

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

**Ekonomická fakulta
Katedra řízení**

**Studijní program: 6208 N Ekonomika a management
Studijní obor: Obchodně podnikatelský obor**



DIPLOMOVÁ PRÁCE

**TRH PRÁCE V OKRESE ČESKÉ BUDĚJOVICE
VE VZTAHU K ZAHRANIČÍ**

**Vedoucí diplomové práce
doc. Ing. Růžena KRNINSKÁ, CSc.**

**Autor
Bc. Jaroslav ŠNEJDAR**

2008

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Trh práce v okrese České Budějovice ve vztahu k zahraničí zpracoval samostatně a pod vedením vedoucí práce.

V Českých Budějovicích 27. dubna 2008

.....

Jaroslav ŠNEJDAR

PODĚKOVÁNÍ

Dovoluji si tímto poděkovat vedoucí práce paní **doc. Ing. Růženě KRNINSKÉ, CSc.** za odborné vedení a všestrannou pomoc, za osobní přístup při vypracování této diplomové práce a zejména za její četné konzultace a přínosy. Poděkování též patří pracovníkům Úřadu práce v Českých Budějovicích, kteří mi pomohli získat potřebné údaje k vypracování diplomové práce.

OBSAH

1. ÚVOD.....	7
2. LITERÁRNÍ REŠERŠE	9
2.1 Globalizace.....	9
2.1.1 Pojem globalizace	9
2.1.2 Globalizační tendence.....	9
2.1.3 Volný pohyb osob.....	10
2.1.4 Schengenský prostor a Česká republika.....	10
2.2 Vymezení základních pojmů	12
2.2.1 Trh práce	12
2.2.2 Zaměstnanost	13
2.2.3 Zaměstnávání	14
2.2.4 Cizinec.....	14
2.2.5 Regionální rozdíly v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Evropské unii	14
2.2.6 Zlepšení zaměstnanosti v rámci Evropské unie	15
2.2.7 Tuzemským zaměstnavatelem.....	15
2.2.8 Zahraniční zaměstnavatel.....	15
2.2.9 Místně příslušný úřad práce	16
2.3 Právní předpisy vztahující se k zaměstnávání cizinců na území ČR.....	16
2.3.1 Listina základních práv a svobod.....	17
2.3.2 Zákon o zaměstnanosti	17
2.3.3 Zákon o pobytu cizinců na území České republiky	21
2.4 Postup při realizaci zaměstnávání cizinců.....	24
2.4.1 Povolení k získání zaměstnanců ze zahraničí.....	25
2.4.2 Povolení k zaměstnání cizince.....	27
2.4.3 Zaměstnávání cizinců v rámci uzavřených mezinárodních smluv	28
2.4.4 Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru	29
2.4.5 Nelegální zaměstnávání cizinců v České republice	31
2.5 Cizinci na trhu práce.....	33
2.5.1 Pilotní projekt imigrační politiky pro Českou republiku	33

3. METODIKA VÝZKUMU	34
3.1 Vymezení zkoumaného souboru pro dotazníkové šetření	34
3.2 Časový harmonogram výzkumu	34
3.3 Pilotní studie	35
3.4 Technika sběru dat	35
3.5 Technika zpracování	36
4. VÝSLEDKY VÝZKUMU	37
4.1 Výsledky šetření ze studia dokumentů	37
4.1.1 Charakteristika trhu práce v okrese České Budějovice	38
4.1.2 Zaměstnávání cizinců v okrese České Budějovice v letech 2003 – 2007	51
4.1.3 Možnosti zaměstnávání našich občanů v zemích EU.....	63
4.1.4 Způsobu přijímání pracovníku ze zahraničí	64
4.2 Výsledky výzkumu z dotazníkového šetření	65
5. ZÁVĚR	85
6. SUMMARY	89
7. PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY	900
8. SEZNAM TABULEK	92
9. SEZNAM GRAFŮ	93
10. PŘÍLOHY	95

1. ÚVOD

Česká republika má ve srovnání s členskými státy Evropské unie nižší nezaměstnanost, také vzhledem k výhodné geografické poloze střední Evropy, kde je obklopena státy, jako je Spolková republika Rakousko, Spolková republika Německo, Polská republika a Slovenská republika a rovněž efektivně fungující síti služeb zaměstnanosti. I v nejbližších letech lze předpokládat, že míra nezaměstnanosti v České republice bude (kolem roku 2010) proti evropskému standardu spíše průměrná.

Díky této významné okolnosti se Česká republika může stát přitažlivou zemí pro kvalifikované i méně kvalifikované (mladé i staré) a dlouhodobě nezaměstnané pracovníky z méně vyspělých zemí Evropské unie a zejména z tzv. „třetích států“. Ovšem důsledky přílivu cizinců nemusejí být apriori negativní. Za předpokladu udržení nižší průměrné nezaměstnanosti v České republice by takový příliv mohl být vítanou pomocí vzhledem k vysoké a neuspokojené poptávce zaměstnavatelů České republiky po této kategorii pracovníků, při odstraňování volných (těžko obsazovaných míst) na trhu práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovalo v roce 2000 studii Analýza demografické situace na trhu práce do roku 2030, podle které bude v uvedeném roce na trhu práce v České republice chybět přibližně 422 000 osob v produktivním věku. Více osob na trhu práce lze zajistit zvýšením zaměstnanosti, posunutím věkové hranice pro odchod od důchodu nebo vyšší mírou migrace ze zahraničí. V roce 2009, kdy bude dosažena zvýšená hranice pro odchod do důchodu, by na 100 obyvatel mělo připadat 31-33 obyvatel v produktivním věku a v roce 2030 jejich počet stoupne na plných 52.

Je tedy zřejmé, že trh práce bude vyžadovat příliv pracovníků ze zahraničí. Nelze se tedy divit, že Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj nazvala tuto problematiku klíčovou. Velice jasný signál dalo před několika lety referendum o hranici počtu cizinců ve Švýcarsku, kde počet přistěhovalců už dnes tvoří 20 % obyvatel země. Snížení či omezení přílivu přistěhovalců by způsobilo vážné problémy v důsledku nedostatku pracovních sil v zemědělství, stavebnictví, ale i ve zdravotnictví.

Ukazuje se, že dobrá imigrační politika může pomoci překonat budoucí vážné ekonomické a sociální problémy.

V praxi ostatních zemí (evropských i severoamerických) najdeme mnoho dobrých příkladů, jak již dnes prakticky využívat přílivu cizích pracovníků. Například sezónní sklizně, pomoc v rodinách formou „au pair“, turismus. S těmito pracovníky se již prakticky předem počítá – mimo jiné pro nízký zájem místních občanů o tyto profese.

Česká republika vstoupila 1. května 2004 do evropské unie stal skutečností. Byl spojen s mnoha očekáváními pozitivními i negativními. Mnohá z nich se nenaplnila, jiná nikoli. Vstup do Evropské unie byl proces multidimenzionální, dosahem do všech oblastí ekonomického a sociálního života. Významným způsobem se dotýká také oblasti trhu práce a obecnější problematiky zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti.

Cílem diplomové práce je konkrétně porovnat stav zaměstnanosti v regionu na straně jedné, s požadavkem zaměstnávat cizince v okrese České Budějovice na straně druhé. a dále podrobnější popis a analýza aspektů ovlivňující vývoj na trhu práce v okrese České Budějovice se zaměřením na zaměstnávání zahraničních občanů a možnosti zaměstnání našich občanů v příhraničí, např. v Rakouské spolkové republice a celkové zhodnocení současné situace.

2. LITERÁRNÍ REŠERŠE

2.1 Globalizace

2.1.1 Pojem globalizace

„Globalizace“ jde od ústa k ústům - módní slovo rychle se měnící v šiboleť, kouzelné zaklínadlo, universální klíč, který má odemknout brány ke všem dnešním i budoucím tajemstvím. Pro některé jde v „globalizaci“ o to, co musíme udělat, chceme-li být šťastni; pro jiné je příčinou našeho neštěstí. Pro všechny neodvolatelným osudem světa, nevratným během událostí a zároveň procesem, který každého z nás ovlivňuje stejnou měrou a stejným způsobem.

Na nejpřednější místo mezi žádoucími hodnotami se tlačí mobilita – a svoboda pohybu, trvale vzácná a nerovně distribuovaná komodita, se záhy stává hlavním stratifikačním faktorem naší pozdě moderní či post moderní doby (Bauman, 1999).

Stěhování se snaží spolu s tím, jak klesají náklady na dopravy a rostou příjmy v rozvojových zemích. A však v chudých zemích se spolu s rostoucími příjmy podněty k přesunu snižují (Jeníček, 2002).

2.1.2 Globalizační tendence

Globalizační tendence přinášejí převratné změny, jejich obsah lze srovnat se změnami, které proběhly v době průmyslové revoluce. Lze říci, že závěr dvacátého století představuje konec celého určitého řádu věcí. Konec paradigmatu pozitivisticko-vědeckého, který dospěl z hlediska ekonomického k vrcholům „industriálního“ světa. Začíná paradigma nového světa „postindustriálního“ (globálního), kde základem ekonomiky nebude půda, peníze a ni suroviny, ale intelektuální kapitál. Svět vstupuje do „nové ekonomiky“. Nová ekonomika „ekonomika znalostí“ spojením s plným využíváním lidského kapitálu – akcentuje schopnost uvést do nových souvislostí znalosti, vědomosti a dovednosti jako hybné síly inovací. Rozvoj lidského potenciálu s jeho tvůrčími schopnostmi bude tím, co bude rozhodovat o konkurenceschopnosti podniků a zároveň tímto stoupá význam způsobu řízení lidských zdrojů.

Snaha odstát v procesu globalizace souvisí se zvládnutím interkulturálních prvků v tomto globálním a multikulturním prostoru na jedné straně, ale vyvolává potřebu

neztratit svou identitu, a to upevněním „svých kořenů“ ve vlastní kultuře, na straně druhé. Jinými slovy je nezbytností zvládat globální proměny civilizace s otevřeností k jejím kulturním aspektům a zároveň je nutností uchovat si kulturně regionální specifika. V rámci EU je propagace je stále těsnějšího svazku a spolupráce spojována s podporou regionů, nikoli „národnostních států“. Je to projev určité formy globalizace na evropské úrovni, která pomáhá Evropě obstát v rámci globalizace v celosvětové. Při čemž rozšiřující se EU hledí společné hodnoty, společnou kulturní entitu pro celé své společenství (Krninská, 2002).

2.1.3 Volný pohyb osob

Volný pohyb osob tvoří jeden ze základních politik, bez něhož fungování vnitřního trhu bylo nemyslitelné. V Římské smlouvě (čl. 3) je tato svoboda uvedena mezi hlavními zásadami, o jejichž prosazení bude Společenství usilovat.

Tato svoboda měla umožnit, aby pracovníci členských zemí hledali lepší pracovní a životní podmínky, než jsou v jejich zemi nebo regionu, měla poskytnou šanci zlepšit životní standard jednotlivých pracovníků. Zároveň měla tato svoboda umožnit, aby se přesunem pracovníků mezi zeměmi a regiony odlehčilo chudším oblastem a aby bohatším regionům přibyli pracovníci potřebný pro jejich další ekonomický vývoj. Volný pohyb pracovníků měl tak usnadnit, aby změny mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách se neseťkávali s bariérou národních hranic. Evropský pracovní trh měl být výsledkem této svobody.

Volným pohybem osob se rozumí nejen prosté přemísťování osob v rámci Společenství (k tomu dochází i prostřednictvím turistiky), ale především možnost změnit místo pobytu za účelem výkonu pracovní činnosti nebo podnikání, tedy možnost se usadit a pracovat, jakož i podnikat na území, kteréhokoliv členského státu (Urban, 2002).

2.1.4 Schengenský prostor a Česká republika

Historie - Schengenská dohoda o volném pohybu osob **byla podepsána 14. června 1985** v malém lucemburském městečku Schengen, které leží v blízkosti francouzské a německé hranice. Původně vznikla jako běžná mezistátní smlouva, kterou uzavřelo **5 evropských států – Francie, SRN, Belgie, Nizozemí a Lucembursko**. Tyto země se

v ní zavázaly, že postupně odstraní hraniční kontroly na společných hranicích a zavedou úplnou svobodu pohybu osob. **K dosažení cíle došlo 10 let po podpisu smlouvy.** K Schengenu postupně přistupovaly další evropské země. V roce 1990 vstoupila Itálie, v následujícím roce Španělsko a Portugalsko. K dalšímu rozšíření došlo v roce 1992 – Řecko, 1995 – Rakousko a 1996 – Švédsko, Dánsko a Finsko. Vstup Švédska a Finska měl za následek také přistoupení Norska a Islandu. Tyto státy, jež nejsou členy Evropské unie, tvoří totiž spolu se Švédskem a Finskem tzv. Nordickou pasovou unii a vstup těchto zemí do schengenského prostoru zakládal potenciální konflikt mezi těmito dvěma systémy. Tento problém byl tedy vyřešen začleněním Norska a Islandu do Schengenu formou přidruženého členství.

Z členských států Evropské unie do Schengenu nepatří Velká Británie a Irsko, kterým to umožňuje trvalá výjimka, kterou si tyto dva státy vyjednaly při podpisu Amsterdamské smlouvy.

Podstatou schengenského systému je odstranění policejních kontrol na vnitřních hranicích Schengenu. Obyvatelé členských zemí schengenského prostoru cestují po Evropě zcela svobodně s platným občanským průkazem či cestovním pasem. Tato svoboda pohybu po členských zemích však není absolutní – policie může provádět kontroly podezřelých osob a v případě bezpečnostního rizika lze dočasně zavést i systematické kontroly všech osob překračujících určitou státní hranici. Pro ochranu vnitřních hranic schengenského prostoru byla vytvořena databáze SIS – Schengen Information System. Do této databáze se zanášejí osoby, které jsou pro EU nějakým způsobem nebezpeční, resp. jim byl zakázán vstup do jiného státu schengenského prostoru. Cizinecká policie může takovým osobám zabránit ve vstupu na území Schengenu.

Vůči třetím zemím uplatňují země schengenského prostoru stejnou vízovou a azylovou politiku. Důležitým krokem v harmonizaci vztahů s třetími zeměmi bylo zavedení tzv. schengenského víza. Toto vízum, vydané jedním členským státem, umožňuje občanovi třetí země vstup na území ostatních členských států Schengenu.

Schengen a Česká republika

Česká republika se stala členem schengenského prostoru 01.05.2004. Po datu vstupu však na jejích hranicích s ostatními členy EU ještě po nějakou dobu probíhaly systematické policejní kontroly fyzických osob. Příčinou toho byla neexistence Schengenského informačního systému druhé generace (SIS II). Další podmínkou zrušení hraničních kontrol bylo prokázání plnění schengenských bezpečnostních standardů (zejména ochrana vnější hranice) o uznání efektivního plnění těchto standardů měla rozhodnout Rada EU.

Česká republika spolu s Polskem, Maďarskem, Slovinskem, Slovenskem, Litvou, Estonskem, Lotyšskem a Maltou se dne **21. prosince 2007** stala plnoprávným členem Schengenu. **Kypr zatím do Schengenu nevstupuje, neboť chce počkat, až bude dovršen SIS II.** Členství v schengenském prostoru má však i stinné stránky. Informační systém ještě není příliš dokonalý a **odstranění cizinecké policie může vést k růstu kriminality** (Schengenský prostor a Česká republika <http://dumfinanci.cz>).

2.2 Vymezení základních pojmů

2.2.1. Trh práce

Trh práce je zpravidla definován jako specifický tržní subsystém v němž jsou utvářeny podmínky zaměstnanosti včetně mezd a platů prostřednictvím nabídky a poptávky po pracovní síle. Hlavními determinanty nabídkové strany trhu práce jsou:

**reálné mzdy, jejich současná i očekávaná úroveň,
majetkové poměry domácností,
mimopracovní příjmy včetně státních transferů,
demografický vývoj,
míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
pracovní zvyky, kultura, tradice (Němec, 2002).**

Pro ekonomický subjekt je práce určitým druhem činnosti, za který získává důchod. Práce vykonána v daném období je měřena (L), vyjádřením v hodinách, dnech nebo týdnech, resp. jiným ukazatelům v případě úkolové práce. Důchod je proporcionální

vykonané práci. Jestliže označíme mzdovou sazbu w , potom důchod (odměna) za L jednotek práce $w \cdot L$ (Leitmanová, 2003).

Dle Krninské (2002, b) trh práce má určité znaky podobné trhu statků a služeb, avšak v určitém ohledu se od něho výrazně liší. Práce nemá stejnou povahu jako jiné zboží. Její specifičnost je dána tím, že ji vykonávají lidé, s nimiž je neoddělitelně spjata. Lidé se odlišují od ostatních výrobních faktorů, protože jsou nadáni vůlí, tvůrčím myšlením a mají svá práva. Díky svým zvláštnostem je tento trh velice častým předmětem zásahů, je v podstatě institucionalizován.

Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propuštěním. Pro pracovníky je zde i snazší zvýšit si kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si tak šanci udržení se na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propuštění. Práce je zde relativně dobře placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd (Mareš, 2002).

Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je zde málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit. Navíc je to trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde snazší získat nové zaměstnání než v prvním sektoru (Mareš, 2002).

Podstatou a hlavním smyslem trhu práce je alokace práce (pracovních sil) mezi zaměstnavateli případně mezi odvětvími a regiony (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

2.2.2 Zaměstnanost

Zaměstnanost je aktivní účast práceschopného obyvatelstva na společenské hospodářské činnosti, přičemž práceschopné obyvatelstvo je obyvatelstvo ve věkovém rozmezí, ve kterém se uskutečňuje ekonomická aktivita. Politika zaměstnanosti je zaměřena na dosažení rovnováhy mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po nich,

směřuje k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Evropská strategie zaměstnanosti vytýčila následující 4 pilíře: zaměstnatelnost, podnikatelství, adaptabilitu a rovné příležitosti (Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, <http://wtd.vlada.cz>).

2.2.3 Zaměstnávání

Zaměstnání je určitá forma závislého vztahu zaměstnance na zaměstnavateli, kdy zaměstnanec provádí činnost podle pokynů zaměstnavatele na místě a v době zaměstnavatelem k tomu určeném, za předem dohodnutou odměnu. Základní právní úprava vztahů při zaměstnávání občanů a taktéž cizinců je dána zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

2.2.4 Cizinec

Cizinec je každá osoba, která podle zákonů České republiky není státním občanem, popřípadě osoba bez státní příslušnosti. Cizinec se prokazuje při vstupu i během pobytu platným cestovním doklade, opatření vízem České republiky, pokud nestanoví jinak mezistátní smlouva, jíž je Česká republika vázána. V případech, které stanoví vláda České republiky, se vízum nevyžaduje. Cizinci, kteří mají na území České republiky trvalý pobyt, mají z hlediska zaměstnání stejné právní postavení jako státní občané České republiky, to znamená, že při výběru zaměstnání nejsou omezováni s výjimkou některých povolání (policie, armáda apod.), (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

2.2.5 Regionální rozdíly v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Evropské unii

Vývoj na trhu práce se i nadále mezi regiony podstatně liší. To vytváří potřebu rozvoje regionální i lokální strategie zaměstnanosti. V řadě členských států se začíná projevovat nedostatek pracovních sil, souběžně s tím, ale přetrvává vysoká nezaměstnanost. Jde o výraz nesouladu mezi nabídkou a dostupnou kvalifikací pracovní síly. Řešení tohoto problému spočívá ve zvýšení úrovně vzdělání a jeho zaměření směrem k těmto sektorům, v nichž je poptávka po pracovní síle rostoucí. Je současně pravděpodobné, že podpora vzdělání je poskytována rizikovým skupinám, kde je zároveň návratnost této podpory poměrně nejistá. Bez ohledu na všeobecný růst

vzdělání stále příliš mnoho mladých lidí opouští školu bez adekvátní kvalifikace (Zahradník, 2003).

2.2.6 Zlepšení zaměstnanosti v rámci Evropské unie

Zatímco opatření v oblasti lidských zdrojů v rámci opatření cíle 1, přispěla k rozvoji příslušných regionů, opatření v rámci cíle 3 pomohla mladým lidem dlouhodobě nezaměstnaným a osobám, které mají sníženou schopnost nalézt zaměstnání. Nicméně malý podíl zdrojů EU v vztahu k národním výdajům často oslabuje specifické cílení komunitárních opatření na úkor priorit, které v oblasti zaměstnatelnosti mají vytyčeny národní orgány. Existuje zde snaha o spolufinancování těchto záležitostí, jak ze zdrojů EU, tak i z národních zdrojů. V realizovaných případech se tato cesta ukazuje jako efektivní (Zahradník, 2003).

2.2.7 Tuzemským zaměstnavatelem

Tuzemským zaměstnavatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává osoby v pracovněprávních vztazích. Podmínkou pro vyvíjení této činnosti na území České republiky je zápis do příslušného obchodního rejstříku nebo do jiného zákonem určeného rejstříku (např. Rejstříku živnostenského úřadu), příslušného seznamu nebo vedení ve stanovené evidenci u příslušného orgánu České republiky.

Za tuzemského zaměstnavatele se považuje též fyzická osoba, která nepodniká, ale pro svoji osobní potřebu zaměstnává jinou fyzickou osobu. Jde-li o právnickou nebo fyzickou osobu zahraniční, která v České republice dlouhodobě podniká, je zápis této osoby do obchodního rejstříku obligatorní záležitostí. Pokud zaměstnává osoby v pracovněprávních vztazích na území České republiky, stává se tato zahraniční osoba dnem zápisu do obchodního rejstříku rovněž tuzemským zaměstnavatelem podle platných právních předpisů České republiky se všemi právy a povinnostmi z toho vyplývajícími. Na území České republiky se může zabývat pouze činností, která je uvedena v obchodním rejstříku (Zákon číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

2.2.8 Zahraniční zaměstnavatel

Zahraničním zaměstnavatelem se v souladu s předpisy o zaměstnanost rozumí právnická osoba se sídlem nebo osoba s bydlištěm mimo území České republiky

v České republice trvale nepodniká, ale vysílá do České republiky své zaměstnance za účelem realizace obchodních nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. Vyslaní zaměstnanci jsou v pracovním vztahu k tomuto zahraničnímu zaměstnavateli a po provedení práce, na kterou jím byli do České republiky vysláni, se vracejí zpět do sídla zaměstnavatele. Za náležitosti spojené s vysláním zaměstnanců je odpovědný tento zahraniční zaměstnavatel, případně organizační složka jednáající jménem tohoto zaměstnavatele oprávněného podnikat na území České republiky podle zvláštních předpisů (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

2.2.9 Místně příslušný úřad práce

Místně příslušný úřad práce, který rozhoduje o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí a o povolení k zaměstnání cizince je úřad práce, v jehož územní působnosti bude zaměstnávání vykonáváno. Jedná-li se o povolení k získávání cizinců nebo povolení k zaměstnání cizince pro více míst výkonu práce, vydá povolení zaměstnavateli získávat zaměstnance pro více míst výkonu práce, vydá povolení zaměstnavateli získat zaměstnance ze zahraničí a povolení k zaměstnání cizinci úřad práce příslušný podle § 7 odst. 3 správního řádu (zákon číslo 500/2004 Sb.) až po vyjádření úřadu práce, v jehož správním obvodu má být též zaměstnání vykonáváno (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

2.3 Právní předpisy vztahující se k zaměstnávání cizinců na území

České republiky

Práva a svobody jsou v České republice založeny na ústavní úrovni především **Listinou základních práv a svobod**, která je podle čl. 3 a čl. 112 Ústavy České republiky součástí ústavního pořádku České republiky.

Druhým zdrojem ochrany práv a svobod jsou mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, které za podmínek vyjádřených v **čl. 10 Ústavy České republiky** jsou bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem. Zákony musí pak respektovat obsah obojí této úpravy (Listina základních práv a svobod).

2.3.1 Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod již svým názvem vyjadřuje, že obsahuje práva a svobody. Vztahující se nepochybně na práva svobody fyzických osob – ať již každého člověka nebo občana. Od 2. světové války však patří k mezinárodně uznaným lidským právům i hospodářská, sociální a kulturní práva, již jako práva přirozená. A právě práva hospodářská, sociální a kulturní jsou předmětem podrobné úpravy.

Pro naše zaměření je klíčové (Listina základních práv a svobod, hlava 4 článek 26 dost. 1, 2, 3, 4):

- každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost,
- zákon může ustanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností,
- každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací,
- zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.

2.3.2 Zákon o zaměstnanosti

Zákon číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004, nabyl účinnosti dnem 1. října 2004. Tímto zákonem se upravuje zaměstnávání občanů České republiky, tak zaměstnávání cizinců na území České republiky a evidence občanů Evropské unie, kteří nastoupili na území České republiky do zaměstnání.

Dále jsou uvedeny části zákona týkající se této práce

Tento zákon v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., § 1).

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce (Zákon č. 435/2004 Sb., § 2 dost.2).

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- úřady práce (Zákon č. 435/2004 Sb., § 2 dost.3).

Občané jako účastníci právních vztahů podle tohoto zákona jsou občané České republiky. Stejně právní postavení mají cizinci a osoby bez státní příslušnosti. Zaměstnání na území České republiky však mohou cizinci vykonávat jen tehdy, jestliže jim bylo uděleno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, pokud zákon nestanoví jinak

Povolení k zaměstnání a povolení k pobytu se vyžaduje též, má-li cizinec vykonávat práci na území České republiky v pracovním vztahu zahraničnímu zaměstnavateli, který ho k výkonu této práce vyšle na základě obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou (Zákon č. 435/2004 Sb., § 3).

Povolení k zaměstnání může cizinci vydat úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnávání vykonáváno za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Při vydávání povolení k zaměstnání úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce.

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 a údaje nezbytné pro výkon zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb., § 92).

Povolení k zaměstnání může úřad práce s přihlédnutím k situaci na trhu práce cizinci na jeho žádost prodloužit, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu jednoho roku. Podmínkou prodloužení povolení k zaměstnání je, že zaměstnání bude vykonáváno u téhož zaměstnavatele (Zákon č. 435/2004 Sb., § 94).

Povolení k zaměstnání může vydat úřad práce též cizinci, který bude zaměstnán v příhraniční oblasti České republiky a nejméně jednou za kalendářní týden se vrací do státu sousedícího s Českou republikou, kde má své bydliště a jehož je příslušníkem.

Příhraniční oblastí České republiky se rozumí území okresu přiléhajícího ke státním hranicím. Rovněž úřad práce může vydat povolení cizinci, který je sezónním zaměstnancem zaměstnávaným činnostmi závislými na střídání ročních období avšak nejdéle na dobu šesti měsíců v kalendářním roce, pokud mezi jednotlivými

zaměstnáními na území České republiky uplyne doba nejméně šesti měsíců (Zákon č. 435/2004 Sb., § 96).

Splněním podmínek uvedených v § 92 se nevyžaduje při vydání povolení k zaměstnání cizinci, který bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), však na dobu nejdéle na jednoho roku. Toto období může být prodlouženo, nejdéle na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v České republice (Zákon č. 435/2004 Sb., § 97).

Podle zákona č. 435/2004 Sb., § 98 se povolení k zaměstnání nevyžaduje k zaměstnání cizince:

- s povoleným trvalým pobytem,
- který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky, pokud je vyhlášeno mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána, zaručena vzájemnost,
 - kterému byl udělen azyl,
 - jehož výkon práce na území České republiky nepřesáhne sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem třicet dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce a osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce,
 - o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas a jíž je Česká republika vázána,
 - který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezinárodní dohody po vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelných pohrom a v případech humanitární pomoci,
 - zaměstnávaného v mezinárodní hromadné dopravě, pokud je k výkonu práce na území České republiky vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,

- akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků,
- který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona,
- který vykonává práci v rámci přípravy na budoucí povolání ve školách a školských zařízeních zařazených do sítě škol, předškolních a školských zařízení,
- který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti),
- který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem podle písmene a) nebo c)
- který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie za účelem zaměstnání, pokud od vydání tohoto povolení uplynulo více než 12 měsíců, nebo
- který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník nebo jiní výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu.

