

Univerzita Karlova v Praze
Fakulta humanitních studií

Bakalářská práce

Univerzita Karlova v Praze
Fakulta humanitních studií

Fakulta
Univerzity
humanitních studií
Karlovy



Bakalářská práce

Charakteristika trhu práce v ČR se zřetelem na zaměstnanost občanů Ukrajiny a Vietnamu

Vedoucí práce: Doc.Ing. Marie Dohnalová, CSc.

Autor práce: Jan Pešek

Studijní obor: Studium humanitní vzdělanosti

Ročník: 5

Praha 2008

V úvodu této práce bych rád poděkoval Doc.Ing. Marii Dohnalové, CSc.
za její odborné vedení, cenné podněty a trpělivou spolupráci.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem práci vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a souhlasím s jejím eventuálním zveřejněním v tištěné nebo elektronické podobě.

V Praze dne 7.5.2008

.....

podpis

Obsah

1. Úvod	7
Část I. – Charakteristika trhu práce v ČR.....	8
2. Definice trhu práce	9
3. Charakteristika trhu práce v ČR	10
3.1. Situace na trhu práce před rokem 1990	10
3.1.1. Charakteristika předlistopadové ekonomiky	10
3.1.2. Charakteristika předlistopadového trhu práce	11
3.2. Vývoj ekonomiky a trhu práce po roce 1990	11
3.2.1. Ekonomická transformace – popis	11
3.2.2. Změny na trhu práce v průběhu ekonomické transformace	12
3.2.3. Malé a střední podniky.....	13
3.2.3.1. Přínos MSP	13
3.2.3.2. Nevýhody MSP	14
3.2.3.3. Rozvoj MSP	14
3.2.3.4. Program Phare a MSP v ČR	16
4. Nezaměstnanost	18
4.1. Definice nezaměstnanosti a její dopady na ekonomiku	18
4.2. Příčiny a formy nezaměstnanosti	19
4.2.1. Formy nezaměstnanosti	19
4.2.2. Přirozená míra nezaměstnanosti	20
4.2.3. Příčiny nezaměstnanosti	20
4.3. Vývoj nezaměstnanosti na trhu práce ČR.....	23
4.4. Nezaměstnanost v číslech	24
4.4.1. Komentář	27
5. Státní politika zaměstnanosti.....	29
5.1. Aktivní politika zaměstnanosti.....	29
5.2. Pracovní trh ČR a Evropská unie	31
5.2.1. Národní plán zaměstnanosti.....	31
5.2.2. Společné hodnocení priorit politiky zaměstnanosti.....	33
5.3. Pasivní politika zaměstnanosti	34

5.4. Státní výdaje na politiku zaměstnanosti	34
5.5. Daňová politika vlády	36
5.6. Regulační a legislativní opatření vlády	37
5.6.1. Pracovně – právní legislativa	38
5.7. Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce	40
5.8. Migrace českých pracovníků do zahraničí	41
Část II. – Cizinci na českém trhu práce	43
6. Legální zaměstnanost cizinců v České republice	47
6.1. Cizinci s povolením k pobytu v ČR (dlouhodobý a trvalý pobyt)	47
6.2. Ekonomicky aktivní cizinci v ČR	50
6.3. Cizinci s občanstvím Ukrajiny na trhu práce ČR.....	52
6.3.1. Zastoupení v jednotlivých krajích.....	54
6.3.2. Zastoupení podle věkových skupin.....	54
6.3.3. Účel pobytu občanů Ukrajiny na území ČR.....	54
6.3.4. Zastoupení občanů Ukrajiny na území ČR z hlediska výkonu povolání.....	55
6.3.5. Zaměstnanost cizinců se státním občanstvím Ukrajiny v letech 1996 – 2001 na území ČR.....	56
6.3.6. Vývoj počtu ekonomicky aktivních a bydlících cizinců se státním občanstvím Ukrajiny v letech 1996 – 2001	57
6.4. Cizinci s občanstvím Vietnamu na trhu práce ČR.....	58
6.4.1. Zastoupení v jednotlivých krajích.....	60
6.4.2. Zastoupení podle věkových skupin.....	61
6.4.3. Účel pobytu občanů Vietnamu na území ČR.....	61
6.4.4. Zastoupení občanů Vietnamu na území ČR z hlediska výkonu povolání.....	62
6.4.5. Zaměstnanost cizinců se státním občanstvím Vietnamu v letech 1996 – 2001 na území ČR.....	62
6.4.6. Vývoj počtu ekonomicky aktivních a bydlících cizinců se státním občanstvím Vietnamu v letech 1996 – 2001	63
7. Současný stav trhu práce ČR.....	65
8. Závěr	67
9. Přílohy.....	69
10. Bibliografie	73

1. Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá trhem práce v ČR mezi lety 1990 – 2001 a to se zaměřením na zaměstnanost skupin občanů Vietnamu a Ukrajiny. Cílem práce je dokázat, že se zaměstnanost obou sledovaných skupin v daném horizontu zvyšovala. Z výše uvedeného vyplývá následující výzkumná otázka: Byl poměr pracujících cizinců obou sledovaných skupin vzhledem k počtu žijících cizinců obou skupin na konci sledovaného období vyšší než na začátku sledovaného období?

Práce je rozčleněna do dvou hlavních celků: zpočátku se zabývá obecným popisem trhu práce v ČR ve zvoleném období a následně přechází k užšímu zaměření na zaměstnanost sledovaných skupin, tedy občanů Vietnamu a Ukrajiny na území ČR. Při své práci vycházím z dat Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a Českého statistického úřadu (ČSÚ) a konečného závěru dociluji tzv. sekundární analýzou těchto dat.

Český statistický úřad začal vydávat přehledy pracovních sil až od roku 1993 formou tzv. VŠPS – Výběrových šetření pracovních sil. Při zpracování samotných dat o zaměstnanosti obou sledovaných skupin jsem nadále zjistil, že faktická zaměstnanost obou skupin v ČR se začala monitorovat až od roku 1995.

