

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA EKONOMICKO – SPRÁVNÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2009

Veronika Hanzlíková

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní**

Vliv cizích státních příslušníků na trh práce v ČR

Veronika Hanzlíková

**Bakalářská práce
2009**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav ekonomie
Akademický rok: 2008/2009

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

Jméno a příjmení: **Veronika HANZLÍKOVÁ**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Vliv cizích státních příslušníků na trh práce v ČR**

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

0. Úvod
1. Charakteristika trhu práce v ČR
2. Politika zaměstnanosti v ČR
3. Právní úpravy zaměstnávání cizinců v ČR
4. Analýza ekonomických aktivit cizinců na trhu práce v ČR
5. Analýza a zhodnocení vlivu cizinců na trhu práce
6. Literatura
7. Přílohy

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

cca 30 stran

Forma zpracování bakalářské práce:

tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

SIROVÁTKA Tomáš. MAREŠ Petr

Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika

1.vyd., Brno, Masarykova Univerzita, 2003, 272 s., ISBN: 80-210-3048-8

BROŽOVÁ Dagmar

Společenské souvislosti trhu práce

vyd. 1., Praha, Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN: 80-86429-16-4

JÍROVÁ Hana

Trh práce a politika nezaměstnanosti

Vyd. 1., Praha, Vysoká škola ekonomická, 1999, 95 s. ISBN: 80-7079-635-9

SEKERKA Bohuslav

Makroekonomie

Praha : Profess Consulting, 2007, 488 s. ISBN: 80-85983-78-8

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD

Cizinci v České Republice

Praha: Scientia, 2001

- ročenka

Český statistický úřad – www.czso.cz

MPSV – www.mpsv.cz

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Martin Sobotka

Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce:

25. června 2008

Termín odevzdání bakalářské práce:

1. května 2009



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.



prof. RNDr. Bohuslav Sekerka, CSc.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 11. července 2009

Prohlášení

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně, veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na mojí práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 20. srpna 2009

Veronika Hanzlíková

Poděkování

Za odborné vedení a metodické usměřování při zpracovávání mé bakalářské práce děkuji především vedoucímu mé práce Ing. Martinu Sobotkovi, z Ústavu ekonomie Fakulty ekonomicko-správní Univerzity Pardubice.

Poděkování patří i mé rodině za trpělivost a podporu při zpracovávání této bakalářské práce.

Souhrn

Tato bakalářská práce je věnována politice zaměstnanosti, především zaměstnávání cizinců v České republice. Je zde popsán vývoj a současný stav politiky zaměstnanosti a migrační politiky České republiky a s ní související legální a nelegální zaměstnávání cizinců. Celková práce směřuje ke zhodnocení podmínek, které politika zaměstnanosti a s ní spojené zaměstnávání cizinců v České republice ovlivňují.

Klíčová slova

politika zaměstnanosti, migrační politika, trh práce, cizinci

Title

The influence of foreign citizens on the labour market in the Czech republic

Abstract

This baccalaureate work is devoted policy of employment, above all employment foreigners in Czech republic. Is here described development and state of the policy employment and policy of migration in Czech republic and with her related legal and illegal employment foreigners. General work is headed to appreciation conditions that the labour policy and with her connected employment foreigners in Czech republic influence.

Keywords

labour policy, migration policy, employment market, foreigners

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| Úvod | 12 |
| 1. Charakteristika trhu práce v České republice..... | 13 |
| 1.1 Trh práce..... | 13 |
| 1.2 Trh práce v České republice | 14 |
| 1.3 Trh práce a Evropská unie | 15 |
| 2. Politika zaměstnanosti v České republice | 17 |
| 2.1 Pasivní politika zaměstnanosti | 18 |
| 2.2 Aktivní politika zaměstnanosti | 19 |
| 2.3 Státní politika zaměstnanosti v České republice | 20 |
| 3. Migrace a migrační pohyby | 23 |
| 3.1 Typy migračních pohybů..... | 23 |
| 3.2 Přistěhovalectví | 24 |
| 3.3 Vystěhovalectví | 25 |
| 3.4 Migrační politika v České republice..... | 25 |
| 3.5 Migrační politika Evropské unie | 28 |
| 4. Právní úpravy zaměstnávání cizinců v České republice..... | 30 |
| 4.1 Zaměstnávání cizinců | 30 |
| 4.2 Zaměstnavatel | 31 |
| 4.3 Cizinec | 32 |
| 4.4 Druhy pobytů | 32 |
| 4.5 Povolení zaměstnavatele k získávání zaměstnanců ze zahraničí..... | 36 |
| 4.6 Povolení cizince k výkonu práce v ČR..... | 37 |
| 5. Analýza ekonomických aktivit cizinců na trhu práce | 40 |
| 5.1 Cizinec s živnostenským oprávněním | 40 |
| 5.2 Cizinci evidovaní na úřadech práce | 41 |
| 5.3 Regionální analýza zahraniční zaměstnanosti a její dopady na růst zaměstnanosti a mezd v České republice | 45 |
| 5.4 Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy Evropské unie | 49 |
| 5.5 Projekt: Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků | 51 |
| 5.6 Projekt: Zelená karta..... | 55 |
| 5.7 Nelegální zaměstnávání cizinců | 56 |
| 5.8 Řešení nelegálního zaměstnávání cizinců | 58 |
| Závěr | 61 |
| Použitá literatura | 64 |

Seznam tabulek

| | |
|--|----|
| Tabulka 1: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo podle pohlaví a věku v České republice v roce 2007 (zobrazeno v procentech)..... | 15 |
| Tabulka 2 : Příjmy a výdaje na státní politiku zaměstnanosti v České republice v roce 2008 v tisících Kč..... | 21 |
| Tabulka 3: Cizinci celkem podle státního občanství bydlící v České republice v letech 2001 - 2007..... | 26 |
| Tabulka 4: Celkový počet cizinců v České republice podle typu pobytu v letech 1999 – 2007..... | 35 |
| Tabulka 5: Cizinci celkem s platným živnostenským oprávněním podle státního občanství v České republice v letech 2001 – 2007..... | 41 |
| Tabulka 6: Cizinci celkem evidovaní na úřadech práce v České republice podle státního občanství v letech 2001 – 2007..... | 42 |
| Tabulka 7: Počet evidovaných cizinců na úřadech práce a vlastníci živnostenská oprávnění vydaných živnostenskými úřady podle odvětvové klasifikace ekonomických činností v České republice v roce 2007..... | 44 |
| Tabulka 8: Regionální struktura zahraniční zaměstnanosti v České republice v roce 2007...46 | |
| Tabulka 9: Cizinci zachyceni bez povolení k zaměstnání v České republice podle občanství v letech 2005 – 2007..... | 57 |

Seznam grafů

| | |
|---|----|
| Graf 1: Podíl cizinců v České republice podle státního občanství v roce 2007..... | 27 |
| Graf 2: Ekonomicky aktivní cizinci v České republice v letech 2001 – 2008..... | 43 |
| Graf 3: Regionální struktura zahraniční zaměstnanosti v České republice v roce 2007..... | 47 |
| Graf 4: Profesní struktura účastníků projektu k 1. červnu 2008..... | 54 |

Seznam obrázků

| | |
|--|----|
| Obrázek 1: Migrační pohyby..... | 23 |
|--|----|

Seznam zkratk

| | |
|----------|--|
| ČR | Česká republika |
| EHS | Evropské hospodářské společenství |
| EU | Evropská unie |
| MPSV ČR | Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky |
| MV ČR | Ministerstvo vnitra České republiky |
| OSSZ | Okresní správa sociálního zabezpečení |
| PČR | Policie České republiky |
| SIS | Schengen Information System |
| SSZ MPSV | Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí |

Úvod

Téma vliv cizích státních příslušníků na trh práce v České republice jsem si vybrala proto, že toto téma je v dnešní době velmi aktuální, zvláště v době, kdy Česká republika vstoupila v roce 2004 do Evropské unie. Důsledky vstupu do Evropské unie se dotýkají každého z nás, nejen že občané ze zahraničí mohou pracovat, studovat a bydlet na našem území, ale i my můžeme pracovat, studovat a bydlet v jiných zemích. Tímto způsobem cizinci ovlivňují a zasahují do života obyvatel České republiky.

Úkolem této práce je analyzovat problematiku politiky zaměstnanosti a migrační politiky České republiky. Dále analyzovat a popsat pobyt cizinců na našem území a jejich působení na trh práce České republiky. Politika zaměstnanosti je velmi významnou součástí našeho života, hlavně po roce 1990, kdy se otevřeli hranice bývalé Československé republiky pro zahraniční pracovníky. Současný stav transformace české ekonomiky vyžaduje novou koncepci politiky zaměstnanosti, která bude odpovídat změnám na trhu práce. S touto problematikou je spojen projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ a projekt „Zelených karet“. V oblasti politiky zaměstnanosti jsem popsala strukturu a rozsah politiky zaměstnanosti České republiky a některé její právní úpravy. S politikou zaměstnanosti úzce souvisí i migrační politika, o které se zmiňují ve třetí kapitole mé bakalářské práce. V čtvrté kapitole popisují právní úpravy zaměstnávání cizinců a podmínky a práva jejich vstupu na trh práce v České republice. Podmínky zaměstnávání cizinců v České republice jsou staveny zákonem o zaměstnanosti, který vymezuje právní postavení cizinců na trhu práce. Dalším cílem této práce je provést analýzu pobytu cizinců na českém trhu práce. Především jejich ekonomické aktivity a také problematiku nelegálního zaměstnávání cizinců na území ČR a řešení vedoucí k omezení nelegálního zaměstnávání cizinců.

1. Charakteristika trhu práce v České republice

1.1 Trh práce

Trh práce je součástí trhu, ale vedle obecných atributů trhu, má svá specifika:

- práce - je výrobním faktorem svého druhu,
- schopnost pracovat (pracovní síla) - je neoddělitelná od člověka,
- člověk - má souhrn fyzických a duševních sil k vykonávání práce, má svá přání, vůli a práva v demokratických společnostech svobodně disponovat svoji pracovní silou,
- lidské zdroje – znalosti, schopnosti, dovednosti a další vlastnosti jednotlivců.

Trh práce je spojen s makroekonomickými veličinami, se zaměstnaností, inflací, ekonomickým růstem a rovnováhou platební bilance. Ekonomický růst podporuje zaměstnanost, vytváří však inflační tlak a tím nerovnováhu platební bilance. Trh práce je místem, na němž jsou utvářeny podmínky zaměstnanosti včetně mezd a platů prostřednictvím nabídky a poptávky po práci.

Hlavní determinanty nabídkové strany trhu práce jsou:¹

- reálné mzdy, jejich současná i očekávaná úroveň,
- majetkové poměry domácnosti,
- mimopracovní příjmy, včetně státních transferů,
- demografický vývoj, tj. počet, pohlaví a věková struktura obyvatelstva,
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- pracovní zvyky, kultura a tradice.

Všechny tyto determinanty se navzájem prolínají a ovlivňují. Například s růstem reálné mzdy nabídka práce roste. Od určitého bodu však s růstem reálné mzdy naopak nabídka práce klesá. V praxi se nabídkou práce rozumí počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, podnicích, ve vládě a dalších institucích. Nabídka práce ovlivňuje jak bohatství společnosti, tak životní úroveň jednotlivců.

¹ Otakar Němec, CSc. Lidské zdroje na trhu práce. 1.vydání. Praha: Oeconomica, 2002. 152 stran.

Hlavní determinanty poptávkové strany trhu práce jsou:²

- cena práce, výše reálné mzdy nebo mzdového tarifu,
- poptávka po produktech a službách a jejich cena,
- produktivita práce,
- ceny ostatních vstupů,
- očekávané budoucí tržby,
- volná disponibilní pracovní síla na trhu práce.

Poptávka po práci je poptávkou odvozenou od poptávky spotřebitelů po produktech a službách, které se pomocí práce vyrábí.

Podstatou a hlavním smyslem trhu práce je alokace pracovních sil mezi zaměstnavatele. Kromě oficiálního trhu práce existuje prakticky ve všech zemích světa také „černý trh pracovních sil“. Zaměstnavatelé si tím snižují náklady na pracovní sílu, neboť takto zaměstnaným často vyplácejí nižší mzdu a neodvádějí za ně daně a příspěvky na sociální a zdravotní pojištění. Na trhu práce dochází k přímému kontaktu mezi subjekty na něm působících, tj. mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a státem.

1.2 Trh práce v České republice

Trh práce v České republice prošel od zahájení transformace ekonomiky v roce 1990 rychlými změnami, které souvisejí jak s dlouhodobě restrukturalizačními tendencemi, tak s opakovanými potížemi vyrovnávání nabídkové a poptávkové strany na pracovním trhu. Zaměstnanost po poklesu v prvních letech transformace a mírném nárůstu v letech 1994 až 1996 a od roku 1997 průběžně klesá.

Míra ekonomické aktivity je v České republice tradičně vysoká a patří stále k nejvyšším v Evropě. I když v posledních letech dochází k poklesu ekonomicky aktivních obyvatel. Počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, tj. zaměstnaných včetně osob samostatně výdělečně činných a registrovaných nezaměstnaných činil k 9. lednu 2008 5 363 945 obyvatel. Tento stav o půl roku dříve činil 5 421 102 obyvatel z toho bylo celkem ekonomicky aktivních 2 582 445 žen a 2 838 657 mužů.

² Otakar Němec, CSc. Lidské zdroje na trhu práce. 1.vydání. Praha: Oeconomica, 2002. 152 stran.

