné mzdy, která je vypočtena na základě podkladů z podnikového výkaznictví, je medián nutné odvozovat ze statisticko-matematického modelu na podkladě výběrového šetření, protože podnikové výkazy obsahují jen agregované údaje za celý podnik nebo organizaci.*

*Nelze opomenout, že z hrubé mzdy jsou zaměstnavatelem za zaměstnance ještě odvedeny příslušné částky na zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a zálohy na daně z příjmu, zaměstnanci je vyplácena mzda čistá“ (ČSÚ, 2019).*

#### **4.2.5 Ukrajinci v České republice**

Jak již bylo zmíněno, jsou odvětví, kde se Česká republika potýká s nedostatkem pracovníků, případně s odlivem pracovních sil do zahraničí. Tento nedostatek řeší pracovníci ze zahraničí.

Stejně jako je tomu u jiných migrantů, i u Ukrajinců pozorujeme v čase mírný pokles jejich počtu v období ekonomické krize a následný růst v posledních několika letech.

V rámci nedostatku tuzemských pracovníků v kategoriích CZ-ISCO 1-3 byl v roce 2017 spuštěn Ministerstvem zdravotnictví program Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie. Díky tomuto programu se zrychluje

a ulehčuje proces pracovní migrace osob a značnější kontrolu zaměstnanců. Společně s tím zamezuje nekalým praktikám na trhu práce a pracovní migrace.

Nejvíce se tento projekt promítá do zdravotnictví, které se dlouhodobě potýká s nedostatkem pracovníků, protože mladí čeští absolventi lékařských fakult odcházejí získat zkušenosti do zahraničí. To otevírá prostor pro zahraniční lékaře a zdravotní sestry.

Dále se ukrajinští pracovníci uplatňují v profesích dělnických, manuálních a pomocných, tedy v těch, které nevyžadují vysokou kvalifikaci.

Většinu Ukrajinců do tuzemska žene ekonomická situace. Velká část obyvatelstva Ukrajiny je pod hranicí životního minima, proto někteří členové těchto rodin pracovním migrují. Česká republika je pro ně ze západních zemí nejlépe dosažitelnou, ať už geograficky či jazykově, proto míří právě sem (Člověk v tísni, 2002).

Rozdíl mezd a platů mezi českými a ukrajinskými pracovníky zobrazuje tabulka 2, která vykazuje data za rok 2016. Z tabulky je patrné, že mzdy a platy Ukrajinců jsou nižší, než mzdy a platy Čechů.

**Tabulka 2 - Hrubý měsíční plat a mzda Ukrajinců v roce 2016**

	<b>Hrubý měsíční plat</b>		<b>Hrubá měsíční mzda</b>	
	Medián Kč/měs	Průměr Kč/měs	Medián Kč/měs	Průměr Kč/měs
<b>Češi</b>	27 711	29 435	24 125	28 693
<b>Ukrajinci</b>	22 030	24 158	19 541	22 168

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2020

### **4.3 Cizinci evidovaní na úřadech práce v regionech soudržnosti**

Česká republika má celkem 8 regionů soudržnosti NUTS 2, což je nomenklatura územně statistických jednotek, která byla vytvořena Eurostatem pro lepší porovnávání různých ekonomických ukazatelů států Evropské unie. Úroveň NUTS 2 jsou tedy regiony soudržnosti, úroveň NUTS 3 představuje 14 krajů, úroveň NUTS 1 je pak Česká republika jako taková.

**Tabulka 3 - Cizinci evidovaní na úřadech práce v regionech soudržnosti (tis. osob)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>CZ01</b>	30,1	31,6	32,5	34,0	34,5	50,9	62,2	76,5	94,1	84,7	76,6	82,1
<b>CZ02</b>	13,3	13,1	14,5	15,1	17,0	23,8	28,9	37,3	45,5	39,1	31,5	31,4
<b>CZ03</b>	6,0	6,3	6,1	7,7	10,4	15,4	19,1	28,4	31,1	20,2	19,6	20,3
<b>CZ04</b>	4,8	4,3	4,2	4,8	4,6	7,2	7,9	10,6	12,3	9,7	10,2	10,5
<b>CZ05</b>	13,0	11,4	11,4	12,2	11,8	18,8	23,6	35,0	38,2	26,1	25,2	25,0
<b>CZ06</b>	15,9	14,3	11,9	11,6	13,1	18,0	23,7	28,9	36,8	30,0	30,0	23,9
<b>CZ07</b>	9,5	8,9	8,0	8,7	6,0	7,0	7,9	9,8	11,1	8,6	8,8	9,3
<b>CZ08</b>	10,7	13,2	12,2	11,1	10,2	10,3	11,4	12,4	14,1	12,0	13,1	15,0

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2020

V tabulce chybí data za roky 2012 – 2017, kdy probíhala integrace informačních systémů MPSV.