Samotné téma je mi blízké, neboť posledních 5 let působím v oblasti lidských zdrojů a personalistiky, kde pracuji na HPP v oblasti přímého nábory zaměstnanců. Oblast trhu práce v ČR mezi lety 1990 – 2001 je velmi široká. Cílem této práce není ji zevrubně zmapovat, avšak pouze poukázat na nejvýznamnější vlivy. Zkoumané období je v historii ekonomiky ČR obdobím, kdy naše země procházela obdobím transformace z centrálně plánované ekonomiky původního socialistického státu na tržní ekonomiku. To s sebou přinášelo nejen celou řadu změn, ale i problémů.

Při mapování zaměstnanosti občanů Ukrajiny a Vietnamu narážím na jeden podstatný problém a tím je nedostatek skutečných údajů. Pouze určitá část obou skupin v ČR pracuje legálně, působí zde i určitý poměr nelegálně pracujících cizinců z obou skupin. Existují pouze odhady Ministerstva vnitra ČR, přesné údaje však z pochopitelných důvodů nelze získat.

Část I.

Charakteristika trhu práce v ČR

2. Definice trhu práce

Tato kapitola se zabývá vymezením pojmu trhu práce.

„Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce (tzn. kde lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání)“ (Jírová H, 1999, str. 7).

Trh práce se tak stává místem, kde se ze vzájemně setkávají zaměstnavatel a potenciální zaměstnanec a kde se sjednává mzda, pracovní doba, atd. Výsledkem těchto transakcí na pracovním trhu je rozmístění lidí do různých zaměstnání, firem, odvětví a regionů za různé mzdy.

Práce sama o sobě je výrobní faktor, který je předmětem koupě a prodeje.

Trh práce tvoří tři základní faktory:

- Nabídka práce
- Poptávka po práci
- Cena práce, tj. mzda

„Nabídkou práce se míní počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici, nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti. Nabídka práce podmiňuje bohatství společnosti i životní úroveň jednotlivců.“ (Jírová H, 1999, str. 8).

Poptávka po práci je „odvozenou poptávkou, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí, a která závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Jde o to, jaké je postavení firmy na trhu, jakých technologických postupů využívá při výrobě a také o cíle firmy“ (Jírová H, 1999, str. 8).

Poptávka po práci závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí. Firmy se při nákupu práce orientují podle nákladů, které musejí vynaložit a podle výnosů, které jim přinese. Poptávka po práci je závislá na výši mzdové sazby a je určena příjmem z menšího mezního produktu práce.

Trh práce není to samé, jako konkurenční aukční trh. Na rozdíl od aukčního trhu, který je vysoce organizovaným a konkurenčním trhem, kde se cena pohybuje nahoru a dolů, aby vyrovnala nabídku a poptávku, na trhu práce je mzda jako cena práce nepružná. Mzda reguluje pracovní trh pouze do určité míry.

3. Charakteristika trhu práce v ČR

3.1. Situace na trhu práce před rokem 1990

Transformace ekonomiky a pracovního trhu socialistického státu na stát s tržním systémem hospodářství s sebou přinášela mnoho změn. Tato kapitola tak popisuje mechanismy socialistické ekonomiky a jejího trhu práce, období transformačních změn a období po těchto změnách s již plně rozvinutým tržním systémem.

3.1.1. Charakteristika předlistopadové ekonomiky

Ekonomiku v ČR (tehdejší ČSSR) před rokem 1989 můžeme charakterizovat jako celkově neefektivní, s nevhodnou sektorovou a odvětvovou strukturou. Převažovaly velké národní podniky. Ekonomika byla řízena administrativě, formou centrálního plánování

Centrální plánování a fungování předlistopadové ekonomiky:

Centrálně plánované hospodářství bylo založeno na společenském vlastnictví výrobních faktorů. Veškeré oblasti hospodářského života reguloval stát. Téměř všechny ekonomické aktivity byly plánovány státní plánovací komisí v soustavě národohospodářských plánů. Plánovací komise podle pokynů vlády a ve spolupráci s ostatními ústředními orgány organizovala celkový proces vypracování, zajišťování a kontroly plnění státních plánů rozvoje národního hospodářství.

Ceny byly na celém území Československa jednotné. Jejich utváření bylo stanoveno vyhláškou. Ceny však byly uměle vytvořené, neodrážely skutečné preference spotřebitelů a poměr mezi nabídkou a poptávkou a často byly kvůli politice levných potravin subvencovány. (Musil, P. 2006, str. 5) a (Tvrdoň, M, 2006, str. 4).

Politika levných peněz vedla k narušení hospodářského cyklu tak, jak jej známe v dnešní kapitalistické ekonomice.

„Každý pokus o násilné opravování trhu (třeba tak, že bude stanovena stabilní cenová hladina) i v tomto případě nutně povede k deformaci trhu, narušení cenových informací a tržní koordinace a k chaosu.“ (Šíma, J. 2000, str. 31).

Struktura Československého hospodářství byla monopolní. V ČSSR existovala jednostupňová bankovní soustava a veškerou bankovní činnost zajišťovala Státní banka československá. Žádné jiné banky v předlistopadové éře neexistovaly. Rovněž neexistoval kapitálový trh.

3.1.2. Charakteristika předlistopadového trhu práce

Trh práce byl před rokem 1990 obecně deformovaný. Vykazoval sice nulovou nezaměstnanost, nicméně tato stoprocentní zaměstnanost existovala pouze statisticky. Ve skutečnosti se jednalo o uměle vytvořenou zaměstnanost. Politika zaměstnanosti státu byla taková, že každý občan ČSSR musel pracovat. Byla vytvářena umělá pracovní síla, která by však na klasickém trhu práce tak, jak jej známe dnes, nenašla vhodné uplatnění.

Zaměstnávání pracovníků bylo určováno plánovacím centrem, které určovalo kdo a kde bude pracovat. Odměňování za práci neodpovídalo tržnímu ocenění pracovní síly, ale byla zde snaha o mzdovou nivelizaci. V odměňování byla upřednostňována tzv. dělnická třída, zejména profese ve strategických odvětvích jako hornictví, hutnictví, těžký průmysl a zemědělství.

Struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva vycházela z rozvoje odvětví náročných na surovinové a energetické zdroje při nízké kvalifikaci pracovních sil. V důsledku toho mělo Československo výrazně nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných odborníků (pouhých 11% ekonomicky aktivního obyvatelstva).