Tabulka 1: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo podle pohlaví a věku
v České republice v roce 2007 (zobrazeno v procentech)

| Věková skupina | Muži | Ženy | Celkem |
|-------------------|--------|--------|--------|
| 15 - 19 | 55,4% | 5,6% | 5,6% |
| 20 - 24 | 10,9% | 11,4% | 11,1% |
| 25 - 29 | 12,1% | 12,3% | 12,2% |
| 30 - 34 | 11,9% | 12,3% | 12,1% |
| 35 - 39 | 14,0% | 14,8% | 14,4% |
| 40 - 44 | 14,5% | 15,5% | 15,0% |
| 45 - 49 | 11,4% | 12,5% | 11,9% |
| 50 - 54 | 8,3% | 9,0% | 8,6% |
| 55 - 59 | 6,9% | 3,3% | 5,2% |
| 60 - 64 | 2,4% | 1,8% | 2,1% |
| 65 - 69 | 1,4% | 1,1% | 1,2% |
| 70 + nezj. | 0,6% | 0,5% | 0,6% |
| Celkem | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Upraveno ze zdroje: lit. (13)

1.3 Trh práce a Evropská unie

Důležitým faktorem ovlivňující sociálně-ekonomickou situaci v České republice je problematika vstupu do Evropské unie. Jde o proces, který zasahuje do všech oblastí ekonomického a sociálního života. Významným způsobem se dotýká také oblasti trhu práce a problematiky zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti.

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie (EU) je spjata řada norem, standardů a opatření, které jsme přijaly nebo je budeme muset v brzké budoucnosti implementovat do současných podmínek naší společnosti. Základními složkami evropské integrace je společný pohyb zboží, služeb, kapitálu a osob v rámci společenství. Významnou částí volného pohybu osob z členských zemí v rámci společenství představuje pohyb pracovních sil. V současné době se v EU používají technicko-administrativní prostředky podporující realizaci svobody pohybu pracovníků, které spočívají v poskytování informací

o volných pracovních místech mezi členskými zeměmi, o žádostech o pracovní místa a informací o stavu a trendech pracovního trhu v členských zemích. V podstatě se jedná o zpřehlednění evropského trhu práce.

V souvislosti s volným pohybem pracovních sil je také spjata migrace v České republice a jejich dopadů do oblasti trhu práce, a to zvláště ve smyslu odchodu většího počtu pracovních sil do vyspělejších států EU. Rozhodujícím motivačním faktorem pro migraci je výrazný rozdíl v celkové ekonomické situaci příslušných zemí. S tímto faktorem je spjata převaha migrace ve směru ze států východní Evropy do EU.

2. Politika zaměstnanosti v České republice

Dne 1. října 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Tato právní norma stanovuje postup k dosažení cílů státní politiky zaměstnanosti v ČR. Státní politika zaměstnanosti se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o efektivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání, dále sleduje a vyhodnocuje situace na trhu práce, uplatňuje aktivní politiku zaměstnanosti, usměrňuje zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí, atd. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty uplatňované na trhu práce, např.: zaměstnavatelé, odborové organizace, profesní organizace a další. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice zajišťuje a vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a úřady práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR) zejména řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zajišťování státní politiky zaměstnanosti.

Působnost MPSV ČR v oblasti zaměstnanosti:³

- řídí úřady práce,
- vykonává kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti,
- spravuje prostředky na zajištění státní politiky zaměstnanosti a rozhoduje o jejich použití,
- sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce,
- podílí se na pracovních rekvalifikačních programech,
- spolupracuje s příslušnými ústředními orgány státní správy při rozvíjení mezinárodních vztahů.

Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřízeným orgánem je MPSV – Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV).

³ Upraveno z: [www.stanky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR](http://www.stanky.mpsv.cz)

Úřady práce mají tyto funkce:⁴

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky,
- informují občany o možnostech získání zaměstnání,
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání,
- vedou evidenci uchazečů, zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst,
- vedou evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti,
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizincům a osobám bez státní příslušnosti a vydávají povolení zaměstnavatelům získat na volná pracovní místa občany ze zahraničí,
kontrolují dodržování závazných právních předpisů, mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušování,
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.

Právo na zaměstnání, bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana, jež je uvedeno v Základní listině práv a svobod občana. Právo na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu a na zprostředkování zaměstnání. Fyzická osoba má právo si svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.

2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Hlavním úkolem pasivní politiky zaměstnanosti je kompenzovat nedostatečné příjmy nezaměstnaných a to formou státní sociální podpory v nezaměstnanosti a dále pomoc při zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci. Také poskytuje možnost dřívějšího odchodu do důchodu.

⁴ Upraveno z: [www.stanky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR](http://www.stanky.mpsvr.cz)

Pasivní formy politiky zaměstnanosti v ČR mají podobu:

- Systém pojištění v nezaměstnanosti, tzv. podpor v nezaměstnanosti, které mají přispívat k vytváření sociálně přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané.
- Systém státní pomoci v nezaměstnanosti, zahrnuté do systému dávek sociální pomoci.

Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je časově omezeno a výše je vázána na výši poslední vyplácené mzdy. Dávky sociální pomoci jsou vázány na tzv. sociální potřebnost, jejich výše nezávisí na dřívějším výdělku, ale garantuje určitou minimální úroveň příjmu, doba poskytování bývá rovněž omezená.

2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je základní nástroj pro boj s nezaměstnaností. Jejím prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce.

Do aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- rekvalifikace,
- individuální přístupy k nezaměstnaným,
- veřejně prospěšné práce,
- projekty určené nejhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů (rodiče po mateřské a rodičovské dovolené, lidé s nedokončeným vzděláním, lidé nad 50 let, zdravotně postižené osoby, příslušníci národnostních menšin apod.),
- prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti stát podporuje firmy, které zaměstnávají uchazeče z problematických skupin, absolventy anebo dále vytvářejí pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností.

Kromě sociálně-psychologických efektů má aktivní politika zaměstnanosti také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti snižují výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na výdaje aktivní politiky zaměstnanosti zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory výdajů státu na

zdravotní pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i koupěschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na ekonomiku státu.

2.3 Státní politika zaměstnanosti v České republice

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky vlády a má důležitou úlohu při souladu nabídky a poptávky na trhu práce.

Státní politika zaměstnanosti by měla zajišťovat nebo se podílet na:

- přípravě adaptabilní pracovní síly, schopné se přizpůsobit potřebám trhu práce,
- rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil,
- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se stali dočasně nezaměstnanými.

Cíle státní politiky zaměstnanosti jsou:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

V ČR neexistuje samostatná instituce pověřená financováním politiky zaměstnanosti. Je vybírán tzv. příspěvek do fondu zaměstnanosti. Tedy financování státní politiky zaměstnanosti v ČR plyne z příjmů z pojistného na sociální zabezpečení, které zahrnuje platby na:

- nemocenské pojištění,
- důchodové pojištění,
- a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Tyto platby jsou příjmem státního rozpočtu.

**Tabulka 2 :Příjmy a výdaje na státní politiku zaměstnanosti v České republice
v roce 2008 v tisících Kč**

| Příjmy | 2008 |
|--|-------------|
| Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvky na státní politiku zaměstnanosti | 375 521 000 |
| - z toho pojistné na důchodové pojištění | 311 796 051 |
| - z toho pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti | 63 724 949 |
| Výdaje | |
| Dávky důchodového pojištění | 297 885 268 |
| Dávky nemocenského pojištění | 28 853 000 |
| Podpory v nezaměstnanosti | 7 000 000 |

Upraveno ze zdroj: lit (15)

Povinnost platit mají zaměstnavatelé, zaměstnanci, kteří jsou účastni na nemocenském a důchodovém pojištění nebo pouze důchodovém pojištění, osoby samostatně výdělečně činné a lidé, kteří se dobrovolně důchodově pojistili.

Pojistné se vypočítá stanoveným procentem z vyměřovacího základu za rozhodné období. Tím je u zaměstnanců kalendářní měsíc, za který pojistné platí. U osob samostatně výdělečně činných se jedná o kalendářní rok a vyměřovacím základem pro pojistné je částka, kterou si určí, ne však méně než 50 % daňového základu.

Pro výpočet pojistného se nejprve stanoví vyměřovací základ všech zaměstnanců zaměstnavatele účastných nemocenského a důchodového pojištění. Pojistné se vypočte jako 6,5 % z vyměřovacího základu. Pak zaměstnavatel sečte tyto základy a vypočte pojistné ve výši 25 % popř. 21,5 % z úhrnu vyměřovacích základů. Nakonec sečte pojistné za sebe a za všechny zaměstnance a celkovou částku odvede na účet příslušné Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ).

Zaměstnavatelé od 1. ledna 2009 odečítají z částky pojistného za kalendářní měsíce polovinu částky, kterou v kalendářním měsíci, za který pojistné platí, zúčtovali zaměstnancům na náhradu mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti. Pojistné se platí v české měně

bezhotovostním převodem z účtu, v hotovosti prostřednictvím banky. Jde-li o částku do 5000 Kč, lze pojistné uhradit též v hotovosti v pokladně příslušné OSSZ.

Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období.

Sazby pojistného z vyměřovacího základu daně:

- u zaměstnavatelů 25 % z toho – 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění, 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti,
- u zaměstnanců 6,5 % na důchodové pojištění, zaměstnanec pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti neplatí,
- u osob samostatně výdělečně činných 29,2 % z toho – 28 % na důchodové pojištění, 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti,
- u osob samostatně výdělečně činných, které jsou dobrovolně účastny na nemocenském pojištění 1,4 % z vyměřovacího základu, který nemůže být nižší než dvojnásobek částky pro účast zaměstnanců, v roce 2009 tedy z částky minimálně 4000 Kč,
- u osob dobrovolně účastných důchodového pojištění 28 % na důchodové pojištění,
- u zahraničních zaměstnanců, kteří se dobrovolně přihlásí k účasti na nemocenské pojištění, 1,4 % pojistné na nemocenské pojištění.

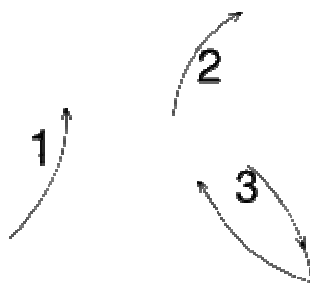
3. Migrace a migrační pohyby

Migrace znamená proces stěhování lidí za hranice svého trvalého bydliště (jak do zahraničí tak i v rámci své země). Za migraci se dále považuje i stěhování na přechodnou dobu s návratem. Osoba, která migruje, se označuje jako migrant. Pojem migrace je tedy chápán jako proces stěhování osob daného území do jiné vesnice, města, regionu, státu, kontinentu. Existují různé způsoby migrace, ale převažujícím typem migrace v současnosti, s výjimkou oblastí regionálních válečných konfliktů, je však pohyb pracovní síly. Migrace má značné ekonomické, kulturní a populační důsledky.

3.1 Typy migračních pohybů

Změny rozmístění obyvatelstva jsou vyvolány jednak reprodukcí obyvatelstva, jednak mechanickým pohybem osob.

Podle směru migrace se rozeznává imigrace (přistěhování obyvatelstva), emigrace (vystěhování obyvatelstva) a reemigrace (pohyb obyvatel, který zahrnuje emigraci a zpětnou imigraci, neboli označuje návrat emigranta do země, z níž odešel). Avšak každý individuální pohyb nabývá obou těchto forem. Pro oblast vystěhování je emigrací, pro oblast přistěhování je imigrací.



1. imigrace
2. emigrace
3. reemigrace

Obrázek 1: Migrační pohyby:⁵

⁵ www.wikipedia.cz, 1. 3. 2009

3.2 Přistěhovalectví

Přistěhovalectví neboli imigrace je proces, při němž se na území státu usazují obyvatelé přicházející ze zahraničí. Konají tak z ekonomických, politických či náboženských důvodů.

Ekonomické důvody: Mnoho obyvatel chudých zemí, které sousedí s těmi bohatými opouští svojí zemi s vidinou zbohatnutí a dosažení lepší životní úrovně či vzdělání. Přistěhovalců, kteří se stěhují do rozvinutých zemích právě kvůli tomuto důvodu je nejvíce, počítají se na miliony. Nejznámějším příkladem jsou Spojené státy americké, země, která vznikla právě díky přistěhovalcům v 19. a 20. století. V druhé polovině minulého století, vlivem velkého ekonomického rozvoje vyspělých zemí a úpadkem chudých zemí, přiměl některé obyvatele zemí, jako je např. Mexiko, Alžírsko, Turecko, Pákistán či Tunisko k tomu, aby se vydali za prací ke svým bohatším sousedům, např. Francie, Německo, Spojené státy americké, Spojené arabské emiráty. Tito přistěhovalci se snaží o integraci do majoritní společnosti, ale ta je přesto složitá. Neporozumění a rozdílnost mezi nimi tak vede k radikalizaci obou skupin a k násilí.

Politické důvody: V zemích, kde probíhají ozbrojené konflikty, se mnoho místních obyvatel rozhodne pro opuštění svých domovů, útočiště hledají v jiných zemích, do kterých tyto konflikty nezasahují. Počet těchto imigrantů neboli uprchlíků dosahuje také milionů, nepostihuje však rozvinuté země. Příkladem těchto zemí mohou být území palestinské autonomie, Pákistán, Bosna a Hercegovina, Súdán, a některé další země. Mírnější variantou výše zmíněného jsou imigranti pocházející ze zemí, kde jsou perzekvováni (pronásledováni), a to buď kvůli rase, původu či svému přesvědčení. Jako příklad lze uvést bývalý Sovětský svaz či socialistické Československo, odkud tisíce lidí dobrovolně nebo z donucení musely opustit zemi a odejít na Západ.