Platnost k povolení zaměstnání zaniká podle zákon č. 435/2004 Sb., § 100):

- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
- skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
- uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt,
- zánikem oprávnění pobytu z jiného důvodu.

Povolení k zaměstnání může úřad práce rozhodnutím odejmout, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, nebo jestliže bylo vydáno na základě nepravdivých údajů (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Zákon č. 435/2004 Sb., se zabývá postupem zaměstnavatelů při zaměstnávání občanů.

Pokud nelze na volné pracovní místo přijmout občana České republiky, zejména některého z uchazečů o zaměstnání, může zaměstnavatel získávat na základě povolení příslušného úřadu práce na toto volné pracovní místo i zaměstnance ze zahraničí.

Žádost o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí podává zaměstnavatel, který je účastníkem správního řízení, úřad práce v místě výkonu práce budoucího zaměstnavatele.

Podání žádosti o vydání povolení k získávání cizinců podléhá správnímu poplatku, který je v současné době 2000,- Kč.

Nastoupí-li do zaměstnání cizinec, u něhož se podle § 98 nevyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnavatel o tom informuje úřad práce nejpozději do 10-ti kalendářních dnů od jeho nástupu do zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Společná, přechodná a závěrečná ustanovení jsou obsažena v Zákoně č. 435/2004 Sb.

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti podle tohoto zákona jsou oprávněni vykonávat úřady práce, ministerstvo a v rozsahu stanoveném v § 126 dost. 4 i celní úřady. Činnost orgánů kontroly se zaměřuje na dodržování pracovně právních předpisů u zaměstnavatelů a v jejich organizačních jednotkách, z výjimkou pracovních podmínek vyplývajících z předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Pro účely kontrolní činnosti se za pracovně právní předpisy považují právní předpisy o zaměstnanosti.

Zaměstnanci orgánů kontroly jsou oprávněni při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci osvědčení totožnosti i prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovně právního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. U cizinců jsou dále oprávněni vyžadovat předložení povolení k zaměstnání, pokud zákon jeho vydání vyžaduje a povolení k pobytu (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

2.3.3 Zákon o pobytu cizinců na území České republiky

Podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky se žádost o povolení k pobytu za účelem zaměstnání předkládá cizinec v zemi svého trvalého pobytu Zastupitelskému úřadu České republiky, nebo na Zastupitelském úřadu České republiky v jiném státu než má trvalé bydliště. O prodloužení povolení k pobytu na území České republiky již může žádat na Cizinecké policii v České republice (při doložení

potřebných dokladu pro prodloužení účelu pobytu – zaměstnání, podnikání, ubytování k místně příslušnému cizineckému oddělení, finanční prostředky).

Předmět úpravy zákona č. 326/1999 Sb. (§ 1) je:

- tento zákon stanoví podmínky vstupu cizince na území České republiky, jeho pobytu na něm a vycestování z území a vymezuje působnost Policie České republiky, Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí v této oblasti státní správy,

- cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky.

Cizinec může pobývat na území přechodně podle zákona č. 326/1999 Sb. (§ 17):

- bez víza,
- na základě uděleného krátkodobého víza nebo dlouhodobého víza,
- diplomatického víza nebo zvláštního víza přechodnému pobytu na území.

Přechodný pobyt na území na dlouhodobé vízum nebo na povolení k dlouhodobému pobytu podle zákona č. 326/1999 Sb. (§ 30 odst. 1, 3) je po udělení víza k pobytu nad 90 dnů:

- vízum k pobytu nad 90 dnů uděluje policie na žádost cizince, který hodlá, pobývat na území za účelem vyžadující pobyt na území delší než 3 měsíce,
- vízum podle odstavce 1 se uděluje s dobou platnosti na 1 rok.

Náležitosti žádosti o udělení víza k pobytu nad 90 dnů určuje zákon č. 326/1999 Sb. (§ 31 odst. 1) cizinec je povinen předložit :

- cestovní doklad,
- doklad potvrzující účel pobytu na území,
- prostředky k pobytu na území,
- doklad o zajištění ubytování po dobu jeho pobytu na území,
- výpis z evidence Rejstříků trestů jako doklad k posouzení trestní zachovalosti; to neplatí v případě cizince mladšího 15 let,
- fotografie.

Podle zákona č. 326/1999 Sb. (§ 31 odst. 2 a 3):

- K žádosti o udělení víza k pobytu nad 90 dní za účelem zaměstnání je cizinec povinen předložit povolení k zaměstnání, náležitosti podle odstavce 1 písm. a),d), e)

a f). Dále je cizinec povinen předložit povolení k zaměstnání nebo uvést číslo jednacích žádostí o vydání povolení k zaměstnání a u kterého úřadu práce o takové povolení požádal. Povolení k zaměstnání nemusí cizinec předkládat, není-li podmínkou výkonu zaměstnání.

- Povinnost předložit výpis z evidence Rejstříku trestů se považuje za splněnou, pokud cizinec podá žádost o tento výpis na zastupitelském úřadu a souhlasí se zasláním tohoto výpisu policii.

Prodloužení doby pobytu na území na vízu k pobytu nad 90 dnů stanovuje zákon č. 326/1999 Sb. (§35 dost. 1, 2, 3):

- Doby pobytu na území, která je kratší než doba platnosti víza k pobytu nad 90 dnů, policie na žádost cizince opakovaně prodlouží za podmínky, že trvá stejný účel, pro který bylo vízum uděleno, nejdéle však do doby skončení platnosti tohoto víza.

- K žádosti o prodloužení doby pobytu na území na vízum k pobytu nad 90 dnů je cizinec povinen předložit náležitosti podle § 31 odst.1 písm. a) až e) a na požádání náležitosti podle § 31 odst. 4 písm. b).

- Doby platnosti víza k pobytu nad 90 dnů nebo pobytu na území na toto vízum nelze prodloužit, pokud policii shledá důvod pro zahájení řízení o zrušení platnosti tohoto víza.

Zákon č. 326/1999 Sb. (§ 37 dost. 1, 2, 3) stanovuje, že policie zruší platnost víza

k pobytu nad 90 dnů, jestliže cizinec:

- byl pravomocně odsouzen za spáchání úmyslného trestného činu,
- neplní účel, pro který bylo vízum uděleno,
- o zrušení platnosti víza požádá.

Policie dále zruší platnost víza k pobytu nad 90 dnů, jestliže:

- cizince přestal splňovat některou z podmínek pro udělení víza.

Policie v rozhodnutí, kterým zruší platnost víza k pobytu nad 90 dnů, stanoví lhůtu k vycestování z území a udělí cizinci výjezdní příkaz; cizinec je povinen ve stanovené lhůtě z území vycestovat (Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR).

Zákonem č. 326/1999 Sb.(51 dost. 1, 2, 3 jsou daná společná ustanovení k vízům

• Vízem se rozumí povolení, které po dobu platnosti opravňuje cizince ke vstupu a pobytu na území a vycestování z tohoto území, pokud tento zákon nestanoví jinak.

- na udělení víza není právní nárok,
- vízum je platné po dobu v něm vyznačenou.

Zákon č. 326/1999 Sb. (§ 118 dost. 1) říká, že :

• Správním vyhoštěním se rozumí ukončení pobytu cizince na území, které je spojeno se stanovením doby vycestování z území a doby, po kterou nelze umožnit cizinci vstup na území, a je-li důvodné nebezpečí, že by mohl závažným způsobem ohrozit veřejný pořádek nebo bezpečnost smluvních států, i doby pobytu, po kterou nelze umožnit cizinci vstup na území smluvních států.

Dobu po kterou nelze umožnit cizinci vstup na území, stanoví policie v rozhodnutí o správním vyhoštění cizince. Horní hranice po kterou nelze cizinci umožnit vstup na území **je 10 let**

Při úhradě nákladů spojených se správním vyhoštěním stanoví zákon č. 326/1999 Sb. (§ 123 dost. 4, 6) nelze-li uhradit náklady podle předchozích odstavců, jsou povinni tyto náklady uhradit plně nebo zbývající část postupně:

- ten, kdo cizince **zaměstnal bez povolení** k zaměstnání,
- ten, kdo zaměstnání **bez povolení** k zaměstnání zprostředkoval,
- do nákladů spojených se správním vyhoštěním se zahrnují náklady na ubytování a stravování, přepravní náklady a ostatní nutné peněžní náklady.

2.4 Postup při realizaci zaměstnávání cizinců

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

Obdobně jako přijetí do zaměstnání se povolení k zaměstnání vyžaduje i tehdy má-li cizinec nebo osoba bez státní příslušnosti vykonávat práci na území České republiky

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

2.4.1 Povolení k získání zaměstnanců ze zahraničí

Pokud zaměstnavatel není schopen obsadit volná pracovní místa občany České republiky, musí před tím, než začne zajišťovat zahraniční pracovníky, požádat místně příslušný úřad práce o povolení získávat občany ze zahraničí na tato volná pracovní místa.

Podmínkou však je, že pracovní místa musí být nahlášena jako volná a nelze na ně přijmout uchazeče o zaměstnání, nebo jiného občana České republiky (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Volným pracovním místem se rozumí takové místo, které zaměstnavatel nově vytvořil nebo které se uvolnilo. Charakteristika volného pracovního místa hlášeného úřadu práce musí být totožná s charakteristikou místa, na které zaměstnavatel zamýšlí a požaduje získávat cizince. Zaměstnavatel je povinen nabídnout cizinci tytéž pracovní a mzdové podmínky obvyklé u občana České republiky ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními smlouvami nebo pracovními smlouvami.

Účastníkem správního řízení je zaměstnavatel a správní řízení se zahajuje na návrh účastníka řízení. Návrhem je žádost zaměstnavatele o povolení získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí (**příloha I**). Ode dne podání žádosti běží lhůta pro vydání správního rozhodnutí v této věci (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Žádost o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí podává zaměstnavatel u úřadu práce v místě výkonu práce budoucího zaměstnance (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Podání žádosti o vydání povolení k získávání cizinců podléhá správnímu poplatku ve výši 2000,- Kč (Zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích).

K žádosti předkládá zaměstnavatel úředně ověřenou kopii těchto dokladů:

výpis z obchodního rejstříku, živnostenské oprávnění nebo jiné potvrzení statutu organizace, například zakládající listinu společenské organizace, apod.

Na vyžádání úřadu práce zaměstnavatel doloží v rámci správního řízení :

- jakým způsobem nedostatek pracovních sil řešil (inzerce, burza pracovních sil, neúspěšná nabídka apod.),
- bližší charakteristiku pracovní činnosti, na kterou bude cizinec přijímán,
- popis ubytovacích podmínek umožňující posouzení, zda ubytování odpovídá hygienickým předpisům.

Předpokladem pro udělení povolení získávat zaměstnance ze zahraničí je, že zaměstnavatel nabídne cizinci tytéž pracovní a mzdové podmínky obvyklé u občana České republiky ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními smlouvami nebo pracovními smlouvami a že bude cizinec sociálně a zdravotně pojištěn.

Za tímto účelem úřad práce vyžádá od zaměstnavatele návrh pracovní smlouvy, který vedle údajů vyplývajících ze zákoníku práce (tj. druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce a den nástupu do práce) bude též obsahovat

- dobu předpokládaného výkonu práce,
- výši hrubé mzdy za vykonanou práci,
- adresu ubytování a způsob jeho úhrady.

Pokud zaměstnavatel obdrží od úřadu práce povolení získávat zaměstnance ze zahraničí, každý cizinec musí před zahájením pracovní činnosti u tohoto zaměstnavatele získat povolení k zaměstnání (**příloha II**) od úřadu práce příslušného podle místa výkonu práce a od cizinecké policie povolení k pobytu za účelem tohoto zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Povinnost zaměstnavatele oznámit ÚP do 10-ti kalendářních dnů obsazení volného pracovního místa (nově vytvořeného nebo uvolněného) platí i v případě, bylo-li obsazeno cizincem (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí potřebuje též zaměstnavatel, který již na základě příslušných povolení cizince zaměstnává a hodlá ho převést do

jiného místa výkonu práce mimo okres, pro který mu bylo vydáno povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

2.4.2 Povolení k zaměstnání cizince

- Povolení k zaměstnání žádá cizinec, který chce být zaměstnán na území České republiky v pracovně právním vztahu k tuzemské právnické nebo fyzické osobě.

- Základní podmínkou pro vydání povolení k zaměstnání cizinci je situace na trhu práce a okolnost, že se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak. Příslušným pro vydání tohoto povolení je vždy úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnání cizince vykonáváno.

- Bez ohledu na situaci na trhu práce je povolení k zaměstnání vydáno v případech uvedených v § 97 (týká se cizince) a § 147 zákona o zaměstnanosti.

Účastníkem správního řízení je vždy cizinec, který žádá o vydání povolení k zaměstnání sám nebo prostřednictvím svého budoucího zaměstnavatele. Cizinec může být v řízení zastoupen i jiným zplnomocněným zástupcem a to na základě a v rozsahu písemné plné moci

Povolení k zaměstnání cizince je vydáváno ve správním řízení a je proti němu přípustné odvolání. Správní řízení zahajuje úřad práce na návrh účastníka řízení. 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 a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

Povolení je nepřenosné a vydává se na dobu určitou, maximálně však na dobu jednoho roku, cizinec může žádat o vydání povolení k zaměstnání i opakovaně.

Povolení je platné pouze pro zaměstnání u zaměstnavatele, který je uveden v rozhodnutí, týká se druhu a místa výkonu práce.

Na cizince, který je zaměstnáván podle platných právních předpisů České republiky, se vztahují po dobu jeho zaměstnání nejen pracovněprávní předpisy, zejména zákoník práce, ale i předpisy mzdové, předpisy o všeobecném zdravotním pojištění a sociálním pojištění (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Cizinec může požádat příslušný úřad práce nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti vydaného povolení k zaměstnání o jeho prodloužení. Podmínkou prodloužení povolení k zaměstnání je, že zaměstnání obsahuje stejné náležitosti jako žádost o povolení k zaměstnání. K žádosti se přikládá pouze vyjádření zaměstnavatele, že cizince i nadále zaměstná.

Podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání a podání žádosti o prodloužení povolení k zaměstnání podléhají správnímu poplatku:

- nová žádost - 500,- Kč
- žádost o prodloužení - 250,- Kč

Povolení k zaměstnání lze však prodloužit pouze s přihlédnutím k situaci na trhu práce.

Platnost povolení zaniká v případě, že:

- uplyne doba, na kterou bylo vydáno,
- skončí zaměstnání před uplynutím doby na kterou bylo vydáno,
- uplyne doba, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu,
- zánikem oprávnění k pobytu z jiných důvodů,

Povolení k zaměstnání může úřad práce rozhodnutím cizinci odejmout, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, nebo jestliže bylo vydáno na základě nepravdivých údajů. Odvolání proti rozhodnutí o odejmutí povolení k zaměstnání nemá odkladný účinek.

Povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci, který:

V České republice požádal o udělení azylu, a to po dobu 12 měsíců, ode dne podání žádosti o udělení azylu

- Nebo který nesplňuje některou z podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro vydání povolení k zaměstnání,

- **Povolení k zaměstnání se nevyžaduje** v případech uvedených v § 98 zákona o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

2.4.3 Zaměstnávání cizinců v rámci uzavřených mezinárodních smluv

Zaměstnávání cizinců na základě mezinárodních smluv se řídí platnými právními předpisy, pokud není v těchto dohodách stanoveno jinak.

Mezinárodní smlouvy respektují právní předpisy smluvních států a zároveň zohledňují jejich požadavky na administrativní postup realizující vzájemné zaměstnávání a případně umožňují stanovit limity zaměstnaných cizinců pro určité období, případně okruh osob, na které se vztahují výhodnější podmínky než je dáno obecným režimem. Postupy úřadu práce při realizaci udělení, neudělení, odnětí povolení k zaměstnání cizinci jsou zpravidla stanoveny zásadami k příslušným mezinárodním smlouvám nebo k prováděcím protokolům.

Občané členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považovány za cizince.

Zaměstnávání cizinců na základě mezistátních, popřípadě mezivládních dohod se řídí ve své většině obecně závaznými právními předpisy, pokud tyto dohody nestanoví odchylky (Zákonů č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Zaměstnávání občanů Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků.

Občané členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených zákoně o zaměstnanosti jako občané České republiky.

Při ukončení zaměstnání jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba povinni tuto skutečnost oznámit příslušnému úřadu práce nejpozději do 10-ti kalendářních dnů od skončení zaměstnání nebo vyslání (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

2.4.4 Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru

Úřady práce se po připojení České republiky k Evropské unii staly součástí sítě EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES (EUROpean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko.

Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby, užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří

mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na *EURES - evropském portálu pracovní mobility*, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na úřadech práce v České republice.

Oficiální Eures – evropský portál pracovní mobility při Evropské komisi je základnou všech databází, s nimiž EURES pracuje:

Především zde lze nalézt databázi volných pracovních míst v členských státech sítě EURES. Je možné procházet kompletní databáze pracovních příležitostí všech států EU/EHP. V zájmu nalezení co největšího počtu volných míst je užitečným tipem pro používání této databáze zadávat jako vstupní požadavek pro vyhledání pouze požadovanou profesi a požadovanou zemi.

Zájemci si dále mohou zadat svůj profesní životopis do databáze životopisů. Tato databáze je pak přístupná řádově tisícům registrovaných zaměstnavatelů ve všech členských zemích, kteří mají zájem o motivované žadatele z jiných států EU/EHP.

Velmi užitečným zdrojem informací je databáze životních a pracovních podmínek v zemích EU/EHP. Každý členský stát zde uvádí veškeré potřebné informace, které zájemci o zaměstnání v jiném státě umožní orientaci ve všech oblastech, souvisejících s přesunem do jiné země EU a prací a životem v ní, jako například v problematice přesunu do jiného státu, legislativě, sociálním systému, životních podmínkách v zemi, užitečných odkazech, daních, pracovních smlouvách, obvyklých způsobech hledání zaměstnání, v opatřeních týkajících se přechodných období atd.

Pro lepší orientaci na pracovním trhu země slouží *databáze informací o situaci na místním trhu práce*. Zde se získají údaje o situaci na trhu práce až do úrovně jednotlivých regionů členských států a seznam místně nejžádanějších profesí, stejně jako seznam nejhůře uplatnitelných povolání. V sekci volný pohyb je k dispozici podrobná charakteristika opatření, která vůči novým členským státům zavedla většina „starých“ členů EU/EHP, což zájemci umožní lépe se zorientovat v možnostech získání zaměstnání v těchto zemích.

Zájemcům o možnosti studia v EU je určena databáze *vzdělávání*. Tato sekce obsahuje odkaz na evropský portál PLOTEUS, disponující databází vzdělávacích

příležitostí v Evropě. Mnoho dalších souvisejících informací jsou na portálu Evropské unie pro mladé.

Více informací o EURES poradcích a kontaktních pracovnících pro EURES, působících na úřadech práce, najdete v sekci *kde nás najdete* (<http://portálmpsv.cz>).

2.4.5 Nelegální zaměstnávání cizinců v České republice

Pro účely zákona o nezaměstnanosti se nelegální prací rozumí **situace, kdy** cizinec nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, **nejde-li o osobu, kdy plnění běžných úkolů zajišťuje fyzická osoba nebo s pomocí svého manžela nebo dětí, nebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů**, nebo ji vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení je-li podle zákona o zaměstnanosti vyžadována (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Z růstu míry nezaměstnanosti, z poklesu platných povolení k zaměstnání, jakož i ze zastavení růstu počtu cizinců s dlouhodobým pobytem, v České republice lze vyvozovat i nárůst nelegální zaměstnanosti cizinců.

Cizinci ve většině případů vyhledávají zaměstnání v České republice sami. Přijíždějí jako turisté a pobývají zde legálně na základě povolení ke krátkodobému pobytu. Pokud se jim podaří získat zaměstnání, snaží své ekonomické aktivity legalizovat (minimálně je využívána možnost vyřízení pracovního povolení přes Zastupitelský úřad České republiky).

Významnou měrou se také na nelegální zaměstnanosti podílí nelegální zprostředkovatelé. Za pozornost v tomto smyslu stojí razantní pokles počtu zaměstnaných občanů Ukrajiny po vstupu platnosti mezivládní dohody o vzájemném zaměstnávání.

Někteří cizinci usilují o získání povolení k trvalému pobytu s důvodem sloučení rodiny, jelikož tímto způsobem mohou vstupovat do zaměstnání bez povolení úřadu práce. Podle vyjádření některých odborníků cizinec uzavře za úplatu účelový sňatek, popř. se za úplatu se dodatečně přihlásí k otcovství.

Zaměstnavatele vede k porušování předpisů o zaměstnanosti především to, že mohou kdykoli nelegálně zaměstnaného cizince propustit (nejsou k němu vázáni

žádným závazky). Též nemusí za tyto zaměstnance odvádět sociální a zdravotní pojištění, čímž si snižují mzdové náklady. Zároveň nelegálně zaměstnaní pracovníci pobírají daleko nižší plat. Třetina odborníků uvedla, že cizinci pobírají mzdu o více 20 % nižší než cizinci legálně zaměstnaní, kteří mají o pět o více než 20 % nižší mzdy než domácí zaměstnanci.

K nelegálnímu zaměstnání nejvíce přistupují občané Ukrajiny, Ruské federace, a před vstupem České republiky do Evropské unie, i občané Slovenska. Ti nemusí registrovat vznik zaměstnaneckého poměru u příslušného úřadu práce.

Zvláštním případem pak je porušování předpisů o zaměstnanosti v rámci smluv o dílo, kdy v mnoha případech se fakticky jedná jen o pronájem pracovní síly a nikoliv o provedení díla. Dodavatelské firmy pak opět nemusí platit sociální a zdravotní pojištění (sankce v případě neplnění nese subdodavatel). Ani k této činnosti není třeba pracovního povolení.

Skrytá zaměstnanost ovšem patří k průvodním jevům každé ekonomiky. Projevuje se v mnoha rozmanitých formách a hlavním motivem, jak bylo již uvedeno je zvyšování zisků z podnikání nebo zaměstnání.

Cizinec, který je zaměstnáván na území České republiky bez platného povolení a povolení k pobytu za účelem tohoto zaměstnání, pokud je takového povolení třeba, nebo který vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, se dopouští přestupku, za který lze podle zákona o zaměstnanosti udělit pokutu **až do výše 10.000,- Kč**. Též se vystavuje nebezpečí stíhání podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky (Zákon č. 326/1999 Sb., a zákon č. 435/2004 Sb.).

Vůči zaměstnavateli, který cizince nelegálně zaměstnává, je postupováno v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Při porušení povinností vyplývajících ze zákona č. 435/2004 Sb., může úřad práce uložit zaměstnavateli (fyzické nebo právnické osobě) pokutu **až do výše 2 mil. Kč**.

Přestupky a správní delikty podle zákona o zaměstnanosti v prvním stupni projednává úřad práce příslušný podle místa, ve kterém bylo nelegální zaměstnávání vykonáváno (Zákon č. 326/1999 Sb., a zákon č. 435/2004 Sb.).

2.5 Cizinci na trhu práce

Český trh práce se v posledních letech stává cílem stále většího počtu cizinců. Svědčí o tom poslední analýzy, které zpracoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí s údajů Ředitelství služby Cizinecké a pohraniční policie Ministerstva vnitra České republiky, Správy služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva průmyslu a obchodu a Českého statistického úřadu, o migraci.

Skutečnost, že největší skupinu cizinců v České republice, tvoří občané Slovenské republiky je dána historicky. Občané Slovenské republiky jsou pro české zaměstnavatele vzhledem k neexistenci jazykové bariéry, obdobné kvalifikační úrovni i kulturní blízkosti nejbližší skupinou zahraničních pracovníků. O něco menší skupinu cizinců tvoří Ukrajinci. Uvedené svědčí o tom, že se českým zaměstnavatelům se i přes postupný nárůst nezaměstnanosti v České republice, nedaří pro některé, zejména méně atraktivní a kvalifikačně nenáročné profese, získat pracovníky mezi českými občany.

2.5.1 Pilotní projekt imigrační politiky pro Českou republiku

Vláda České republiky 26. září 2001 schválila usnesení č. 975 o principech a postupu realizace pilotního projektu Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků. O necelý rok později, 10. července 2002, byl usnesením vlády č. 720 schválen uvedený pilotní projekt inspirovaný imigračním modelem používaným v kanadském Quebecu. Česká republika se tak stala první ze zemí střední a východní Evropy, která vytvořila a provádí vlastní koncepci aktivní migrační politiky. Projekt je prvním krokem k vytváření budoucí imigrační politiky České republiky. Jeho cílem je přivést do České republiky zahraniční odborníky, kteří se zde chtějí usadit i se svými rodinami. Někteří by měli obsadit ty profese, kde je již dnes pocíťován nedostatek pracovních sil (Ivanovičová, 2003).

3. Metodika výzkumu

Cílem této diplomové práce je analýza, na jedné straně vývoje nezaměstnanosti občanů České republiky v regionu okresu České Budějovice a na straně druhé zaměstnávání cizinců v tomto regionu. K dosažení cíle bylo nezbytné rozčlenění práce na dvě části.

První část byla naplněna sběrem dat, potřebných k analýze stavu pracovního trhu v regionu Českobudějovicka.

Druhá část probíhala v terénu za pomoci dotazníkového průzkumu u jednotlivých zaměstnavatelů, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnávání cizinců.

3.1 Vymezení zkoumaného souboru pro dotazníkové šetření

Pro tento výzkum se stává základním souborem soubor všech 78 zaměstnavatelů v rámci okresu České Budějovice. Tito obdrželi pro rok 2007 celkem 818 povolení k zaměstnávání cizinců Úřadem práce v Českých Budějovicích. Z uvedeného počtu zaměstnavatelů jich bylo osloveno celkem 47. Dotazník zpracovalo a odevzdalo celkem 38 zaměstnavatelů.

3.2 Časový harmonogram výzkumu

Říjen – Listopad 2007 (přípravná fáze):

- sestavení dotazníků,
- seznam osob a institucí potřebný k sběru dat.

V tomto období byla provedena konzultace s Ing. I. Loukotou, ředitelem Úřadu práce v Českých Budějovicích. Konzultace byla zaměřena na zjištění způsobu, jak získat ucelený přehled o činnosti úřadu práce v procesu vydávání povolení zaměstnavatelům k zaměstnávání cizinců.

Dále získat prostřednictvím Úřadu práce v Českých Budějovicích kontakt a podklady z obdobného úřadu (AMS) v Horním Rakousku – Freistadt, sousedící s okresem České Budějovice.

Prosinec 2007 – Březen 2008:

- pilotní studie,
- terénní sběr dat.

Studium a zajišťování jednotlivých materiálů (jednotlivá roční vyhodnocení Úřadu práce v Českých Budějovicích, předpisy, zákony se vztahem k zákonu o zaměstnanosti a pod). Oslovení vybraných zaměstnavatelů s žádostí o vyplnění dotazníku.

Březen 2008:

- statické zpracování,
- vyhodnocení.