Mezi pozitiva předlistopadové ekonomiky patří stabilní situace průmyslu, absence nezaměstnanosti a nízká zadluženost tehdejší ekonomiky.

3.2. Vývoj ekonomiky a trhu práce po roce 1990

3.2.1. Ekonomická transformace - popis

Na počátku 90.let 20.stol. došlo v tehdejší Československé federativní republice (ČSFR) k nastartování **ekonomické transformace**. Ta trvala zhruba mezi lety 1990 – 1993 a měla následující cíle: (Horáková, M. 2005, str. 4).

- přechod z centrálně plánované ekonomiky na tržní ekonomiku
- Vytvořit trh práce a uzákonit odpovídající právní normy (Zákon o zaměstnanosti č.1/1991 Sb., Zákon o kolektivním vyjednávání)
- Přizpůsobit existující pracovní právní normy (Zákoník práce, vyhlášky) skutečným potřebám volného trhu práce.
- Vytvořit instituce trhu práce (úřady práce)

- Vytvořit nástroje k usměrňování vývoje na trhu práce (aktivní politika zaměstnanosti)
- Uvádět politiku zaměstnanosti do života

V důsledku transformace se tak stát s centralizovanou plánovanou ekonomikou začal měnit ve stát s postupnou decentralizací státní správy a samosprávy, v jehož ekonomice se nyní začaly prosazovat tržní rysy. Začínají se objevovat rozdíly mezi lidmi a společenskými skupinami, které jsou založené na majetku a na příjmech.

3.2.2. Změny na trhu práce v průběhu ekonomické transformace

Tato podkapitola poukazuje na vliv ekonomické transformace mezi lety 1990 – 1993 na trh práce.

V průběhu ekonomické transformace se začalo odměňovat dosažené vzdělání a kvalifikace, trh začal pociťovat výrazný nedostatek vysokoškoláků. Kompetence pracovní síly a její kvalifikační struktura již změněným podmínkám trhu úplně nevyhovovala, což zavdalo podnět vzniku nezaměstnanosti.

Otevření hranic v roce 1990 způsobilo do jisté míry migraci pracovní síly do zahraničí, zejména do sousedního Německa a Rakouska. Ta však byla (a dodnes stále je) omezená díky restriktivním politikám Německa a Rakouska, bránícím se levné pracovní síle z území Čech a Slovenska. Zaměstnávání českých občanů se řídilo zákonodárstvím příslušné země. Pracovní migrace českých občanů za hranice však měly pouze dočasný charakter. Ani vlády ostatních členských zemí EU neumožnily masivní odliv pracovní síly z ČR.

Mezi lety **1990 – 1991** došlo k přijetí ekonomické reformy a k cenové liberalizaci. Byla zahájena malá privatizace. Došlo k prudkému poklesu výkonu ekonomiky a k poklesu produktivity práce. Obecně se poptávka po pracovní síle snížila. Dochází rovněž k liberalizaci zahraničního obchodu, doprovázené zavedením vnitřní směnitelnosti koruny. Společenské vlastnictví je až na výjimky v procesech restitucí a privatizací převedeno na soukromé, vytváří se nová legislativa ohledně podmínek tržního hospodářství.

Dochází k deregulaci cen, avšak v některých oblastech je cenová regulace stále zachována.

Po roce **1992** došlo k zahájení velké privatizace a k prudkému poklesu počtu pracovních míst (cca o 500 tis.). Přibýlo ekonomicky neaktivních osob. Odchody starších osob do

předčasných důchodů uvolnily napětí na trhu práce. Dochází k poklesu zaměstnanosti starších žen. Zároveň vznikají ohrožené sociální skupiny: nekvalifikovaní, mládež a absolventi škol, etnické skupiny, zdravotně postižení, ženy po mateřské dovolené, v nezaměstnanosti začínají hrát úlohu i velké regionální rozdíly. Obecně začaly hrát pracovní migrace cizinců důležitou roli.

Volný trh zavedl podnět ke vzniku a rozvoji malých a středních podniků o kterých pojednává další kapitola.

3.2.3. Malé a střední podniky

„V průběhu transformace našeho hospodářství se postupně zvyšuje význam a podíl malých a středních podniků, které jsou v ekonomice „štitkou v rybníce“ a zároveň „stabilizujícím faktorem“ (Matějková J, 1994, str. 3).

Tato část práce má za cíl poukázat na velmi důležitou úlohu malých a středních podniků (dále jen MSP), kterou hrály nejen v procesu ekonomické transformace ale kterou zároveň zastupují i v dnešní tržní ekonomice.

Vytvoření zdravého sektoru malých a středních podniků hraje prvořadý význam pro rozvoj tržního hospodářství. Roli hrají domácí i zahraniční investice. Do kategorie MSP podniků se všeobecně řadí společnosti do 500 zaměstnanců.

MSP dnes představují nejrozsáhlejší oblast evropského hospodářství. V podnicích s méně než 500 zaměstnanci je zaměstnáno 60% pracujících. V MSP se vytvoří více než 50% všech investic, více než 50% obratu a více než 40% národního důchodu.

MSP jsou díky svým jednodušším organizačním strukturám pružnější než velké společnosti a jejich kapitálový vklad na jednotku je často nižší a může být často vynaložen na více účelů.

Česká republika vynaložila na podporu malého a středního podnikání v roce 1993 přibližně 1,6 až 1,8% hrubého domácího produktu, tj. více než 12 miliard Kč.

3.2.3.1. Přínos MSP

(Malé a střední podniky, Národní Vzdělávací fond, 2000, str. 7)

- pomáhají zmírňovat negativní důsledky strukturálních změn
- působí jako dodavatelé velkých podniků
- vytvářejí podmínky pro vývoj a zavádění nových technologií
- vytvářejí pracovní příležitosti při nízkých kapitálových nákladech
- rychleji se adaptují na požadavky a výkyvy trhu, které nejsou předmětem zájmu větších podniků
- napomáhají podnikatelskými aktivitami rychlejšímu rozvoji menších měst a obcí
- podporují rozvoj strukturálně postižených a hospodářsky slabších regionů

3.2.3.2. Nevýhody MSP

MSP se na rozdíl od velkých podniků vyznačují nižší ekonomickou silou, obtížnějším přístupem k informacím a poradenským službám, nedostatkem odborného vzdělávání a výzkumu, nedostatkem právních, ekonomických, technických a manažerských kapacit, nedostatečnou orientací na zahraničních trzích a horším postavením na trhu práce ve srovnání s velkými podniky.