**Tabulka 4 - NUTS2**

<b>Kód</b>	<b>Region soudržnosti</b>	<b>Kraj</b>
<b>CZ01</b>	Praha	Praha
<b>CZ02</b>	Střední Čechy	Středočeský
<b>CZ03</b>	Jihozápad	Jihočeský, Plzeňský
<b>CZ04</b>	Severozápad	Karlovarský, Ústecký
<b>CZ05</b>	Severovýchod	Liberecký, Pardubický, Královehradecký
<b>CZ06</b>	Jihovýchod	Vysočina, Jihomoravský
<b>CZ07</b>	Střední Morava	Olomoucký, Zlínský
<b>CZ08</b>	Moravskoslezsko	Moravskoslezský

Z tabulky 3 můžeme vyčíst, že nejvíce cizinců evidují úřady práce v NUTS 2 CZ01, tedy v Praze. Je to zapříčiněno hlavně tím, že se v Praze soustředí velké společnosti,

častokrát i zahraniční. Dalším faktorem je to, že se zde realizuje výstavba nových budov a při této příležitosti se uplatňují častěji zahraniční pracovníci, protože čeští občané často nechtějí tyto méně kvalifikované činnosti provozovat, neboť mzda za ně je mnohdy nižší, než by si představovali.

Na území hlavního města to jsou ale i více kvalifikované pozice, neboť cizinci se uplatňují i v jiných odvětvích, často ve vědě a výzkumu, či jako vedoucí pracovníci zahraničních investorů, kteří zde otevírají své podniky, odštěpné závody a pobočky. V tomto případě se může jednat i o absolventy českých vysokých škol, kteří si po absolvování studia našli pracovní uplatnění v oboru. Dle dat ČSÚ na českých vysokých školách v období 2016/2017 studovalo skoro 43 500 studentů ze zahraničí.

Dle analýzy Institutu plánování a rozvoje hlavního města Prahy vyplývá, že každý čtvrtý až pátý zaměstnaný v Praze je cizinec.

Nejméně cizinců evidují úřady práce v NUTS 2 CZ07, což je Střední Morava, tedy Zlínský a Olomoucký kraj. Ačkoliv ve Zlínském kraji soustředí své výrobní závody spousta společností, zřejmě není natolik atraktivní pro cizince. Navíc tento historicky průmyslově silný kraj zasáhla restrukturalizace v 90. letech. Olomoucký kraj přivítal v posledních letech zahraniční investory, i tak zde zaměstnavatelé upřednostňují vzdělanější a kvalifikovanější pracovní sílu.

Menší počet cizinců evidujeme i v NUTS 2 CZ04, tedy Severozápadu, což je Ústecký a Karlovarský kraj. Jak již bylo řečeno v kapitole 4.2.2., v Karlovarském kraji se nachází mnoho Rusů. Ti zde převážně vlastní nemovitosti, do čehož investují. Ústecký kraj je dlouhodobě proslulý velkou nezaměstnaností, která je i v dobách ekonomického růstu vyšší, než republikový průměr. Zřejmě i to je důvod, proč to do Ústeckého kraje cizince neláká, ačkoliv zde stále funguje průmysl jak těžební, tak chemický.

V NUTS 2 CZ02, tedy ve Středočeském kraji je pak největší počet cizinců evidován v Mladé Boleslavi, a to především díky automobilce Škoda auto, a.s., která kvůli nedostatku tuzemských pracovníků sahá i po pracovní síle ze zahraničí, a to hlavně ze Slovenska, Polska či Ukrajiny. Je nutné podotknout, že spousta osob bydlících ve Středočeském kraji dojíždí za zaměstnáním do hlavního města.

## 4.4 Cizinci na úřadech práce dle CZ-ISCO

CZ-ISCO je číselný kód označující klasifikaci zaměstnání do 10 následujících kategorií:

- 0 Zaměstnanci v ozbrojených silách
- 1 Zákonodárci a řídicí pracovníci
- 2 Specialisté
- 3 Techničtí a odborní pracovníci
- 4 Úředníci
- 5 Pracovníci ve službách a prodeji
- 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- 7 Řemeslníci a opraváři
- 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři
- 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (cz-isco, 2020).

Jak již bylo zmíněno, vstup České republiky do Evropské unie zlepšil podmínky pro vstup zahraničních pracovníků na tuzemský trh práce. Dále k tomu přispěl i vstup do tzv. Schengenského prostoru, který umožňuje pohyb mezi státy bez nutnosti hraniční kontroly.