První fáze: zajišťování dalších materiálů, jako jsou jednotlivá roční vyhodnocení, předpisy, zákony mající vztah k zákonu o zaměstnanosti a jejich statistické zpracování. Druhá fáze oslovení vybraných zaměstnavatelů s žádostí o vyplnění dotazníku a jeho vyhodnocení.

3.3 Pilotní studie

Ve dnech 21. – 22. ledna 2008 proběhla pilotní studie za pomoci zaměstnanců Úřadu práce v Českých Budějovicích z oddělení trhu práce a zaměstnanosti. Jejím účelem bylo vybrat vhodný vzorek zaměstnavatelů a zjistit možnosti u nich výzkumu.

U vybrané skupiny bylo potvrzeno, že výzkum je možné realizovat u stávajících zaměstnavatelů cizinců.

Výběrový soubor se skládal ze všech právních forem zaměstnavatelů a z různých oborů činnosti (např. zemědělské družstvo, stavební firma, soukromý podnik se zahraniční účastí). Zohledněna byla také jejich velikost tak, aby bylo dosaženo reprezentativnosti výzkumu.

3.4 Technika sběru dat

Pro sběr dat byly zvoleny dvě techniky:

- technika analýzy dokumentů,
- technika dotazníku.

Technikou analýzy dokumentů probíhal sběr dat v průběhu celé práce, dle možnosti a dostupnosti pořizovaných dokumentů. Pro úplnost bylo nutné vyčkat na poslední statistické přehledy (prosinec 2007). Tyto byly oficiálně k dispozici až v únoru r. 2008. Jako zdroj byly dále použity volně přístupné odborné články a příspěvky v časopisech Sociální politika, Veřejná správa, Portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva vnitra České republiky.

Další materiály byly získány ve spolupráci s pracovníky Úřadu práce v Českých Budějovicích. Jednalo se o především o roční přehledy povolení k zaměstnání cizinců v okrese České Budějovice, statistické ročenky trhu práce České republiky. Další zdroje uvádím v seznamu použité literatury.

K hlubšímu poznání dané problematiky jsem vykonal dvoudenní stáž na příslušném oddělení povolování zaměstnávání cizinců na Úřadu práce České Budějovice.

Terénní výzkum probíhal přímo u jednotlivých zaměstnavatelů. Dotazníky byly předloženy zaměstnavatelům s žádostí o pečlivé vyplnění. Zaměstnavatelé byli seznámeni s účelem dotazníku a jeho obsahem a ujištěni o tom, že získaná data budou důvěrná a budou použita pouze jako podklad pro šetření v rámci diplomové práce – ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů (Zákon č. 101/2000 Sb.).

Pro časové zaneprázdnění některých odpovědných osob (vedoucích personálního oddělení), nebo přímo zaměstnavatelů, bylo nutné osobní kontakt nahradit telefonickým. Získané údaje byly využívány pouze k ověření jiným způsobem získaných dat. Pro vyloučení možnosti, že by odpovídal někdo nekompetentní, byl rozhovor veden pouze s autorizovanou osobou zaměstnavatele.

3.5 Technika zpracování

Získané informace z dotazníku jakož i ze studia dokumentů byly zpracovány ve Wordu. Pro výstupy ve formě grafů byl použit počítačový program diagram skupinový sloupcový s prostorovým efektem a tabulky v programu Microsoft Excel.

4. Výsledky výzkumu

Výsledky výzkumu jsou rozčleněny na dvě části. V první části byly výsledky získány studiem dokumentů a jejich doplněním od úřadu práce. Ve druhé části byly výsledky získané z dotazníkového šetření.

4.1 Výsledky šetření ze studia dokumentů

Vývoj na českém trhu práce v letech 2000 až 2007 je možno shrnout do čtyř kvalitativně odlišných období:

První období (2000 -2002), které předcházelo výzkumu je období pokračování různých ekonomických přeměn nastartovaných po roce 1993.

Druhé období (2003 - květen 2004) je možné charakterizovat jako období relativní stability s nízkou mírou nezaměstnanosti.

Ve třetím období (květen 2004 – únor 2006) dochází k nárůstu nezaměstnanosti jako důsledku narůstajících problémů v ekonomice (převádění některých druhů výroby do jiných zemí s levnou pracovní silou a výhodnějšími podmínkami).

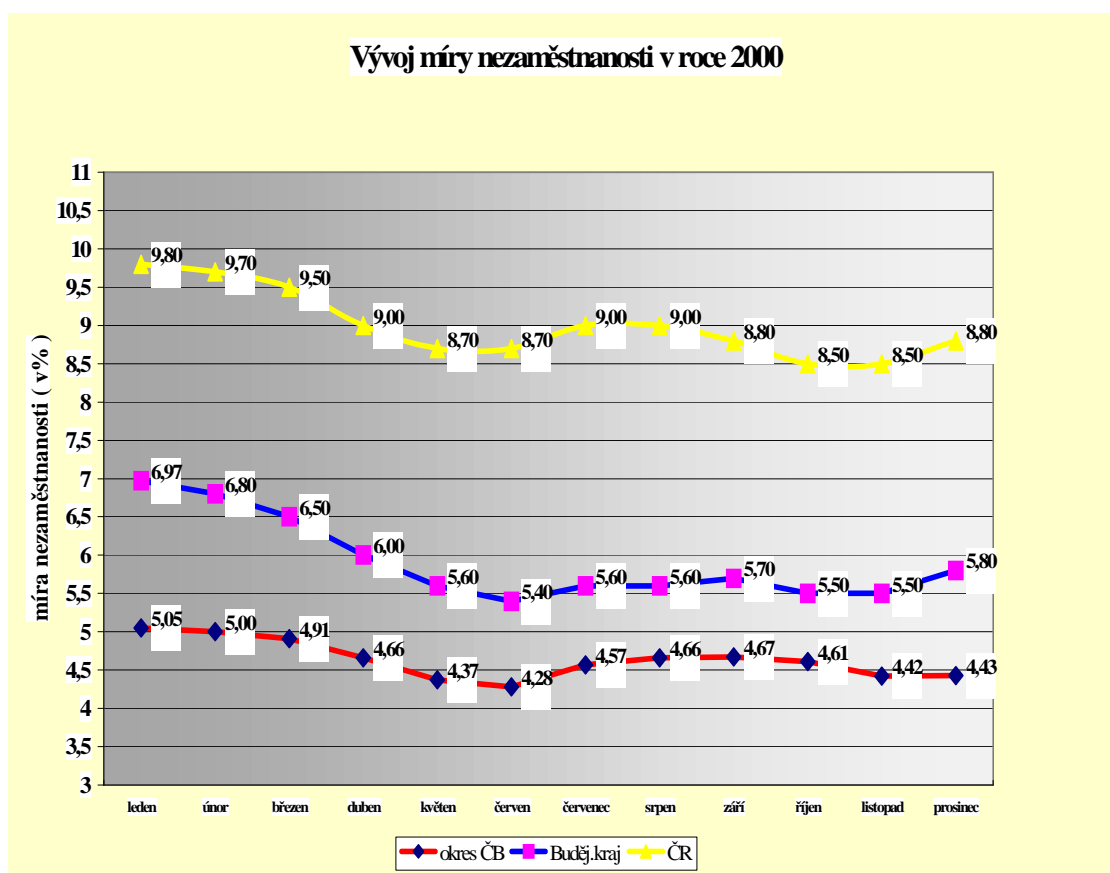
Ve čtvrtém období (březen 2006 – prosinec 2007) dochází z důvodu nastartování ekonomiky k poklesu nezaměstnanosti. V současnosti za dlouhodobě se snižující mírou nezaměstnanosti stojí mimo jiné aktivita úřadů práce, které se maximálně snaží využívat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (např. rekvalifikace, individuální plány apod.) a pomáhají tak uchazečům v jejich návratu na trh práce.

Od začátku procesu transformace byla nezaměstnanost velmi nízká. V únoru 2006 ČR oficiálně vstoupila do kategorie vyspělých zemí. Snad proto se i Česká republika stala velmi zajímavou destinací pro zahraniční pracovníky (kteří neměli prakticky větších problémů při povolování práce) zvláště ze zemí s nižší ekonomickou úrovní např. ze států bývalého Sovětského svazu, Rumunska, ale i z Polska a Slovenska. Hlavním důvodem jejich migrace je tedy snaha řešit svoji tíživou ekonomickou situaci (nebo situaci svých rodin). Důvodem může být nemožnost práci doma najít, nebo fakt, že práce v domovině je velmi špatně placena.

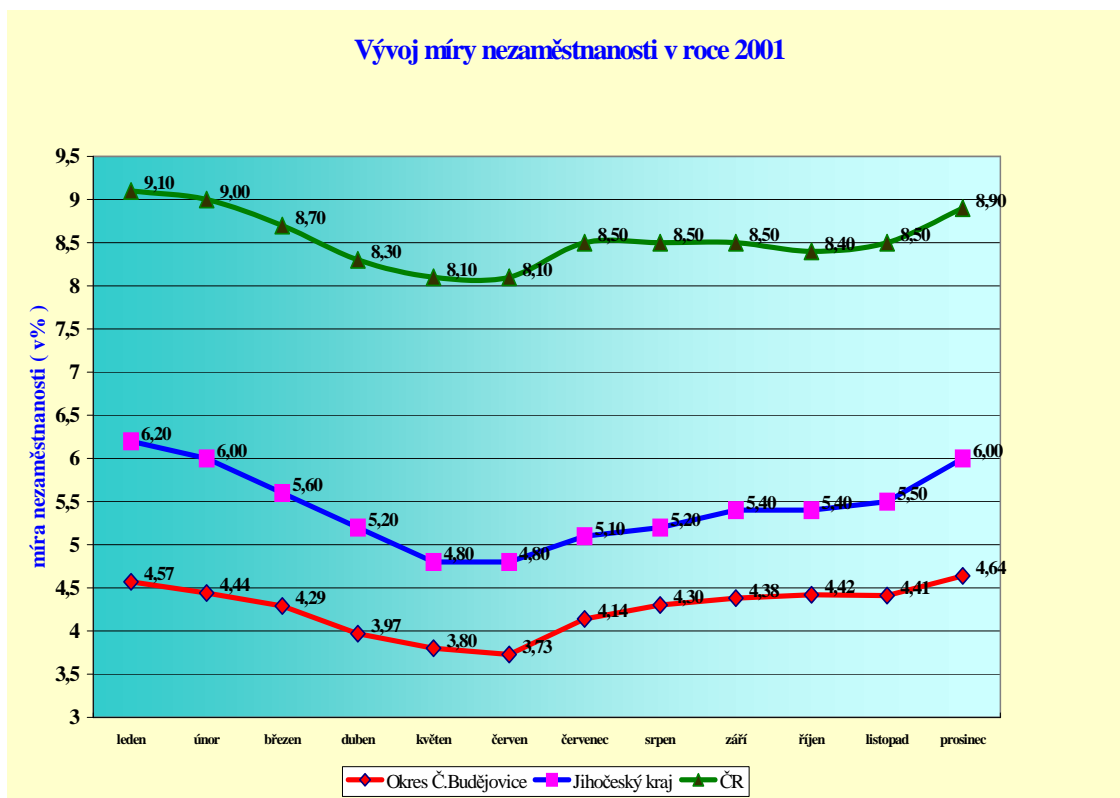
4.1.1 Charakteristika trhu práce v okrese České Budějovice

Období rok 2000 až 2002 bylo do této práce zařazeno jako ukázka stavu, který předcházal výzkumnému období. Grafy č.1, 2, 3, znázorňují míru nezaměstnanosti v okrese České Budějovice a porovnání, jak Jihočeského kraje, tak České republiky.

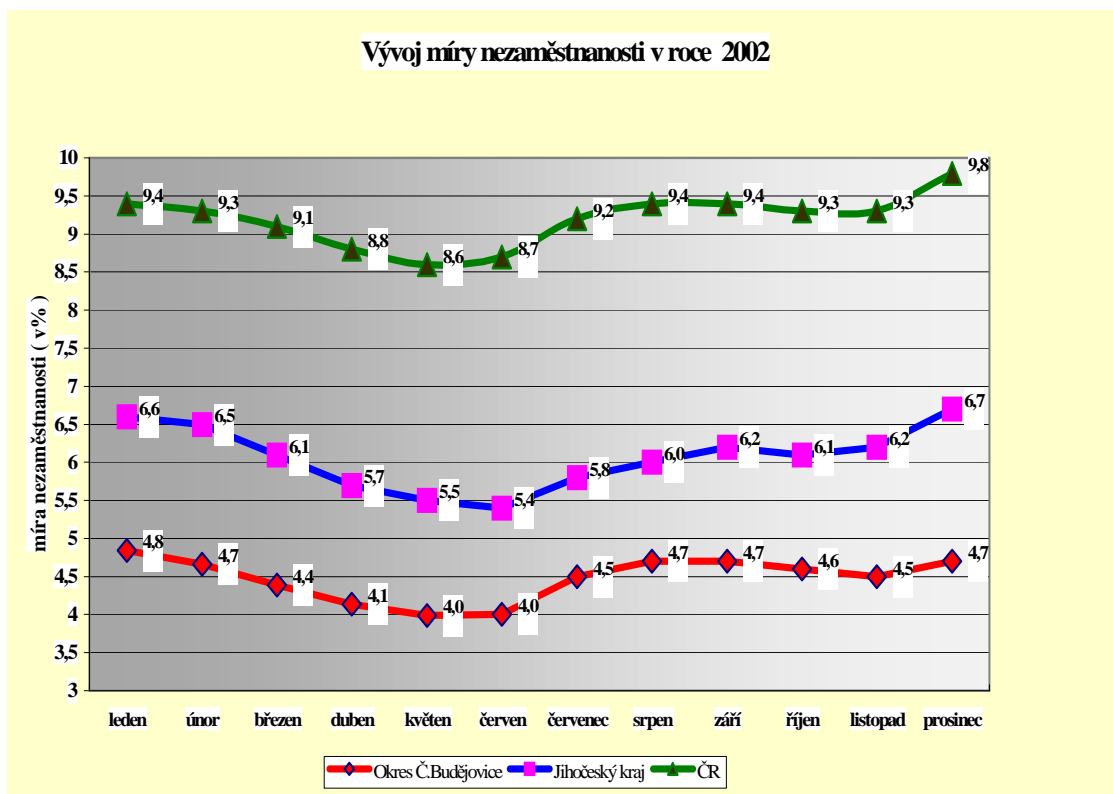
Graf č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2000



Graf č. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2001



Graf č. 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2002

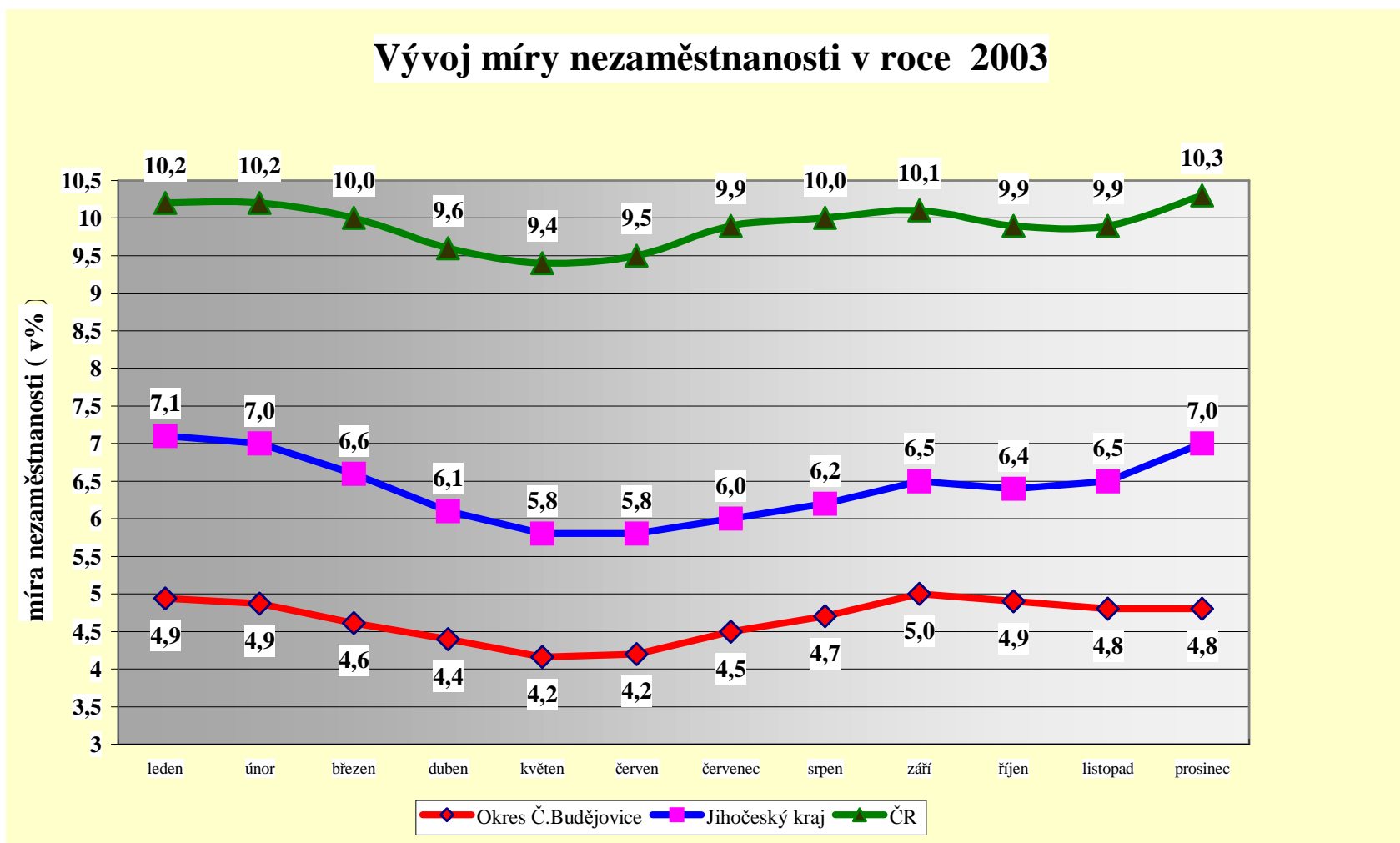


Pro názorné zobrazení, jak situace na trhu práce ovlivňovala počty zaměstnaných cizinců v okrese České Budějovice byla hlouběji analyzována data z posledních 5 let, tedy od roku 2003 až do roku 2007.

Dovolím si též porovnání s hodnotami a trendy v rámci celé České republiky. Toto činím v případech, kdy jsou odlišné a ukazují na určitou specifiku regionů. Jednou z charakteristik trhu práce v České republice, Jihočeského kraje a okresu České Budějovice je poměrně velká regionální rozdílnost. Proto jsem z velkého počtu ukazatelů vybral pouze ty důležitější, jako je míra nezaměstnanosti, počet uchazečů na jedno volné místo a nebo volných pracovních míst podle vzdělání. Tyto charakteristiky trhu práce jsou sledovány a vyhodnocovány celorepublikově. Pomocí těchto ukazatelů lze ozřejmit faktory, které mají vliv na zaměstnávání cizinců, respektive které vedou úřad práce k regulaci jejich počtu tak, aby trh práce byl vyrovnaný a co možná nejstabilnější.

Za jeden z určujících ukazatelů, které umožňují srovnání s ostatními regiony je považována míra nezaměstnanosti. V tomto ukazateli dochází k postupnému zlepšování situace. Míra nezaměstnanosti v okrese České Budějovice v roce 2003 se pohybovala v rozmezí 4,6 % (květen) - 5,0 % (září). Průměrná hodnota míry nezaměstnanosti za rok 2003 činila v okrese 4,7 % (tj. vyšší o 0,2 % než v roce 2002), což bylo o 1,7 % méně než průměr Jihočeského kraje a o 5,2 % méně než průměr za celou Českou republiku. Grafické znázornění je uvedeno v grafu č. 4

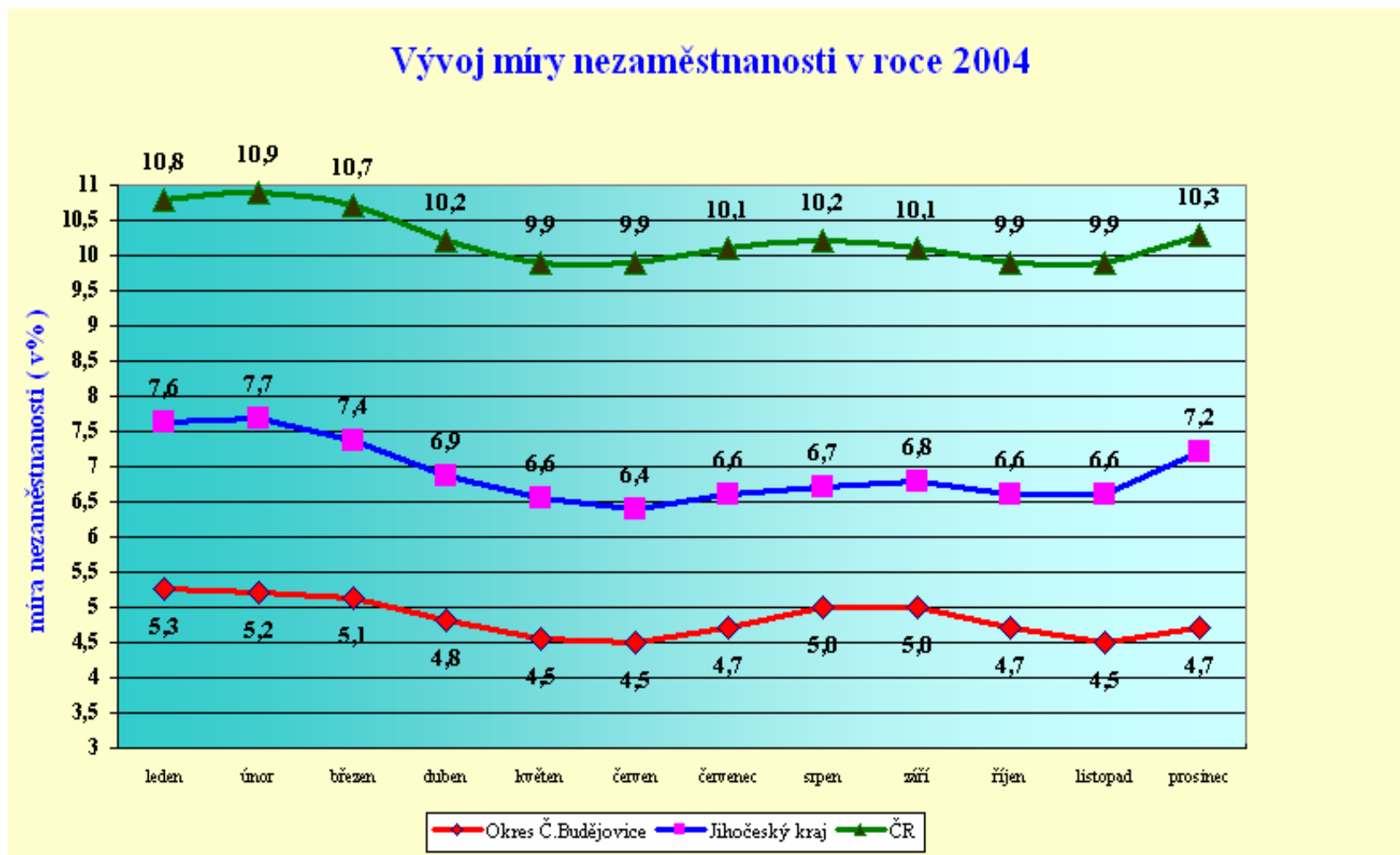
Graf č. 4: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2003



Míra nezaměstnanosti v okrese České Budějovice v roce 2004 (podle staré metodiky) se pohybovala v rozmezí 4,5 % (červen, listopad) - 5,3 % (leden), přičemž v měsíci lednu byla dosažena rekordní nejvyšší míra nezaměstnanosti v okrese od počátku existence úřadu práce, tj. od roku 1990. Průměrná hodnota míry nezaměstnanosti za rok 2004 činila v okrese 4,8 % (tj. vyšší o 0,1 % než v roce 2003), což bylo o 2,1 % méně než průměr Jihočeského kraje a o 5,5 % méně než průměr za celou Českou republiku. Grafické znázornění je uvedeno v grafu č. 5

Podle nové metodiky a ročního přepočtu míry nezaměstnanosti činil průměr míry nezaměstnanosti za okres 4,0 % , za kraj 6,1 % a za ČR 9,2 %.

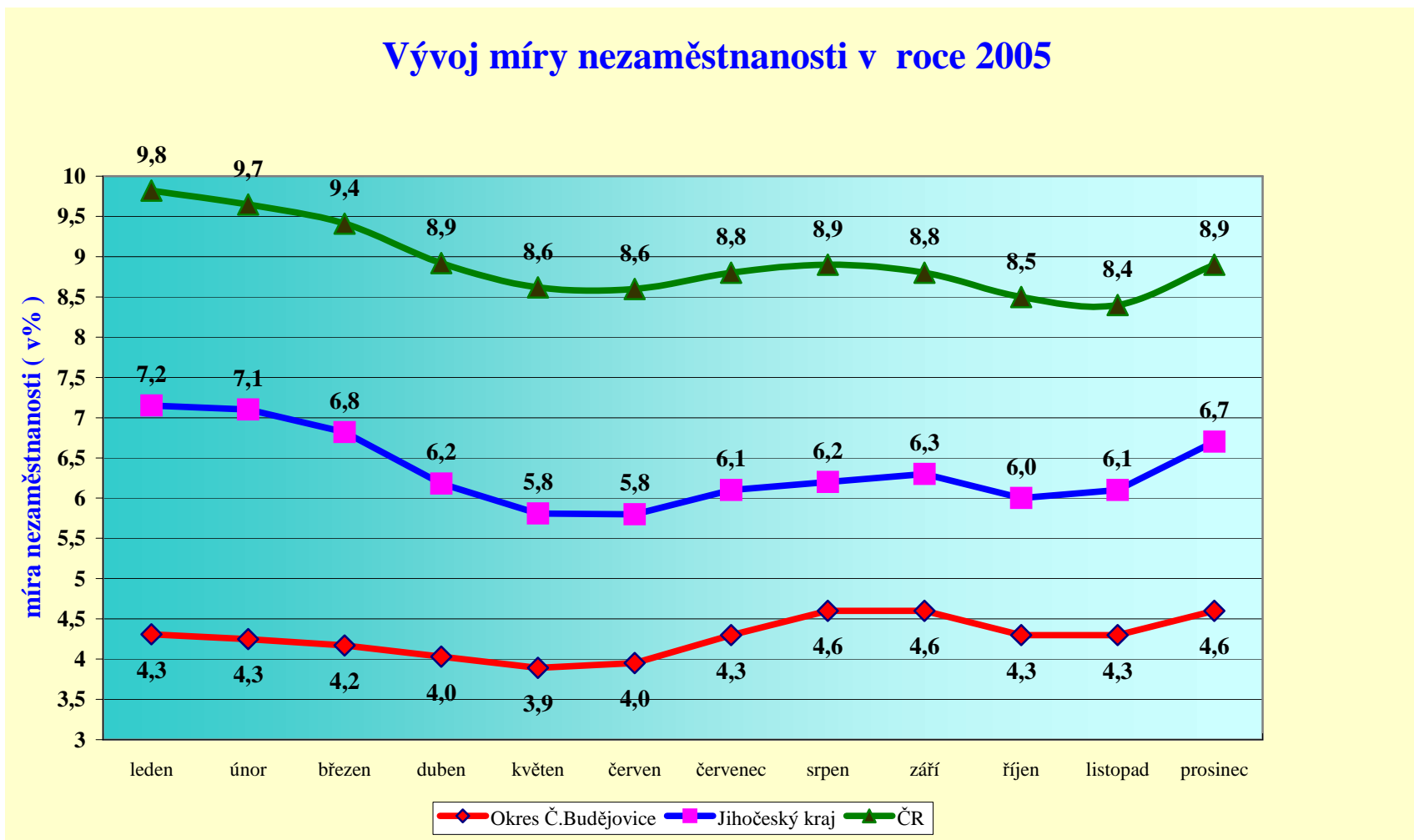
Graf č. 5: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2004



Průběh vývoje nezaměstnanosti v okrese České Budějovice v roce 2005 v jednotlivých měsících roku 2005 zaznamenal od měsíce února postupný pokles až do měsíce května. V květnu byla nezaměstnanost nejnižší v celém roce (4 124 evidovaných uchazečů). Od měsíce června nezaměstnanost postupně narůstala až do září, kdy bylo dosaženo rekordního měsíčního počtu evidovaných uchazečů od roku 1990 (4 789 uchazečů). Po mírném poklesu nezaměstnanosti v následujícím měsíci říjnu do konce roku nezaměstnanost jen rostla a v prosinci byl počtem 4 821 evidovaných uchazečů opět zaznamenán rekord v 15-ti leté historii úřadu práce v počtu nezaměstnaných.