Pro MSP je obtížnější vydobýt a udržet svou pozici na trhu, jak dokazuje níže uvedený odstavec:

„87% malých a středních společností přežije pouze jeden rok své činnosti.

68% přežije minimálně tři roky

55% přežije do konce pětiletého období“

(Malé a střední podniky, Národní Vzdělávací fond, 2000, str. 7)

3.2.3.3. Rozvoj MSP

Podmínky pro rozvoj MSP v České republice byly v období od roku 1990 vynikající. Stát daňově zvýhodňoval malé podniky s méně než 25 zaměstnanci. Pro fyzické jednotky představovalo snížení daní v případě reinvestice zisku v prvním roce 60%, ve druhém 40% a ve třetím roce 20%.

Až do poloviny roku 1992 nebylo těžké získat úvěr. Většina bank byla, co se půjček týkalo, poměrně liberální. Bylo to zapříčiněno skutečností, že ústřední banka měla k dispozici vysoké částky na refinancování úvěrů a existující státní banky nebraly v úvahu riziko poskytování úvěrů malým bankám. V roce 1991 stoupl počet registrovaných

soukromých podnikatelů z 379,000 na 1.059,000 tisíc. Většina těchto podniků je činná ve službách, obchodu, turismu a oblasti pracovně intenzivních výkonů v průmyslu. Podle informací Českého statistického úřadu a České národní banky představoval třetí sektor v témže období přibližně 20% HDP, přičemž zaměstnanost v tomto sektoru nedosáhla úrovně zaměstnanosti v rozvinutých zemích.

Pro srovnání uvedme, že před rokem 1989 nebyl na území ČR žádný podnik s méně než 200 zaměstnanci, zatímco na konci roku 1992 měly více než tři čtvrtiny podniků ČR méně než 200 zaměstnanců a více než polovina z nich méně než 25 pracovníků. Podle oficiálních statistik fungovaly MSP lépe a efektivněji, než velké podniky.

V roce 1993 byly vytvořeny pro MSP nové podmínky. Předchozí explozivní růst se zastavil a nastala dokonce stagnace. Pro vyrovnání nevýhod MSP oproti velkým podnikům (viz kapitola 3.2.3.2) přijala vláda České republiky v roce 1992 **zákon č. 299/1992 sb. o státní podpoře malého a středního podnikání**, pro zavedení systematické, všestranné a dlouhodobé státní podpory MSP.

Podle statistických informací Ministerstva průmyslu a obchodu se v roce 2000 podílely MSP na tvorbě HDP 40,4%. Na celkové zaměstnanosti se pak podílely 59,5% (v tom připadalo na registrované subjekty resp. firmy 43,2% a na samostatně podnikající fyzické osoby 16,3%),

Tabulka č. 1: Podnikatelské subjekty v ČR v letech 1993 – 2001

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
fyzické osoby	794 937	985 930	1 116 803	1 301 818	1 456 829	1 422 252	1 523 553	1 578 323	1 634 811
právnícké osoby	94 920	127 990	126 834	169 027	192 043	168 558	189 581	204 880	226 894

Zdroj: Registr živnostenského oprávnění

Poznámka: tyto údaje začaly být státem pravidelně registrovány až od roku 1993 dále

Z hlediska podílu na zaměstnanosti je nejvýraznější jejich postavení v pohostinství s podílem 88,9%, v zemědělství s podílem 84,6%, ve službách s podílem 82,9, v obchodě s podílem 79,9%, a ve stavebnictví s podílem 78,5%. Podprůměrný je podíl malých a

středních podniků na zaměstnanosti v dopravě (24,1%) v průmyslu (46,6%) a peněžnictví (18,7%). (Matějková J, 1994, str. 38).

3.2.3.4. Program Phare a MSP v ČR

Evropská Unie, tzn. 12 sdružených evropských států se rozhodlo podporovat transformační proces východoevropských států do tržní ekonomiky. Podporu zahájily v Polsku a Maďarsku a z toho titulu vznikl název pro program PHARE (zkratka pro Poland and Hungary Action for Restructuring the Economy). Tento program vznikl na základě rozhodnutí Rady ministrů EU z července 1989.

Z fondu Phare se poskytuje technická a finanční pomoc pro klíčové oblasti ekonomiky s cílem vytvořit tržní hospodářství.

Jedním z programů podpory rozvoje české ekonomiky je národní program PHARE pro MSP. Právním rámcem pro poskytování pomoci ČR ze strany Komise Evropských společenství je Evropská dohoda uzavřená 4.10.1993 a následně rámcová dohoda mezi vládou ČR a Evropskou komisí o účasti České republiky na programu pomoci Evropského společenství, která je publikovaná ve Sbírce zákonů pod č. 207/1997.

Program Phare se řídí nařízením Rady (ES) č. 3906/89 ze dne 18.12.1989.

(Z www.strukturalni-fondy.cz, clánek 2.5.3 Programy Phare)

Program PHARE se sestává ze tří hlavních částí:

- 1) rozvoj koncepce a programu
- 2) informace, poradenství a vzdělávání
- 3) soustava půjček a záruk úvěrů.

Hlavní cíle programu pro MSP:

- rozvoj základní infrastruktury pro zabezpečení podnikatelských služeb na lokální úrovni za účelem stimulace vzniku nových podniků,
- prohlubování povědomí pro otázky podnikání
- zdůrazňování rozvoje podnikatelských schopností
- vytváření mechanismů pro zpřístupnění půjček malým a středním podnikům.

V letech 1993 - 2001 bylo v rámci programu Phare pro ČR vyčleněno celkem 632 M€. (Matějková J, 1994, str. 40).

4. Nezaměstnanost

Problém nezaměstnanosti je velice rozsáhlým tématem a problémem každé ekonomiky. Kapitola 4 se zaměřuje na nezaměstnanost pracovního trhu České Republiky mezi lety 1990 – 2001.