Problémy imigrace: Imigranti většinou pocházejí ze zemí s nízkou životní úrovní a z odlišného kulturního prostředí. Po jejich příchodu do cílové země tak ti, co nejsou schopni se přizpůsobit, vytvářejí svojí vlastní enklávu, neboli území uvnitř jiného území, s kulturním prostředím své staré země; vznikají tak ghetta. Přistěhovalci v nich se cítí odtržení od majoritní společnosti. Tento problém řeší celá západní Evropa, hlavně ale Francie a Německo. Samozřejmě že existují i ve východní Evropě. Jako únik ze své bezútěšné situace hledají radikální ideologii (náboženský fanatismus, anarchismus, extrémní levice).

3.3 Vystěhovalectví

Emigrace je opuštění země původu a přestěhování do jiné země. Podobným výrazem je imigrace, což je totéž, ale z pohledu cílové země. Pokud se více lidí přemísťuje v rámci jednoho státu, používá se termín migrace. Důvody emigrace mohou být ekonomické, politické či podnební.

V rámci imigrace a emigrace se mění struktura obyvatel, zejména její počet, k jejímu vypočtu se dá použít rovnice populačního růstu.

Rovnice populačního růstu užívaná v ekologii nebo v lidské demografii se vyjadřuje takto:

$$N_{t+1} = N_t + B - D + I - E$$

- kde N_{t+1} je množství jedinců v populaci v čase t+1
- N_t je množství jedinců v populaci v čase t
- B je porodnost (natalita)
- D je úmrtnost (mortalita)
- I je imigrace
- E je emigrace

Emigrace ve výše uvedené rovnici označuje počet jedinců (obyvatel), kteří opustí určité území za jednotku času, zpravidla jeden rok.

3.4 Migrační politika v České republice

Od vzniku samostatné České republiky prošla situace v oblasti migrace zásadním vývojem. Od počátku 90. let minulého století až po přelom 20. a 21. století se stala Česká republika zemí, která je často vyhledávána cizinci migrujícími za prací a obchodem pro dlouhodobé nebo trvalé účely. Při porovnání počátečního stavu v roce 1993, kdy na našem území pobývalo s různými formami pobytu necelých 80 000 cizinců, a údaje k 31. 12. 2008, kdy v České republice žije 438 301 cizinců s různými typy povolení k pobytu. Je patrné, že v posledních letech je mezinárodní migrace aktuálním tématem v oblasti mezinárodní ekonomiky a spolupráce.

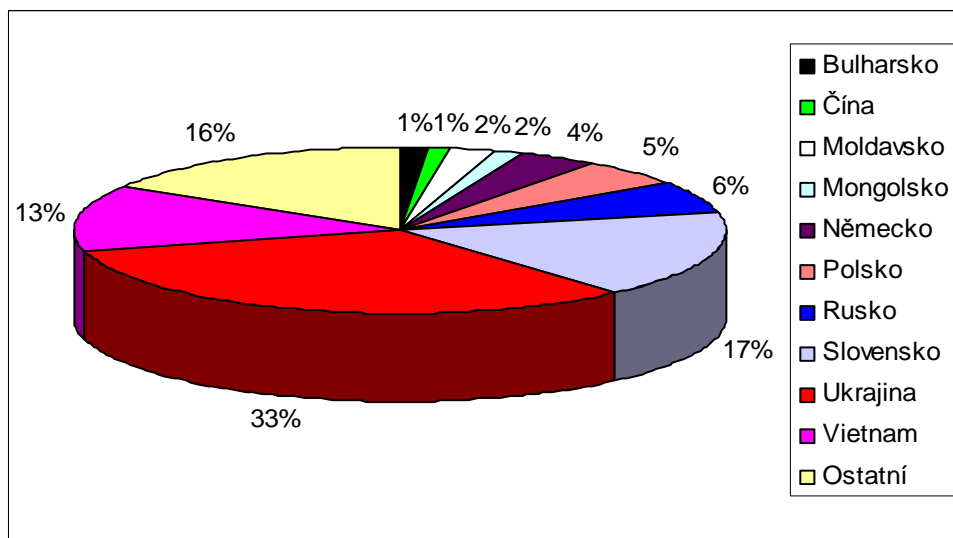
Tabulka 3: Cizinci celkem podle státního občanství bydlící v České republice
v letech 2001 - 2007

| Národnost | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Bulharsko | 4 101 | 4 183 | 4 030 | 4 447 | 4 551 | 4 635 | 5 021 |
| Čína | 3 359 | 3 197 | 3 036 | 3 426 | 3 580 | 4 323 | 4 987 |
| Moldavsko | 2 477 | 2 760 | 3 261 | 4 085 | 4 674 | 6 198 | 8 029 |
| Mongolsko | 1 153 | 1 472 | 1 542 | 2 052 | 2 435 | 3 280 | 6 026 |
| Německo | 4 937 | 5 183 | 5 188 | 5 772 | 7 187 | 10 109 | 15 700 |
| Polsko | 16 489 | 15 996 | 15 766 | 16 265 | 17 810 | 18 894 | 20 601 |
| Rusko | 12 424 | 12 814 | 12 605 | 14 747 | 16 273 | 18 564 | 23 278 |
| Slovensko | 53 294 | 61 102 | 64 879 | 47 354 | 49 446 | 58 384 | 67 889 |
| Ukrajina | 51 825 | 59 145 | 62 282 | 78 263 | 87 789 | 102 594 | 126 721 |
| Vietnam | 23 924 | 27 143 | 29 046 | 34 179 | 36 833 | 40 779 | 51 101 |
| Ostatní | 36 811 | 38 613 | 38 406 | 43 704 | 47 734 | 53 696 | 62 962 |
| Celkem | 210 794 | 231 608 | 240 041 | 254 294 | 278 312 | 321 456 | 392 315 |

Upraveno ze zdroj: lit. (12)

Podle tabulky je patrné, že se každý rok počty cizinců v České republice navyšují. S největším počtem v posledních letech jsou občané Ukrajiny, dále Slovenska a v posledních letech občané vietnamské národnosti. Toto také zobrazuje a dokazuje níže položený kruhový diagram.

Graf 1: Podíl cizinců v České republice podle státního občanství v roce 2007



Upraveno ze zdroj: lit (13)

Již v roce 2003 přijala vláda základní koncepční materiál v oblasti migrace: Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců. Tento dokument v šesti základních bodech vymezuje směr migrační politiky České republiky. Jsou předznamenáním začlenění České republiky do Evropské unie a výrazem ochoty vlády podílet se na harmonizaci migračních politik jednotlivých států v rámci Evropské unie. Znění jednotlivých zásad vyjadřuje vůli České republiky aktivně zodpovídat za závazky plynoucí z mezinárodních smluv, úmluv a doporučení. Prioritou v oblasti migrace je formulace účinných opatření, která budou podporovat legální migraci a zároveň minimalizovat nelegální migraci.

Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců:⁶

- Zásada 1 – Česká republika s ohledem na mezinárodní závazky, které pro ni vyplnou z členství v Evropské unii, důsledně prosazuje řídicí roli státu v oblasti migrace.
- Zásada 2 – Migrační politika státu je založena na koordinovaném postupu všech státních orgánů, orgánů územní a zájmové samosprávy a na podpoře ze strany dalších subjektů zabývajících se migrací.
- Zásada 3 – Migrační politika státu je zaměřena na odstraňování všech forem nelegální migrace a jiných nelegálních aktiv a to jak opatřeními na poli mezinárodní spolupráce, tak i národními opatřeními.

⁶ www.mvcr.cz 20. 8. 2009

- Zásada 4 – Migrační politika státu neklade překážky legální migraci, a podporuje migraci, která je pro stát a společnost v dlouhodobé perspektivě přínosná.
- Zásada 5 – Realizace migrační politiky státu předpokládá široké zapojení nevládních a dalších organizací občanské společnosti.
- Zásada 6 – Česká republika se spolupodílí na úsilí světového a evropského společenství na řešení migračních důsledků humanitárních krizí a na odstraňování příčin těchto jevů.

Mezi aktivity v oblasti legální migrace je např. projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, tento projekt byl spuštěn v červenci 2003. Cílem projektu je přivést do České republiky kvalifikované zahraniční pracovníky, jež mají přispívat k rozvoji národní ekonomiky a společně se svými rodinami se natrvalo integrovat do české společnosti. Nejnovějším projektem je projekt Zelených karet, který byl zahájen v lednu 2009. Tento model má umožnit zaměstnavatelům získat rychleji pracovní sílu z tzv. třetích zemí.

V oblasti nelegální migrace je realizována řada menších projektů. Na prevenci nelegální migrace je zaměřen projekt Zahraniční rozvojové spolupráce, „Asistenční systém zaměstnávání občanů Ukrajiny v ČR realizovaný za podpory MPSV ČR a MV ČR“ a další.

3.5 Migrační politika Evropské unie

V členských státech Evropské unie žilo v roce 2004 kolem 25 milionů cizinců a 500 milionů obyvatel. Jsou to většinou příslušníci z třetích zemí, zemí které nejsou členy Evropské unie.

Imigrace se postupně stává součástí evropské politiky od 80. let 20. století. Mezi první kroky patří podepsání Schengenské dohody (1985 a 1990), která odstraňuje policejní kontroly na vnitřních hranicích a volný přeshraniční pohyb. Dále například Maastrichtská dohoda z roku 1992, jako základ pro koordinaci azylových politik. Důležitá je také Dublinská úmluva, na jejím základě posuzuje jednotlivé žádosti o azyl ten stát EU, který je odpovědný za kontrolu vstupu určitého cizince na území Evropské unie. Také zakazuje podávání žádosti o azyl ve více zemích Evropské unie současně.

Pro realizaci společné migrační a azylové politiky Evropská unie disponuje několika nástroji a institucemi. Jedním z nástrojů je seznam zemí, v kterých musí mít občan-cizinec vstupní víza a země v kterých jsou občané od této povinnosti osvobozeni. Dále je to například Schengen Information System (SIS). SIS je databáze o cizincích a žadatelích o azyl, jejímž cílem je

sdělování informací o podezřelých osobách a ztracených nebo odcizených věcech. CIREFI je středisko pro informace, diskusi a výměnu údajů o překračování hranic a přistěhovalectví. Zabývá se otázkami legálních a nelegálních přistěhovalců, odhalováním padělaných dokladů a zdokonalováním praxe vyhoštění.

4. Právní úpravy zaměstnávání cizinců v České republice

Podmínky zaměstnávání cizinců v České republice jsou stanoveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Právní předpisy vztahující se k zaměstnávání cizinců:

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů a novel,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním,
- zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích,
- zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

4.1 Zaměstnávání cizinců

V souvislosti s ubývajícím počtem obyvatel v produktivním věku začala být v České republice aktuální otázka zaměstnávání cizinců.

Podmínky zaměstnávání cizinců v České republice jsou stanoveny zákonem o zaměstnanosti, podle kterého cizinci nebo osoby bez státní příslušnosti mohou být zaměstnáni za předpokladu, že jim bylo uděleno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu.

Stejně jako k přijetí do zaměstnání se povolení k zaměstnání vyžaduje i tehdy, když cizinec nebo osoba bez státní příslušnosti vykonává práci na území ČR v pracovním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, který ho k výkonu této práce vyslal na základě obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. O povolení získávat zaměstnance ze zahraničí a o povolení k zaměstnání cizince rozhoduje vždy úřad práce, v jehož územní působnosti bude zaměstnávání vykonáváno.

Vydání povolení zaměstnavateli k získávání zaměstnanců ze zahraničí podléhá správnímu poplatku, stejně tak i udělení povolení k zaměstnávání cizinci. Výjimku mají pouze občané Slovenské republiky, kteří jsou zaměstnáni na území ČR na základě Smlouvy mezi ČR a SR o vzájemném zaměstnávání občanů podle zákona č. 227/1993 Sb. a Správního ujednání mezi MPSV ČR a MPSVR SR ke Smlouvě mezi ČR a SR o vzájemném zaměstnávání občanů.

4.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel v těchto vztazích vystupuje svým jménem a odpovídá za věci vyplývající z těchto vztahů.

Tuzemským zaměstnavatelem může být česká firma, česká firma se zahraniční majetkovou účastí nebo organizační složka zahraničního zaměstnavatele. Podmínkou tuzemského zaměstnavatele je, že musí být zapsán v obchodním rejstříku nebo v jiném zákonem určeném rejstříku, příslušném seznamu a ve stanovené evidenci u příslušného orgánu ČR. Jde-li o právnickou nebo fyzickou osobu zahraniční, která v ČR podniká, je zápis této osoby do obchodního rejstříku povinný.

Povinnosti zápisu do obchodního rejstříku se netýkají fyzických osob, které jsou státními příslušníky členských států Evropské unie nebo jiného státu tvořícího Evropský hospodářský prostor nebo Švýcarské konfederace, a jejich rodinných příslušníků, kteří mají v České republice právo k pobytu.

Zahraničním zaměstnavatelem se v souladu s předpisy o zaměstnanosti rozumí právnická nebo fyzická osoba se sídlem mimo území ČR, která v ČR trvale nepodniká. Svě zaměstnance pošle do ČR za účelem realizace obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. Tyto zaměstnanci jsou v pracovněprávním vztahu se zahraničním zaměstnavatelem a po provedení práce, na kterou byli vysláni do ČR, se vrací zpět do sídla zaměstnavatele.

4.3 Cizinec

Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti.

Cizinci, kteří mají v České republice trvalý pobyt, mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané České republiky. Tedy při výběru zaměstnání nejsou omezeni s výjimkou některých povolání, kde podle právních předpisů platných na území ČR se vyžaduje státní občanství.

Cizinec může na území ČR vykonávat práce za předpokladu, že má platné povolení k zaměstnání a platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání.

4.4 Druhy pobytů

Podmínky pobytů cizinců na území ČR upravuje zákon č. 325/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění zákona č. 165/2006 Sb., účinném od 1. září 2006. Tento zákon dělí cizince na dvě skupiny:

- občany Evropské unie a jejich rodinné příslušníky,
- cizince ze zemí mimo EU, cizince z tzv. třetích zemí.