Míra nezaměstnanosti se v průběhu roku pohybovala v rozmezí 3,9 % (květen) – 4,6 % (prosinec). Průměrná hodnota míry nezaměstnanosti za rok 2005 činila v okrese 4,3 %, což bylo o 2,0 % méně než průměr Jihočeského kraje a o 4,7 % méně než průměr za celou Českou republiku. Grafické znázornění je uvedeno v grafu č. 6

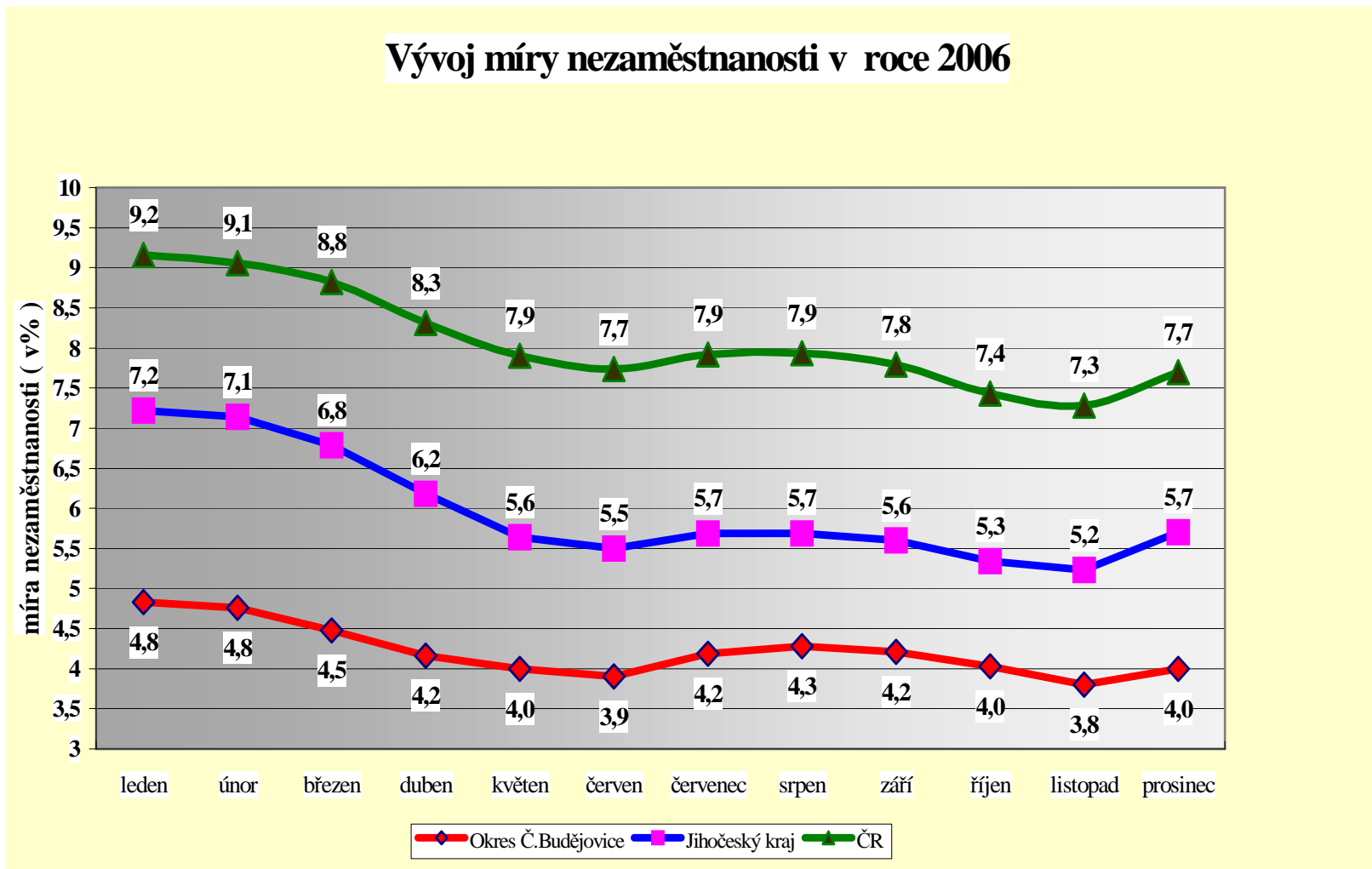
Graf č. 6: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2005



Míra nezaměstnanosti v okrese České Budějovice v roce 2006 se v průběhu roku pohybovala v rozmezí 3,8 % (listopad) – 4,8 % (leden). Průměrná hodnota míry nezaměstnanosti za rok 2006 činila v okrese 4,2 %, což bylo o 1,8 % méně než průměr Jihočeského kraje a o 3,9 % méně než průměr za celou Českou republiku (Loukota, Brablec, 2006)

Grafické znázornění je uvedeno v grafu č. 7

Graf č. 7: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2006

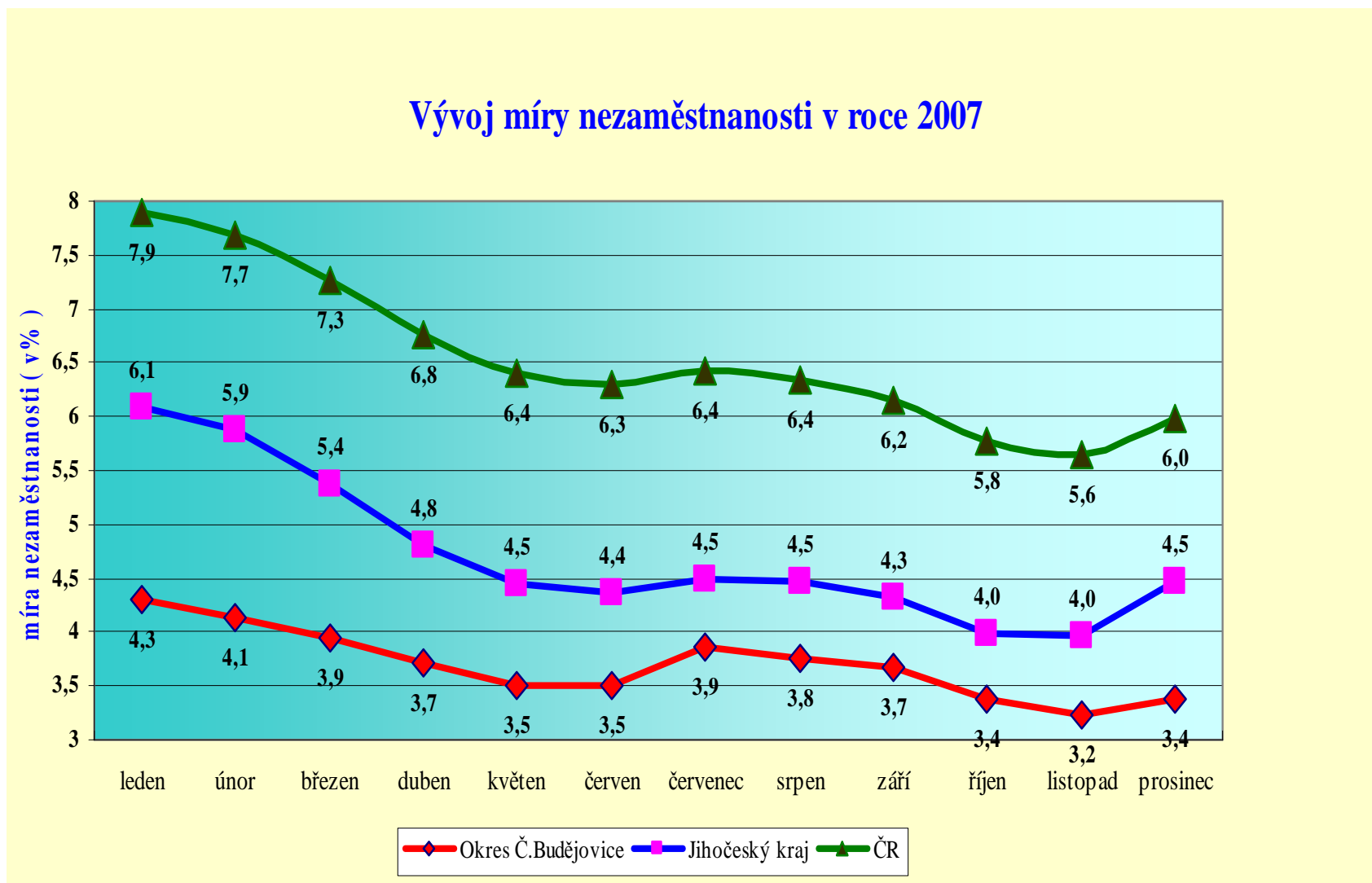


Míra nezaměstnanosti v okrese České Budějovice v roce 2007 se v průběhu roku pohybovala v rozmezí 3,2 % (listopad) – 4,3 % (leden). Průměrná hodnota míry nezaměstnanosti za rok 2007 činila v okrese 3,7 %, což bylo o 1,0 % méně než průměr Jihočeského kraje a o 2,9 % méně než průměr za celou Českou republiku. Grafické znázornění je uvedeno v grafu č. 8

Specifická míra nezaměstnanosti se k 31.12.2007 podle vzdělání meziročně snížila (kromě kategorie vysokoškoláků) ve všech vzdělanostních kategoriích. Největší meziroční pokles byl zaznamenán u uchazečů se základním vzděláním a bez vzdělání o 2,0 %. U vyučených uchazečů míra nezaměstnanosti poklesla o 1,0 % a u středoškoláků s maturitou o 0,5 %. U kategorie vysokoškolsky vzdělaných uchazečů došlo meziročně k nárůstu míry nezaměstnanosti o 0,2 %.

Graf č. 8: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2007

50

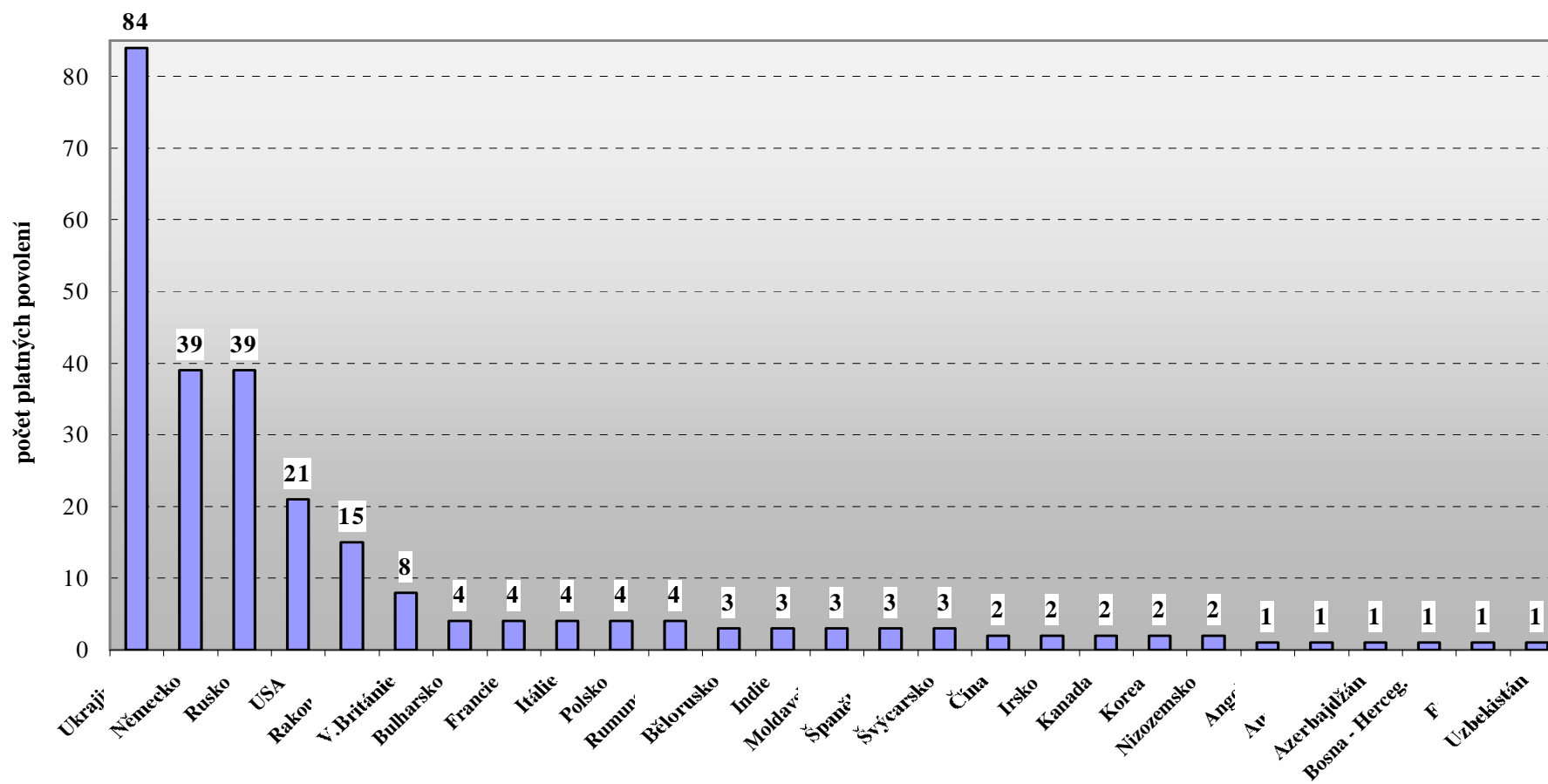


4.1.2 Zaměstnávání cizinců v okrese České Budějovice v letech 2003 – 2007

Zpětný pohled na období vydaných platných povolení k zaměstnání cizincům v okrese České Budějovice v roce 2002 je pro ilustraci vyjádřeno v grafu č. 9. V roce 2000 došlo u cizinců podle profesí k největšímu poklesu u profese dělník strojírenský (pokles o 271 osob). V této profesi je pokles způsoben tím, že úřad práce přestal povolovat strojírenské dělníky, kteří vykonávali práci zaučených dělníků a povoloval pouze kvalifikované dělníky – obsluha numericky řízených strojů, soustružník, frézař. Rok 2000 se vykazoval výrazným poklesem zaměstnávání cizinců tím, že cizinci si vyřizovali živnostenské listy a zakládali veřejně obchodní společnosti a tímto způsobem obcházelí nutnost získat povolení k zaměstnání. V roce 2001 pokračoval úřad práce v minimalizaci počtu vydaných nových povolení pro nekvalifikované dělníky, výjimkou byly pouze ošetřovatelé hospodářských zvířat a dělníci slévárenských provozů, kde byl stabilní nedostatek pracovních sil. Nově jsou povolováni především kvalifikovaní odborníci v oborech, které jsou na trhu práce v okrese dlouhodoběji nedostatkové (pracovníci obsluhy numerických řízených strojů soustružník, frézař, umělečtí pracovníci, učitelé jazyků atd.). Rok 2002 byl ovlivněn poklesem obecně nižší poptávkou zaměstnavatelů po nových zaměstnancích. I v roce 2002 byla snaha úřadu práce minimalizovat počet vydaných nových povolení zejména pro nekvalifikované pracovníky.

Graf č. 9: Počet platných povolení k zaměstnávání cizinců v okrese k 31. 12. 2002

Počet platných povolení k zaměstnání cizinců v okrese k 31.12.2002



Nejčastějším důvodem pro povolení dlouhodobého pobytu cizinců v České republice, je zaměstnání, účast ve společnosti nebo podnikání. Další (větší) skupina pracujících cizinců je ta, která nepotřebuje povolení k pobytu na území České republiky. Jedná se o osoby s trvalým pobytem, občané ze států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska.

K 31.12.2003 mělo v okrese platné povolení k zaměstnání celkem 220 cizinců (z toho 178 osob zde pracovalo na základě individuálního pracovního povolení a 42 osob na základě kontraktů), což představuje proti stejnému období roku 2002 pokles o 37 povolení. Z celkového počtu platných povolení bylo 61 pro ženy (27,7 %).

V roce 2003 došlo k dalšímu poklesu počtu pracovních povolení pro cizince. Jedná se o důsledek postupného snižování zahraničních pracovníků - specialistů na Jaderné elektrárně Temelín v souvislosti s končícími zkušebními etapami provozu jaderné elektrárny. Počet těchto specialistů byl meziročně snížen o 24 cizinců. Dalším úbytek cizinců byl zaznamenán u strojírenských a slévárenských dělníků, a to o 10 osob.

Zde je faktem, že cizinci na dělnických pozicích jsou v okrese stále více nahrazováni dělníky ze Slovenska. Naopak k mírnému nárůstu o 5 cizinců došlo u profese vedoucích pracovníků, manažerů ve jmenovaných funkcích.

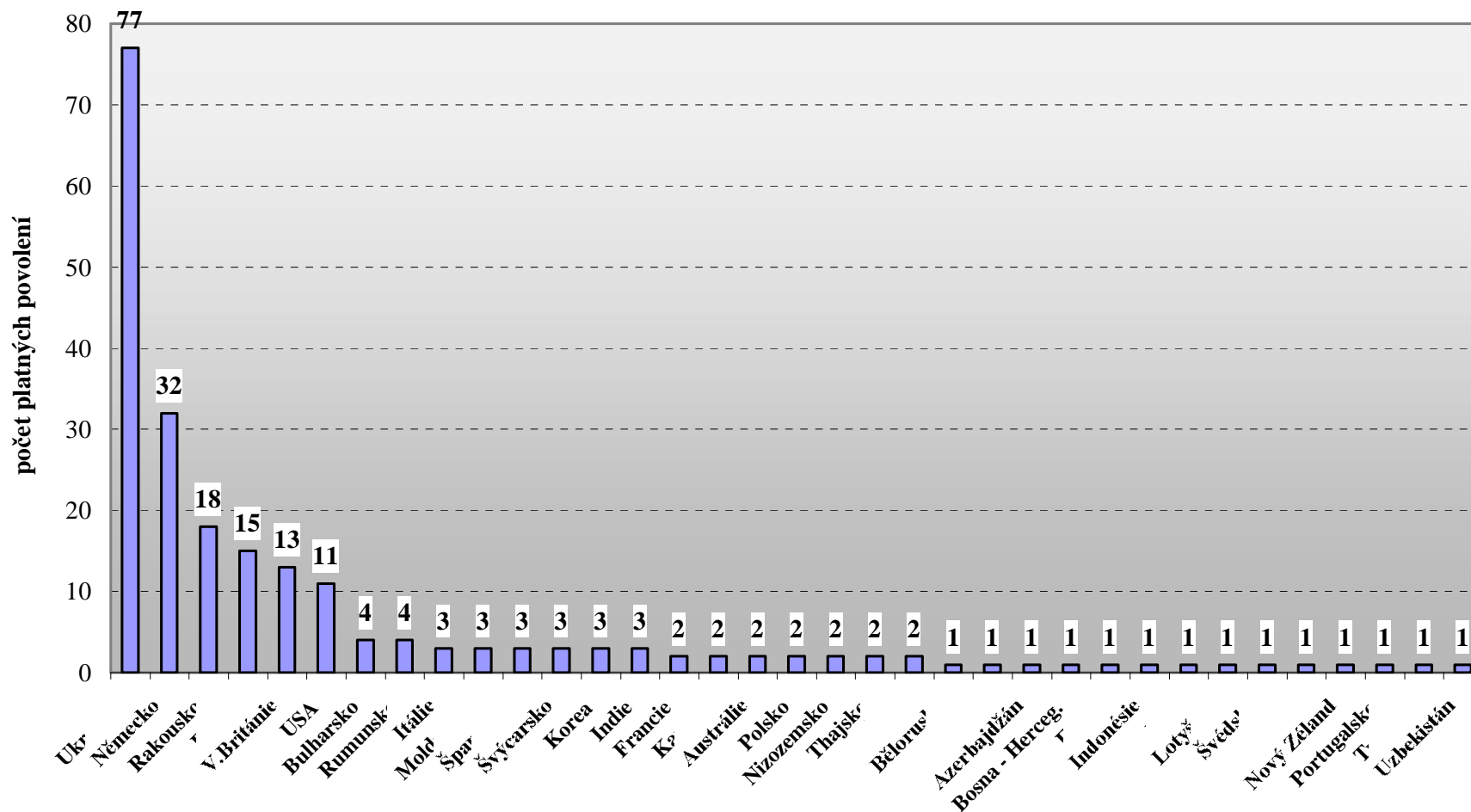
Z hlediska státní příslušnosti převažují Ukrajinci (celkem 77 osob), dále jsou to Němci (32 osob) a Rakušané (18 osob). Meziročně se nejvíce snížil počet Rusů o 24 osob a státních příslušníků USA o 10 osob.

V roce 2003 bylo vydáno celkem 250 povolení k zaměstnání cizinců, což bylo o 26 méně než za rok 2002.

Počet platných povolení k zaměstnání cizinců v okrese České Budějovice k 31.12.2003 podává graf č. 10

Graf č. 10: Počet platných povolení k zaměstnání cizinců v okrese k 31.12. 2003

Počet platných povolení k zaměstnání cizinců v okrese k 31.12.2003



K 31.12.2004 mělo v okrese platné povolení k zaměstnání celkem 109 cizinců (z toho 97 osob zde pracovalo na základě individuálního pracovního povolení a 12 osob na základě kontraktů), což představuje proti stejnému období roku 2003 pokles o 111 povolení. Celkový pokles počtu pracovních povolení v roce 2004 je výsledkem změn, ke kterým došlo po 1.5.2004, tedy po vstupu České republiky do Evropské unie. Od tohoto data občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince. Nepotřebují tudíž pro účely zaměstnání na území České republiky povolení k zaměstnání. Zaměstnavatel je pouze povinen písemně informovat příslušný úřad práce o jejich nástupu do zaměstnání prostřednictvím tzv. informační karty, stejně tak i u cizinců z tzv. třetích zemí s trvalým pobytem.

K 31.12.2004 bylo v okrese evidováno celkem 1 028 osob na základě informačních karet, z toho bylo 945 občanů Slovenské republiky (92,7%), 49 občanů ze států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a 34 osob z tzv. třetích zemí s přiznaným trvalým pobytem na území České republiky.

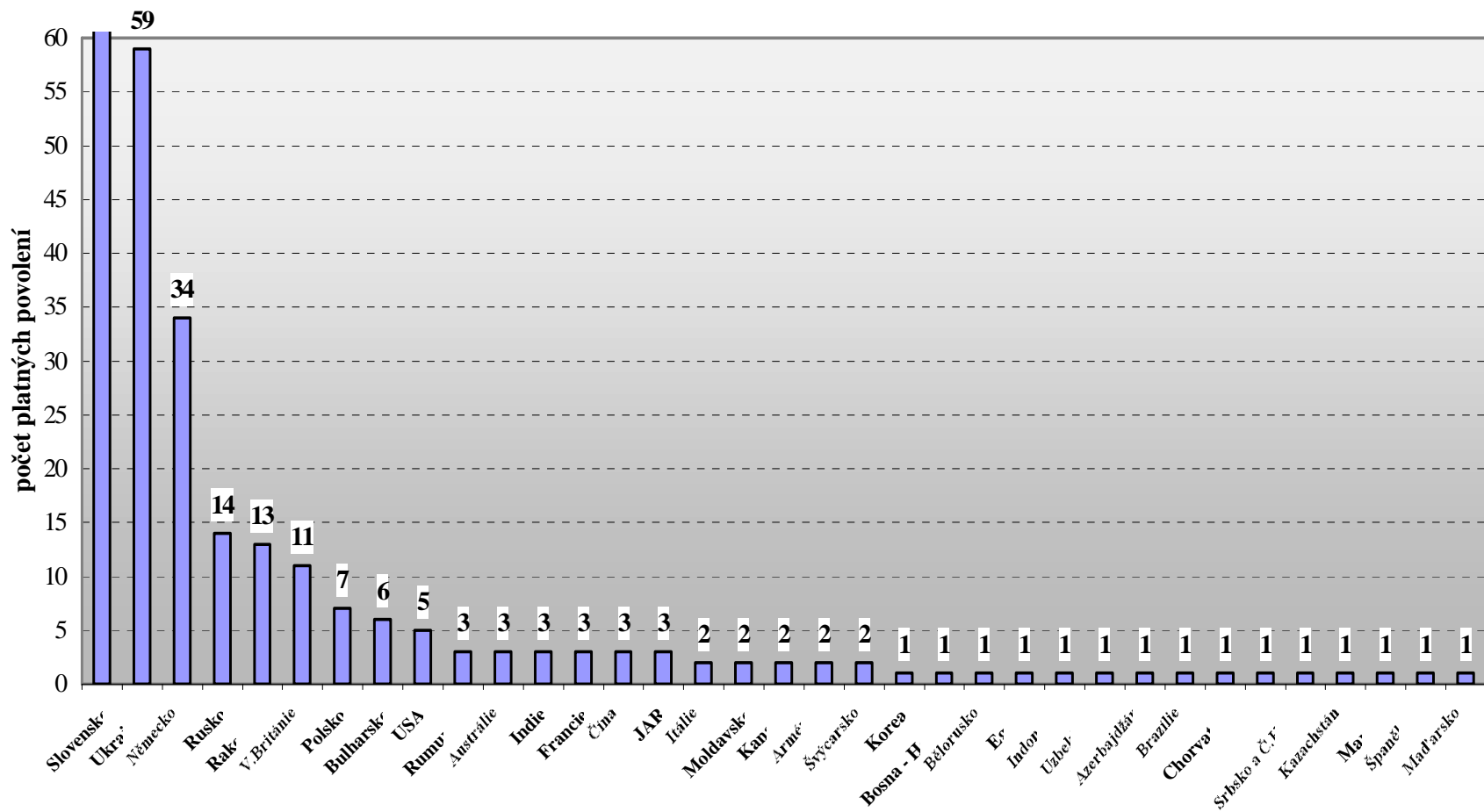
Celkový počet cizinců (včetně příslušníků Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska), kteří byli evidováni v okrese České Budějovice k 31.12.2004 (pracovní povolení, informační karta) dosáhl počtu 1137 osob.