4.1. Definice nezaměstnanosti a její dopady na ekonomiku

Za nezaměstnaného je v ekonomické teorii považována osoba schopná pracovat, která však nemůže najít placené zaměstnání. Míra nezaměstnanosti je pak podíl nezaměstnaných ku všem osobám schopným pracovat (tedy zaměstnaným i nezaměstnaným). Dle metodiky „ILO“ Mezinárodní organizace práce se za nezaměstnaného považuje osoba, která je starší patnácti let, aktivně hledá práci a která je připravena k nástupu do zaměstnání do 14 dnů. (z www.mpsv.cz)

„V tržní ekonomice je obvyklý stav, kdy část pracujících nemá odpovídající zaměstnání a tudíž je nezaměstnaná. Nezaměstnanost je vážným symptomem narušení rovnováhy v ekonomice. Je výlučně makroekonomickým problémem, neboť nikdo jiný než vláda nemá možnost ji ovlivňovat globálně....“

(Jírová H, 1999, str. 17)

„nezaměstnanost můžeme definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci“ (Jírová H, 1999, str. 18).

„...období vysoké nezaměstnanosti se z ekonomického hlediska vyznačují tím, že se v nich běžný hrubý národní produkt HDP (tj. hodnota všech finálních statků a služeb vyrobených občany dané země během určitého období vyjádřená v běžných tržních cenách) pohybuje pod úrovní potenciálního hrubého národního produktu HDP, (tj. maximální úroveň HDP, které lze dosahovat při daném stavu technologie a počtu obyvatelstva, aniž dochází k urychlení inflace, neboli produkt vysoké zaměstnanosti). Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik, kolik je schopna.“ (Jírová H, 1999, str. 17)

4.2. Příčiny a formy nezaměstnanosti

Monitorováním nezaměstnanosti se zabývají Český statistický úřad (dále jen ČSÚ) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). ČSÚ vydává výsledky svých šetření od roku 1993 formou tzv. Výběrové řízení pracovních sil (VŠPS). Oba ze zmiňovaných zdrojů však mají své nedostatky.

VŠPS se provádí pouze na vzorku populace, avšak naopak do evidence uchazečů o zaměstnání se přihlašují i ti uchazeči, jejichž zájem o práci je pouze předstíraný z důvodů získání nároku na hmotné zabezpečení, přiznání nároku na sociální dávky, hrazení zdravotního a sociálního pojištění atd.. Až do roku 2000 oba tyto zdroje vykazovaly stejné tendence – rozdílnost vykazovaných hodnot se dokonce postupně stírala. Od roku 2000 se oba zdroje začaly rozcházet. Zatímco míra registrované nezaměstnanosti stále roste, hodnoty z šetření ČSÚ signalizují pokles míry nezaměstnanosti.

4. 2.1. Formy nezaměstnanosti:

- **Frikční** – vzniká na základě pohybu pracovníků. Zahrnují se sem lidé, kteří ztratili práci na základě propouštění, pracovníci, kteří dobrovolně opustili předchozí zaměstnání nebo ti, co vstupují do pracovní síly.
- **Strukturální** – vzniká na základě nedostatečné poptávky po pracovnících v určitých odvětvích. Je zapříčiněna rozmachem nebo naopak útlumem určitých odvětví, ale také výsledkem místního a kvalifikačního nesouladu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. V České republice existují podniky, které v rozvinutých centrech (Praha, Plzeň, Brno, Mladá Boleslav) nedokáží nalézt kvalifikovanou pracovní sílu, avšak na druhé straně v příhraničních regionech (např. sever Čech a Moravy) se nabízí velké množství pracovníků s nízkou kvalifikací. Strukturální nezaměstnanost je dlouhodobá a její délka závisí na tom, jak rychle a efektivně je stát schopen vytvořit podmínky pro její pokles. Strukturální nezaměstnanost je hlavní složkou tzv. přirozené míry nezaměstnanosti, kterou níže objasňuji v odstavci 4.2.1.2. Proti ní vláda nemůže aplikovat běžnou stabilizační politiku, avšak je nucena použít speciální nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Tento typ nezaměstnanosti může být navíc podmíněn bariérami v migraci za prací.
- **Cyklická** – vzniká za situace, kdy je na trhu práce nerovnováha mezi nabízeným a poptávaným množstvím práce. Tento druh nezaměstnanosti je způsoben stagnací a

poklesem v hospodářském cyklu, tzn. snížením celkové úrovně výdajů a produkce v ekonomice a představuje pro stát vážný ekonomický, sociální a politický problém.

4. 2.1.2. Přirozená míra nezaměstnanosti

Rovnováha na trhu práce je stav, kdy se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce, a kdy je udržována tzv. plná zaměstnanost a je vytvářen potenciální produkt. Plná zaměstnanost neznámá, že by neexistovala žádná nezaměstnanost. Existuje při ní tzv. přirozená míra nezaměstnanosti, která je tvořena nezaměstnaností frikční a strukturální. Tato rovnovážná míra nezaměstnanosti je nazývána **přirozenou mírou nezaměstnanosti**, i když proces jejího odvození nenaznačuje nic „přirozeného“, to znamená nezávislého na institucích a dané hospodářské politice, ale spíše vazbu na strukturální charakteristiky ekonomiky.

Přirozenou míru nezaměstnanosti charakterizuje následující citát:

„Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané.

...inflace je stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování...

...lze za ni považovat i takovou míru nezaměstnanosti, při níž je počet nezaměstnaných nižší nebo rovný počtu volných pracovních míst“

(Jírová H, 1999, str. 19).

Jedním z významných strukturálních faktorů, jenž ovlivňuje vývoj přirozené míry nezaměstnanosti je sociální systém v dané ekonomice.

4.2.2. Příčiny nezaměstnanosti:

Tato podkapitola blíže vymezuje faktory, které ovlivňují velikost přirozené míry nezaměstnanosti neboli frikční a strukturální nezaměstnanosti.