Přechodný pobyt cizinců

Na základě zákona č. 165/2006 Sb. hovoříme o přechodném pobytu cizinců, tehdy když je cizinci uděleno povolení k přechodnému pobytu. Cizinec může na území ČR pobývat přechodně:

- bez víza ve zvláštních případech,
- na základě udělení krátkodobého víza, dlouhodobého víza (nad 90 dnů), diplomatického víza nebo zvláštního víza,
- na základě povolení k přechodnému pobytu,
- na základě výjezdního příkazu.

Cizinec může na území ČR pobývat přechodně bez víza pouze, umožňuje-li to mezinárodní smlouva, umožňuje-li to nařízení vlády, je občanem Evropské unie. Dále i ve zvláštních případech například vazba, výkon trestu odnětí svobody a další.

Mezi krátkodobá víza patří například letištní vízum, průjezdní vízum, vízum k pobytu do 90 dnů. Průjezdní vízum uděluje zastupitelský úřad na základě žádosti cizince, který bude projíždět územím. Průjezdní vízum umožňuje cizinci průjezd územím z jednoho státu na území jiného státu. Doba platnosti je nejdéle 6 měsíců.

Letištní vízum uděluje zastupitelský úřad na žádost cizince, který z důvodů čekání na letecký spoj je nucen pobývat v tranzitním prostoru mezinárodního letiště. Doba platnosti je nejdéle 3 měsíce. Cizinci z těchto států: Bangladéše, Etiopie, Ghany, Indie, Iráku, Afghánistánu, Konga, Libanonu, Nigerie, Pákistánu, Somálska, Srí Lanky, Eritrey a Sýrie mohou v tranzitním prostoru pobývat pouze na základě udělení letištního víza.

Vízum k pobytu nad 90 dnů uděluje policie na žádost cizince pro pobyt za účelem, který vyžaduje přítomnost cizince na našem území delší než 3 měsíce, dále také cizinec, který v době pobytu požádal o povolení k trvalému pobytu, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny. Doba platnosti tohoto víza je však maximálně 1 rok.

Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu podá cizinec tehdy, když na území ČR pobývá na základě víza nad 90 dnů a hodlá na území přechodně pobývat déle než 1 rok a je-li stejný účel pobytu. Žádost se podává na policii na úředním tiskopise.

Jednotné schengenské vízum

Česká republika může udělit jednotné schengenské vízum jako letištní vízum, průjezdní vízum a vízum k pobytu do 90 dnů. Může ho vydat v těchto případech: pokud cizinec není zařazen do informačního systému smluvních států, dále že neexistuje nebezpečí, že by cizinec mohl tento stát ohrozit nebo v něm narušit veřejný pořádek, ČR je cílem jeho cesty a další. Celková doba pobytu cizince na území smluvních států nesmí překročit 3 měsíce v průběhu 6 měsíců od prvního dne vstupu na území těchto států.

Vízum k pobytu nad 90 dnů uděluje cizinci na jeho žádost policie. Cizinec hodlá pobývat na území České republiky po dobu delší než 3 měsíce, ale nesmí přesáhnout 1 rok. Toto vízum se mu také uděluje za účelem převzetí povolení k trvalému pobytu. K žádosti o udělení víza za

účelem získání zaměstnání je cizinec povinen předložit náležitosti týkající se povolení k zaměstnání nebo v žádosti uvést číslo jednacích žádostí o vydání povolení k zaměstnání.

Trvalý pobyt cizinců

Cizinec je oprávněn pobývat na území ČR v rámci trvalého pobytu na základě povolení k trvalému pobytu, nebo na základě rozhodnutí příslušného orgánu svěřením cizince do náhradní výchovy.

Povolení k trvalému pobytu je uděleno cizinci za předpokladu 5-ti let předchozího pobytu v ČR a přiznání právního postavení dlouhodobě pobývajících v Evropském společenství na území ČR.

Tabulka 4: Celkový počet cizinců v České republice podle typu pobytu v letech 1999 – 2007

| Typ pobytu | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Trvalé pobyty | 66 754 | 66 891 | 69 816 | 75 249 | 80 844 | 99 467 | 110 598 | 139 185 | 157 512 |
| Azyly | 1 269 | 1 250 | 1 275 | 1 334 | 1 513 | 1 623 | 1 799 | 1 887 | 2 030 |
| Povolení k pobytu (kromě trvalého) | 162 108 | 0 | 0 | 0 | 0 | 92 390 | 145 963 | 155 164 | 188 107 |
| Víza nad 90 dní | 0 | 134 060 | 140 978 | 156 359 | 159 577 | 62 437 | 21 751 | 27 107 | 46 696 |
| Celkem | 230 131 | 202 201 | 212 069 | 232 942 | 241 934 | 255 917 | 280 111 | 323 343 | 394 345 |

Upraveno ze zdroj.: lit. (13)

Mezi lety 1996 a 2008 docházelo k postupnému nárůstu počtu cizinců v ČR. Výjimku tvoří rok 2000, kdy se oproti roku předchozímu počet cizinců výrazně snížil, a to přibližně o 30 tisíc osob. Úbytek cizinců v roce 2000 zapříčinil zákon č. 325/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR, který vešel v platnost 1. ledna 2000. Tento zákon zpřísnil získání pobytových víz a pracovních povolení, zamezil prodlužování platnosti víz získaných v době platnosti předchozího zákona. Dalším důvodem snížení počtu cizinců bylo, že osobám, kterým v této době končilo povolení k pobytu musely vycestovat zpět do země, ze které do ČR přišly a zažádat o povolení k pobytu podle nového zákona. V roce 2001 byly však tyto podmínky a požadavky k udělení pobytových povolení zmírněny novelou zákona.

4.5 Povolení zaměstnavatele k získávání zaměstnanců ze zahraničí

Zaměstnavatel má podle zákona o zaměstnanosti právo získávat zaměstnance v potřebném počtu a struktuře na celém území České republiky. Pokud však nelze na volné pracovní místo přijmout občana ČR, může zaměstnavatel na toto pracovní místo získávat zaměstnance ze zahraničí. Takto může získávat zaměstnance ze zahraničí na základě povolení příslušného úřadu práce. Toto povolení je zaměstnavateli udělováno vždy na dobu určitou a to tak, aby se situace na trhu práce během získávání a zaměstnávání cizinců podstatně nezměnila.

Oprávněnost zaměstnavatele zaměstnávat cizince pouze tehdy, pokud tento cizinec má:

- platné povolení k zaměstnání od úřadu práce podle místa výkonu práce,
- platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání, případně povolení ke krátkodobému nebo dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání,
- písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu určitou, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce, a za předpokladu, že zaměstnavatel přihlásil cizince k platbě dávek sociálního a důchodového pojištění.

Zaměstnavatel je povinen tomuto cizinci nabídnout pracovní a mzdové podmínky obvyklé u občana ČR ve stejném pracovním zařazení.

Povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí se nevyžaduje tehdy, když se jedná o místa obsazovaná volbou nebo jmenováním nebo o místa, která jsou obsazována cizinci, u nichž se povolení k zaměstnání nevyžaduje.

Povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí se vydává ve správní řízení. Vydané povolení je zpoplatněno částkou 2000 Kč.

4.6 Povolení cizince k výkonu práce v ČR

Cizinec žádá o povolení k zaměstnání na území ČR písemně příslušný úřad práce zpravidla před svým příchodem na naše území.

Žádost o povolení k zaměstnání obsahuje:

- identifikační údaje cizince – jméno, příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, bydliště,
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který cestovní doklad vydal,
- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele – název, sídlo, identifikační číslo,
- druh práce,
- místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- případně další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

Povolení k zaměstnání cizinec získá pouze na základě situace na trhu práce v ČR a toho, že se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak. Toto povolení vydá vždy příslušný úřad práce, v jehož obvodu bude cizinec zaměstnání vykonávat.

Povolení k zaměstnání obsahuje:

- identifikační údaje cizince,
- místo výkonu práce, druh práce,
- identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání,
- dobu, na kterou se vydává (maximálně však na dobu dvou let, cizinec může žádat o vydání povolení k zaměstnání opakovaně).

Povolení k zaměstnání je nepřenositelné a vydává se na dobu určitou. Je platné pouze pro zaměstnání u zaměstnavatele, který je zde uveden. Toto se týká i místa výkonu práce a druhu

práce. Pokud dojde k nějaké změně před ukončením platnosti povolení, cizinec musí zažádat místně příslušný úřad práce o vydání nového povolení k zaměstnání. Vyžaduje se pro všechny pracovněprávní vztahy, tj. pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

Existují i výjimky, které získají povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce. Mezi ně například patří cizinec:

- který bude zaměstnán na časově omezenou dobu za účelem zvýšení svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání,
- do 26ti let věku zaměstnaného příležitostními pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, kterých se Česká republika účastní,
- který je duchovním církve nebo náboženské společnosti registrované v ČR,
- který bude vykonávat práci na území ČR na základě svého zvolení nebo jmenování.

Povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci, který v České republice požádat o udělení mezinárodní ochrany nebo kterému bylo uděleno vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu podle zákona o azylu. Dále pokud nesplňuje nějakou z podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro vydání povolení k zaměstnání.

Povolení k zaměstnání se nevyžaduje u cizince v těchto případech:

- když má povolený trvalý pobyt na území ČR,
- cizinec, který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise,
- kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,
- který je: výkonným umělcem, pedagogickým pracovníkem, akademickým pracovníkem vysoké školy, žákem nebo studentem do 26-ti let věku,
- který je zaměstnán na území ČR podle mezinárodní smlouvy,
- který je zaměstnán v mezinárodní dopravě,
- a další.

Platnost povolení k zaměstnání zaniká v těchto případech:

- uplyne doba, na kterou bylo povolení vydáno,

- cizinec skončí v zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno,
- uplyne doba, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu,
- oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání nebude vydáno nebo uděleno, anebo bude zrušeno.

Povolení k zaměstnání může být však cizinci úřadem práce odejmuto, a to z důvodů, jestliže je zaměstnání vykonáváno v rozporu se zákonem nebo s vydaným povolením k zaměstnání nebo pokud bylo povolení vydáno na základě nepravdivých nebo lživých údajů.

5. Analýza ekonomických aktivit cizinců na trhu práce v České republice

5.1 Cizinec s živnostenským oprávněním

Podle zákona č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání mohou na území ČR podnikat i cizinci se stejnými právy jako občané ČR. Cizinci mohou podnikat v rámci živnostenského zákona jako zahraniční fyzické osoby, ale i jako právnické osoby nebo mohou na území ČR zřizovat organizační složky svého podnikání v zahraničí. Zahraniční fyzickou osobou se rozumí fyzická osoba, která nemá na území ČR trvalý pobyt, ale musí mít povolen pobyt za účelem podnikání podle zákona č. 326/1999 Sb., nejedná-li se o občana členského státu Evropské unie.

Zahraničním fyzickým osobám, podnikatelům s pobytem nad 90 dnů za účelem podnikání, vzniká živnostenské oprávnění dnem zápisu do obchodního rejstříku. Ostatním zahraničním podnikatelům (občané EU, občané EHS, cizinci s trvalým pobytem a azylanti) vzniká živnostenské oprávnění dnem ohlášení.

Počet cizinců s živnostenským oprávněním v ČR se od roku 1993 zvyšoval, k poklesu došlo pouze v roce 1998 a to pouze z důvodů novelizace živnostenského zákona, který zpřísnil povinnosti podnikatelů a k dalšímu poklesu došlo v roce 2002 opět na základě novelizace zákona (zákon č. 356/1999 Sb.). Od roku 2003 je opět nárůst těchto podnikatelů. Například v letech 2004 a 2005 bylo u nás více než 13 000 cizinců z členských zemí EU s platným živnostenským oprávněním. V roce 2007 bylo 8 684 živnostníků Slovenské národnosti, což činilo 12,6% cizinců z celkového počtu vlastníků živnostenské oprávnění, dále s podílem 24 437, což je 35,5% z celkového počtu, Vietnamské národnosti a 21 927 Ukrajinské, s nižším podílem 31,8%.

Tabulka 5: Cizinci celkem s platným živnostenským oprávněním podle státního občanství v České republice v letech 2001 - 2007

| Národnost | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Bulharsko | 1 123 | 1 004 | 1 092 | 1 113 | 1 091 | 906 | 926 |
| Moldavsko | 416 | 382 | 399 | 450 | 604 | 724 | 930 |
| Německo | 940 | 949 | 1 005 | 1 103 | 1 164 | 1 200 | 1 261 |
| Polsko | 1 051 | 1 081 | 1 126 | 1 251 | 1 294 | 1 238 | 1 289 |
| Rusko | 1 890 | 1 667 | 1 622 | 1 611 | 1 482 | 1 279 | 1 228 |
| Slovensko | 7 051 | 7 175 | 8 123 | 8 757 | 8 719 | 8 282 | 8 684 |
| Spojené království | 364 | 406 | 448 | 537 | 592 | 589 | 653 |
| Spojené státy | 589 | 589 | 621 | 646 | 629 | 474 | 503 |
| Srbsko a Černá Hora | 1 500 | 1 400 | 1 349 | 1 287 | 1 124 | 863 | 784 |
| Ukrajina | 21 590 | 19 047 | 18 752 | 19 486 | 21 135 | 21 325 | 21 927 |
| Vietnam | 20 403 | 20 081 | 20 964 | 22 046 | 22 620 | 22 910 | 24 437 |
| Ostatní | 7 083 | 6 751 | 6 792 | 6 932 | 6 792 | 5 932 | 6 163 |
| Celkem | 64 000 | 60 532 | 62 293 | 65 219 | 67 246 | 65 722 | 68 785 |

Upraveno ze zdroj: lit. (13)

5.2 Cizinci evidovaní na úřadech práce

Cizí státní příslušníci, s výjimkou občanů Slovenska, mohli do 30. dubna 2004 vykonávat práci na území České republiky pouze na základě povolení k pobytu a povolení k zaměstnání. Se vstupem České republiky do Evropské unie 1. května 2004 se podmínky zaměstnávání zahraničních občanů výrazně změnilo. Od tohoto dne občané Evropské unie, Evropského hospodářského společenství a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky. Tedy mají v ČR volný přístup na trh práce. Dále také podle nařízení rady EHS 1612/68 nesmí být s pracovníkem, který je státním příslušníkem členského státu, na našem území zacházeno jinak, než s tuzemskými pracovníky a takovému pracovníkovi jsou kromě jiného přiznány stejné sociální a daňové výhody jako tuzemským pracovníkům. Ostatní cizinci mohou vykonávat práci na našem

území pouze s povolením k pobytu a povolením k zaměstnání, pokud zákon o zaměstnanosti nestanovuje jinak.