Přehled o počtu cizích státních příslušníků v okrese České Budějovice k 31.12.2004 podává graf č. 11

Graf č. 11: Přehled o počtu cizích státních příslušníků v okrese k 31.12. 2004

945

Přehled o počtu cizích státních příslušníků v okrese k 31.12.2004



K 31.12.2005 mělo v okrese platné povolení k zaměstnání celkem 565 cizinců, což představuje proti stejnému období roku 2004 nárůst o 456 povolení. Z celkového počtu platných povolení bylo 146 pro ženy (25,8%). Meziroční nárůst počtu pracovních povolení souvisí s platností nového zákona o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., od 1.10.2004, který nově určuje za zaměstnání cizinců i plnění běžných úkolů zajišťovaných společníky, statutárními orgány, členy statutárních orgánů, členy družstev nebo členy statutárních nebo jiných orgánů družstva. Tito v období před 1.10.2004 nepotřebovali pracovní povolení. Úprava zákona se v praxi v plném rozsahu promítla až právě v průběhu roku 2005.

K 31.12.2005 bylo z celkového počtu 565 cizinců 254 cizinců (44,9%), kteří zajišťovali uvedenou činnost jako společníci apod., nejpočetněji byli v této skupině zastoupeni ukrajinští státní příslušníci, a to v počtu 223 osob.

Za celý rok 2005 bylo v okrese vydáno 531 rozhodnutí k zaměstnání cizinců, kromě toho bylo vydáno 266 rozhodnutí o prodloužení pracovního povolení. V souhrnu bylo v roce 2005 vydáno o 542 rozhodnutí více než v roce 2004. Nejvíce bylo pracovních povolení vydáno pro kvalifikované a nekvalifikované profese v odvětvích strojírenství (strojírenský, slévárenský dělník, zámečnický, svářeč), stavebnictví (zedník, stavební dělník), zemědělství (ošetřovatel hospodářských zvířat), školství (jazykový lektor) a ve vědě (vědecký pracovník).

K 31.12.2005 bylo v okrese evidováno, na základě informačních karet, celkem 1214 osob ze států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska (nejvíce bylo registrováno občanů Slovenské republiky - 931 osob tj.76,7%) a 78 osob z tzv. třetích zemí s přiznaným trvalým pobytem na území ČR.

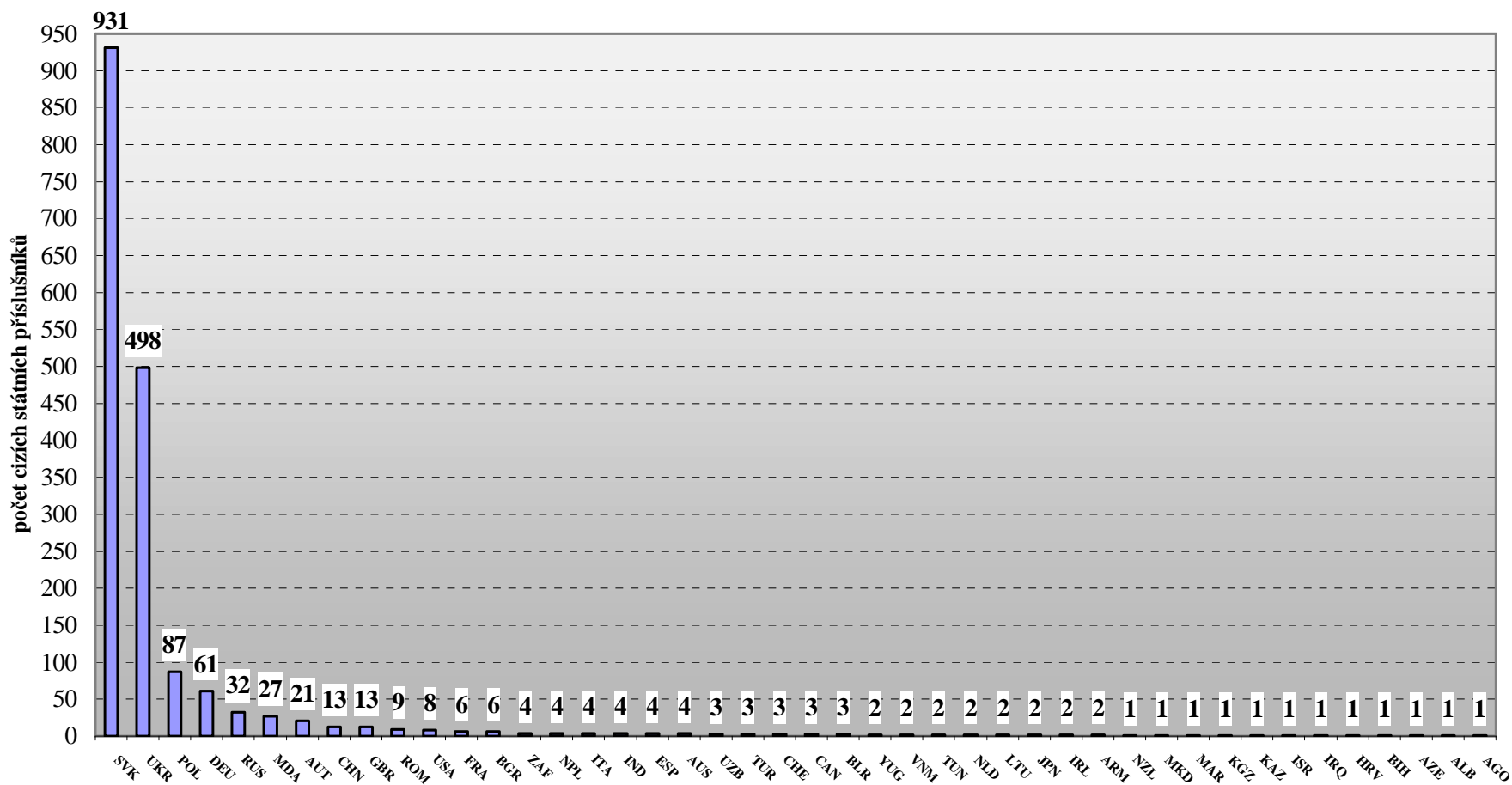
Celkový počet cizinců (včetně příslušníků Evropské unie/ Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska), kteří byli evidováni v okrese České Budějovice

k 31.12.2005 (pracovní povolení, informační karta) dosáhl počtu 1 779 osob, tj. **1,9%** z celkového počtu pracovní síly v okrese.

Přehled o počtu cizích státních příslušníků v okrese České Budějovice k 31.12. 2005 podává graf č. 12

Graf č. 12: Přehled o počtu cizích státních příslušníků v okrese k 31.12. 2005

Přehled o počtu cizích státních příslušníků v okrese k 31.12.2005



K 31.12.2006 mělo v okrese platné povolení k zaměstnání celkem 555 cizinců, což představuje proti stejnému období roku 2005 pokles o 10 povolení. Z celkového počtu platných povolení bylo 126 pro ženy (22,7%).

Za celý rok 2006 bylo v okrese vydáno 743 rozhodnutí k zaměstnání cizinců (tj. o 212 rozhodnutí více než v roce 2005), z celkového počtu bylo 319 rozhodnutí k prodloužení pracovního povolení.

Nejvíce bylo pracovních povolení vydáno pro kvalifikované a nekvalifikované profese v odvětvích strojírenství (strojírenský, slévárenský dělník, zámečnický, svářeč), stavebnictví (zedník, stavební dělník), zemědělství (ošetřovatel hospodářských zvířat), školství (jazykový lektor) a ve vědě (vědecký pracovník).

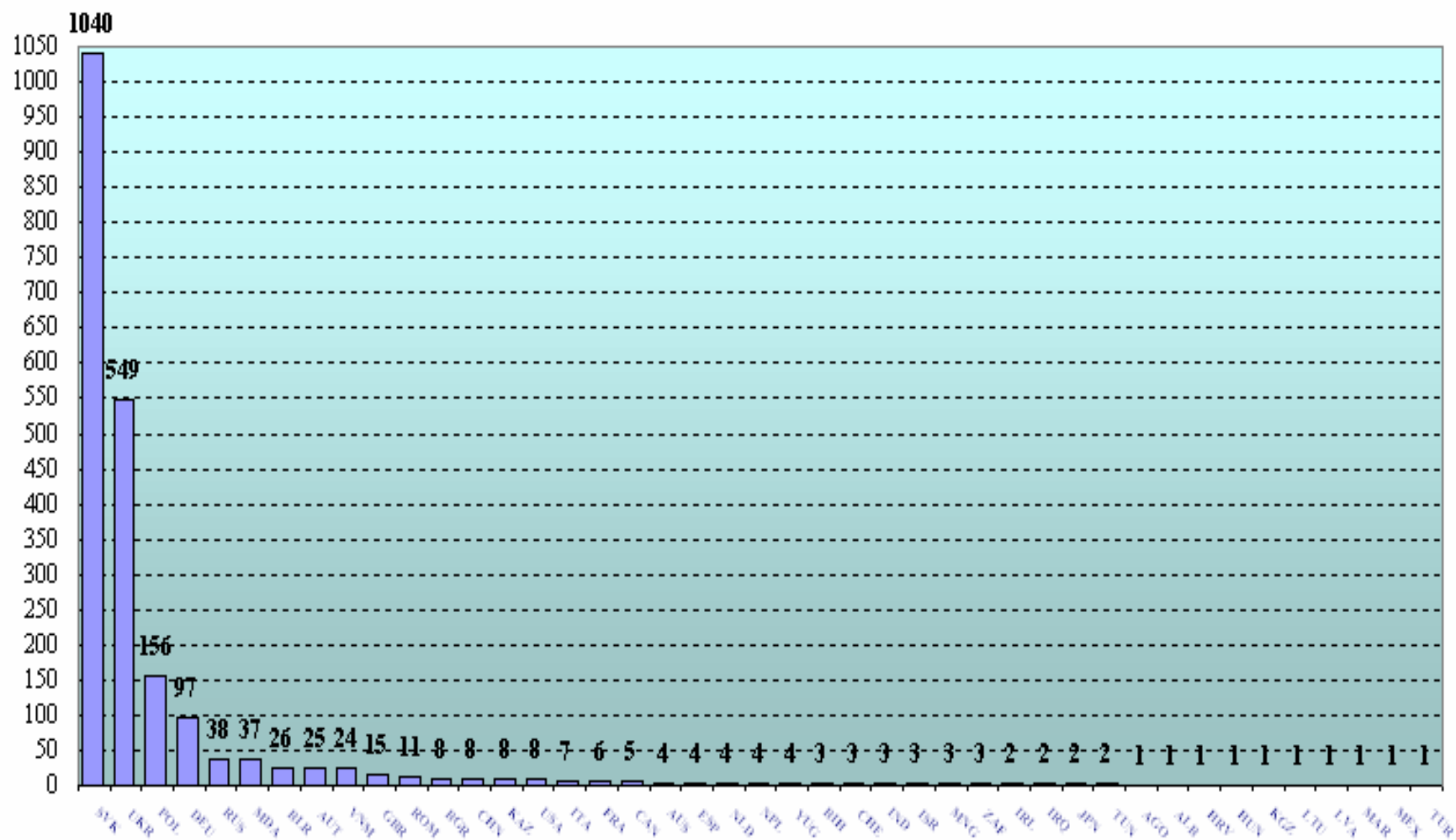
K 31.12.2006 bylo v okrese evidováno, na základě informačních karet, celkem 1 362 osob ze států evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska (nejvíce bylo registrováno občanů Slovenské republiky – 1 044 osob tj.66,3%) a 207 osob z tzv. třetích zemí s přiznaným trvalým pobytem na území ČR.

Celkový počet cizinců (včetně příslušníků EU/EHP a Švýcarska), kteří byli evidováni v okrese Č.Budějovice k 31.12.2006 (pracovní povolení, informační karta), dosáhl počtu 2 124 osob, tj. 2,3% z celkového počtu pracovní síly v okrese.

Podrobný přehled o jednotlivých počtech osob podle státní příslušnosti podává následující **graf č. 13**

Graf č. 13: Přehled o počtu cizích státních příslušníků v okrese Č. Budějovice k 31.12. 2006

Přehled o počtu cizích státních příslušníků v okrese Č. Budějovice k 31.12.2006



K 31. prosinci 2007 mělo v okrese České Budějovice platné povolení k zaměstnání celkem 818 cizinců, což představuje oproti konci roku 2006 nárůst o 263 povolení. Z celkového počtu platných povolení bylo 218 pro ženy (tj. 26,7 %).

V průběhu roku 2007 bylo v okrese vydáno celkem 1 194 rozhodnutí k zaměstnání cizinců (tj. o 451 rozhodnutí více než v roce 2006). Z toho bylo kladně vyřízeno 1 177 rozhodnutí (6 bylo nepovoleno a zbývajících 11 zastaveno v průběhu řízení). Z výše uvedeného celkového počtu bylo 306 rozhodnutí k prodloužení pracovního povolení.

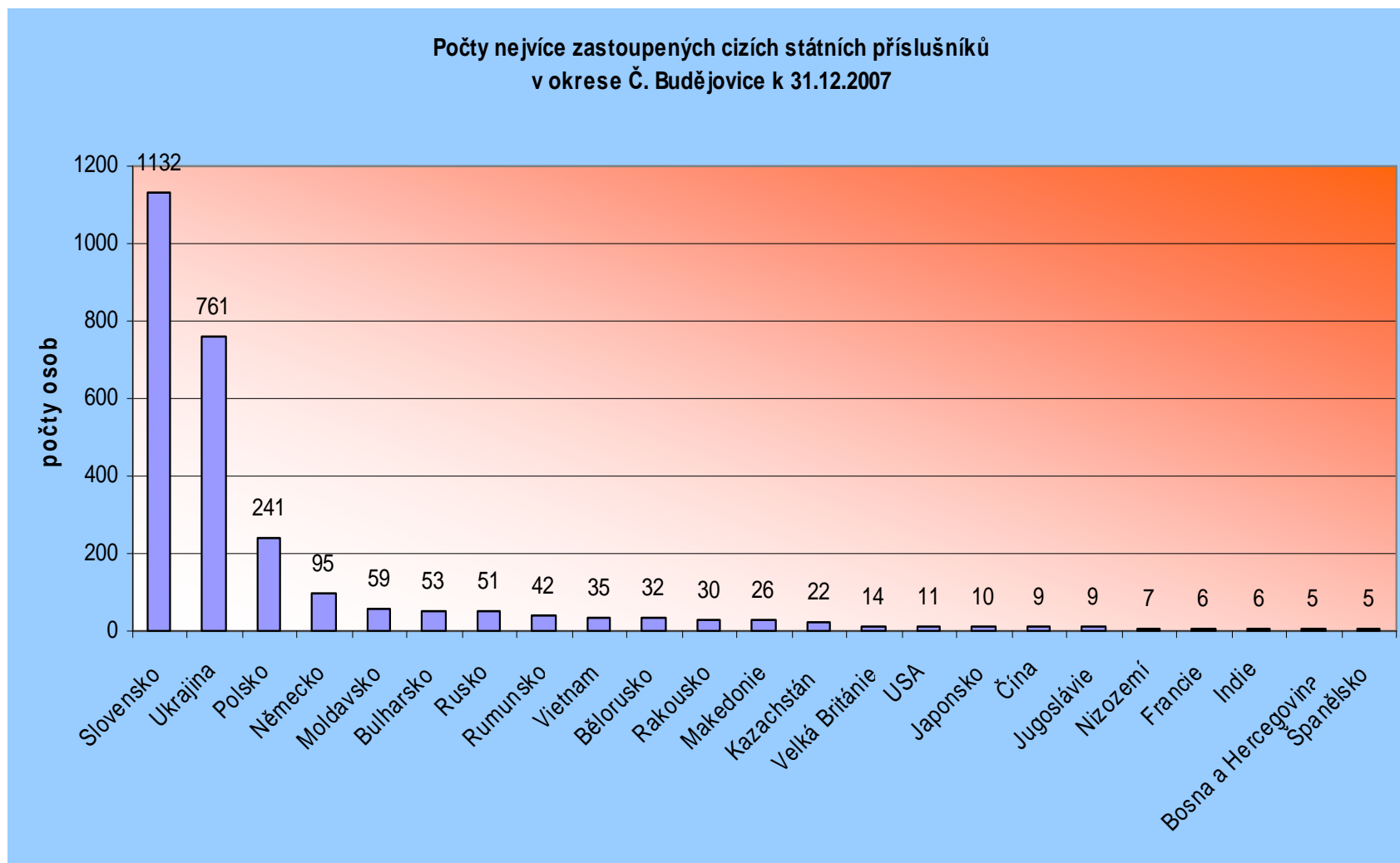
Nejvíce bylo pracovních povolení vydáno pro kvalifikované a nekvalifikované profese v odvětvích strojírenství (strojírenský, slévárenský dělník, zámečnický, svářeč), stavebnictví (zedník, stavební dělník), zemědělství a lesnictví (dělník v dřevovýrobě), školství (jazykový lektor) a ve vědě (vědecký pracovník).

Na základě informačních karet bylo k 31.12.2007 v okrese evidováno celkem 1 909 osob. Z uvedeného počtu bylo ze států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska registrováno 1 644 osob – v rámci tohoto čísla bylo nejvíce evidováno občanů Slovenské republiky – 1 132 osob tj. 59,3 %. Skupinu zbylých 265 osob tvořili státní příslušníci tzv. třetích zemí s přiznaným trvalým pobytem na území ČR.

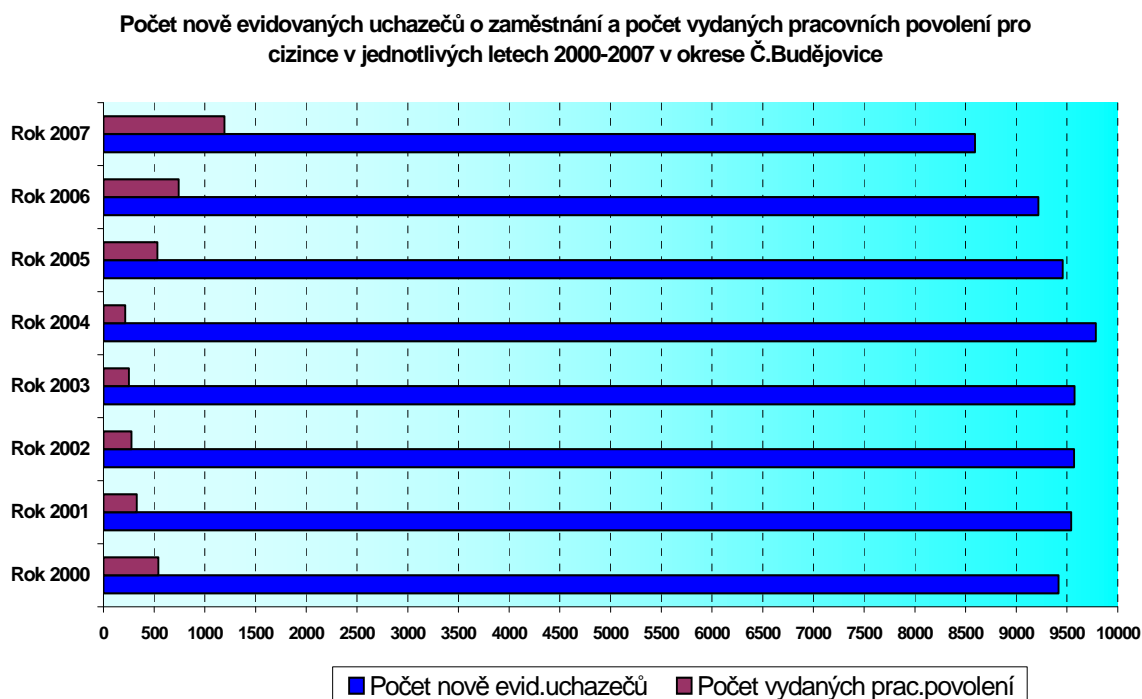
Celkový počet cizinců (včetně příslušníků EU/EHP a Švýcarska), kteří byli evidováni v okrese České Budějovice k 31.12.2007 (pracovní povolení, informační karta), dosáhl počtu 2 727 osob, tj. 2,9 % z celkového počtu pracovní síly v okrese (Loukota, Brablec, 2007)

Přehled o počtu nejvíce zastoupených cizích státních příslušníků podává následující **graf č. 14**

Graf č. 14: Počty nejvíce zastoupených cizích státních příslušníků v okrese Č. Budějovice k 31.12. 2007



Graf č. 15: Počet nově evidovaných uchazečů o zaměstnání a počet vydaných pracovních povolení pro cizince v jednotlivých letech 2000 - 2007 v okrese České Budějovice.



Grafické znázornění, které je uvedeno v grafu č. 17 představuje počet nově evidovaných uchazečů o zaměstnání a počet vydaných pracovních povolení pro cizince v jednotlivých letech 2000 – 2007 v okrese České Budějovice.

Zde je vidět, že počty vydaných povolení k počtu uchazečů o zaměstnání je velmi nízký. Nelze se tedy obávat, že cizinci ohrožují nebo zvyšují nezaměstnanost v okrese České Budějovice.

4.1.3 Možnosti zaměstnávání našich občanů v zemích EU

Pro posouzení jsem si vybral jeden příhraniční okres v Rakousku. Okres Freistadt měl k 31.12.2006 celkem 65 128 obyvatel, podle míry nezaměstnanosti k 31.12.2007 bylo evidováno 912 osob podíl žen tvořil 46,8 %. Okres Freistadt je v Horním Rakousku v míře nezaměstnanosti na 3. místě a v tomto měřítku zaujímá i 4. místo v celkové statistice Rakouska.

Arbeitsmarketservice Freistadt, který je svým rozsahem působnosti v uváděné zaměstnavatelské problematice podobný Úřadu práce České Budějovice.

Ke dni 29. února 2008 zde pracovalo celkem 23 občanů České republiky z toho 7 občanů z okresu České Budějovice a dá se říci, že migrace z okresu České Budějovice prakticky neexistuje a tedy neovlivňuje situaci na trhu práce v okrese.

4.1.4 Způsobu přijímání pracovníku ze zahraničí

Prostřednictvím pracovníků Úřadu práce v Český Budějovicích bylo zajištěno, zkontaktování s pracovníkem uvedeného úřadu Arbeitsmarketservice Freistadt, kde bylo formou rozhovoru pohovořeno o otázkách týkající se způsobu přijímání pracovníku ze zahraničí, zejména občanů z České republiky. Z celkového rozhovoru vyplynulo, že se jim

obtížně obsazují místa v průmyslu, obchodu, dopravě, služby ve zdravotnictví, školství, technické obory a v zemědělství. Rovněž obtížně umístitelní uchazeči jsou z řad zdravotně postižených, mladí bez kvalifikace, ženy s dětmi do 15 let a osoby starší 50 let.

Dá se tedy říci, že situace na obou stranách hranice je prakticky totožná, tzn. že v okres České Budějovice i Freistadt chybí stejné profese.

Rovněž mají tyto úřady Arbeitsmarketservice zcela odlišný systém, jakým mohou cizinci získávat povolení k zaměstnání než je tomu na úřadech práce v České republice.

Arbeitsmarketservice (dále jen AMS) je příspěvková organizace, kterou financuje Rakouská vláda, dle místa úřadu AMS Hornorakouská nebo Dolnorakouská vláda zaměstnavatelé a odbory.

Příklad: Cizinec, který žádá o povolení k zaměstnání předloží, potřebné náležitosti a vyjádření od zaměstnavatele, u kterého bude zaměstnán. Na základě toho se sejde komise tzv. Zaměstnavatelský pakt složený ze zástupců AMS, zaměstnavatelů a zaměstnanců (odborů). Při hlasování zda žádosti vyhoví stačí, aby jeden ze zástupců komise vyjádřil záporné stanovisko a povolení nelze vydat.

4.2 Výsledky výzkumu z dotazníkového šetření

Výsledky představují shrnutí dat získaných formou dotazníkového šetření v porovnání se závěry ze zkoumaných odborných podkladů.

Dotazníky byly mezi zaměstnavatele rozdány cíleným osobním oslovením vybraných zaměstnavatelů a druhý použitý způsob byl předáním dotazníků prostřednictvím pracovníka Úřadu práce v Českých Budějovicích.

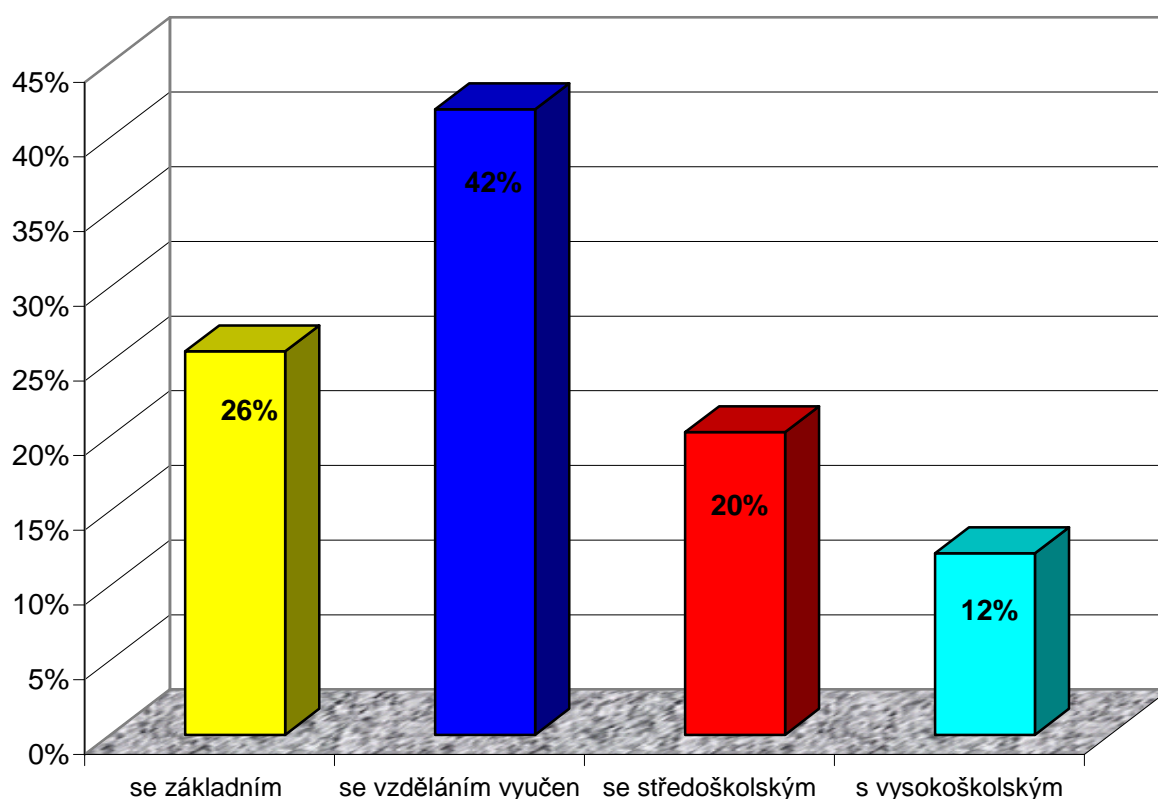
Níže je uvedeno vyhodnocení dotazníku po jednotlivých otázkách a odpovědích, které jsou pro lepší přehlednost doplněny grafickým vyhodnocením.

Otázka č. 1: Jaké profese nabízíte cizincům v souvislosti s výší jejich vzdělání?

Tabulka č.1: Žádané profese podle požadavků na vzdělání

	Počet odpovědí	v %
se základním	19	26%
se vzděláním vyučen	31	42%
se středoškolským	15	20%
s vysokoškolským	9	12%

Graf č.16: Požadavky zaměstnavatelů na vzdělání u nabízených volných míst



Výsledky: Největší podíl míst, které zaměstnavatelé poptávají na trhu práce jsou místa pro vyučené. Z dotazníkového šetření vyplývá, že mezi nejžádanější profese patří zedníci, truhláři, zámečníci, svářeči. Dále jsou to profese se středoškolským maturitním vzděláním jako stavební technici. O vysokoškolsky vzdělané měl vybraný vzorek zaměstnavatelů zájem ve 12 %.