Jedním z významných strukturálních faktorů, jenž ovlivňuje vývoj přirozené míry nezaměstnanosti je sociální systém v dané ekonomice:

Minimální mzda a její dopad na nezaměstnanost

Zákonem stanovená minimální mzda je většinou příliš vysoká ve srovnání s rovnovážnou mzdou na trhu nekvalifikované práce. Firmy rozhodující se na základě pravidla maximalizující její zisky, poptávají mnohem menší množství pracovníků než kolik by

poptávali za situace tržních mzdových sazeb. Nabízené množství práce je za této situace státem regulovaných sazbách naopak vyšší než kolik by činila nabídka při tržních mzdových sazbách. Vytváří se tudíž mezera mezi nabízeným a poptávaným množstvím práce, která představuje strukturální nezaměstnanost. Pro bližší představu uvádím v následující tabulce vývoj výše minimální mzdy ve sledovaném období:

Tabulka č. 2: Růst minimální mzdy v ČR v letech 1991 – 2001

období	V Kč za měsíc
1991 únor	2000
1992 leden	2200
1993	2200
1994	2200
1995	2200
1996 leden	2500
1997	2500
1998 leden	2650
1999 leden	3250
1999 červenec	3600
2000 leden	4000
2000 červenec	4500
2001 leden	5000

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Poznámka: údaje jsou státem oficiálně vedeny až od roku 1991, údaje za rok 1990 nejsou k dispozici

Téma minimální mzdy je dále projednáváno níže v kapitole 5.6. v souvislosti s regulačními opatřeními státu.

Předchozí tabulka uvádí státem regulované výše minimálních mezd. Mohou však nastat i případy, kdy naopak výše reálných mezd nedosahují takové výše, aby se pracujícím vyplatilo pracovat. Proto tedy existuje i tzv. ***Preference volného času***, která nastává u nezaměstnaných v důsledku nízké úrovně reálných mezd, případně nevyhovujících ostatních podmínek u nabízených pracovních míst. (Šíma, J 2000, str. 37).

Příliš vysoká výše státní podpory v nezaměstnanosti- pokud je státní podpora v nezaměstnanosti příliš vysoká, může dojít k situaci, že nezaměstnaní pobírající tyto dávky necítí stimul k hledání nového zaměstnání a zůstávají dobrovolně nezaměstnanými.

Sociálně psychologické faktory - Česká Republika se ve srovnání s ostatními zeměmi EU obecně vyznačuje nízkou migrací pracovníků za prací. Je to podmíněno sociálními návyky a myšlením. Obecně jsou Češi považováni při hledání práce za méně flexibilní, než-li občané ze západních zemí EU. Oproti tomu občané Slovenska tvoří značnou část pracovní síly na českém trhu práce. Důvody mohou být historické, sociální a ekonomické. Slováci tvoří v celém monitorovaném období mezi lety 1990 – 2001 nejpočetnější cizineckou skupinu na trhu práce ČR.

Strukturální změny ekonomiky – obzvláště cyklická nezaměstnanost je velice úzce spjata s hospodářským vývojem. Pokud trh prochází recesí a klesá poptávka po pracovní síle, vyznačuje se tento trend stoupající nezaměstnaností. Ekonomika a trh práce v ČR procházely dlouhodobější recesí od roku 1997 – 2000.

Demografické změny - sem bychom mohli zařadit např. dlouhodobý růst podílu určitých skupin (mladí lidé, ženy, rasové menšiny), což znamená zesílení frikční nezaměstnanosti. Mladí lidé mění zaměstnání častěji než starší. Ženy přizpůsobují nástup do zaměstnání rodinným poměrům. U žen či rasových menšin existuje diskriminace. U rasových menšin se většinou navíc projevuje nižší stupeň kvalifikace.

Sezónní vlivy- zařadil bych sem např. stavebnictví, cestovní ruch, zemědělství, lesnictví, atd., a je to období, kdy poptávka po práci závisí na sezóně. Např. pracovníci ve stavebnictví nemohou stavět v zimě při velkých mrazech, cestovní ruch opět závisí buď na zimě (pracující v horských oblastech), nebo letním turistickém ruchu.

Daňové zatížení- příliš velké daňové zatížení má logicky i negativní důsledky na zaměstnanost. Více o daňovém zatížení pojednává pátá kapitola.

4.3. Vývoj nezaměstnanosti na trhu práce ČR

Míru nezaměstnanosti na trhu práce můžeme vyjádřit jako podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Růst míry nezaměstnanosti může být tedy vyvolán nárůstem počtu nezaměstnaných nebo poklesem počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Problém nezaměstnanosti až do poloviny 90. let nepředstavoval v ČR žádnou vážnější hrozbu. Důvodem byla jednak odkládaná restrukturalizace a také velká schopnost ekonomiky, zejména privátního sektoru ve sféře služeb, absorbovat značnou část uvolňované pracovní síly.

V roce 1993 došlo k částečnému obratu ve vývoji celkové zaměstnanosti. Podle výsledků VŠPS byl počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním vyšší v roce 1995 než v roce 1993 o 89,1 tis. Ve druhé polovině devadesátých let však zaměstnanost opět prudce klesala a byla tak v roce 2000 o 231,0 tis. nižší než v roce 1995. Okolnosti tohoto poklesu však byly jiné, než tomu bylo v prvních letech transformace. Především mladé ročníky se podstatně častěji než dříve připravovaly na středních a vyšších typech škol.

V období 1996 – 1999 bylo každoročně ve všech regionech zaevidováno více uchazečů o zaměstnání, než jich bylo z této evidence vyřazeno (z jakéhokoli důvodu). Rok 2000 však znamenal konec tomuto negativnímu trendu - odliv uchazečů o zaměstnání z registrů ÚP byl vyšší, než příliv nových nezaměstnaných osob (vyjma Moravskoslezského a Ústeckého kraje). Ke snížení míry nezaměstnanosti však fakticky nedošlo – protože se prodlužuje průměrná délka trvání nezaměstnanosti, respektive podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů stále rostl.

V roce 1997 se příznivá situace změnila a až do roku 1999 resp. do roku 2000 byl sledován růst nezaměstnanosti (ovlivňovaný sezóními výkyvy). V roce 1997 míra nezaměstnanosti poprvé ve své krátké historii překročila hranici 5 %. Od roku 1997 se po předcházejícím odlivu osob ve vyšším věku do důchodu a snížení počtu vedlejších úvazků rychle zvyšovala regionální i strukturální nezaměstnanost a řada osob navíc využila příznivé podmínky pro odchod do předčasného důchodu.