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie se u občanů Evropské unie, Evropského hospodářského společenství a Švýcarska a těch cizinců, kteří nepotřebují v souladu s § 87 zákona o zaměstnanosti povolení k zaměstnání, vede pouze evidenci zaměstnání na základě informací zaměstnavatelů o nástupu do zaměstnání, popřípadě o vyslání k výkonu práce, u občanů z jiných zemích se nadále jedná o povolení k zaměstnání.

Tabulka 6: Cizinci celkem evidovaní na úřadech práce v České republice podle státního občanství v letech 2001 - 2007

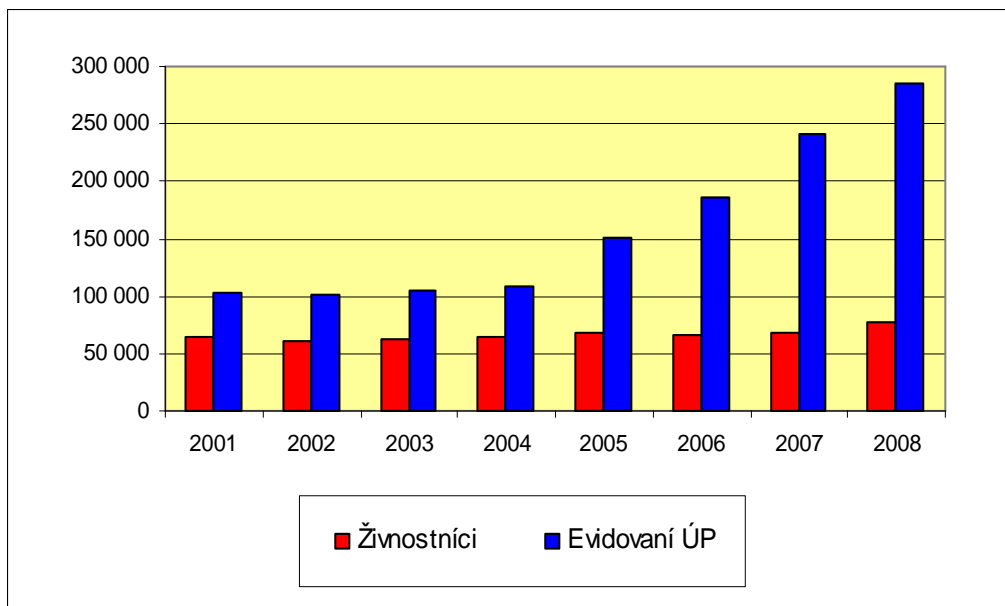
| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Bulharsko | 1 863 | 1 985 | 1 792 | 1 651 | 1 732 | 1 953 | 5 393 |
| Mongolsko | 976 | 1 185 | 1 388 | 1 585 | 1 800 | 2 814 | 6 897 |
| Moldavsko | 1 377 | 1 412 | 1 509 | 1 483 | 2 710 | 3 369 | 5 503 |
| Německo | 1 218 | 1 306 | 1 412 | 1 303 | 1 743 | 2 383 | 2 847 |
| Polsko | 6 661 | 7 338 | 7 403 | 8 882 | 12 635 | 17 149 | 23 642 |
| Rumunsko | 764 | 724 | 689 | 590 | 929 | 1 240 | 4 313 |
| Rusko | 887 | 930 | 867 | 1 078 | 2 447 | 2 380 | 2 488 |
| Slovensko | 63 555 | 56 558 | 58 053 | 59 819 | 75 297 | 91 355 | 101 233 |
| Spojené království | 989 | 1 005 | 1 018 | 741 | 1 119 | 1 584 | 1 804 |
| Spojené státy | 1 279 | 1 435 | 1 408 | 1 160 | 1 195 | 1 224 | 1 316 |
| Ukrajina | 17 473 | 19 958 | 22 489 | 22 399 | 40 060 | 46 155 | 61 592 |
| Vietnam | 63 | 150 | 237 | 183 | 256 | 692 | 5 425 |
| Ostatní | 6 547 | 7 193 | 7 473 | 7 110 | 9 813 | 12 777 | 17 789 |
| Celkem | 103 652 | 101 179 | 105 738 | 107 984 | 151 736 | 185 075 | 240 242 |

Upraveno ze zdroj: lit. (13)

Z tabulky je patrné, že počty evidovaných zahraničních pracovníků na úřadech práce v České republice se rok od roku zvyšuje. Pouze v roce 2002 došlo k malému poklesu, který činil přes 2 000 zahraničních zaměstnanců oproti roku předchozímu. Převážně se jednalo o pokles

občanů slovenské národnosti. Avšak v celkové výši evidovaných na úřadech práce převažují oproti ostatním národnostem občané ze Slovenska, dále z Ukrajiny a Polska.

Graf 2: Ekonomicky aktivní cizinci v České republice v letech 2001 - 2008



Upraveno ze zdroj: lit. (13)

Graf nám porovnává vývoj ekonomicky aktivních cizinců na našem území. Je patrné, že počty cizinců evidovaných na úřadech práce se neustále zvyšují oproti cizincům s platným živnostenským oprávněním. Od roku 2001 se počet zahraničních zaměstnanců evidovaných na úřadech práce více jak zdvojnásobil, oproti tomu počet cizinců s platným živnostenským oprávněním v těchto letech stagnuje.

Tabulka 7: Počet evidovaných cizinců na úřadech práce a vlastníci živnostenská oprávnění vydaných živnostenskými úřady podle odvětvové klasifikace ekonomických činností v České republice v roce 2007

| | Evidence na úřadech práce | | Živnostenská oprávnění | | Celkem |
|--|---------------------------|---------------|------------------------|---------------|----------------|
| | EU | Ostatní | EU | Ostatní | |
| Zemědělství, myslivost, lesnictví | 2 020 | 2 847 | 411 | 809 | 6 087 |
| Rybolov, chov ryb | 10 | 10 | 1 | 0 | 21 |
| Těžba nerostných surovin | 3 709 | 184 | 1 | 6 | 3900 |
| Zpracovatelský průmysl | 64 245 | 29 913 | 3 030 | 3 792 | 100 980 |
| Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody | 252 | 58 | 0 | 2 | 312 |
| Stavebnictví | 15 900 | 36 758 | 4 948 | 12 498 | 70 104 |
| Obchod, opravy motorových vozidel a výrobků | 13 433 | 5 944 | 5 721 | 32 525 | 57 623 |
| Ubytování a stravování | 2 709 | 2 047 | 758 | 2 606 | 8 120 |
| Doprava, skladování a spoje | 5 267 | 1 354 | 335 | 429 | 7 385 |
| Finanční zprostředkování | 1 633 | 277 | 26 | 105 | 2 041 |
| Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnik. činnosti | 23 952 | 11 758 | 3 472 | 9 019 | 48 201 |
| Veřejná správa a obrana | 260 | 40 | 4 | 6 | 310 |
| Vzdělávání | 2 483 | 1 103 | 1 017 | 711 | 5 314 |
| Zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti | 4 495 | 528 | 44 | 72 | 5 139 |
| Ostatní veřejné, sociální a osobní služby | 4 123 | 2 691 | 884 | 1 932 | 9 630 |
| Činnosti domácností | 3 | 22 | 1 | 8 | 34 |
| Exteritoriál. organizace a instituce | 100 | 114 | 0 | 0 | 214 |
| Nezjištěno | 0 | 0 | 39 | 197 | 236 |
| Celkem | 144 594 | 95 648 | 20 692 | 64 717 | 325 651 |

Upraveno ze zdroj: lit. (13)

Tabulka nám znázorňuje počet evidovaných cizinců na úřadech práce a živnostenských oprávnění vydaných živnostenskými úřady podle odvětvové klasifikace ekonomických činností. Je zde patrné, že nejvíce osob se vyskytuje ve zpracovatelské průmyslu, ale pouze v oblasti evidence na úřadech práce s počtem 94 158 osob, živnostenské oprávnění v tomto průmyslu vlastní pouze 6 822 osob. Dalším odvětvím, ve kterém se vyskytuje nejvíce zahraničních pracovníků, je stavebnictví. Zde je celkový počet evidovaných na úřadech práce 52 658 osob a s živnostenským oprávněním je 17 446. Oproti stavebnictví a zpracovatelskému průmyslu je ale v oblasti obchodu a oprav motorových vozidel a výrobků největší počet cizinců vlastníci živnostenské oprávnění s počtem 38 246 osob.

5.3 Regionální analýza zahraniční zaměstnanosti a její dopady na růst zaměstnanosti a mezd v České republice

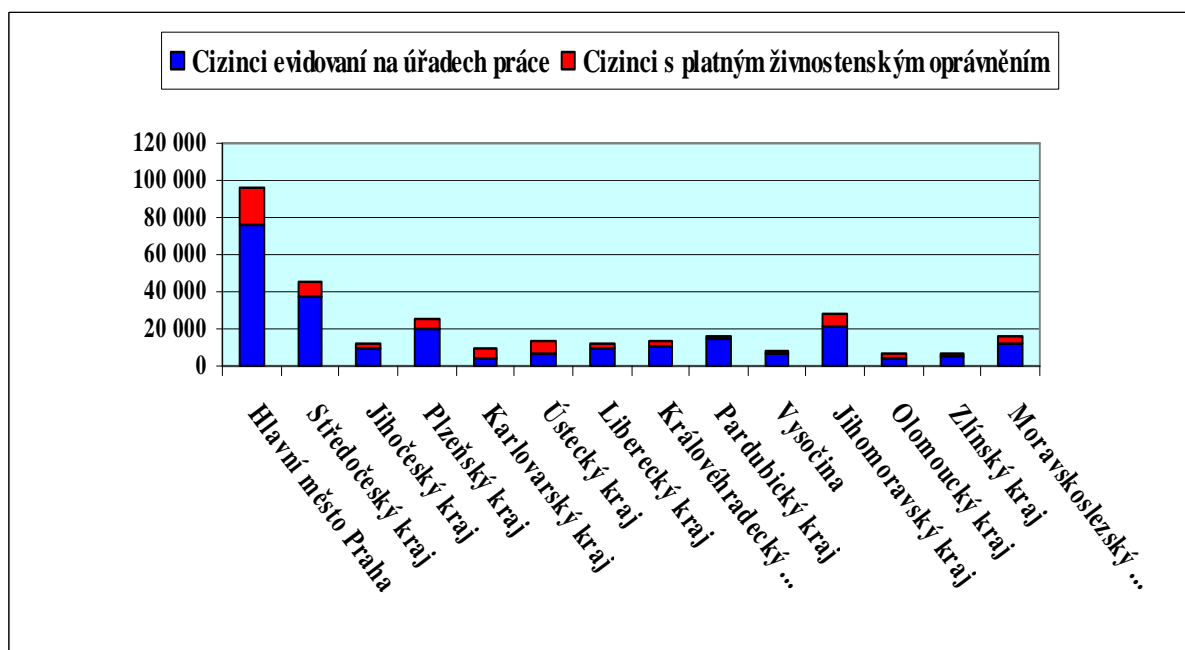
Problém zahraniční zaměstnanosti je také možno analyzovat z hlediska regionálního. Pracující cizinci nejsou v České republice rozmístěni rovnoměrně, ale koncentrují se v některých regionech. Následující tabulka a graf udávají základní charakteristiky zaměstnanosti cizinců v jednotlivých regionech.

Tabulka 8: Regionální struktura zahraniční zaměstnanosti v České republice v roce 2007

| Kraj | 2007 | |
|----------------------|------------------------------------|--|
| | Cizinci evidovaní na úřadech práce | Cizinci s platným živnostenským oprávněním |
| Hlavní město Praha | 76 524 | 18 919 |
| Středočeský kraj | 37 340 | 7 553 |
| Jihočeský kraj | 9 393 | 2 988 |
| Plzeňský kraj | 20 103 | 5 411 |
| Karlovarský kraj | 4 052 | 5 702 |
| Ústecký kraj | 6 581 | 6 702 |
| Liberecký kraj | 9 294 | 2 755 |
| Královéhradecký kraj | 10 831 | 2 474 |
| Pardubický kraj | 14 876 | 1 721 |
| Vysočina | 7 014 | 1 468 |
| Jihomoravský kraj | 21 938 | 5 901 |
| Olomoucký kraj | 4 426 | 1 740 |
| Zlínský kraj | 5 419 | 1 559 |
| Moravskoslezský kraj | 12 451 | 3 892 |
| Celkem | 240 242 | 68 785 |

Upraveno ze zdroj: lit. (13)

Graf 3: Regionální struktura zahraniční zaměstnanosti v České republice v roce 2007



Upraveno ze zdroj: lit. (13)

Podle tabulky a grafu je patrné, že většina cizinců se koncentruje v hlavním městě a ve Středočeském kraji, tedy z hlediska HDP na obyvatele v bohatších regionech. Dalšími významnými příjemci zahraničních pracovníků je Plzeňský a Jihomoravský kraj. Naopak malý význam cizinců lze najít v kraji Olomouckém a Zlínském.