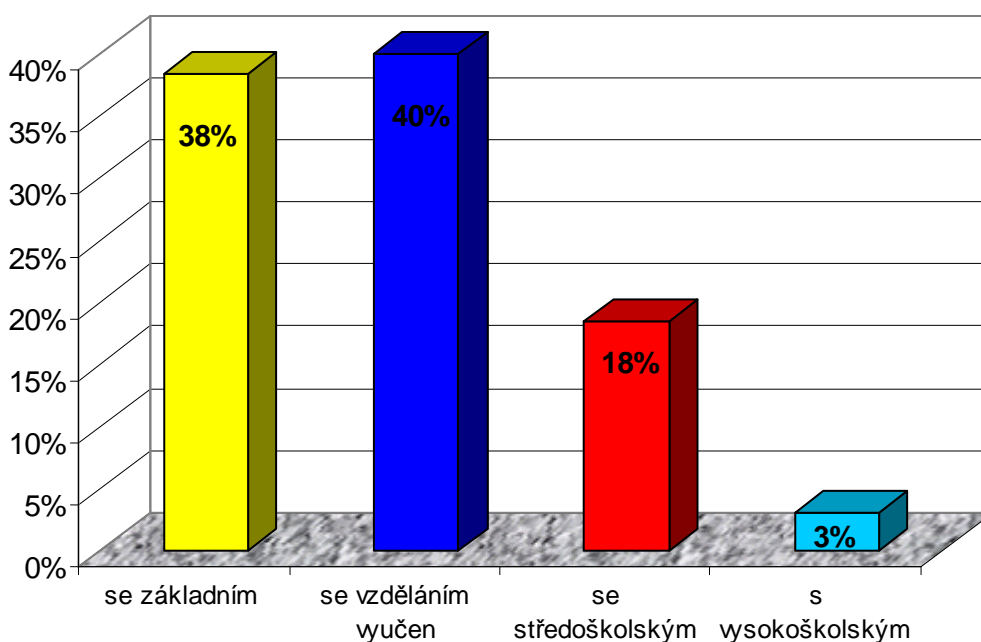
Diskuse: Je zřejmé, že největší zájem zaměstnavatelů byl o profese v úrovni vzdělání vyučen. Tento stav vychází z celkové situace na trhu práce, kde je patrný obecný deficit vyučenců.

Otázka č. 2: Které profese nejhůře obsazujete občany České republiky?

Tabulka č. 2: **Nejhůře obsazované profese dle vzdělání u občanů ČR**

	Počet odpovědí	v %
se základním	25	38%
se vzděláním vyučen	26	40%
se středoškolským	12	18%
s vysokoškolským	2	3%

Graf č. 17: **Nejhůře obsazované profese u zaměstnavatelů podle stupně vzdělání**



Výsledek: Dle zaměstnavatelů prakticky 78 % nejhůře obsazovaných profesí tvoří pracovníci se vzděláním vyučen a se středoškolským vzděláním. 3 % s vysokoškolským vzděláním

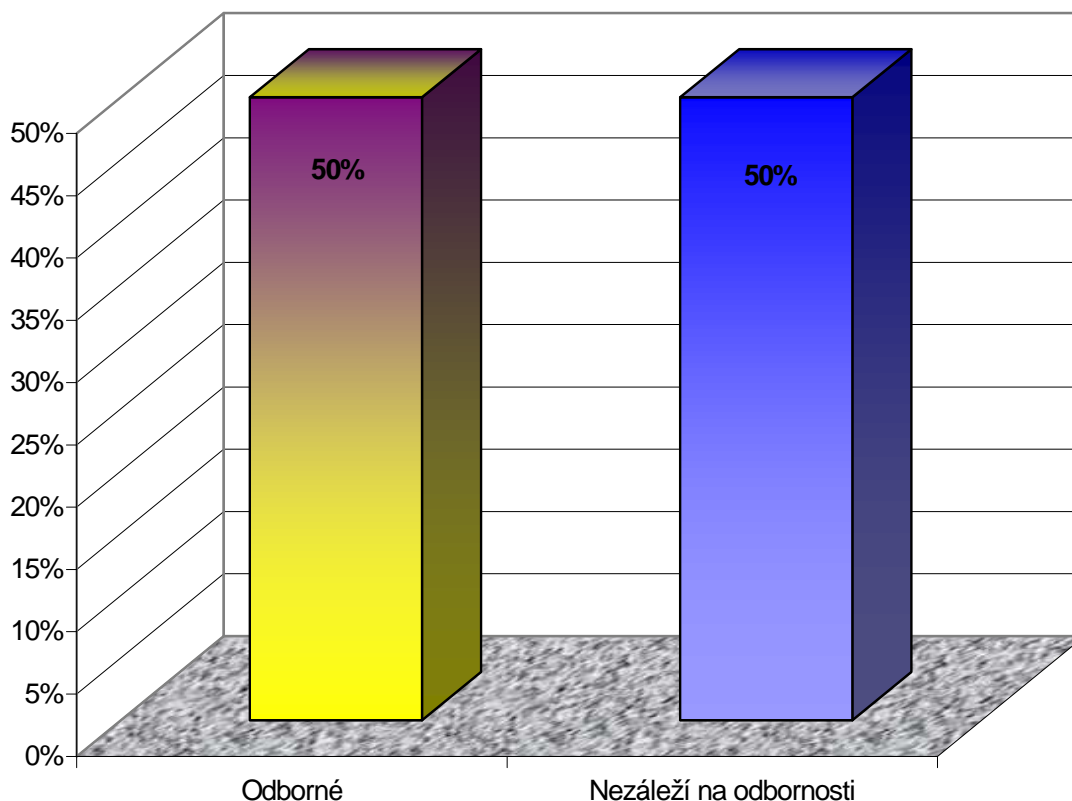
Diskuse: Otázka č. 2 potvrzují odpovědi na otázku číslo 1. Z nich je zřejmé, že zaměstnavatelé požadují nejvíce pracovních sil se vzděláním pro vyučené a středoškoláky.

Otázka č.3: Jaké znalosti požadujete od cizinců?

Tabulka č. 3: Požadavky zaměstnavatelů na zaměstnané cizince

	Počet odpovědí	v %
Odborné	19	50%
Nezáleží na odbornosti	19	50%

Graf č. 18: Požadavky zaměstnavatelů na zaměstnané cizince



Výsledky: Odbornost u zahraničních zaměstnanců preferuje 50 % respondentů, zbylému počtu zaměstnavatelů postačuje zručnost a zodpovědný přístup cizinců k práci.

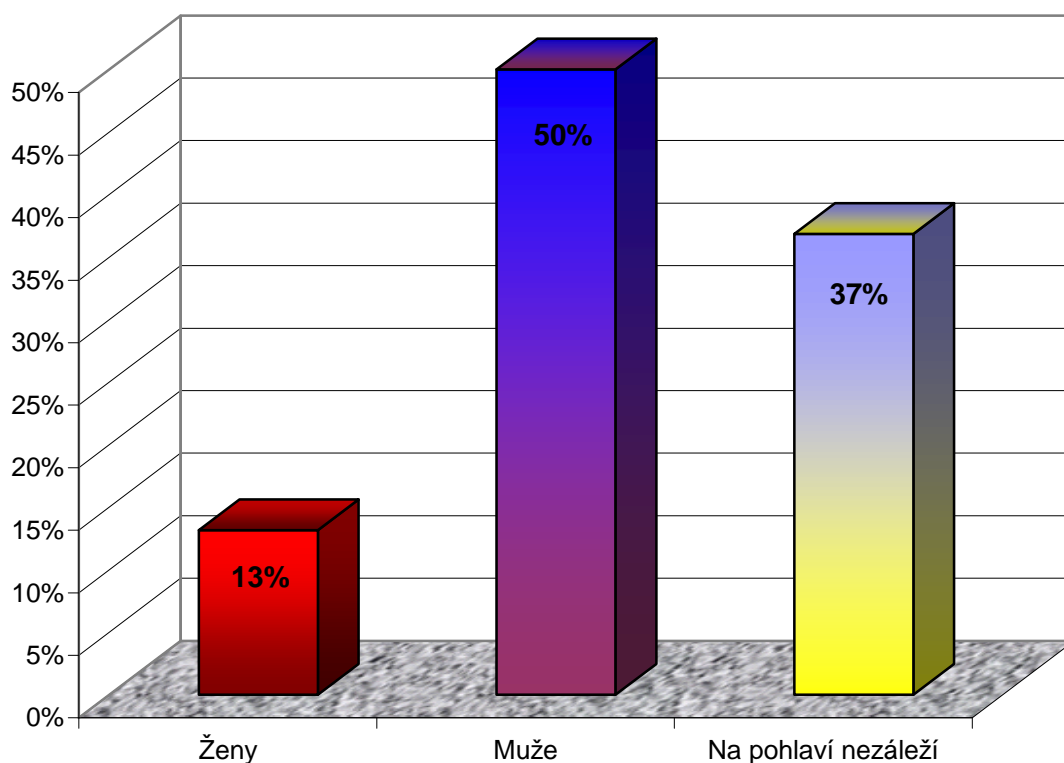
Diskuse: Zaměstnavatelé požadují od zaměstnanců z poloviny zručnost a odpovědnost a z poloviny odbornost. Z vyhodnocení otázek číslo 1 a 2 mají sice zaměstnavatelé zájem o pracovníky s kvalifikací vyučen a středoškolským vzděláním, ale vzhledem k nedostatku pracovních sil se spokojí i s pracovníky, kteří jsou zruční a k pracovní činnosti přistupují odpovědně.

Otázka č. 4: Dáváte přednost – preferujete pohlaví

Tabulka č. 4: Upřednostňování konkrétních zaměstnanců podle pohlaví u cizinců

	Počet odpovědí	v %
ženy	5	13%
muže	19	50%
Na pohlaví nezáleží	14	37%

Graf č. 19: Preference zaměstnavatelů zaměstnaných cizinců podle pohlaví



Výsledky: Většina zaměstnavatelů v 50 % otevřeně preferuje zaměstnávání mužů. Pouze v 37 % zaměstnavatelů na pohlaví nezáleží. Necelých 13 % preferuje ženy.

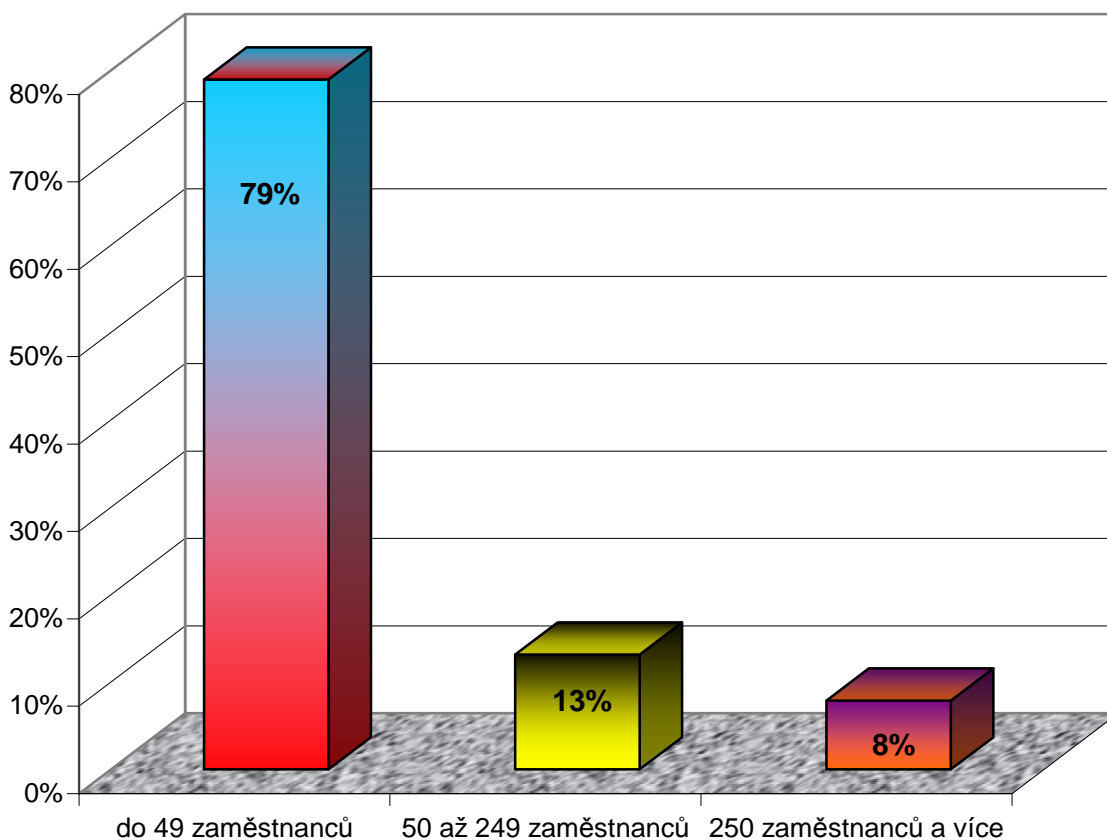
Diskuse: Vzhledem k tomu, že dotazníky byly převážně vyplňovány zaměstnavateli, kteří se převážně zabývají těžší a hrubší pracovní činností (stavebnictví, strojírenství) dávají při výběru svých zaměstnanců přednost mužskému pohlaví

Otázka č. 5: Velikost organizací dle počtu zaměstnanců?

Tabulka č. 5: Rozdělení organizace podle počtu zaměstnanců

	Počet odpovědí	v %
do 49 zaměstnanců	30	79%
50 až 249 zaměstnanců	5	13%
250 zaměstnanců a více	3	8%

Graf č. 20: Velikost organizací podle počtu zaměstnanců



Výsledky: Výběrový soubor zahrnuje 38 zaměstnavatelů, sídlících v okrese České Budějovice. Zaměstnavatelé jsou dle počtu zaměstnanců rozděleny do tří skupin a to do 50 zaměstnanců ti tvoří 79 %, 50 až 249 zaměstnanců se účastnilo ve 13 % a zaměstnavatelé s více jak 250 zaměstnanci se podíleli na odpovědích v 8 %.

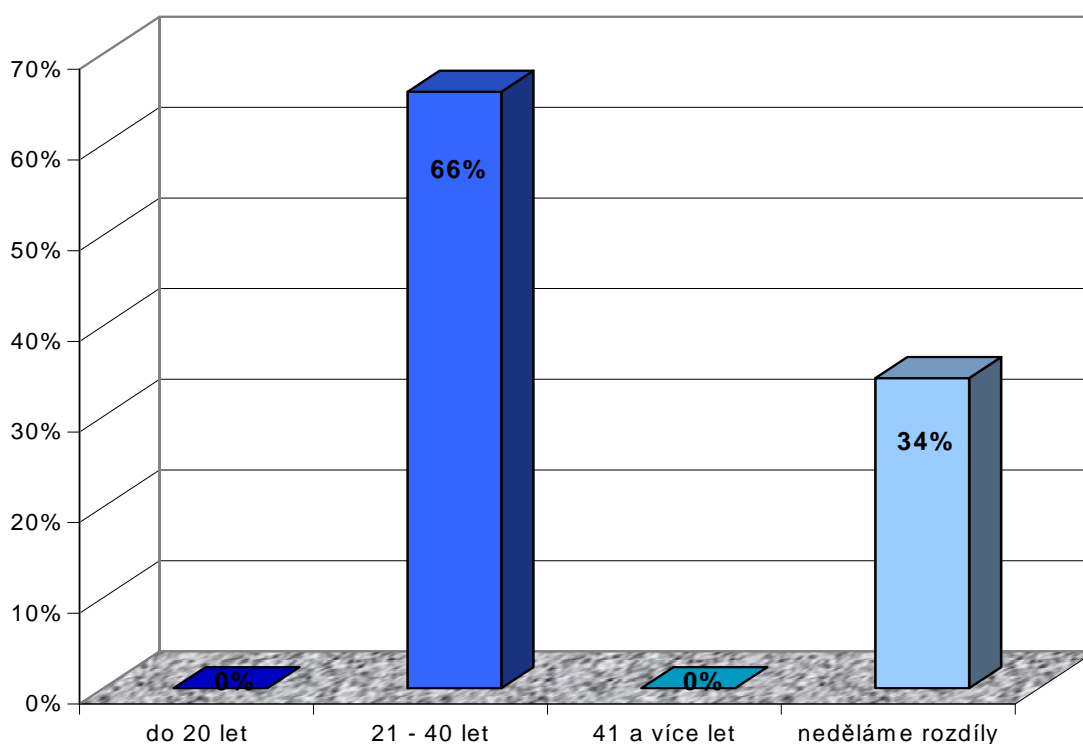
Diskuse: Pro šetření formou dotazníků bylo osloveno celkem 47 zaměstnavatelů z okresu České Budějovice s různými počty zaměstnanců. Pro vyhodnocení, porovnání a získání názorů zaměstnavatelů na jednotlivé otázky bylo do požadovaného data odevzdáno zpět 38 dotazníků. Lze říci, že výběrový soubor je dostačující ke splnění požadovaných výsledků.

Otázka č. 6: Jaké věkové kategorie zaměstnanců preferujete?

Tabulka č. 6: Upřednostňování určitých věkových skupin zaměstnaných cizinců

	Počet odpovědí	v %
do 20 let	0	0%
21 - 40 let	25	66%
41 a více let	0	0%
neděláme rozdíly	13	34%

Graf č. 21: Upřednostňování určitých věkových skupin zaměstnaných cizinců



Výsledky: Více jak polovina zaměstnavatelů 66 %, preferuje zaměstnance středního věku mezi 21 a 40 lety. Nedělají rozdíly uvedlo 34 %. V preferenci o mladé lidi do 20 let a starší 41 nebyl zájem žádný 0 %.

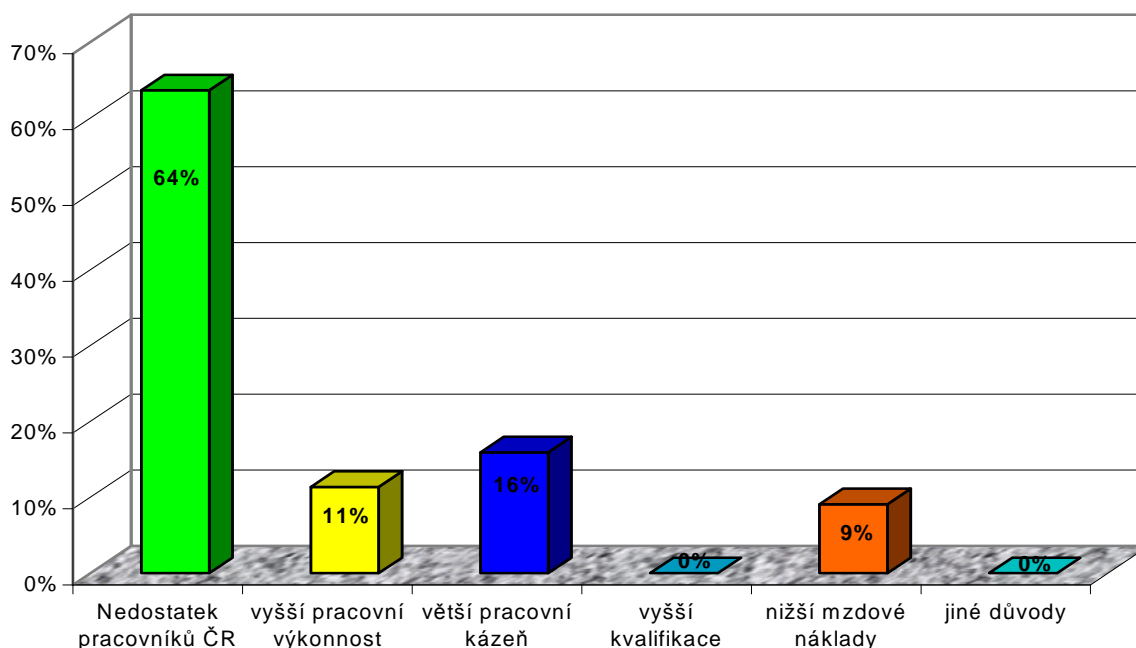
Diskuse: Z výsledku odpovědí lze usuzovat, že zaměstnavatelé upřednostňují střední věkovou hranici. Osoby věkové hranice mladší 20 a starší nad 41 let se těžko uplatňují na trhu práce. Tato skutečnost je potvrzována i z oficiálních statistik úřadů práce České republiky, tak úřadu práce v okrese České Budějovice

Otázka č. 7: Proč zaměstnáváte cizince?

Tabulka č. 7: Důvody zaměstnávání cizinců

	Počet odpovědí	v %
Nedostatek pracovníků ČR	28	64%
vyšší pracovní výkonnost	5	11%
větší pracovní kázeň	7	16%
vyšší kvalifikace	0	0%
nižší mzdové náklady	4	9%
jiné důvody	0	0%

Graf č. 22: Důvody zaměstnávání cizinců



Výsledky: Jednoznačně hlavním důvodem zaměstnávání cizinců je nedostatek českých pracovníků v požadovaných profesích 64 %. Část zaměstnavatelů přiznává i menší náklady 9 %, které jsou zřejmě spojeny s nižšími mzdou cizincům. Pracovní kázeň cizinců hodnotilo kladně jen 24 % respondentů. Vyšší kvalifikaci a jiné důvody 0 %

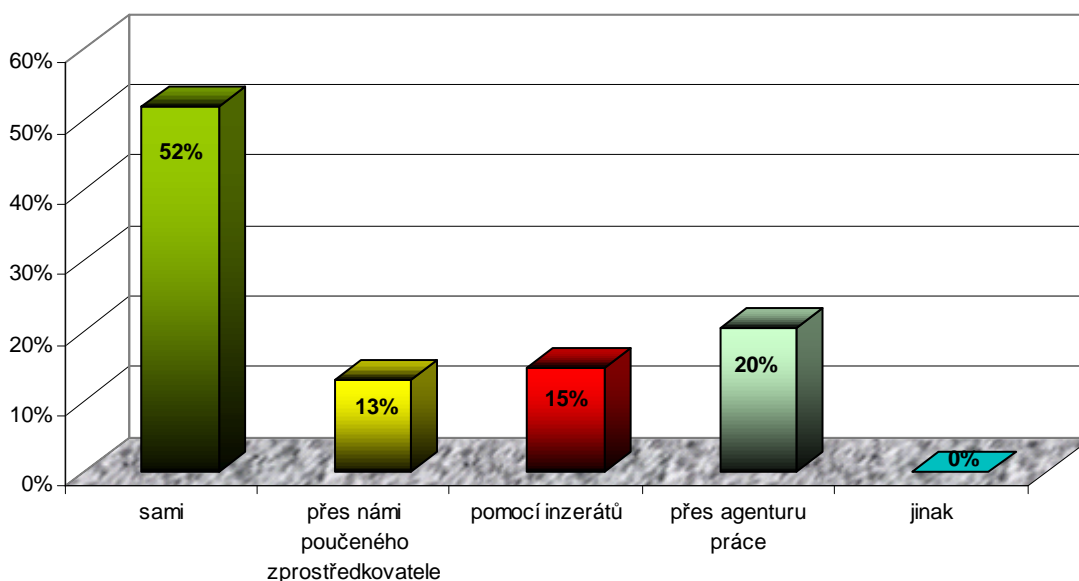
Diskuse: Z hodnocení této otázky lze konstatovat, že vzhledem k nedostatku pracovních sil s řad občanů České republiky (zde můžeme polemizovat o důvodu, zda se jedná o výši mezd, profesi, délka pracovní doby apod.) jsou zaměstnavatelé nuceni nebo ochotni zaměstnávat cizince. Někteří zaměstnavatelé potvrzují, že cizince zaměstnávají z důvodu nižších ekonomických nákladů (mzda, délka pracovní doby), přičemž dle českých zákonů by se tak postupovat nemělo.

Otázka č. 8: Z jakých zdrojů získáváte cizince, jak jste si je vybrali?

Tabulka č. 8: Způsob získávání cizinců

	Počet odpovědí	v %
sami	28	52%
přes námi poučeného zprostředkovatele	7	13%
pomocí inzerátů	8	15%
přes agenturu práce	11	20%
jinak	0	0%

Graf č. 23: Způsob získávání cizinců



Výsledky: Více než polovina zaměstnavatelů si nachází pracovníky ze zahraničí sama, další přes kontakty a známé 13 %, pomocí inzerátů 15 % a přes úřad práce získává cizince 20 % ze zaměstnavatelů. Na otázku jinak neodpověděl žádný z dotazovaných.

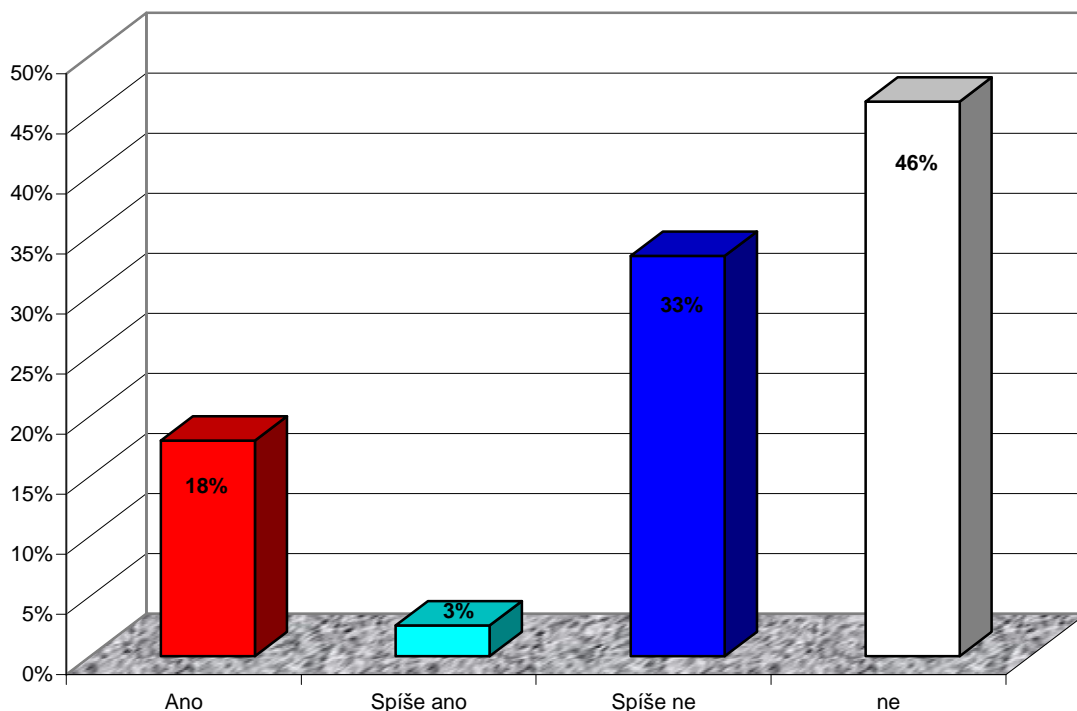
Diskuse: Z uvedeného výsledku je zřejmé, že zaměstnavatelé si pracovní sílu s řad cizinců shání sami. Úřady práce prozatím evidují a nabízejí občany České republiky. Zdá se, že nechuť zaměstnavatelů získávat cizí zaměstnance legální cestou přes úřady práce může být vyvolána i obavou z „oficializace“ celého procesu. Zaměstnavatelé se mohou obávat, že úřady pak mohou kontrolovat a vyžadovat dodržování pracovních právních vztahů stejně jako u českých zaměstnanců

Otázka č. 9: Pociťujete v důsledku vstupu ČR do EU problémy s přijímáním nových pracovníků?