**Tabulka 5 - Počet evidencí cizinců na úřadech práce podle KZAM/CZ-ISCO**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2014	2015	2016	2017
<b>0</b>	27	36	73	434	509	182	169	154	185	170	206	330
<b>1</b>	3468	4659	5540	6128	7084	7639	8144	8056	9924	11641	12711	14473
<b>2</b>	7970	10614	14172	16537	19452	20893	23287	27223	31969	38829	42882	50358
<b>3</b>	8750	11339	13874	16402	19478	19772	21227	20445	21866	25532	28064	32312
<b>4</b>	2389	4141	6330	7108	8534	9779	9565	10003	13707	18366	19984	25451
<b>5</b>	5038	7216	9514	11092	13483	14624	15977	19756	26154	32608	37351	47123
<b>6</b>	2710	2905	2539	2439	2593	2429	2016	1626	1540	1719	1958	2198
<b>7</b>	40653	48048	51854	61716	68775	48601	45071	38192	39440	44971	50202	56853
<b>8</b>	16059	24402	31260	43996	49738	34906	34227	40999	42733	56895	72783	96909
<b>9</b>	20920	38376	49919	74390	94905	72885	55684	51408	73481	92513	116748	146347

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2020

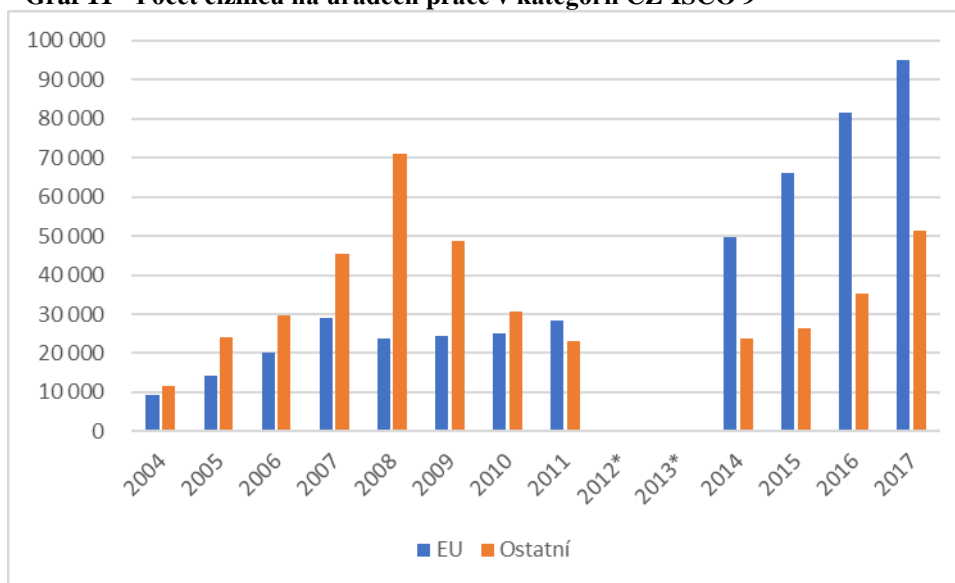


V tabulce, která vychází z dat Českého statistického úřadu, chybí data z let 2012 a 2013, neboť v těchto letech probíhala integrace systémů MPSV. V letech 2014 až 2017 se pak jedná o kvalifikované odhady počtu cizinců evidovaných na úřadech práce.

Zřetelně vidíme nárůst počtu cizinců pracujících v jednotlivých kategoriích po vstupu do EU. Je zřejmé, že nejvíce cizinců se v České republice uplatňuje v odvětví s číselným označením CZ-ISCO 9, tedy jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, mezi které řadíme uklízeče, různé pomocné profese či dělníky výkopových prací aj. Dále je to pak odvětví CZ-ISCO 8, což je obsluha strojů a zařízení, montéři. Z dat je patrné, že se jedná o méně kvalifikované profese, což dokládá počet pracovníků například v kategorii CZ-ISCO 6 nebo CZ-ISCO 3, tedy různí stavební technici či operátoři různých velinů, kterých se u nás uplatňuje výrazně méně.

Z dat Českého statistického úřadu je patrné, že k nám přichází nejvíce zahraničních pracovníků v rámci Evropské unie, a to v drtivé většině všech odvětvích, kdy občané EU pracující v tuzemsku několikanásobně převyšují počty pracujících ze třetích zemí. Výjimkou je pouze kategorie CZ-ISCO 9.