Ve většině krajů převládá počet zaměstnanců nad osobami samostatně výdělečně činnými. Výjimku tvoří Ústecký a Karlovarský kraj, kde počet zahraniční OSVČ tvoří více jak 50 % zahraniční zaměstnanosti.

Složení zahraniční zaměstnanosti se v jednotlivých regionech značně liší. Každý z nich se odlišuje podmínkami na trhu práce. V hlavním městě Praha je trh práce charakterizován vysokou flexibilitou nabídkové strany a vysokou poptávkou. Důsledkem toho je nízká míra nezaměstnanosti tak i výše mezd přesahující republikový průměr. Toto také potvrzuje situace na pražském trhu práce, kde je značný počet a vysoký růst zahraničních zaměstnanců v letech 2001 a 2006. Je zajímavé, že s růstem počtu zahraničních zaměstnanců nedocházelo k růstu celkové zaměstnanosti v regionech. Z toho tedy vyplývá, že zahraniční pracovníci vytlačují domácí pracovníky z trhu práce. Z hlediska odvětví jsou zahraniční pracovníci zaměstnání ve stavebnictví, v činnostech v oblasti nemovitostí, v oblasti opravy a údržba automobilů a ve

zpracovatelském průmyslu, proto můžeme říct, že se tito zaměstnanci koncentrují spíše v odvětvích s nižšími mzdami.

Ve Středočeském kraji je dominantou zaměstnávání cizinců ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví, kde je zaměstnáno více jak 50 % zahraničních pracovníků. Zpracovatelský průmysl má tendenci růst, důvodem je mimo jiné zahraniční zaměstnanost v automobilkách TPCA Kolín a Škoda Auto Mladá Boleslav. Proto se ve Středočeském kraji počet zahraničních pracovníků od roku 2001 až zdvojnásobil.

Rostoucí zahraniční zaměstnanost zřejmě ani nijak výrazně neovlivňuje růst mezd. Zatímco v letech 2001 až 2003, kdy zahraniční zaměstnanost stagnovala, se průměrný růst mezd ve Středočeském kraji pohyboval pod republikovým průměrem. V letech 2004 a 2005 vedle růstu zahraničních zaměstnanců roste i průměrný výdělek.

Hypotézy o tom, že zahraniční pracovníci spíše obsazují ta pracovní místa, o která nemají čeští pracovníci zájem, je pravdivá. Nejvíce cizinců pracuje v průmyslu, dále se zahraniční pracovníci koncentrují v regionech, které vykazují vysoký počet pracovních míst v oblasti zpracovatelského průmyslu, stavebnictví, v činnostech v oblasti nemovitostí, v oblasti opravy a údržby automobilů. Obsazují tedy ta místa, pro něž domácí zaměstnanci nemají kvalifikaci nebo o ně nemají zájem z důvodu výše mezd. Ale i přes to můžeme tvrdit, že zahraniční pracovníci nevytlačují domácí z pracovních míst. Důvodem tohoto tvrzení je například, že regiony s nejvyšší zahraniční zaměstnaností vykazují většinou vysoce podprůměrnou úroveň míry nezaměstnanosti. Nebo že zaměstnanost ze států východního bloku je rozčleněna do různých odvětví národního hospodářství, proto jde tedy spíše o vyplnění mezer na domácím pracovním trhu.

Dopady na růst mezd nejsou zcela jednoznačné. V Praze došlo v těchto letech k zpomalení mzdového růstu, naproti tomu ve Středočeském kraji došlo k souběžnému zrychlení mzdového růstu a počtu zahraničních zaměstnanců. Zahraniční zaměstnanci jsou však ochotni v uvedených odvětvích pracovat za nižší mzdu, mohou tedy přispívat k nižší úrovni mezd. Také lze u těchto pracovníků počítat s větší ochotou pracovat o víkendech a přesčas.

5.4 Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy Evropské unie

V oblasti sociálního zabezpečení Evropské unie jsou povinni členské státy zacházet s migrujícími občany stejně jako s vlastními státními příslušníky. V této oblasti nedochází ke sladění národních sociálních systémů členských států, ale pouze k jejich koordinaci. Důvodem je odlišnost sociálních systémů členských států, které jsou založeny na různých principech a mají i různá institucionální uspořádání. Koordinace je založena na principu toho, že národní předpisy zůstávají beze změn, tedy rozdíly mezi národními systémy zůstávají, ale pouze usměrňuje ta národní pravidla, která jsou pro migrující pracovníky a osoby samostatně výdělečně činné nevýhodné. Cílem předpisů Společenství o sociálním zabezpečení je, aby migrující občané nebyli ošizeni o nároky na dávky sociálního zabezpečení, na které mají v rámci sociálních systémů nárok.

Základními normami Evropské unie v oblasti sociálního zabezpečení jsou Nařízení Rady 1408/71 a 574/72. Problematikou koordinace systémů sociálního zabezpečení se zabývá Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociálních věcí a rovné příležitosti. Praktickou stránkou koordinace se zabývá Administrativní komise pro sociální zabezpečení migrujících pracovníků. Tato komise je složena ze zástupců vlád všech členských zemí a dohlíží na správný výklad a použití koordinačních nařízení. Poradním orgánem v této oblasti je Poradní výbor pro sociální zabezpečení migrujících pracovníků.

Nařízení 1612/68 upravuje, že pracovník, který je státním příslušníkem členského státu, nesmí být na území jiného členského státu z důvodů jeho státní příslušnosti zacházeno jinak, než jako s tuzemskými pracovníky a takovému pracovníku jsou kromě jiného přiznány stejné sociální a daňové výhody jako tuzemským pracovníkům. Tudíž mají nárok na všechny sociální dávky jako tuzemští zaměstnanci. Členské státy však mohou toto právo omezit na dobu prvních tří měsíců pobytu. Z tohoto tedy vyplývá, že dokud trvá právo pobytu, trvá i rovnost v přístupu k dávkám. Podle nařízení 1408/71 se do členských států započítává jak 27 zemí Evropské unie, tak i další tři státy z Evropského hospodářského prostoru a navíc i Švýcarsko. Toto nařízení se vztahuje na:

- osoby zaměstnané,
- osoby samostatně výdělečně činné,
- studenty,
- na rodinné příslušníky těchto osob a

- pozůstalé po těchto osobách.

Vzhledem k tomu, že pracovníci mezi jednotlivými státy migrují již delší dobu, staly se mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení pramenem práva pro koordinaci v oblasti sociálního zabezpečení. Jejich základním smyslem je zajistit sociální nároky osob, které migrují mezi dvěma smluvními státy. Podle charakteru smluv je lze rozdělit do tří základních typů dvoustranných smluv o sociálním zabezpečení:

- proporcionální smlouvy,
- teritoriální smlouvy a
- kombinované smlouvy.

Proporcionální smlouvy jsou založeny na základních principech rovného zacházení, jediného pojištění, sčítání dob pojištění a výplaty dávek do druhého smluvního státu. Tyto smlouvy uzavřela Česká republika s Bulharskem, Francií, Chile, Chorvatskem, Izraelem, Makedonií, Slovinskem, Bosnou a Hercegovinou, Srbskem a Černou Horou, Kanadou, Kypr, Litvou, Lucemburskem, Maďarskem, Německem, Polskem, Quebecem, Rakouskem, Rumunskem, Španělskem, Švýcarskem a Tureckem.

Teritoriální smlouvy vycházejí z principu trvalého pobytu, resp. bydliště pojištěnce. Dávku přiznává ten stát, ve kterém má žadatel ke dni vzniku nároku trvalý pobyt. Na tomto principu je uzavřena smlouva pouze s Ruskem.

Kombinované smlouvy jsou uzavřeny se Slovenskem a Ukrajinou. V tomto principu se hodnotí doby pojištění získaných k určitému datu. Tyto doby pojištění jsou hodnoceny jen jedním smluvním státem bez ohledu na to, ve kterém ze smluvních států byly získány.

Sociální zabezpečení se vztahuje na tyto obory:

- dávky v nemoci a mateřství,
- dávky v invaliditě,
- dávky ve stáří,
- dávky pozůstalým,
- dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání,
- pohřebné,
- dávky v nezaměstnanosti a
- rodinné dávky.

Vztahuje se toto sociální zabezpečení na dávky příspěvkové i nepříspěvkové. V rámci migrace fungují tyto dávky na základě zásady sčítání dob pojištění. To znamená, že doby pojištění získané v rámci předchozích pojištění v jiných členských státech musí být vzaty v úvahu pro posouzení nároku na dávku v příslušném státě. Obzvláště je to důležité u starobního důchodu. Pracovníkovi, po skončení jeho pracovní kariéry, se započítávají všechny doby pojištění všechny doby, kdy v různých členských státech přispívali do systému sociálního pojištění. Dále je také příslušná instituce povinna posílat dávky do jiného členského státu v případě, že se osoba, která má na tyto dávky nárok, přestěhovala do jiného členského státu.

Pokud je osoba zaměstnaná ve dvou či více státech, podléhá vždy pouze právním předpisům státu, ve kterém má trvalé bydliště. Je tomu stejně v případě, kdy osoba pracuje pro několik dalších zaměstnavatelů, kteří mají svá sídla na území různých členských států. Pokud osoba pracuje pro téhož zaměstnavatele na území několika států, nicméně v žádném z nich nemá trvalé bydliště, pak podléhá právním předpisům státu, v němž má své sídlo zaměstnavatel. Osoba, která je v jednom státě zaměstnanec a ve druhém OSVČ, podléhá právním předpisům státu zaměstnání.

V oblasti peněžitých dávek v nemoci se posouzení vzniku pracovní neschopnosti řídí právními předpisy a administrativní praxí státu pobytu/bydliště osoby. Také zde se uplatňuje princip sčítání dob pojištění, pokud osoba bydlící postupně v několika členských státech, nesplní ani v jednom státě potřebnou dobu pojištění.

Systém sociálního zabezpečení v rámci Evropské unie zpravidla neprovádějí žádné zvláštní vytvořené orgány či instituce. V praxi ji aplikují stejné instituce, které spravují systémy sociálního zabezpečení v rámci členských zemích. Jedinou výjimkou jsou orgány některých států, které provádějí evropské a mezinárodní právo na nadnárodní úrovni. U nás je to například Centrum mezistátních úhrad, orgán pro koordinaci v oblasti zdravotní péče.

5.5 Projekt: Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků

Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků je jedním z pilířů migrační politiky. Vychází z usnesení vlády České republiky: č. 975 z 26. září 2001, č. 720 z 10. července 2002, č. 340 ze 14. dubna 2004, č. 394 ze 6. dubna 2005, č. 1377 z 26. října 2005, č. 431 z 19. dubna 2006, č. 538 ze dne 23. května 2007, č. 1316 ze dne 20. října 2008. Do projektu je

zapojeno Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Ministerstvo zahraničních věcí ČR a Ministerstvo vnitra ČR. Projekt byl oficiálně spuštěn 28. července 2003. Slouží k zaplňování mezer na trhu práce České republiky cizinci, kteří v České republice pracují na základě krátkodobého povolení k zaměstnání vydávaného úřady práce s ohledem na situaci na trhu práce. Hlavním cílem tohoto projektu je získávat takové uchazeče o zaměstnání, kteří by měli v budoucnu zájem o přesídlení do ČR, kteří mají ty nejlepší předpoklady bezproblémové integrace a kteří vzhledem ke svému vzdělání a dalším kvalitám budou pro společnost dlouhodobým přínosem.

Podmínky přihlášení do pilotního projektu:

- občanství jedné z cílových zemí nebo příslušnost k jedné skupině oprávněných osob,
- povolení k zaměstnání,
- vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu vydané za stejným účelem,
- nejméně 6ti měsíční pracovní praxe (výjimku tvoří absolventi českých VŠ a SŠ),
- dostatečné bodové ohodnocení ve výběrové proceduře – zisk minimálně 25 bodů z maxima 66 bodů (hodnoceno dosažené vzdělání, pracovní zkušenost, věk, jazykové znalosti, předchozí zkušenosti se životem v ČR a rodina kandidáta),
- ukončené minimálně střední vzdělání s maturitní zkouškou,
- podmínky přijetí do kategorie vysoce kvalifikovaných účastníků – vysokoškolské vzdělání a současné zaměstnání v České republice na pozici vyžadující vysokoškolské vzdělání a odpovídající kvalifikaci účastníka.

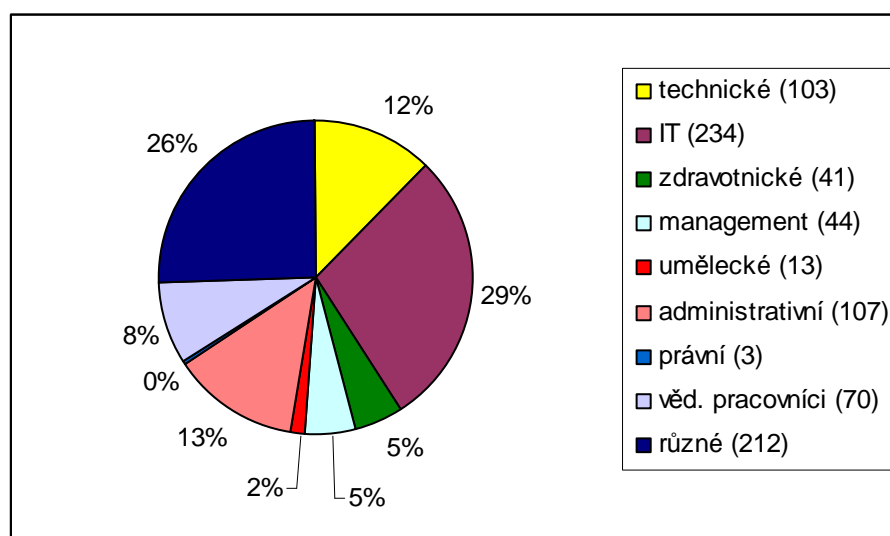
Země účastny projektu: Bulharsko, Chorvatsko, Kazachstán, Bělorusko, Moldavsko, Kanada, Srbsko a Černá Hora, Ukrajina, Bosna a Hercegovina, Makedonie, Ruská federace, Indie a do 31. prosince 2006 Bulharsko (po vstupu do Evropské unie 1. ledna 2007 byl tento stát z projektu vyřazen) a další. Ve většině cizích zemích se konaly informační kampaně, na které bylo vynaloženo ze státního rozpočtu 16 miliónů Kč. Byly vytvořeny webové stránky k projektu v jazycích všech cílových států, v televizi se promítaly spoty, probíhali inzerce v tisku, byly pořádány tiskové konference. Cizinci také dostávali letáky na zastupitelských úřadech ČR nebo na pobočkách Mezinárodní organizace pro migraci. I proto se doufalo, že příliv kvalifikovaných pracovníků bude vyšší.