V roce 1999 se nezaměstnanost již přehoupla přes hranici 8 %. Trend růstu byl zastaven až rokem 2000 resp. 2001.

Pokles zaměstnanosti se projevil prakticky v celé skupině 15 až 49letých s výjimkou skupiny 25 až 29 let, do které v roce 2000 spadaly silné ročníky narozené v polovině sedmdesátých let. Vedle této skupiny vzrostl již pouze počet pracujících padesátníků. Obecný pokles zaměstnanosti se prakticky shodně projevil v mužské a ženské složce pracujících. (Musil, P. 2006, str. 6).

4.4. Nezaměstnanost v číslech

Následující podkapitola podává nezaměstnanost formou číselných ukazatelů.

Tabulka č. 3: Počty nezaměstnaných 1990 – 2001

<i>Ukazatel</i>	<i>Rok</i>	<i>Hodnota (tis.osob)</i>	<i>Růst, pokles v %</i>
Nezaměstnaní celkem	1990	-	-
	1991	-	-
	1992	-	-
	1993	220	-
	1994	221	0,5
	1995	208	-5,9
	1996	201	-3,4
	1997	248	23,4
	1998	336	35,5
	1999	454	35,3
	2000	455	0,2
	2001	421	-7,5

Z toho muži činí:

<i>Ukazatel</i>	<i>Rok</i>	<i>Hodnota (tis.osob)</i>	<i>Růst, pokles v %</i>
Nezaměstnaní – muži	1990	-	-
	1991	-	-
	1992	-	-
	1993	97	-
	1994	102	5,2
	1995	98	-3,9
	1996	95	-3,1
	1997	113	18,9
	1998	146	29,2
	1999	211	44,5
	2000	212	0,5
	2001	195	-8,0

Z toho ženy činí:

Ukazatel	Rok	Hodnota (tis.osob)	Růst, pokles v %
Nezaměstnaní – ženy	1990	-	-
	1991	-	-
	1992	-	-
	1993	123	-
	1994	119	-3,3
	1995	110	-7,6
	1996	106	-3,6
	1997	135	27,4
	1998	190	40,7
	1999	243	28,2
	2000	243	0,0
	2001	226	-7,0

Tabulka č. 4: Registrovaní uchazeči o práci 1990 – 2001

Ukazatel	Rok	Hodnota (tis.osob)	Růst, pokles v %
Registrovaní uchazeči o práci	1990	39	-
	1991	141	-
	1992	163	15,6
	1993	155	-4,9
	1994	172	11,0
	1995	156	9,3
	1996	161	3,2
	1997	220	36,6
	1998	312	41,8
	1999	443	42,2
	2000	470	6,0
	2001	444	-5,6

Z toho muži činí:

Ukazatel	Rok	Hodnota (tis.osob)	Růst, pokles v %
Registrovaní uchazeči- muži	1990	-	-
	1991	63	-
	1992	69	9,5
	1993	66	-4,4
	1994	73	10,6
	1995	63	-13,7
	1996	68	7,9
	1997	94	38,2
	1998	138	46,8
	1999	212	53,7
	2000	230	8,5
	2001	218	-5,3

Z toho ženy činí:

Ukazatel	Rok	Hodnota (tis.osob)	Růst, pokles v %
Registrovaní uchazeči- ženy	1990	-	-
	1991	78	-
	1992	94	20,5
	1993	89	-5,4
	1994	99	11,2
	1995	93	-6,1
	1996	93	0,0
	1997	126	35,5
	1998	174	38,1
	1999	231	33,1
	2000	240	3,8
	2001	226	-5,8

Tabulka č. 5: volná pracovní místa v ČR 1990 – 2001

Ukazatel	Rok	Hodnota (v tisících)	Růst, pokles v %
Volná pracovní místa	1990	-	-
	1991	42	-
	1992	76	81,0
	1993	69	-9,2
	1994	73	5,8
	1995	91	24,7
	1996	99	8,8
	1997	78	-21,2
	1998	56	-28,2
	1999	36	-37,0
	2000	46	28,9
	2001	58	26,5

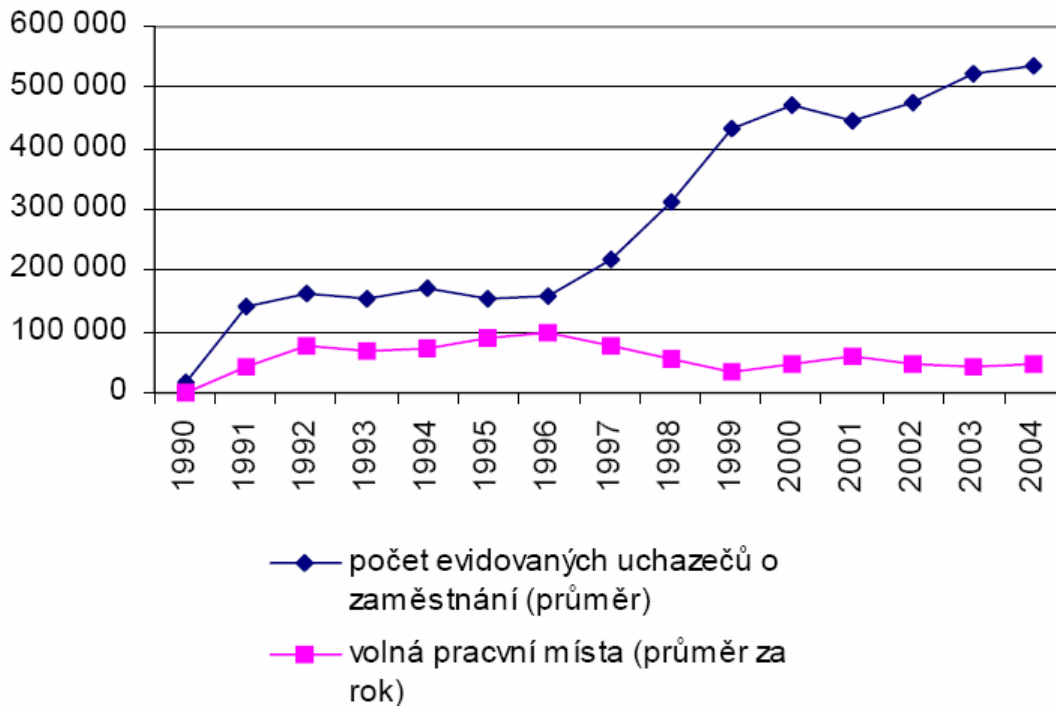
Tabulka č. 6: Počty pracujících 1990 – 2001