**Graf 11 - Počet cizinců na úřadech práce v kategorii CZ-ISCO 9**



\* v letech 2012 – 2013 probíhala migrace informačních systémů MPSV, proto nejsou data k dispozici

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2020

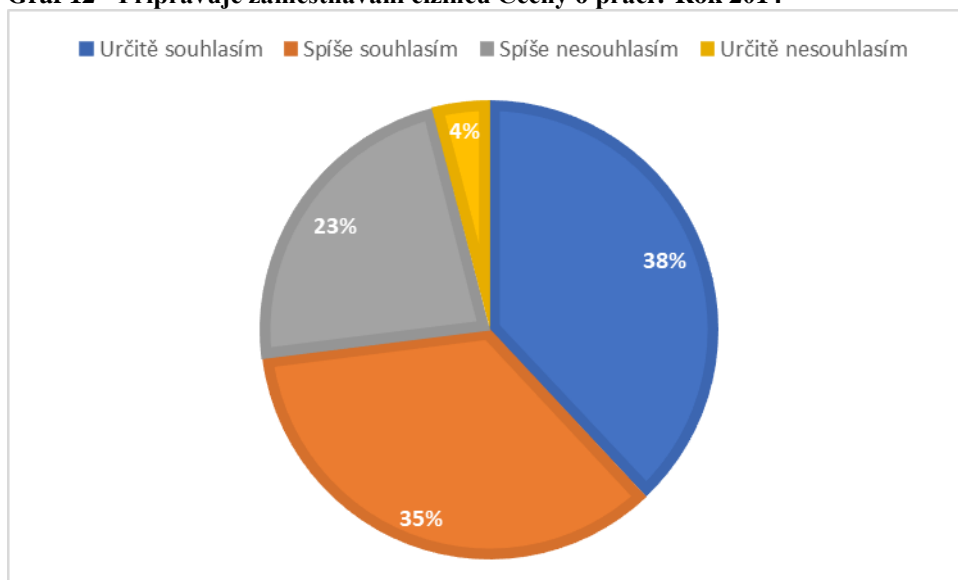
Z grafu 11 je zjevné, že v této kategorii převažovali v letech 2004 až 2010 cizinci ze třetích zemí, tedy ti s označením ostatní. Vzhledem k charakteru kategorie se dá

předpokládat, že se jedná především o pracovníky z východní části Evropy, především Ukrajiny. V dalších letech byl ale tento rostoucí trend pracovní síly z ostatních zemí převýšen pracovníky ze zemí EU.

## 4.5 Jak Češi vidí cizince na trhu práce

V roce 2014 provedla agentura STEM výzkum, který se zaměřoval na názory na cizince v ČR a jejich zaměstnávání. Z výsledků získaných tímto výzkumem je patrné, že v roce 2014 občané cizince vnímali spíše negativně a měli pocit, že kvůli nim nemají dostatek pracovních příležitostí, tedy, že jim práci ubírají, jak dokládá graf č. 12. Současně tento výzkum vybádal, že si čeští občané myslí, že některá odvětví by se bez cizinců dala hůře či méně obsadit.

Graf 12 - Připravuje zaměstnávání cizinců Češi o práci? Rok 2014

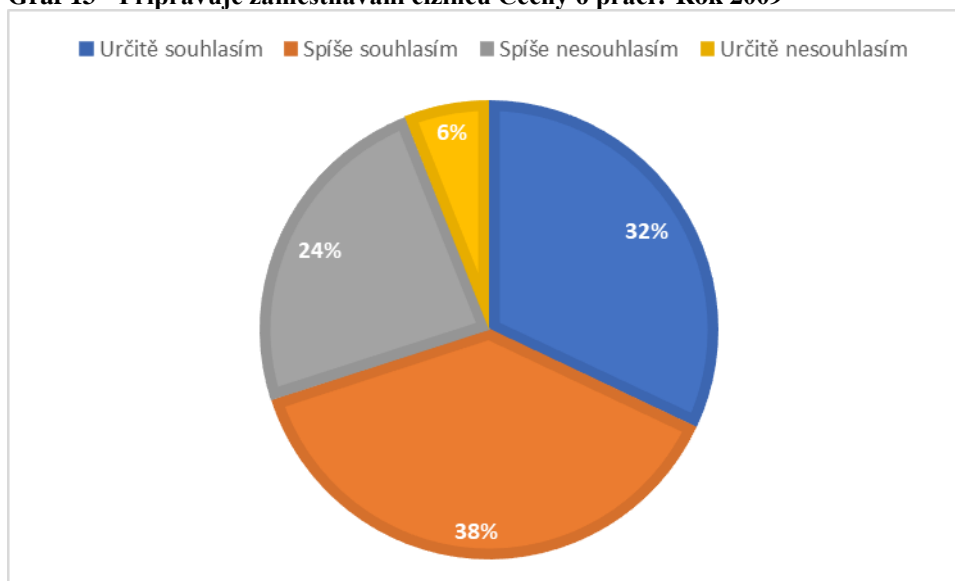


Zdroj: vlastní zpracování dle STEM, 2020

Obdobný výzkum provedla stejná agentura i jiných letech. Například v roce 2009 dle výsledků analýzy společnosti STEM až 70 % respondentů tvrdilo, že mají pocit, že je cizinci připravují o práci, jak dokládá graf číslo 13.