Tabulka č.9: Důsledek vstupu ČR do EU s přijímáním nových pracovníků

	Počet odpovědí	v %
Ano	6	18%
Spíše ano	1	3%
Spíše ne	13	33%
ne	18	46%

Graf č. 24: Důsledek vstupu ČR do EU s přijímáním nových pracovníků



Výsledky: Z uvedené tabulky vyplývá, že 46 % zaměstnavatelů nepociťuje žádné problémy a spíše nepociťuje žádné problémy 33 % zaměstnavatelů. Spíše ano pociťují 3 % zaměstnavatelů. Z celkového počtu dotazovaných bylo zjištěno, že 18 % zaměstnavatelů pociťují problémy s přijímání nových pracovníků.

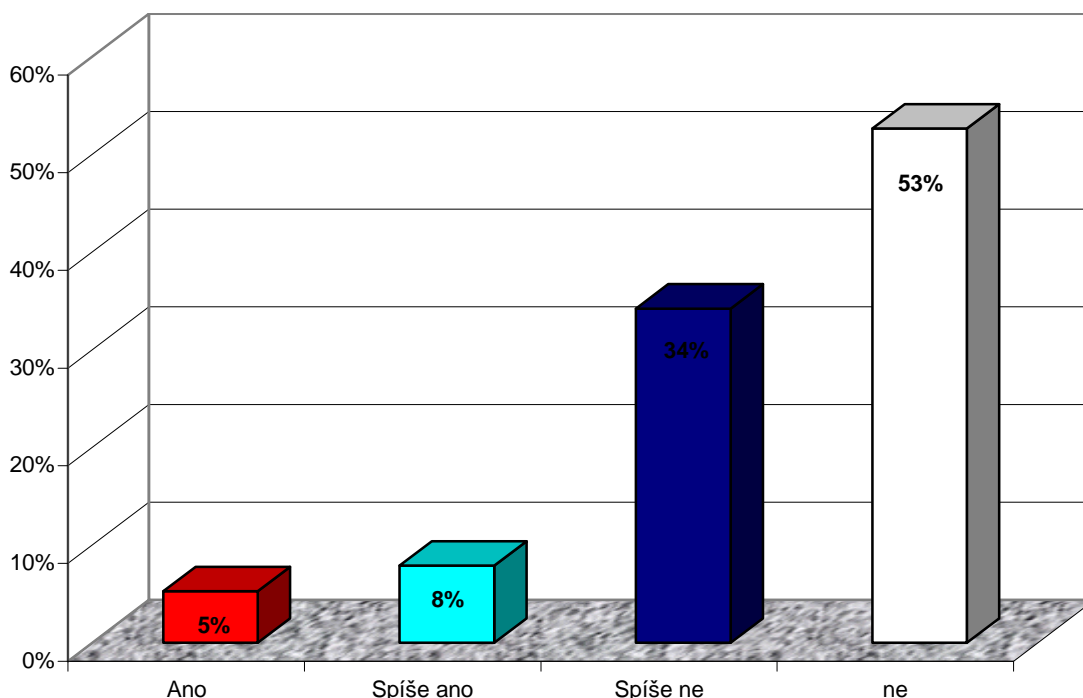
Diskuse: Celkově lze tedy konstatovat, že zaměstnavatelů se nevyskytují žádné nebo téměř žádné problémy s přijímáním nových pracovníků v důsledku vstupu ČR do EU. Nedošlo k odlivu české pracovní síly do jiných členských států, ani naopak k přílivu pracovní síly ze zemí, které přistoupily k EU ke stejnému datu jako ČR

Otázka č. 10: Pociťujete v důsledku vstupu ČR do EU problémy s odchody vašich pracovníků?

Tabulka č.10: Pociťujete v důsledku vstupu do EU problémy s odchody vašich pracovníků?

	Počet odpovědí	v %
Ano	2	5%
Spíše ano	3	8%
Spíše ne	13	34%
ne	20	53%

Graf č. 25: Důsledek vstupu ČR do EU na odchody pracovníků



Výsledky: Z uvedené tabulky vyplývá, že 53 % zaměstnavatelů nepociťuje žádné problémy a spíše ne 34 % zaměstnavatelů. Spíše ano pociťuje 8 % zaměstnavatelů a pouze 5 % zaměstnavatelů pociťují problémy s odchodem zaměstnanců po vstupu do EU

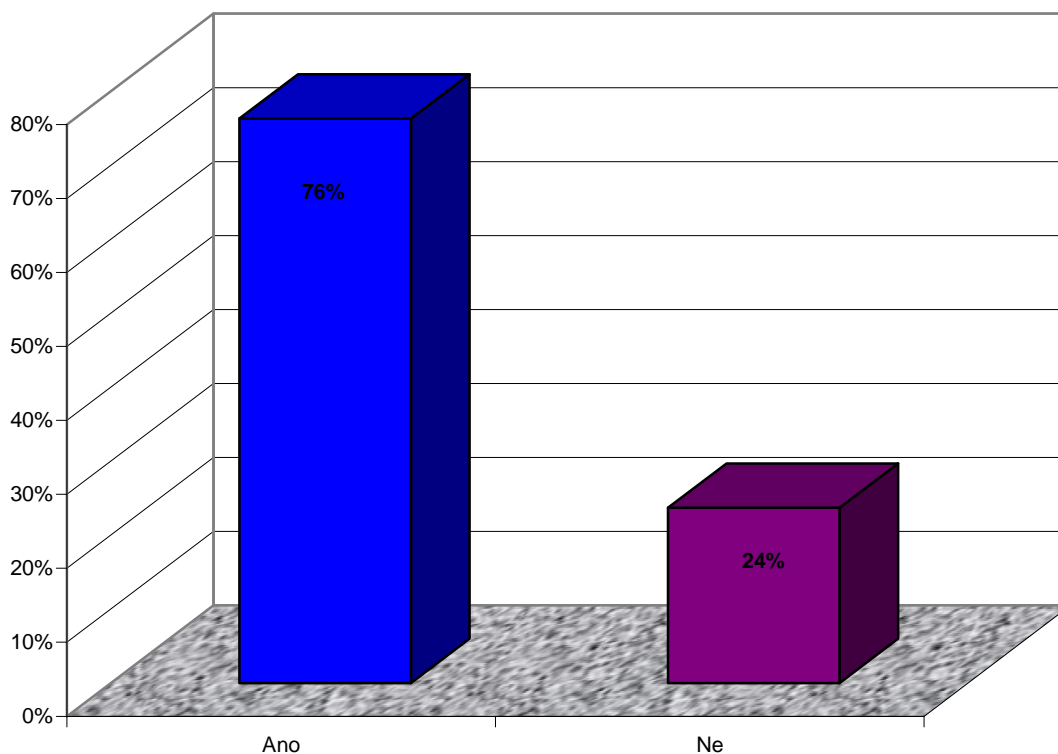
Diskuse: Obecně lze říci, že zaměstnavatelé nepociťují žádné nebo téměř žádné problémy s odchody jejich zaměstnanců do zahraničí. Dle mého názoru je samozřejmě dobré, že se nevyskytují žádné problémy s odchody zaměstnanců do zahraničí, ale na druhou stranu to svědčí o nízké mobilitě české pracovní síly a „nezájmu“ o práci v zahraničí. Jedním z důvodů může být obava, že se nedorozumí, ztratí přátele, kontakty s rodinou apod.

Otázka č. 11: Zaměstnali by jste i více cizinců než vám bylo povoleno?

Tabulka č. 11: Zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání cizinců

	Počet odpovědí	v %
Ano	29	76%
Ne	9	24%

Graf č. 26: Zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání cizinců



Výsledky: Více jak 76 % zaměstnavatelů by měla zájem zaměstnávat více cizinců než jim bylo povoleno. Ostatní zaměstnavatelé ve 24 % uvedli, že si postačí s povolenou kvótou.

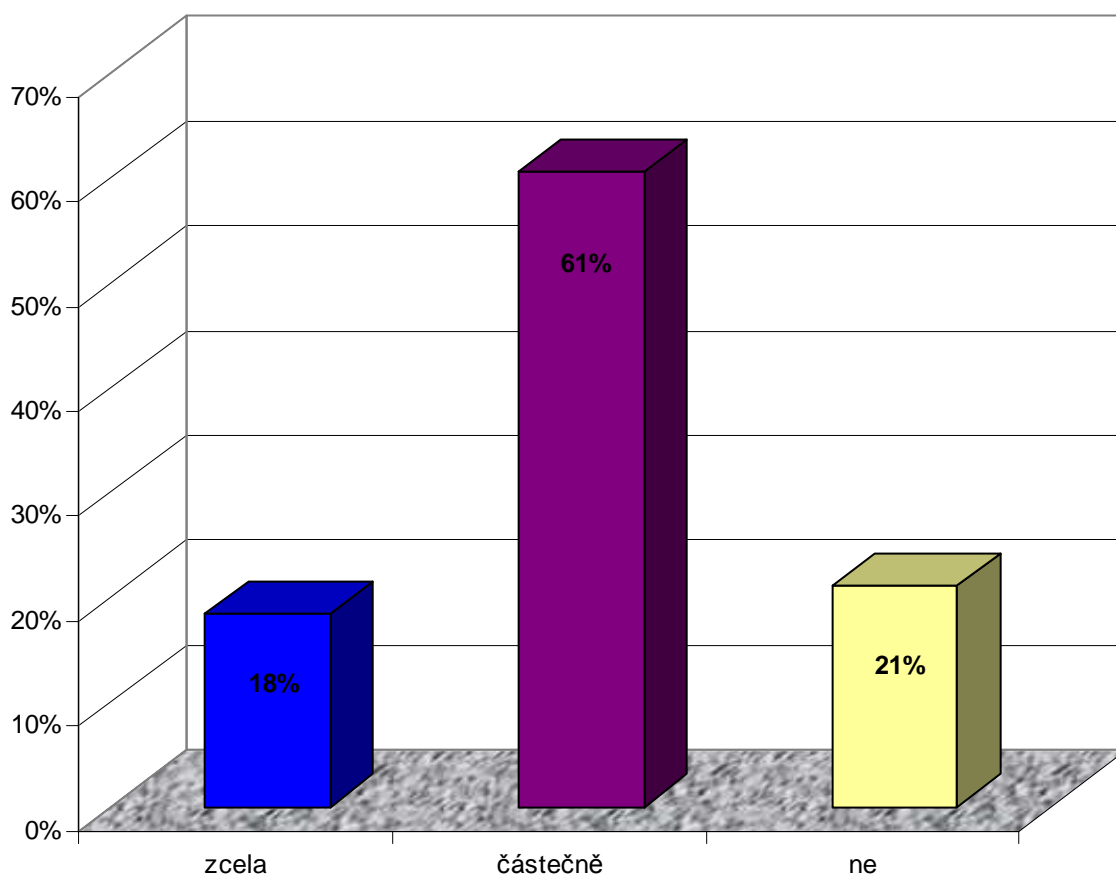
Diskuse: Dle odpovědí zaměstnavatelů je jednoznačný zájem o zaměstnávání cizinců větší než mají povolený. Povolný počet cizinců musí korelovat s počtem zaměstnanců z České republiky. Je otázkou, jaké důvody by zaměstnavatele k tomuto názoru vedly. Zda je převažujícím motivem získat spolehlivé a výkonné méně kvalifikované zaměstnance, kteří na českém pracovním trhu chybí, nebo zda se jedná o důvody ekonomické.

Otázka č. 12: Jste s jejich prací spokojeni?

Tabulka č. 12: Spokojenost zaměstnavatelů s prací cizinců

	Počet odpovědí	v %
zcela	7	18%
částečně	23	61%
ne	8	21%

Graf č.27: spokojenost zaměstnavatelů s prací cizinců



Výsledky: Spokojenost s prací cizinců vyjádřilo 18 % respondentů, z toho u 61 % byla spokojenost jen částečná s nepokojenou prací se vyjádřilo 21 %.

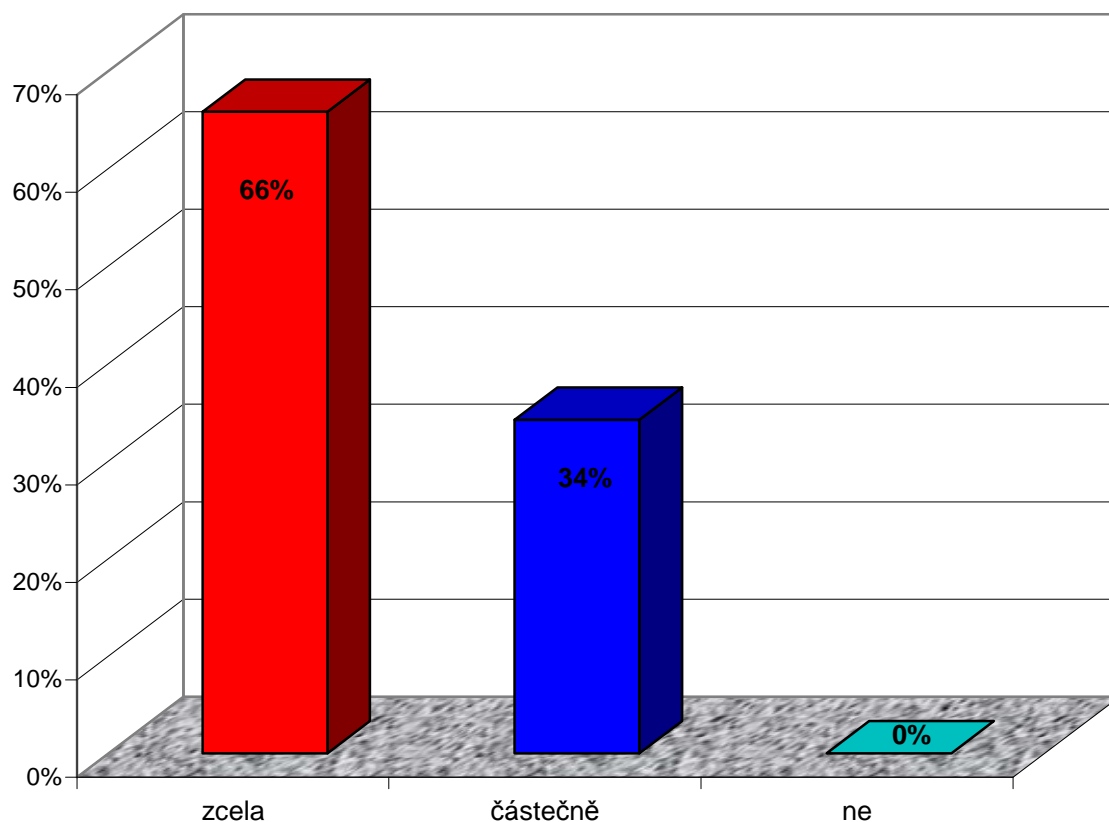
Diskuse: Zaměstnavatelé jsou s prací cizinců spokojeni, což potvrzují i odpovědi na otázku 8 z níž plyne, že by zaměstnali více cizinců než jim bylo povoleno. Rovněž tu lze vysledovat vazbu na otázky 7. Navíc cizinci jsou ochotni pracovat s delší pracovní dobou a i sobotách a nedělích. Nezanedbatelným důvodem je i možnost ušetřit náklady spojené se zaměstnáváním pracovní síly. Všechny tyto skutečnosti je nutné brát v úvahu.

Otázka č. 13: Jste s jejich kvalifikací spokojeni?

Tabulka č. 13: Spokojenost zaměstnavatelů s kvalifikací cizinců

	Počet odpovědí	v %
zcela	25	66%
částečně	13	34%
ne	0	0%

Graf č. 28: Spokojenost zaměstnavatelů s kvalifikací cizinců



Výsledky: Spokojenost s kvalifikací cizinců vyjádřilo 66 % respondentů, z toho u 34 % byla spokojenost jen částečná.

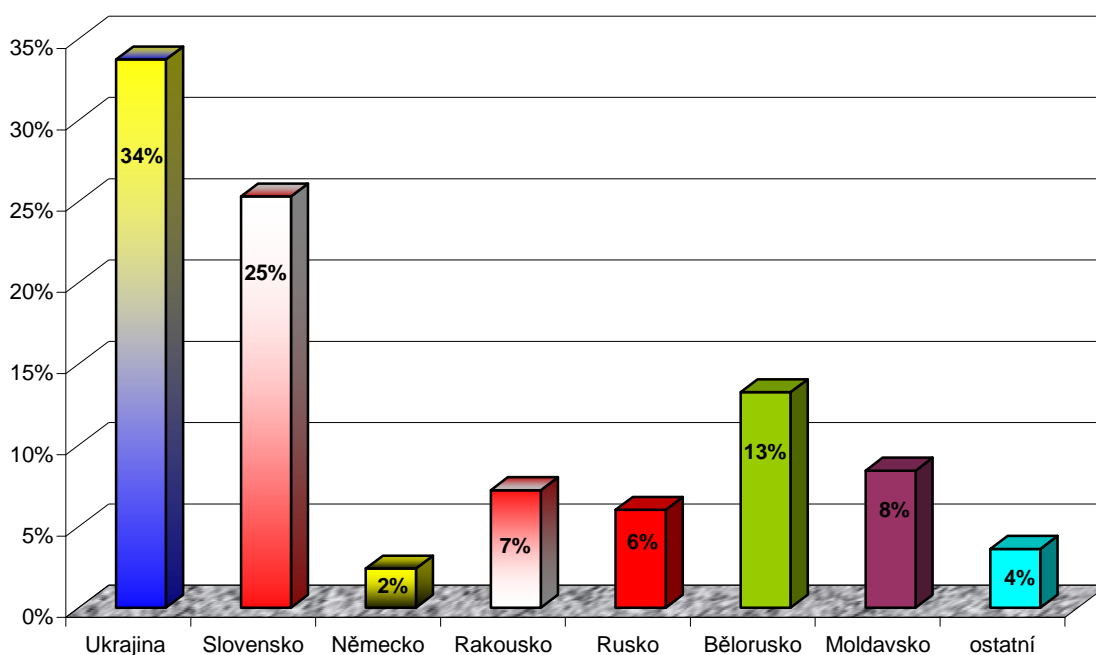
Diskuse: Z odpovědí respondentů vyplývá s potvrzením odpovědí na otázky 1 a 2, kdy jsou zaměstnavatelé s kvalifikací spokojeni, ale dali by přednost při obsazování profesím se vzděláním vyučen a nebo středním, ovšem při zachování parametrů spolehlivosti výkonu.

Otázka č. 14: Jakým státům ve výběru pracovníků dáváte přednost?

Tabulka č.14: Upřednostňování pracovníků ze zahraničí podle státní příslušnosti

	Počet odpovědí	v %
Ukrajina	28	34%
Slovensko	21	25%
Německo	2	2%
Rakousko	6	7%
Rusko	5	6%
Bělorusko	11	13%
Moldavsko	7	8%
ostatní	3	4%

Graf č. 29 - Upřednostňování pracovníků ze zahraničí podle státní příslušnosti



Výsledky: Z výsledků jednoznačně vyplývá, že největší zájem je o pracovníky z Ukrajiny 34 % a ze Slovenska 25 %. Tento stav odpovídá i celkovému zastoupení těchto cizích státních příslušníků na území okresu.

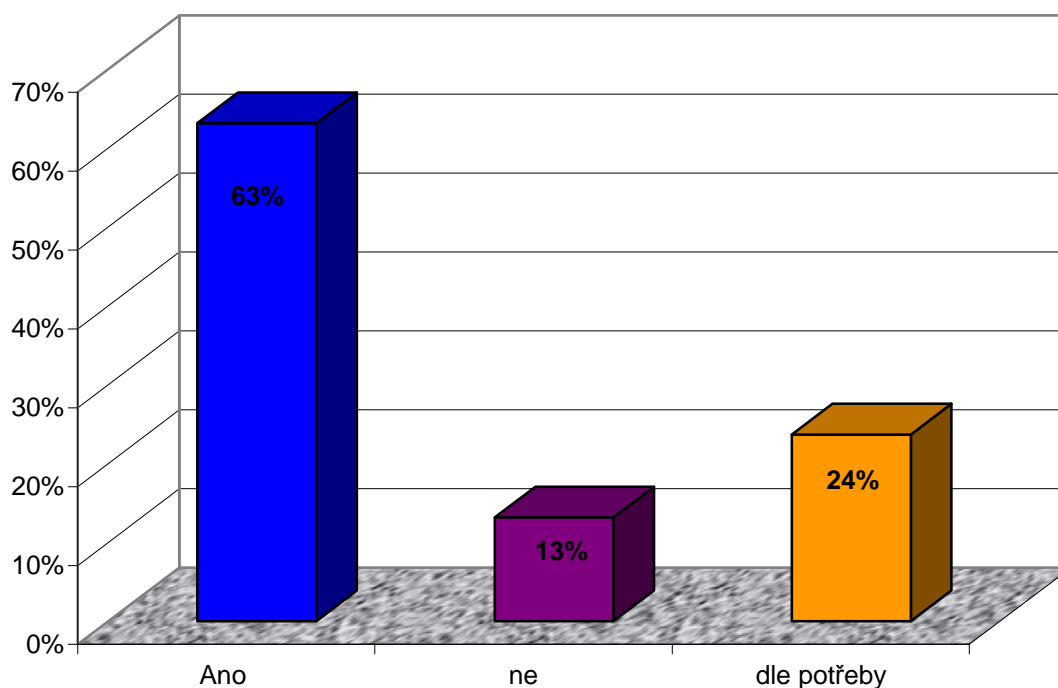
Diskuse: Předpoklad, že je zájem především o pracovníky z méně vyspělých států se potvrzuje a může mít několik pravděpodobných důvodů. Z jedné strany stav ovlivňuje velký počet osob z těch států, které pro špatné ekonomické podmínky ve svém domovském státu je vedou za prací do České republiky. Česká republika je také pro tyto cizince dostupná i z hlediska menší jazykové bariéry.

Otázka č. 15: Budete žádat o povolení zaměstnat cizince i pro další období?

Tabulka č. 15: Zájem zaměstnavatelů o další zaměstnávání cizinců

	Počet odpovědí	v %
Ano	24	63%
ne	5	13%
dle potřeby	9	24%

Graf č. 30: Zájem zaměstnavatelů o další zaměstnávání cizinců



Výsledky: Více než tři čtvrtiny zaměstnavatelů má i do budoucna zájem o zahraniční pracovníky. Z toho 24 % uvidí dle potřeby (jaká bude situace se zakázkami). Pouze 13 % zaměstnavatelů již nechce dále cizince zaměstnávat.

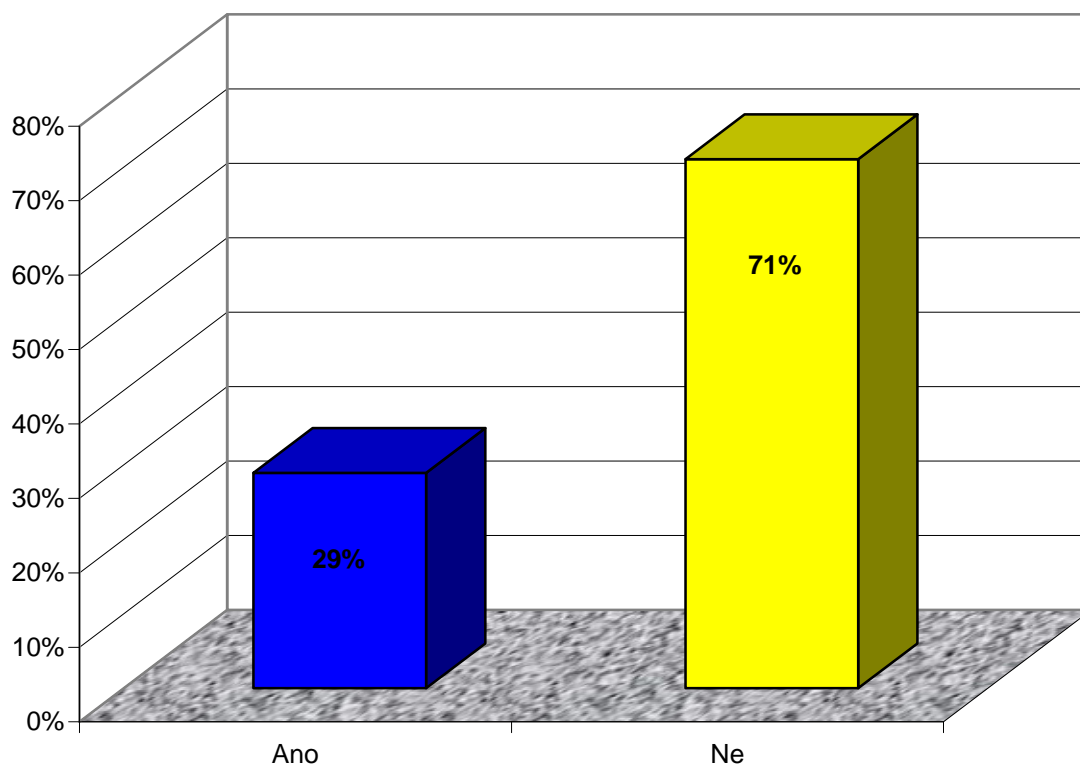
Diskuse: Zde jsou potvrzeny závěry prezentované u otázek číslo 7 a 8. Zaměstnavatelé by zaměstnali více cizinců a to především pro nedostatek pracovníků České republiky po určitých profesích a menší náklady na cizince. Také zde bude hrát roly ekonomický vývoj v České republice. Z hlediska okresu České Budějovice bude zaměstnanost celkově záležet jaký bude vývoj v oblasti rozvoje okresu a kraje (pracovní příležitosti na trhu práce).

Otázka č.16: Setkali jste se s nelegálním zaměstnáváním cizinců?

Tabulka č. 16: Setkání zaměstnavatelů s nelegálním zaměstnáváním cizinců

	Počet odpovědí	v %
Ano	11	29%
Ne	27	71%

Graf č. 31: Setkání zaměstnavatelů s nelegálním zaměstnáváním cizinců



Výsledky: Více než 29 % zaměstnavatelů uvedli, že se ve své praxi setkali s nelegálním zaměstnáváním cizinců. 71 % uvedlo, že se nestkalo s nelegálním zaměstnáváním. Nebylo již předmětem dotazníku, zjistit, zda šlo o zkušenost konkrétních dotazovaných firem.