Pilotní fáze projektu trvala od června 2003. Cílem bylo přilákat do České republiky kvalifikované pracovníky ze třetích zemí a zároveň pomoci zaměstnavatelům najít odborníky chybějící na českém trhu práce. Výhodou účasti v tomto projektu bylo, že cizinec a jeho rodina, absolventi českých středních a vysokých škol a absolventi škol ze zemí účastných projektu, že mohli po dvou a půl letech práce a života na našem území zažádat o trvalý pobyt namísto pěti let, které jsou běžné pro ostatní cizince bez účasti v tomto projektu. Vysokoškoláci pracující ve vystudovaném oboru mohou zažádat o trvalý pobyt už po roce a půl. Od začátku projektu však byli problémy s nenaplňováním ročních kvót. Mezi důvody nezájmu ze strany cizinců jsou uváděny potíže s nalezením práce v České republice a administrativní překážky. Mezi ně například patří verifikace dokumentů a vydávání pracovních povolení. Dalším aspektem může být, že do projektu nesmí vstoupit právnické osoby nebo podnikatelé.

Tento program měl svou zkušební dobu pět let tedy do léta roku 2008. K 1. červnu 2008 je z celkového počtu 1035 přijatých účastníků projektu 292 účastníků z Ukrajiny, 176 z Bulharska, 159 z Ruské federace, 129 z Běloruska, 55 z Moldavska, 44 z Kazachstánu, 42 ze Srbska a Černé Hory, 27 z Indie, 26 z Makedonie, 16 z Bosny a Hercegoviny, 14 z Chorvatska a 9 z Kanady. Do pilotního projektu bylo zařazeno rovněž 89 zahraničních absolventů českých vysokých škol, kteří pocházejí z Ukrajiny (22), Ruské federace (13), Běloruska (12), Uzbekistánu (9), Srbska a Černé Hory (3), Makedonie (3), Ázerbájdžánu (2), Bulharska (2), Ekvádoru (2), Íránu (2), Jordánska (2), Chorvatska (2), Nigérie (2), Palestiny (2), Sýrie (2), USA (2) a po jednom z Izraele, Jemenu, Libanonu, Moldavska, Mongolska, Pákistánu a Vietnamu.

Co se týče profesního složení účastníků pilotního projektu, na prvním místě se ocitli programátoři a odborníci z informační technologie, jejichž počet k 1. červnu 2008 činil 234 pracovníků. Dalšími nejpočetněji zastoupenými profesemi jsou technické obory (103 osob) a pracovníci v administrativě (107 osob). V průběhu posledního roku pilotního projektu se také zvýšil počet vědců až na 70 osob. Ve sféře managementu pracuje 44 účastníků projektu, ve zdravotnictví 41 a 13 vykonává umělecké profese. Tři účastníci jsou právníci a zbytek se řadí do kategorie různé.

Graf 4: Profesní struktura účastníků projektu k 1. červnu 2008



Upraveno ze zdroj: lit. (9)

Věk zájemců se od počátku pilotního projektu výrazně změnil. Zatímco v prvních dvou letech počátku projektu byli nejčastěji účastníci starší 35ti let, ve třetím roce projektu dochází k obratu a od čtvrtého roku již převažuje kategorie účastníků mezi 23 až 35ti lety. Do této kategorie k 1. červnu 2008 spadalo 738 účastníků, 320 účastníkům bylo více jak 35 let a 25 jich bylo mladších 23 let.

Oblast vzdělání účastníků projektu také prošla značnými změnami od jeho počátku. V prvních letech tvořili středoškoláci 60 % všech účastníků, ke konci se tento počet snížil na 26 %. Naopak podíl vysokoškolsky vzdělaných účastníků se z 40 % zvýšil na 74 %, což je celkem 797 osob. Magisterský studijní program absolvovalo 581 z nich, 150 bakalářský a 66 doktorský. Středoškoláků je 286, z nich je 160 s úplným středním odborným vzděláním, 65 s úplným středním vzděláním, 41 s vyšším odborným a 20 se středním odborným.

Celkově se tedy v průběhu pěti let zvýšil počet účastníků projektu, přičemž se převážně jednalo o vysokoškolsky vzdělané odborníky ve věku mezi 23 a 35 lety, zaměstnané v oblasti informačních technologií, technických oborech, administrativě nebo ve vědě. Mezi účastníky projektu dále stoupá zastoupení vysoce kvalifikovaných osob, které prokazují vysokou míru integrace do české společnosti.

K 1. dubnu 2008 získalo povolení k trvalému pobytu 221 osob z projektu. Například z důvodů samotného získání všech potřebných informací o posouzení míry integrace cizince je proto

číslo tak nízké. Kontrolují se úřady, školy, zda nedošlo ke změně účelu pobytu, zda účastník neporušil podmínky pro účast v projektu. A tehdy až jsou shromážděny veškeré informace, se zasílá doporučení k získání trvalého pobytu na Ministerstvo vnitra ČR. Pokud během účasti v projektu cizinec poruší některou z podmínek, je účastník z projektu vyřazen.

Na konci října 2008 však i přes nízký zájem zahraničních pracovníků schválila vláda České republiky pokračování. Celkový rozpočet projektu k 1. květnu 2008 byl 30 112 672 Kč, což v přepočtu na jednoho účastníka činí 20 094 Kč. V současné době pokračuje projekt v nepilotní fázi. V rámci nové fáze, která začala v říjnu 2008, se plánovalo s rozšířením počtu cílových zemí. To se také povedlo. V současné době je do projektu zapojeno 51 zemí z celého světa. Jinak v této fázi se podstata projektu nijak nemění, ani se nebudou rušit nebo zavádět nová kritéria pro výběr kvalifikovaných pracovníků. V současnosti je nastavení projektu kvalitní, že by bylo velice neefektivní nějak ho měnit.

5.6 Projekt: Zelená karta

Zelená karta je povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území České republiky. Cizinec, který vlastní zelenou kartu má právo pobývat na území České republiky a má právo pracovat na pracovním místě, na které byla zelená karta vydána. Zelená karta tedy propojuje povolení k pobytu s povolením k zaměstnání.

Zelená karta je typu A, B a C. Typ A je pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním, typ B pro pracovníky na pracovních pozicích, které vyžadují vyučení a typ C je pro ostatní pracovníky. Platnost zelené karty jsou 2 – 3 roky, avšak karty typu A a B je možné prodloužit až o 3 roky.

Zelená karta má usnadnit vstup cizincům na trh práce v České republice. Je směřována pro ty cizince, kteří mají kvalifikaci, po které je v České republice poptávka. Je určena pro cizince ze zemí, které nejsou členy Evropské unie: Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko, Ukrajina. Naproti tomu občané Evropské unie, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska nepotřebují pro práci v České republice ani povolení k zaměstnání, ani zelenou kartu.

Postup získání zelené karty je trochu složitější, ale nemusí trvat déle než 60 dní. Zelená karta se vydává na konkrétní volné pracovní místo. Evidence volných pracovních míst je volně

přístupná na internetu v centrální evidenci volných pracovních míst. Žádost o zelenou kartu se podává na příslušném zastupitelském úřadu České republiky. Se žádostí je spojen i poplatek ve výši 1000 Kč v příslušné cizí měně. Při žádání o zelenou kartu musí mít cizinec platný cestovní doklad, 2 fotografie, které odpovídají aktuálnímu vzhledu a doklady, které prokazují dosažené vzdělání nebo kvalifikace, které jsou na konkrétní pracovní místo požadovány.

Vyrozumění o vyhovění žádosti o zelenou kartu, získá cizinec zpravidla do 2 měsíců od podání žádosti. Toto vyrozumění vypořádává příslušný zastupitelský úřad, u kterého byla žádost podána. Pokud je vyrozumění kladné, získá cizinec od zastupitelského úřadu vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí zelené karty a poté může i přijet do České republiky. V České republice si musí cizinec do 3 pracovních dnů po vstupu do země vyzvednout zelenou kartu na určeném pracovišti azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra. Každý kraj má své příslušné středisko. Dále se musí cizinec přihlásit na inspektorátu cizinecké policie k pobytu, zde uvede místo bydliště v České republice a poté se musí dostavit ke svému budoucímu zaměstnavateli.

5.7 Nelegální zaměstnávání cizinců

Nezákonným zaměstnáváním cizinců se rozumí jejich zaměstnávání bez platného povolení k zaměstnání a k pobytu. Může samozřejmě docházet i k různým kombinacím např. cizinec má povolení k pobytu, ale nemá povolení k zaměstnání. Nebo může mít povolení k zaměstnání, ale k jinému zaměstnavateli, než u kterého ve skutečnosti pracuje. Po odhalení těchto praktik může být postižen jak zaměstnavatel, tak cizinec.

Cizinec, který pracuje bez povolení k zaměstnání se dopouští přestupku podle přestupkového zákona. Zaměstnavatel, který cizince zaměstná bez příslušných povolení, se dopouští zaviněného porušení povinností podle předpisů o zaměstnanosti a může mu být uložena pokuta úřadem práce až do výše 250 000 Kč. Popřípadě pokud se tohoto přestupku dopouští opakovaně může mu pokuta sahat až do výše 1 000 000 Kč.

V České republice porušují předpisy o zaměstnávání a pobytu cizinců nejčastěji občané ze zemí bývalého východního bloku. Při vyjmenovávání dvou zemí, jejichž občané nejčastěji porušují předpisy jsou občané Ukrajiny na prvním místě a občané Slovenska na druhém.

Nelegální zaměstnávání cizinců nepostihuje všechny sektory ekonomiky. Nejvíce se objevuje u málo kvalifikované, sezónní, dočasné nebo příležitostní práce, vykonávané v nepřehledných

a nesnadno kontrolovaných podmínkách. Je typická pro sektory, kde je namáhavá ruční práce, především s nízkými odměnami. V České republice dochází nejčastěji k porušování předpisů o zaměstnávání a pobytu cizinců v těchto odvětvích: stavebnictví, lesnictví, zemědělství, obchod, restaurace a pohostinství, textilní průmysl, potravinářský průmysl, strojírenství, doly a hutě, zdravotnictví a školství. Nejčastěji se však nelegální zaměstnávání vyskytuje v oboru stavebnictví, jedná se o pomocné a zednické profese. V ostatních odvětvích je nelegální zaměstnanost nižší.

Tabulka 9: Cizinci zachyceni bez povolení k zaměstnání v České republice podle občanství v letech 2005 - 2007

| | 2005 | 2006 | 2007 |
|------------------|-------------|-------------|-------------|
| Bělorusko | 6 | 21 | 10 |
| Bulharsko | 98 | 58 | 0 |
| Čína | 27 | 52 | 34 |
| Moldavsko | 86 | 60 | 104 |
| Mongolsko | 4 | 7 | 19 |
| Rumunsko | 54 | 117 | 0 |
| Rusko | 35 | 3 | 6 |
| Ukrajina | 1 452 | 1 207 | 1 226 |
| USA | 1 | 21 | 0 |
| Vietnam | 109 | 130 | 242 |
| Ostatní | 67 | 25 | 21 |
| Celkem | 1939 | 1701 | 1662 |

Upraveno ze zdroj: lit (13)

Tabulka zobrazuje počty zahraničních občanů, kteří nezískali potřebná povolení k zaměstnání a byli v letech 2005 – 2007 zachyceni kontrolními orgány úřadů práce při výkonu nelegální práce. V těchto letech úřady práce, cizinecká policie, celní správa, inspektoráty práce, živnostenské úřady a finanční úřady prováděli kontroly na pracovištích za účelem odhalení nelegálního zaměstnávání cizinců. V roce 2007 provedli úřady práce 1 484 kontrol u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají zahraniční pracovníky. Bylo celkem zkontrolováno 21 897 zahraničních pracovníků. Z tohoto počtu 1 662 cizinců nevladnilo povolení k zaměstnání a u 2 163 zaměstnavatel nesplnil svoji informační povinnost vůči úřadu práce. K největší skupině

podle státního občanství s počtem nelegálně a neohlášeně zaměstnaných osob patří občané Slovenska s počtem 1 418 osob. V těchto případech nesplnil jejich zaměstnavatel informační povinnost. V roce 2007 pracovalo nelegálně nejvíce osob ve zpracovatelském průmyslu (479 osob), ve stavebnictví (399 osob) a v činnostech zahrnující služby převážně pro podniky (381 osob). V tomto roce bylo úřady práce uloženo 785 pokut za porušení předpisů v oblasti zaměstnanosti zahraničních pracovníků v celkové výši 21 896 900 Kč. Z toho bylo 136 pokut uloženo zaměstnancům ve výši 330 700 Kč a 649 pokut zaměstnavatelům ve výši 21 566 200 Kč.