V roce 2016 si to na základě stejného výzkumu stejné agentury myslelo 60 % osob. Můžeme tedy konstatovat, že se přístup Čechů k zahraničním občanům mírně zlepšuje a nepovažují je za tak velkou konkurenci, jako před lety.

**Graf 13 - Připravuje zaměstnávání cizinců Čechy o práci? Rok 2009**



Zdroj: vlastní zpracování dle STEM, 2020

Důležité je podotknout, že spousta pozic a povolání, která byla dříve pro Čechy velmi atraktivní, ztrácí na své popularitě a je jich nedostatek, například v různých učňovských oborech. Právě tyto pozice jsou bez zahraničních pracovníků téměř bez možnosti obsaditelnosti, a to by vedlo k jejich rapidnímu nedostatku.

## 5 Výsledky a diskuze

Míra registrované nezaměstnanosti v 90. letech svou nejvyšší hodnotu nabyla v roce 1999, neboť ekonomika roku 1997 upadla do recese. Nejcitelněji klesla v roce 2007, tedy těsně před vypuknutím další ekonomické krize. Ke snížení nezaměstnanosti v tomto období napomohl i vstup České republiky do Evropské unie vstupem zahraničních investorů a společností na český trh. V současné chvíli se ekonomika ČR nachází na vrcholu a nezaměstnanost je vykazována v posledních letech velmi nízká. Zaměstnavatelé ale i tak mají problém s nalezením vhodných zaměstnanců.

Z tohoto důvodu, tedy z důvodu dobré kondice ekonomiky, k nám přichází velké množství pracovních migrantů, kdy nejvyšší počet evidujeme v roce 2017, a to bezmála 600 000 osob. Až na období ekonomické krize v letech 2008 až 2011, kdy evidujeme spíše pokles v přílivu cizinců, můžeme konstatovat, že jsou meziroční nárůsty jejich počtu. Z tohoto počtu zahraničních pracovníků se jedná zhruba z 55 % o muže a z 45 % o ženy, a to převážně ve věku produktivním.

Nejvíce pracovních migrantů se v České republice uplatňuje ze Slovenské republiky, Ukrajinské lidové republiky, Vietnamské socialistické republiky a Polské republiky.

V České republice se nejvíce cizinců nachází v Praze a Středočeském kraji, kde je poptávka po práci široká v mnoha různých oborech. Naopak nejméně cizinců evidujeme ve Zlínském a Olomouckém kraji. Tyto dva kraje jsou nejvíce zasaženy restrukturalizací průmyslu v 90. letech a nejsou natolik atraktivní pro zahraniční pracovníky. Dále výrazný počet cizinců evidujeme v Karlovarském a Ústeckém kraji, kdy například v kraji Karlovarském se nachází výrazná menšina ruských občanů.

Hovoříme-li o odvětví, kde se cizinci nejčastěji uplatňují, hovoříme o odvětví CZ-ISCO 9, tedy o pomocných a nekvalifikovaných pracovnících, což odpovídá hlavně přílivu pracovníků z Ukrajiny, kteří se v tuzemsku uplatňují převážně jako uklízeči, dělníci či další pomocné profese. Druhým nejvíce obsazovaným odvětvím je CZ-ISCO 8, tedy obsluha strojů a zařízení, montéři, což opět koresponduje s tvrzením výše. Nejméně zahraničních pracovníků evidujeme v kategorii CZ-ISCO 0, což jsou zaměstnanci v ozbrojených silách, kde například v roce 2017 hovoříme pouze o 330 osobách.

Češi obecně cizince na trhu práce nevnímají příliš pozitivně, neboť si stále více než polovina Čechů myslí, že je cizinci připravují o pracovní místa, ačkoliv tyto tendence klesají.