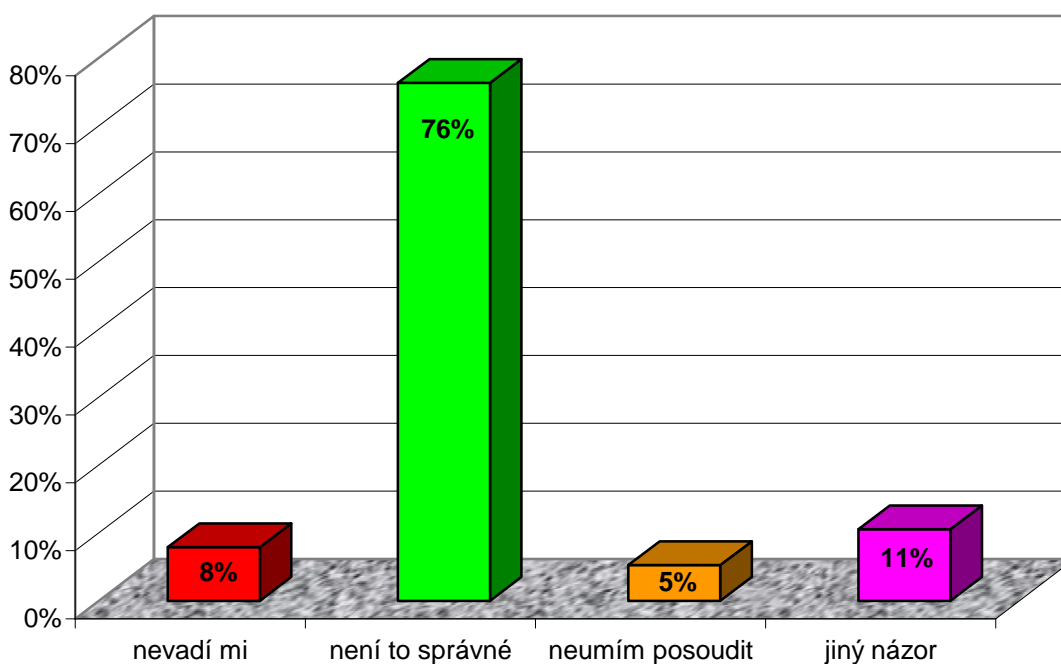
Diskuse: V této otázce zda se zaměstnavatelé setkali s nelegálním zaměstnáváním cizinců odpověděli ve většině případech, že setkali. Přestože dotazník byl, je a bude anonymní pro firmy, které vyplnily dotazník a nebudou v této diplomové práci ani jinde uvedeny, je známo, že v minulosti některé z nich cizince nelegálně zaměstnávali. Zdá se, že zaměstnávání nekvalifikovaných, nebo méně kvalifikovaných zaměstnanců je poměrně ve specifických profesích sezónního charakteru častým jevem.

Otázka č. 17: Jaký je váš názor na nelegální zaměstnávání cizinců?

Tabulka č. 17: Názor zaměstnavatelů na nelegální zaměstnávání cizinců

	Počet odpovědí	v %
nevadí mi	3	8%
není to správné	29	76%
neumím posoudit	2	5%
jiný názor	4	11%

Graf č. 32: Názor zaměstnavatelů na nelegální zaměstnávání cizinců



Výsledky: V 76 % uvedli zaměstnavatelé, že shledávají nelegální zaměstnávání cizinců jako činnost nesprávnou, 8 % uvedlo že jim nevadí a 5 % neumělo situaci s nelegálním zaměstnáváním posoudit. 11 % uvedlo jiný názor.

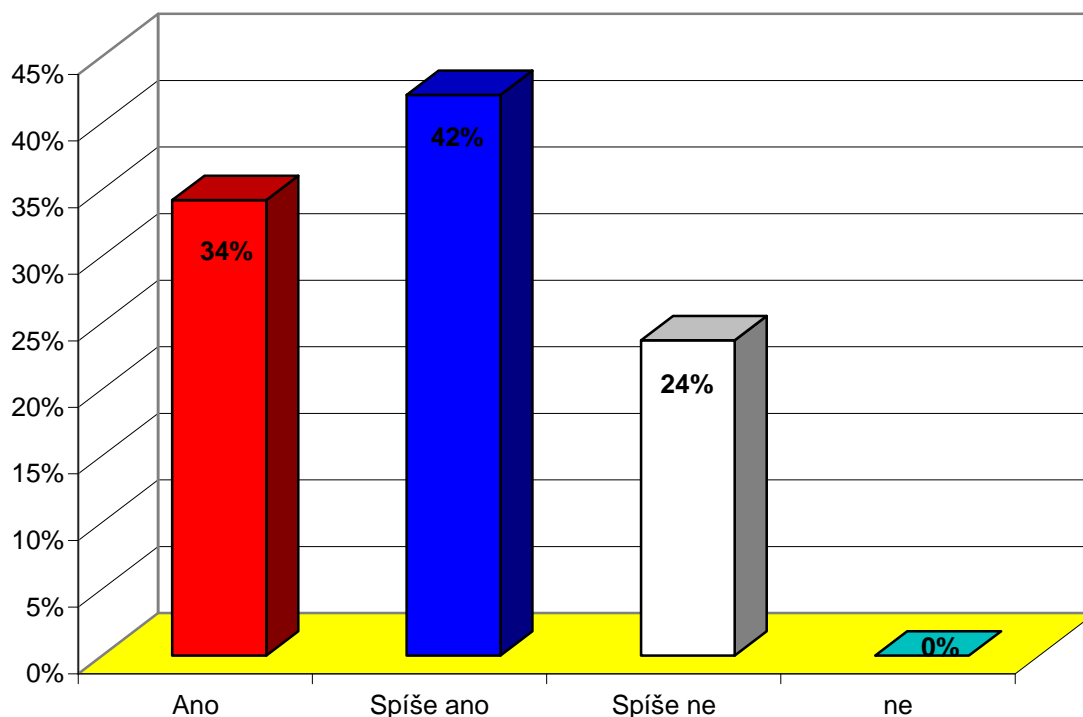
Diskuse: V této otázce se promítá souvztažnost s otázkou 16. Přestože na jedné straně téměř tři čtvrtiny zaměstnavatelů odsuzují nelegální zaměstnávání cizinců, na druhé straně jsou zaměstnavatelé nuceni zaměstnat cizince bez povolení úřadu práce (v některých případech tak konají prostřednictvím jiných firem nebo zprostředkovatelů) a to zejména v souvislosti se zakázkou (termínem) firmy a tím silné potřebnosti pracovních sil.

Otázka č.18: Domníváte se, že České republiky vstup do EU pomohl?

Tabulka č.18: Názory, zda ČR pomohl vstup do EU

	Počet odpovědí	v %
Ano	13	34%
Spíše ano	16	42%
Spíše ne	9	24%
ne	0	0%

Graf č. 33: Názory, zda ČR pomohl vstup do EU



Výsledky: ČR vstup do EU pomohl, domnívá se 34 % zaměstnavatelů. Spíše jí pomohl, domnívá se 42 % zaměstnavatelů. Celkem 76 % zaměstnavatelů se domnívá, že ČR tento vstup prospěl. Zbývajících 24 % zaměstnavatelů se domnívá, že jí spíše vstoup nepomohl. Žádný ze zaměstnavatelů neuvěděl, že by vstup do EU České republiky nepomohl.

Diskuse: Z výsledků je patrné, že většina zaměstnavatelů se domnívá, že vstup ČR do EU pomohl. To je relativně dobrá zpráva, že zaměstnavatelé jsou příznivě naladěni. Musím konstatovat, že zatím nenastal v ekonomice žádný podstatný negativní šok, který by mohl být přímo či odvozeně vztažen ke vstupu do EU, zejména pak ve světle řady katastrofických scénářů, črtaných v období krátce před vstupem.

Závěr k dotazníkovému šetření

Z výsledků a vyhodnocení dotazníkového šetření se potvrdila skutečnost o nedostatku specificky vymezených méně kvalifikovaných pracovních sil, pro určené profese ze strany občanů České republiky. Z tohoto zjištění vyplývá ta skutečnost, že zaměstnavatelé mají zájem o zaměstnávání cizinců, ale též, že zájem je stále směřován mezi pracovníky (cizince) s odbornou kvalifikací.

5. Závěr

Diplomová práce měla za cíl, ve vztahu k vývoji na trhu práce za posledních 5 let, specifikovat vlivy na vývoj legálního zaměstnávání cizinců (kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání) s dopadem na nezaměstnanost v okrese České Budějovice.

Problematika zaměstnávání cizinců na území České republiky a zejména v okrese České Budějovice, mne zaujala, jak z hlediska občana sídlícího v tomto regionu, tak z hlediska mé osobní pracovní profese. Jednou z mých pracovních náplní je odhalování nelegálního zaměstnávání cizinců na území Jihočeského kraje. Při kontrolách ve spolupráci s Úřadem práce České Budějovice se u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají cizince, nebo kteří by je zaměstnali se setkávám s názory na potřebu pracovních sil ze strany zaměstnavatelů. Na druhé straně vidím i zájem cizinců, kteří mají zájem v České republice pracovat. Jejich přístupy jsou však mnohdy provázeny problémy (pracují bez povolení), vyvolané obtížnými administrativními úkony (složitá legislativa k získání povolení k zaměstnání).

Hlavním cílem diplomové práce bylo analyzovat zkoumaný region a trh práce s ohledem na požadované profese ze strany zaměstnavatelů. Jde o analýzu legálního zaměstnávání cizinců, tedy dle platných zákonů v této oblasti a s povolením příslušného úřadu práce. Bylo provedeno porovnání statistik Úřadu práce v Českých Budějovicích za období 2003 - 2007. Dále byl proveden průzkum zaměřen na ověření dat z úřadů práce formou dotazníkového šetření u zaměstnavatelů (firem) v okrese České Budějovice, které zaměstnávají cizince a nebo mají zájem o zaměstnávání cizinců. Závěry z dotazníkového šetření byly zhodnoceny a porovnány se statickými údaji vykazovanými úřadem práce.

V dnešní době je u zaměstnavatelů jednou z priorit (mezi mnohými dalšími) získat levnější pracovní sílu. Z tohoto důvodu mají někteří zaměstnavatelé snahu získávat pracovní sílu nelegálním zaměstnáváním cizinců a to i přesto, že jsou si vědomi, že v případě kontroly jim hrozí několika tisícové či milionové pokuty.

Domnívám se, že řešení těchto problémů musí vyřešit včasná změna legislativní úpravy. Stát by měl vytvořit takové podmínky, které by umožňovaly zaměstnavatelům získat požadovaný počet pracovních sil. Postupně by se měly vytvářet takové

podmínky, aby cizinec, který bude splňovat bezpečnostní (bezúhonnost) a kvalifikační náležitosti, mohl být prostřednictvím zaměstnavatele legálně zaměstnán.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce. Povolení k získání zaměstnanců ze zahraničí může zaměstnavatel získat pokud není schopen obsadit volná pracovní místa občany České republiky. Musí však před tím, než začne zajišťovat zahraniční pracovníky, požádat místně příslušný úřad práce o povolení získávat občany ze zahraničí na tato volná pracovní místa. Podmínkou však je, že pracovní místa musí být nahlášena jako volná a nelze na ně získat uchazeče o zaměstnání nebo jiného občana České republiky. Povolení k zaměstnání může cizinci vydat úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnávání vykonáváno za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Při vydávání povolení k zaměstnání úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce.

V současné době je připraven Návrh novely zákona o zaměstnanosti, který byl schválen vládou a zaslán do parlamentu a v případě schválení se účinnost předpokládá od 01.01.2009. V jednom z bodů návrhu (v § 42g) se jedná o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ve zvláštních případech (dále jen zelené karta) bude oprávněn podat cizinec je-li účelem jeho pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedené v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty. Žádost o vydání zelené karty se bude podávat na zastupitelském úřadu České republiky. Zelená karta by měla opravňovat cizince k pobytu na území k výkonu po dobu v ní uvedenou. Zelená karta bude rozdělena do 3 typů A, B, C. Typ A – pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál, typ B – pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen a typ C – pro ostatní pracovníky. Zelená karta se bude vydávat s platností na dobu výkonu zaměstnání, nejdéle však u typu A na 3 roky, typu B a C na 2 roky. Tuto zelenou kartu lze prodloužit nejdéle však vždy o 3 roky pokud bude trvat účel jejího vydání.

Je vhodné podiskutovat o otázce nezaměstnanosti občanů České republiky ve vztahu k zaměstnávání cizinců. Z uvedeného dotazníkového šetření a z vyhodnocení zaměstnávání cizinců za období 2003 až 2007 vyplynulo, že je velký nedostatek

pracovních sil zejména v oblasti stavebnictví, strojírenství se vzděláním vyučen v oboru a částečně i se středoškolským vzděláním. Vzhledem k nedostatku těchto pracovních sil na trhu práce v okrese České Budějovice se výzkumem mezi zaměstnavateli, ale i studiem dokumentů vydávaných Úřadem práce v Českých Budějovicích do současné doby nepotvrdilo, že mají cizinci na trhu práce vliv na nezaměstnanost v okrese České Budějovice a na území České republiky.

V okrese České Budějovice je 2,9 % legálně pracujících cizinců, kteří nepředstavují žádnou hrozbu pro občany České republiky při nabízení míst nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání.

Otázka, proč zaměstnavatelé hledají pracovní sílu u zahraničních občanů, nespočívá jen v tom, že zahraniční pracovníci jsou pro ně z ekonomického hlediska levnější pracovní silou, ale i v tom, že tito zaměstnanci jsou ochotni pracovat ve ztížených podmínkách (delší pracovní doba, soboty, neděle a pod.).

Český trh práce se v posledních letech stává cílem stále většího počtu cizinců. Svědčí o tom poslední analýzy o migraci, které zpracoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí z údajů Ředitelství služby Cizinecké a pohraniční policie Ministerstva vnitra České republiky, Správy služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva průmyslu a obchodu a Českého statistického úřadu. Postupný růst počtu zahraničních pracovníků na českém trhu práce souvisí s několika relativně protichůdnými vlivy. Skutečnost, že největší skupinu cizinců v České republice s povoleným k pobytu tvořili občané Slovenské republiky je dáno historicky. Občané Slovenské republiky jsou pro české zaměstnavatele vzhledem k neexistenci jazykové bariéry, obdobné kvalifikační úrovni i kulturní blízkosti, nejbližší skupinou zahraničních pracovníků. V roce 2007 bylo Úřadem práce v Českých Budějovicích registrováno celkem 818 osob. Je ovšem nutné podotknout, že ne všichni pracující Slovenští občané jsou hlášeni zaměstnavateli na úřad práce. O něco menší skupinu cizinců tvoří občané Ukrajiny.

Na jedné straně získané údaje svědčí o tom, že se českým zaměstnavatelům i přes kolísavý nárůst nezaměstnanosti v České republice, nedaří pro některé, zejména méně atraktivní a kvalifikačně náročné profese získat pracovníky mezi českými občany.

Na druhé straně je pravdou, že na úřadech práce jsou vedeni uchazeči o zaměstnání z České republiky, kteří v mnoha případech nemají o práci zájem, přestože

splňují kvalifikační i věkové požadavky zaměstnavatelů. Ale to je na zpracování samostatného tématu, souvisejícího s otázkou, proč se vyplatí být veden na úřadu práce než přijmout nabízenou práci.

Z výsledků a vyhodnocení dotazníkového šetření se potvrdila skutečnost o nedostatku pracovních sil, pro určité profese (stavební dělník, zedník, svářeč, tesař, truhlář) ze strany občanů České republiky. Z tohoto zjištění vyplývá skutečnost, že zaměstnavatelé mají zájem o zaměstnávání cizinců (z nedostatku požadovaných profesí z řad občanů České republiky), ale též, že zájem je stále směřován mezi pracovníky (cizince) s odbornou kvalifikací.

Obdobná situace je v Rakouské republice, tam si však zatím neuvědomují, že pokud podniky potřebují získat kvalifikovanou pracovní sílu je nutno zvolit vstřícnější postup při povolování zaměstnávání cizinců.

6. SUMMARY

Labour market in České Budějovice district in relation to foreign countries

Degree work, year 2008, University of South Bohemia in České Budějovice, Faculty of economics, Department of management, degree work leader doc. Ing. Růžena KRNINSKÁ, CSc.

The aim of the degree work was to chart the labour market in České Budějovice district in relation to foreign countries and to specify the influences on the development of legal employment of foreigners in České Budějovice district, who had been granted a work permit in last 5 years, and the impact on unemployment in České Budějovice district. It also charts the influence of EU entry and its impact on the outflow of workers from the labour market in České Budějovice district. The main aim is to analyze the examined region and the labour market with regard to professions demanded by the employers. It is about how this affects the legal employment of the foreigners. A comparison of České Budějovice employment agency's statistics from the years 2003 – 2007 and the surveys, done via questionnaire enquiries, at employers (companies) in České Budějovice who employ foreigners or have the intention to employ foreigners, was made. For purpose of cross-border employing of citizens of the Czech Republic via the employees of the employment agency in České Budějovice arranged a contact with an employee of the given agency Arbeitsmarketservice Freistadt, where we talked about questions concerning the way of employing people from abroad, especially the Czech Republic.

Further on an analysis of the questionnaire enquiries and the statistical data assigned by the employment agency was made. The results of the questionnaire enquiries were passed on to the employment agency in České Budějovice for further possible use.

KEY WORDS: globalization, labour market, foreigner, unemployment, employment, employment of foreigners, employment agency, České Budějovice district.

7. PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY

1. Bauman, Z. *Globalizace Důsledky pro člověka*. Praha: Mladá fronta 1999, 157 s., ISBN 80-204-0817-7
2. Holá, B. a kol. *Cizinci v České republice 2004*. Český statistický úřad 2004, Praha: 2004, ISBN 80-250-0858-4
3. Ivanovičová, V. *K aktivnímu výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků*, Praha: Sociální politika, MPSV ČR Praha 2003, ročník 29, č. 9/2003, s. 10-12, ISSN 0049-0962
4. Jeníček, V. *Globalizace světového hospodářství*. Praha: C. H. Beck, 2002, 152 s. ISBN 80-7179-787-1
5. Loukota, I. - Brablec, V. a kol. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2006*, Úřad práce v Českých Budějovicích, České Budějovice březen 2005, 31 s.
6. Loukota, I. - Brablec, V. a kol. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2007*, Úřad práce v Českých Budějovicích, České Budějovice březen 2006, 42 s.
7. Krninská, R. *Kulturologické aspekty řízení lidských zdrojů*. České Budějovice: JU ZF, 2002 a, 54 s. ISBN 80-7040-584-8
8. Krninská, R. *Řízení lidských zdrojů*. České Budějovice: JU ZF, 2002 b, 187 s. ISBN 80-7040-581-3
9. Leitmanová, I. *Mikroekonomie I*. České Budějovice: JU ZF. 2003, 93 s. ISBN 80-7040-201-6
10. Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-31
11. Němec, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Ediční oddělení VŠE, 2002, 152 s. ISBN 80-245-0350-6
12. Srb, J. *Cizinci v České Republice*. Praha Český statistický úřad 2007, 104 s. ISBN 978-80-250-1544-5
13. Urban, L. *Evropský vnitřní trh a příprava České republiky na začlenění*. Praha: 2002, 247 s. ISBN 807201-330-0

14. Vavrečková a kol. *Migrace odborníků ze zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil*, 1. vydání Praha: 2000, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha, 87 s. ISBN 80-87007-00-X
15. Woodworth, D. – Pybus, V. *Práce v zahraničí*. Compuetr press, Brno: 2006, ISBN 80-251-1066-4
16. Zahradník, P. *Vstup do EU- přínosy a náklady konvergence*. Praha: C. H. Beck, 2003, 329 s. ISBN 80-7179-472-4
17. Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. Praha: 2003, Národní vzdělávací fond, <http://etd.vlada.cz/files/rvk/rlz/strategierlz.pdf>, 26.04.2004
18. Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod
19. Internetové stránky <http://dumfinanci.cz/?text=377-schengensky-prostor-ceska-republika>, 18.02.2007
20. Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí, <http://porta.mpsv.cz/>
21. Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí, http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures, 03.03.2008
22. Internetové stránky <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=strat>, 03.03.2008
23. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
24. Zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů
25. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky ve znění pozdějších zákonů
26. Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů (ve znění pozdějších předpisů)
27. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

8. SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Žádané profese podle požadavků na vzdělání	66
Tabulka č. 2: Nejhůře obsazované profese dle vzdělání u občanů ČR	67
Tabulka č. 3: Požadavky zaměstnavatelů na zaměstnané cizince	68
Tabulka č. 4: Upřednostňování konkrétních zaměstnanců podle pohlaví u cizinců	69
Tabulka č. 5: Rozdělení organizace podle počtu zaměstnanců	70
Tabulka č. 6: Upřednostňování určitých věkových skupin zaměstnaných cizinců	71
Tabulka č. 7: Důvody zaměstnávání cizinců	72
Tabulka č. 8: Způsob získávání cizinců	73
Tabulka č. 9: Důsledek vstupu ČR do EU s přijímáním nových pracovníků	74
Tabulka č. 10: Pociťujete v důsledku vstupu do EU problémy s odchody vašich pracovníků	75
Tabulka č. 11: Zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání cizinců	76
Tabulka č. 12: Spokojenost zaměstnavatelů s prací cizinců	77
Tabulka č. 13: Spokojenost zaměstnavatelů s kvalifikací cizinců	78
Tabulka č. 14: Upřednostňování pracovníků ze zahraničí podle státní příslušnosti	79
Tabulka č. 15: Zájem zaměstnavatelů o další zaměstnávání cizinců	80
Tabulka č. 16: Setkání zaměstnavatelů s nelegálním zaměstnáváním cizinců	81
Tabulka č. 17: Názor zaměstnavatelů na nelegální zaměstnávání cizinců	82
Tabulka č. 18: Názory, zda ČR pomohl vstup do EU	83

9. SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2000	38
Graf č. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2001	39
Graf č. 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2002	40
Graf č. 4: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2003	42
Graf č. 5: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2004	44
Graf č. 6: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2005	46
Graf č. 7: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2006	48
Graf č. 8: Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2007	50
Graf č. 9: Počet platných povolení k zaměstnání cizinců v okrese k 31.12.2002	52
Graf č. 10: Počet platných povolení k zaměstnání cizinců v okrese k 31.12.2003	54
Graf č. 11: Počet platných povolení k zaměstnání cizinců v okrese k 31.12.2004	56
Graf č. 12: Přehled o počtu cizích státních příslušníků v okrese k 31.12.2005	58
Graf č. 13: Přehled o počtu cizích státních příslušníků v okrese k 31.12.2006	60
Graf č. 14: Počet nejvíce zastoupených cizích státních příslušníků v okrese České Budějovice k 31.12.2007	62
Graf č. 15: Počet nově evidovaných uchazečů o zaměstnání a počet vydaných pracovních povolení pro cizince v jednotlivých letech 2000 - 2007 v okrese České Budějovice	63
Graf č. 16: Požadavky zaměstnavatelů na vzdělání u nabízených volných míst	66
Graf č. 17: Nejčastěji obsazované profese u zaměstnavatelů podle stupně vzdělání	67
Graf č. 18: Požadavky zaměstnavatelů na zaměstnané cizince	68
Graf č. 19: Preference zaměstnavatelů zaměstnaných cizinců podle pohlaví	69
Graf č. 20: Velikost organizací podle počtu zaměstnanců	70
Graf č. 21: Upřednostňování určitých věkových skupin zaměstnaných cizinců	71
Graf č. 22: Důvody zaměstnávání cizinců	72
Graf č. 23: Způsob získávání cizinců	73
Graf č. 24: Důsledek vstupu ČR do EU s přijímáním nových pracovníků	74
Graf č. 25: Důsledek vstupu ČR do EU na odchody pracovníků	75
Graf č. 26: Zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání cizinců	76
Graf č. 27: Spokojenost zaměstnavatelů s prací cizinců	77
Graf č. 28: Spokojenost zaměstnavatelů s kvalifikací cizinců	78
Graf č. 29 - Upřednostňování pracovníků ze zahraničí podle státní příslušnosti	79

Graf č. 30: Zájem zaměstnavatelů o další zaměstnávání cizinců	80
Graf č. 31: Setkání zaměstnavatelů s nelegálním zaměstnáváním cizinců	81
Graf č. 32: Názor zaměstnavatelů na nelegální zaměstnávání cizinců	82
Graf č. 33: Názory, zda ČR pomohl vstup do EU	83

10. PŘÍLOHY

- 1) **Příloha I:** Žádost zaměstnavatele o povolení získávat na volá pracovní místa zaměstnance ze zahraničí
- 2) **Příloha II:** Žádost cizince o povolení k zaměstnání
- 3) **Příloha III:** Dotazník pro zaměstnavatele
- 4) **Příloha IV:** Záznamový arch z dotazníkového šetření

Příloha III: Dotazník pro zaměstnavatele

DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNAVATELE

Prosím o pečlivé vyplnění

Data budou považována za důvěrná a budou použita pouze, jako podklad pro diplomovou práci v souladu s zák. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Vhodnou odpověď prosím zakroužkujte nebo doplňte.

1. Jaké profese nabízíte cizincům v souvislosti s výši jejich vzdělání ?

- A - se základním vzděláním
-
- B - se vzděláním vyučen (a)
-
- C - se středoškolským vzděláním
-
- D - s vysokoškolským vzděláním

2. Které profese nejhůře obsazujete občany České republiky ?

- A
- B
- C
- D

3. Jaké znalosti požadujete od cizinců ?

- A - odborné, jaké
-
- B - nezáleží na odbornosti, jen když je zručný a zadanou práci vykoná zodpovědně

4. Dáváte přednost - preferujete pohlaví ?

- A - ženy
- B - muže
- C - na pohlaví nezáleží

5. Velikost organizace dle počtu zaměstnanců

- A - do 49 zaměstnanců
- B - 50 až 249 zaměstnanců
- C - 250 zaměstnanců a více

6. Jaké věkové kategorie zaměstnanců preferujete ?

- A - do 20 let
- B - 21 - 40 let
- C - 41 a více

D - neděláme rozdíly

7. Proč zaměstnáváte cizince ?

- A - nedostatek pracovníků, občanů ČR
- B - mají vyšší pracovní výkonnost
- C - mají větší pracovní kázeň
- D - mají vyšší kvalifikaci
- E - nižší mzdové náklady
- F - jaké důvody (uveďte)

8. Z jakých zdrojů získáváte cizince, jak jste si je vybrali ?

- A - sami
- B - přes námi poučeného zprostředkovatele
- C - pomocí inzerátů
- D - přes agenturu práce
- E - jinak (uveďte jak)

9. Pociťujete v důsledku vstupu do EU problémy s přijímáním nových pracovníků ?

- A – ano
- B – spíše ano
- C – spíše ne
- D – ne

10. Pociťujete v důsledku vstupu do EU problémy s odchody vašich pracovníků ?

- A – ano
- B – spíše ano
- C – spíše ne
- D – ne

11. Zaměstnali by jste i více cizinců než vám bylo povoleno ?

- A - ano
- B - ne

12. Jste s jejich prací spokojeni ?

- A- zcela
- B - částečně
- C - ne

13. Jste s jejich kvalifikací spokojeni ?

- A - zcela
- B - částečně
- C - ne

14. Jakým státům ve výběru pracovníků dáváte přednost ?

- A - Ukrajina
- B - Slovensko
- C - Německo
- D - Rakousko

- E - Rusko
- F - Bělorusko
- G - Moldavsko
- H - ostatní (jaké)

15. Budete žádat o povolení zaměstnání cizince i pro další období ?

- A - ano
- B - ne
- C - dle potřeby

16. Setkali jste se s nelegálním zaměstnáváním cizinců ?

- A **Ano**
- B **Ne**

17. Jaký je Váš názor na nelegální zaměstnáváním cizinců ?

- A - nevadí mi
- B - není to správné
- C - neumím posoudit
- D -

18. Domníváte se, že České republice vstup do EU pomohl ?

- A – ano
- B - spíše ano
- C – spíše ne
- D – ne

Datum :

Děkuji za vyplnění dotazníku
Student Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Jaroslav ŠNEJDAR
tel.723832235

Příloha IV: Záznamový arch z dotazníkového šetření

Odpovědi	Otázky																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
a	19	25	19	5	30	0	28	28	6	2	29	7	25	28	24	11	3	13
b	31	26	19	19	5	25	5	7	1	3	9	23	13	21	5	27	29	16
c	15	12		14	3	0	7	8	13	13	x	8	x	2	9	x	2	9
d	9	2				13	0	11	18	20	x	x	x	6	x	x	4	0
e	x	x	x	x	x	x	4	0	x	x	x	x	x	5	x	x	x	x
f	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	11	x	x	x	x
g	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	7	x	x	x	x
h	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3	x	x	x	x