Oproti tomu v roce 2006 bylo úřady práce realizováno 10 424 kontrolních akcí na úseku zaměstnávání zahraničních pracovníků. Z celkového počtu 12 094 zkontrolovaných osob bylo 1 701 bez povolení k zaměstnání a u 2 087 zaměstnavatel nesplnil informační povinnost vůči úřadu práce. V tomto roce bylo uděleno 772 pokut ve výši 23 766 553 Kč. Z toho bylo zaměstnancům uloženo 132 pokut ve výši 407 500 Kč a zaměstnavatelům 640 pokut v celkové výši 23 359 053 Kč. Nejvíce nelegálně a neohlášeně zaměstnaných cizinců bylo ze Slovenska a Ukrajiny.

5.8 Řešení nelegálního zaměstnávání cizinců

Boj s nelegálním zaměstnáváním cizinců zajišťuje Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců jehož jednatelem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Do jeho činnosti patří koordinace institucí v oblasti nelegálního zaměstnávání cizinců, doporučování kontrolní a preventivní činnosti, získávání informací z oblasti výzkumu migrace a koordinovat návrhy na změny zákonů, které budou přispívat k řešení nelegálního zaměstnávání cizinců.

Kontroly na pracovištích za účelem odhalení nelegálního zaměstnávání cizinců provádějí úřady práce, cizinecká policie, celní správa, inspektoráty práce, živnostenské úřady a finanční úřady. Zaměstnavatelé porušují pracovněprávní předpisy bez ohledu na zda se jedná o občany České republiky nebo cizince. Při zaměstnávání cizinců je problémem jazyková bariéra. Způsobuje neznalost našich zákonů a znemožňuje domáhání se práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Boj proti nelegálnímu zaměstnávání cizinců je kontrolní složkou, ale existuje i složka preventivní. Prevence nelegálního zaměstnávání se projevuje dostatečnou a věrohodnou

informovaností jak občanů-cizinců, tak i zaměstnavatelů a to prostřednictvím letáků, aktualizací informací na integrovaném portále MPSV ČR a další.

Ministerstvo vnitra zahájilo v roce 2007 projekt zahraniční spolupráce „Prevence zneužívání pracovních sil na evropském trhu práce se zaměřením na Českou republiku“. Následně na to v srpnu 2007 dokončilo MPSV ČR zadávací řízení na veřejnou zakázku „Realizace aktivit působících preventivně proti nelegální pracovní migraci do ČR z Ukrajiny“. Projekt realizovala Charita České republiky. Propojením těchto dvou projektů vznikl „Asistenční systém zaměstnávání občanů Ukrajiny v ČR realizovaný za podpory MPSV ČR a MV ČR“.

Asistenční systém zahrnoval poradenská a asistenční centra na Ukrajině, která realizovala například sjednávání kontaktu mezi zaměstnavatelem a uchazečem, přímé zprostředkování práce, sociálně-právní poradenství, asistenci při vyplňování a podávání žádosti o povolení a další. Poradenství spočívalo v poskytnutí úplných informací o vstupu na trh práce a pobytu v ČR. Cílem bylo ukázat migrantům a zaměstnavatelům, že lze použít i jiných cest než přes klienty. Dále bylo i získat si důvěru migrantů ve státní instituce ČR a možnost vymáhat si práva vlastními silami. Tento systém funguje jako prevence pro migranta už při počáteční fázi rozhodování o zaměstnání v ČR. Informuje o výhodách legálního vstupu na trh práce v ČR a nevýhodách a rizik nelegálního vstupu.

V pilotní fázi tohoto projektu se podařilo vytvořit fungující síť asistenčních center. Díky tomuto projektu se na území České republiky nacházelo 33 cizinců, kteří byli úspěšně zaměstnání. 70 cizinců podalo žádost o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání a 42 cizincům bylo i vydáno. Vzhledem k úspěšnosti tohoto projektu se v něm nadále pokračuje a z uskutečněného dotazníkového šetření vyplynulo, že se Asistenční systém ukázal jako efektivní, vítaný jak pro migranty tak pro zaměstnavatele.

Dalším aspektem proti nelegálnímu zaměstnávání byla aktualizace internetových stránek MPSV ČR www.cizinci.cz, která slouží pro úředníky státní správy a samosprávy, nevládní neziskové organizace, ale i pro cizince. Dále publikovalo MPSV ČR informační materiály Informace pro cizince s trvalým pobytem v ČR. Cílem je podat informace cizincům jaké jim plynou práva a povinnosti ze statutu trvalého pobytu na našem území. Tento materiál byl určen převážně pro cizince ze třetích zemí. Do programu boje proti nelegálnímu zaměstnávání patří také projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. V prosinci 2007 byl natočen dokumentární film o pracovní migraci „Doma tady a teď“ a krátký instruktážní film

pro cizince „Imigrace.cz“. Oba filmy jsou prostředkem k informovanosti obyvatel ČR o životě cizinců a informovanosti cizinců o možnostech migrace do ČR.

MPSV ČR usiluje o sjednávání smluv o výměně údajů a přeshraniční spolupráci při potírání nepřihlášené výdělečné činnosti, potírání zneužívání dávek sociálního zabezpečení a při výběru pojistného.

Policie České republiky, služba cizinecké policie se podílela v roce 2007 na realizaci kontrolních akcí, jak samostatně plánovaných, tak ve spolupráci s ostatními kontrolními orgány. Bylo provedeno 81 874 pobytových kontrol, 25 434 kontrol objektů určených pro výdělečnou činnost a 1 773 policejních akcí s jinými orgány PČR nebo orgány státní správy. Je tedy patrné, že se Česká republika aktivně podílí na aktivním řešení a prevenci nelegálního zaměstnávání a pobytu cizinců.

Závěr

Tato práce je věnována problematice státní politiky zaměstnanosti České republiky, jejíž součástí je také přístup zahraničních pracovních sil na trh práce. S tím také souvisí i migrační politika, která se po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 stala velmi aktuální.

Jedním z cílů této práce bylo shrnout problematiku politiky zaměstnanosti vytvořením určitého přehledu o situaci na trhu práce ČR, především v oblasti zaměstnanosti cizinců. Do této oblasti jsem také zahrнула koncepci politiky zaměstnanosti Evropské unie. Cílem evropské politiky zaměstnanosti a sociální politiky je zajišťovat přiměřenou životní úroveň pro všechny občany a stejná práva a povinnosti. Hlavní zodpovědnost za provádění politiky zaměstnanosti a sociální politiky nesou členské státy. Tyto politiky jsou především záležitostí jednotlivých států, Evropská unie pouze koordinuje národní politiky zaměstnanosti tak, aby nedocházelo k diskriminaci zaměstnanců jednotlivých státních občanství.

Na základě vstupu České republiky do Evropské unie, byla ČR nucena přijmout a vytvořit nové politiky zaměstnanosti. Především musela vytvořit nové právní předpisy v rámci zaměstnávání a pobytu cizinců na našem území. Z toho plyne, že Česká republika plně respektuje principy evropské politiky zaměstnanosti.

Migrační politika je další částí této práce. Tato politika je aktuálním tématem od roku 1990, kdy došlo k transformaci národní ekonomiky a k otevření hranic pro zahraniční pracovníky. V této oblasti přijala vláda České republiky v roce 2003 důležitý dokument Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců, který v šesti základních bodech vymezuje směr migrační politiky České republiky. Znění jednotlivých zásad vyjadřuje vůli České republiky aktivně zodpovídat za závazky plynoucí z mezinárodních smluv, úmluv a doporučení. Prioritou v této oblasti je formulace účinných opatření, která budou podporovat legální zaměstnávání a migraci cizinců a zároveň minimalizovat nelegální příliv cizinců.

V další části jsem se věnovala právním úpravám zaměstnávání cizinců. Podmínky zaměstnávání cizinců v České republice upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. V této kapitole jsou popsány nejen práva a podmínky vstupu cizinců na trh práce ale i typy pobytů a podmínky získání jejich povolení.

Závěr práce věnuji analýze ekonomických aktivit cizinců na území České republiky. Cílem bylo určení oblastí České republiky, ve kterých se nejčastěji cizinci prosazují. V regionálních oblastech je to hlavní město Praha, Středočeský kraj, Jihomoravský a Plzeňský. Naopak v Olomouckém a Zlínském kraji je počet cizinců velmi nízký. V odvětvové oblasti dominují cizinci ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví a v obchodě a opravě motorových vozidel a výrobků. Podle občanství jsou na trhu práce nejčastěji zastoupeni občané Slovenska, občané některých východoevropských států a Vietnamu. Cizinci ze západní Evropy a Ameriky jsou na trhu práce zastoupeni výrazně méně. Zatímco východoevropané pracují spíše v dělnických profesích, tak západoevropané pracují naopak v profesích vyžadující vysokou odbornost.

Česká republika se na jedné straně vyrovnává s přílivem cizinců na trh práce a na straně druhé se potýká s problémem stárnutí a poklesu populace. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR se proto zaměřilo na projekt získávání a stabilizace kvalifikovaných zahraničních pracovníků, proto vláda ČR schválila projekt „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Pilotní fáze projektu trvala od června 2003. Cílem bylo přilákat do České republiky kvalifikované pracovníky ze třetích zemí a zároveň pomoci zaměstnavatelům najít odborníky chybějící na českém trhu práce. Tento projekt měl zkušební dobu pět let tedy do léta roku 2008 během nichž se do projektu dostalo 1 035 cizinců. Nejčastějšími účastníky byly občané Ukrajiny, Bulharska a Ruské federace. Co se týče profesního složení účastníků pilotního projektu, nejčastěji se vyskytovali v oblasti programování a v informačních technologiích, dále také v technických oborech a administrativě. I přes nízký zájem zahraničních pracovníků schválila vláda České republiky pokračování projektu.

I přes veškerá opatření spojená se zaměstnáváním cizinců přetrvává v České republice i nadále fenomén nelegální zaměstnanosti. Důvodem nelegálního zaměstnávání cizinců zaměstnavateli je, že se jim snižují náklady na pracovní síly. Nemusejí odvádět daně státu a příspěvky na politiku zaměstnanosti a pojištění. V České republice porušují předpisy o zaměstnávání a pobytu cizinců nejčastěji občané ze zemí bývalého východního bloku, především občané z Ukrajiny a Slovenska. Nelegální zaměstnávání cizinců nepostihuje všechny sektory ekonomiky. V České republice dochází nejčastěji k porušování předpisů o zaměstnávání a pobytu cizinců v těchto odvětvích: stavebnictví, lesnictví, zemědělství, obchod, restaurace a pohostinství, textilní průmysl, potravinářský průmysl, strojírenství, doly a hutě, zdravotnictví a školství. Nejčastěji se však nelegální zaměstnávání vyskytuje v oboru stavebnictví. V posledních letech se Česká republika snaží aktivně bojovat proti nelegálnímu

zaměstnávání a to častými kontrolami pracovišť se zaměstnanci ze zahraničí. Také se v této oblasti snaží o prevenci například formou realizací projektů. Například projekt „Asistenční systém zaměstnávání občanů Ukrajiny v ČR realizovaný za podpory MPSV ČR a MV ČR“ zahrnuje poradenskou a informační činnost pro občany Ukrajiny.

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie a s dalším sociálním a ekonomickým vývojem státu lze předpokládat, že se bude nadále zvyšovat zájem migrantů o Českou republiku. Proto by budoucí politika ČR měla směřovat zejména k nekladení překážek legální migrace, k podpoře imigrace, která je pro stát v dlouhodobém horizontu přínosná a k omezování nelegální formy migrace v souladu s mezinárodními standardy a požadavky Evropské unie a to tak, aby nebyl ohrožen trh práce, ekonomická stabilita a bezpečnost státu.

Použitá literatura

1. ROLNÝ, J., LACINA, L., Globalizace, etika, ekonomika, Praha: František Šálek – Boskovice, 2001, ISBN 80-7326-00-X
2. KOLDINSKÁ, K a kol., Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU, Praha: C. H. Beck, 2007, ISBN 978-7179-622-0
3. KLVÁČOVÁ, E., Vstup do Evropské unie: oslabení, nebo posílení národního státu?, VŠE Praha: Professional Publishing, 2003, ISBN 80-86419-55-X
4. JÍROVÁ, H., Trh práce a politika zaměstnanosti, Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999, ISBN 80-7079-635-9
5. Cizinci v České republice 2008, Praha: Český statistický úřad, 2008
6. Ing. Němec, O., CSc, Lidské zdroje na trhu práce, Praha: Oeconomica, 2002, ISBN 80-245-0350-6
7. SEKERKA, B., Makroekonomie, Praha : Profess Consulting, 2007, ISBN: 80-85983-78-8
8. BROŽOVÁ, D., Společenské souvislosti trhu práce, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, ISBN: 80-86429-16-4
9. Zpráva o realizaci pilotního projektu 2003 – 2008 Pilotní projekt „Aktivní výběr zahraničních kvalifikovaných pracovníků“
10. Internetové stránky <http://www.wikipedia.cz>
11. Internetové stránky <http://www.imigrace.cz>
12. Internetové stránky <http://www.migraceonline.cz>
13. Internetové stránky Českého statistického úřadu: <http://www.czso.cz>
14. Internetové stránky Ministerstva zahraničí ČR: <http://www.mzv.cz>
15. Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR: <http://www.mpsv.cz>
16. Internetové stránky Ministerstva vnitra ČR: <http://www.mvcr.cz>
17. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
18. Zákon č. 165/2006 Sb., o azylu
19. Zákon č. 455/1999 Sb., o živnostenském podnikání
20. Nařízení rady EHS č. 1612/68 ze dne 15. října 1968
21. Usnesení vlády č. 1044 z 23. října 2000