## 6 Závěr

Počátek bakalářské práce vymezil charakteristiky a základní pojmy, které se úzce pojí s trhem práce, kde se střetává nabídka po práci s poptávkou po tomto základním výrobním faktoru. Na některá pracovní místa je poptáván lidský kapitál, který není možné čerpat od tuzemských zaměstnanců, kteří z mnoha důvodů nemají o danou pozici zájem. Proto dochází k zaměstnávání migrantů. Teoretická část této práce se tedy taktéž věnuje úpravám zaměstnávání těchto osob a správnému vymezení pojmu občan EU, tedy občan členského státu Evropské unie či občan evropského hospodářského prostoru, a pojmu cizinec, což je osoba, která není občanem členského státu EU nebo EHP s výjimkou jejich rodinných příslušníků. Teoretická část se také dotkla migrační krize, protože na tyto osoby se taktéž vztahují jiná pravidla.

Pracovní síla ze zahraničí bývá často považována za levnou, případně za takovou, která není dostatečně kvalifikovaná na odbornější pozice. Výzkum v této bakalářské práci objasnil, že cizinci se v České republice za roky 2000 až 2017 uplatňují hojně i v oblastech vědy a kvalifikovaných profesích, jako například lékařství či informačních technologiích. Nejvíce však v pomocných oborech, které vyžadují menší či žádnou kvalifikaci a znalosti. Četně jsou zastoupeni i ve službách a prodeji.

Další výzkumnou otázkou bylo, odkud k nám přichází nejvíce cizinců s podotázkou, jak tento příliv ovlivnil vstup České republiky do EU. Odpovědí je, že k nám přichází nejvíce Slováků. Autorka se nedomnívá, že vstup těchto občanů na tuzemský trh práce nijak nesouvisí se členstvím v EU, neboť se Slovenskem nás pojí po staletí dlouhé pouto a sdílení jednoho státu. Zároveň i po rozpadu Československa existovaly pro Slováky mírnější pravidla v rámci vstupu na český trh práce. Jejich příliv je pravděpodobně způsobený obdobnou kulturou a velmi podobným jazykem, takže pro ně není těžké hovořit stále mateřským jazykem a bez problému se dohovorit. Důležité je podotknout, že v opačném směru obdobné migrační tendence nezaznamenáváme, neboť Čechy to na slovenský trh práce příliš neláká a Slováci spatřují na českém trhu práce větší a pestřejší příležitosti než na jejich domovském. Slováci již předběhli Čechy v rámci průměrné mzdy a platu. To vypovídá o tom, že v mnoha oborech může být velká konkurence v rámci pracovníků a mezd.

Jiné členské země EU, respektive příliv zaměstnanců z těchto států se bezesporu po roce 2004 zvýšil. Je tedy možné konstatovat, že vstup České republiky do Evropské unie

výrazně napomohl vstupu těchto pracovníků, neboť se v podstatě minimalizovala administrativní náročnost.

Češi těchto příležitostí také hojně využívají, hlavně v pohraničních oblastech s Německem či Rakouskem, kdy mohou dojíždět za prací tam. Kromě členských států se čeští občané uplatňují na pracovních trzích i v jiných státech. Bohužel data o tom, kde je zaměstnáno nejvíce Čechů, respektive do jakých zemí za prací odchází je náročné získat. Český statistický úřad totiž tato data neeviduje, proto je nutné brát v potaz jejich neúplnost, objeví-li se někde na internetových stránkách. Není totiž povinnost občana, který odchází za prací do zahraničí, aby se kdekoliv a jakkoliv evidoval nebo nahlašoval.

Ze třetích zemí, jak dokazuje výzkum v této bakalářské práci, se u nás nejvíce uplatňují Ukrajinci a Vietnamci. Příliv Vietnamců je opodstatněný již historicky, z dob totality, kdy sem přicházeli občané z Vietnamu na získání zkušeností. Ukrajina byla za dob totality součástí Svazu sovětských socialistických republik, čili migrační pracovní tendence mohou taktéž pramenit z tohoto období. Většina Ukrajinců sem přichází za vyššími výdělky a vyšší životní úrovní.

Závěrem autorka bakalářské práce konstatuje, že příliv této zahraniční pracovní síly výrazně přispívá k příznivějším ekonomickým výsledkům země. Taktéž tito lidé přispívají i ke zpestření a zkvalitnění těchto oborů v mnoha aspektech, neboť v rámci rozmanitosti kultur s sebou přinášejí nové věci.

Zároveň v mnoha případech zabraňují úpadku daného oboru či pozice. Vyvolává zdravé konkurenční prostředí mezi tuzemskými a zahraničními pracovníky a tím přispívá k lepší kondici trhu práce.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### 7.1 Bibliografie

- Brčák, J., Sekerka, B., Severová, L., & Stará, D. (2018). *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. Plzeň: Aleš Čeněk, ISBN 978-80-7380-708-5.
- Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, ISBN 80-86429-16-4.
- Brožová, D. (2012). *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, ISBN 978-80-245-1880-0.
- Daněk, M., Vyškovská, M., & Fojtíková, J. (2018). *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, ISBN 978-80-7554-148-2.
- Jurečka, V., & kolektiv. (2013). *Makroekonomie, 2. aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing, ISBN 978-80-247-4386-8.
- Kaczor, P. (2013). *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, ISBN 978-80-245-1930-2.
- Novák, V., Vokoun, M., Stellner, F., Vochozka, M., & Zeman, R. (2016). *Trhy práce v České republice po roce 1989*. Praha: SETOUTBOOKS.CZ, s.r.o., ISBN 978-80-86277-81-3.
- Pavelka, T. (2007). *Makroekonomie: základní kurz*. Slaný: MELANDRIUM, ISBN 978-80-86730-21-9.
- Trbola, R., & Rákoczyová, M. (2011). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II*. Brno: Barrister & Principal, ISBN 978-80-87474-20-4.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 568/1992 Sb., o daních z příjmu

## 7.2 Elektronické zdroje

Bártová, M. (09 2011). *Statistika a my - Slováci na českém trhu práce*. Získáno 23. 02 2020, z [czso.cz](http://czso.cz):

[https://www.czso.cz/documents/10180/20541265/1804110914\\_15.pdf/b1903189-6705-4b7f-bfc9-bbfe0c552c25?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/20541265/1804110914_15.pdf/b1903189-6705-4b7f-bfc9-bbfe0c552c25?version=1.0)

Člověk v tísní (2002). *Ukrajinci v České republice*. Získáno 22. 02 2020, z [pf.jcu.cz](http://pf.jcu.cz):

<https://www.pf.jcu.cz/stru/katedry/pgps/ikvz/podkapitoly/b05cizinci/02/06.pdf>

*cz-isco*. (2020). Načteno z *cz-isco*: <http://www.cz-isco.cz/>

ČSÚ. (12 2017). *CIZINCI V ČESKÉ REPUBLICE*. Získáno 23. 02 2020, z [czso.cz](http://czso.cz):

<https://www.czso.cz/documents/10180/45709982/29002717.pdf/770a1c14-6ea7-4c47-831e-3936e3ca1ab3?version=1.2>

ČSÚ. (2018). *Zaměstnanost cizinců podle státního občanství v letech 2004 - 2018 (stav k 31. 12.)*. Načteno z [czso.cz](http://czso.cz):

[https://www.czso.cz/documents/11292/27323903/c03R303\\_2018.pdf/b0952020-8e86-4d85-8a17-36ec2bcfbf2a?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/27323903/c03R303_2018.pdf/b0952020-8e86-4d85-8a17-36ec2bcfbf2a?version=1.0)

ČSÚ. (2018). *Cizinci evidovaní na úřadech práce podle státního občanství (stav k 31. 12.) - CELKEM*. Načteno z [czso.cz](http://czso.cz):

[https://www.czso.cz/documents/11292/130617307/c03R322\\_2018.pdf/df90c755-2afe-412b-901a-8f26b955d129?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/130617307/c03R322_2018.pdf/df90c755-2afe-412b-901a-8f26b955d129?version=1.0)

ČSÚ. (2018). *czso.cz*. Načteno z *Cizinci evidovaní na úřadech práce v regionech soudržnosti, krajích a okresech v letech 1995 - 2011 a 2018 (stav k 31. 12.)*:

[https://www.czso.cz/documents/11292/27323903/c03R321\\_2018.pdf/35e1d91f-cd7e-4e04-84e6-7cfbe45ec9ca?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/27323903/c03R321_2018.pdf/35e1d91f-cd7e-4e04-84e6-7cfbe45ec9ca?version=1.0)

ČSÚ. (12 2019). *Průměrné mzdy - 3. čtvrtletí 2019*. Získáno 10. 02 2020, z [czso.cz](http://czso.cz):

<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2019>



ČSÚ. (2020). *Počet evidencí cizinců na úřadech práce podle KZAM/CZ-ISCO (k 31. 12.)*.

Načteno z czso:

[https://www.czso.cz/documents/11292/130617307/c03R327\\_2018.pdf/9b8a5649-0e15-4156-8c04-2fc1dea3aa50?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/130617307/c03R327_2018.pdf/9b8a5649-0e15-4156-8c04-2fc1dea3aa50?version=1.0)

ČSÚ. (nedatováno). *Cizinci podle kategorií pobytu, pohlaví a občanství k 31. 12. 2017*.

Načteno z czso.cz:

<https://www.czso.cz/documents/10180/61196236/290027180106.pdf/0bc7215a-2dbb-49ff-8f8a-d9fe35749769?version=1.2>

ČSÚ. (nedatováno). *Mateřské, základní a střední školy, konzervatoře, vyšší odborné a vysoké školy - studující cizinci*. Získáno 20. 02 2020, z czso.cz:

[https://www.czso.cz/documents/11292/32508273/c04R41\\_2017.pdf/984dc741-b487-4c79-92a9-39690eb1f13c?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/32508273/c04R41_2017.pdf/984dc741-b487-4c79-92a9-39690eb1f13c?version=1.0)

ČSÚ. (nedatováno). *Počet evidencí cizinců na úřadech práce podle KZAM/CZ-ISCO (k 31. 12.)*. Načteno z czso:

[https://www.czso.cz/documents/11292/130617307/c03R327\\_2018.pdf/9b8a5649-0e15-4156-8c04-2fc1dea3aa50?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/130617307/c03R327_2018.pdf/9b8a5649-0e15-4156-8c04-2fc1dea3aa50?version=1.0)

ČSÚ. (18. 02 2020). *Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2019*. Získáno 01. 03 2020, z czso:

[https://www.czso.cz/csu/czso/cr\\_od\\_roku\\_1989\\_podil\\_nezamestnanych](https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych)

EURES. (07 2019). *Informace o pracovním trhu*. Načteno z EURES:

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=CZ&acro=lmi&showRegion=true&lang=cs&mode=text&regionId=CZ0&nuts2Code=CZ07&nuts3Code=CZ072&catId=2759>

Eurostat. (30. Červen 2010). *Eurostat Statistics Explained*. Načteno z

Glossary:Unemployment: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Unemployment>

Jobs. (14. 11 2014). *5 faktů o práci v socialismu*. Načteno z Jobs.cz:

<https://www.jobs.cz/poradna/5-faktu-o-praci-v-socialismu/>

Kuchyňová, Z. (02. 08 2018). *VIETNAMCI PŘICHÁZÍ DO ČESKA UŽ ŠEST DESETELETÍ*. Načteno z radio.cz:

<https://www.radio.cz/cz/rubrika/udalosti/vietnamci-prichazi-do-ceska-uz-sest-desetileti>

Mejstřík, J. (07 2019). *Cizinci jako zdroj pracovní síly*. Načteno z iprpraha.cz:

[http://www.iprpraha.cz/uploads/assets/dokumenty/ssp/analyzy/Obyvatelstvo/analyza\\_cizinci\\_2.pdf](http://www.iprpraha.cz/uploads/assets/dokumenty/ssp/analyzy/Obyvatelstvo/analyza_cizinci_2.pdf)

Pilát, M. (18. - 20.. 06 2014). *Sborník příspěvků XVII. mezinárodní kolokvium o regionálních vědách*. Načteno z PŘÍČINY VZNIKU MIGRACE A REFLEXE

SOUVISEJÍCÍCH:

[https://is.muni.cz/do/econ/soubory/katedry/kres/4884317/48596005/091\\_2014.pdf](https://is.muni.cz/do/econ/soubory/katedry/kres/4884317/48596005/091_2014.pdf)

*Slovníček pojmů*. (nedatováno). Načteno z MVČR:

<https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/slovnicek-pojmu.aspx>

STEM. (28. 04 2009). *Zaměstnávání cizinců u nás*. Získáno 26. 02 2020, z stem.cz:

<https://www.stem.cz/zamestnavani-cizincu-u-nas/>

STEM. (2014). *Názory na cizince v ČR a jejich zaměstnávání – březen 2014*. Načteno z

Stem.cz: <https://www.stem.cz/nazory-na-cizince-v-cr-a-jejich-zamestnavani-brezen-2014/>

Svoboda, P., & Nezmeškal, J. (2015). *Nezaměstnanost v Česku v historickém pohledu*.

Načteno z Geografické rozhledy:

[http://www.historickygis.cz/sites/default/files/svoboda\\_p.\\_nemeskal\\_j.\\_2015\\_nezamestnanost\\_v\\_cesku\\_v\\_historickem\\_pohledu.\\_geograficke\\_rozhledy\\_24\\_c.\\_4\\_s.\\_28-29.pdf](http://www.historickygis.cz/sites/default/files/svoboda_p._nemeskal_j._2015_nezamestnanost_v_cesku_v_historickem_pohledu._geograficke_rozhledy_24_c._4_s._28-29.pdf)

Vlada.cz. (16. 07 2013). *Vietnamská národnostní menšina*. Načteno z vlada.cz:

<https://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/mensiny/vietnamska-mensina-108870/>