Ukazatel	Rok	Hodnota (tis.osob)	Růst, pokles v %
Celkové počty pracovníků	1990	5351	-0,9
	1991	5059	-5,5
	1992	4927	-2,6
	1993	4848	-1,6
	1994	4885	0,8
	1995	5012	2,6
	1996	5044	0,6
	1997	4947	-1,9
	1998	4883	-1,3
	1999	4760	-2,5
	2000	4822	1,3
	2001	4852	0,6

Zdroj: Český statistický úřad, Veřejné šetření pracovních sil

Následující graf ukazuje vývoj počtu volných míst a počtu nezaměstnaných.

Graf č. 1: Registrovaná nezaměstnanost a volná pracovní místa 1990 – 2004



Zdroj: Milada Horáková, Proměny trhu práce v ČR po roce 1989 se zřetelem na migraci, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha, 2005

4.4.1. Komentář

Z výše uvedeného je patrné, že nezaměstnanost začala po roce 1997 strmě stoupat. Rád bych k tomu dodal, že to bylo způsobeno hospodářskou recesí, kterou v té době ČR procházela. Docházelo k rozsáhlému propouštění a poklesu reálných mezd. V roce 2000 a 2001 byl již tento trend zmírněn hospodářským růstem, nicméně avšak ani ten nedosáhl takové úrovně, aby výrazně přispěl k řešení redukce stupně rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce a vedl tak k podstatnějšímu snížení nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti stále stagnovala kolem 9%. Z tabulky č. 3 můžeme rovněž zjistit, že v roce 1997 byly ženy tímto vývojem postiženy více. Jejich postavení na trhu práce se zdálo být méně silné než u mužů.

Dalšími nejvíce postiženými skupinami byli lidé s nejnižším dosaženým vzděláním, nezaměstnaní v regionech Severních Čech a Moravy a absolventi škol.

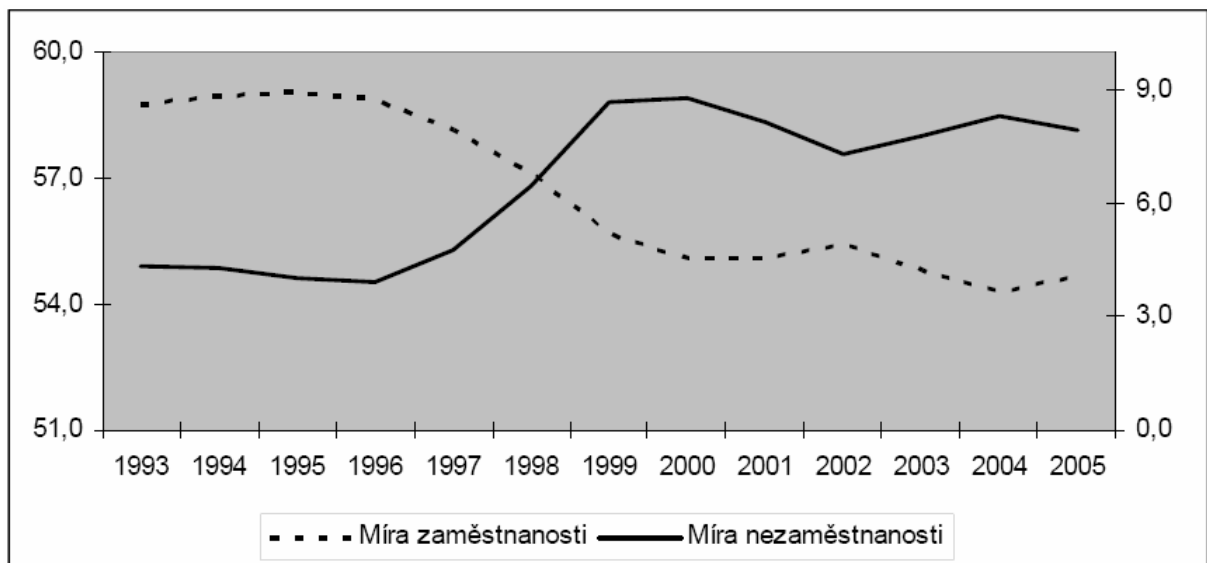
Co konkrétně „hospodářská recese“ mezi lety 1997 až 2001 znamenala, objasňuje následující citát:

„Vývoj trhu byl charakterizován snižující se zaměstnaností a zvyšující se nezaměstnaností především v důsledku těchto faktorů:

- vliv demografického vývoje;
- restrukturalizace ekonomiky na makro i mikro úrovni;
- privatizace podniků;
- zapojení národní ekonomiky do světového trhu;
- disparita mezi hospodářským cyklem v ČR a evropskými ekonomikami;
- nízká cena práce;
- demotivující nastavení systému sociálních dávek;
- vysoká daňová zátěž práce;
- nedostačující poptávka po pracovní síle nepokrývá nabídku, která se přelévá zejména do nezaměstnanosti a předčasných důchodů. „ (VÚPSV, Sirovátka, 2003, str. 9).

Následující graf zobrazuje, jak se v kritickém období zvýšila míra nezaměstnanosti a naopak kriticky snížila míra počtu zaměstnaných.

Graf č. 2: *Vývoj míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti*



Zdroj: Český statistický úřad

5. Státní politika zaměstnanosti

“Vysoká míra nezaměstnanosti má vedle ekonomických ztrát i známé těžké sociální důsledky – vyšší podíl lidí žijících pod hranicí chudoby, morální újmy.“ (Jírová H, 1999, str. 21).

Kvůli negativním dopadům nezaměstnanosti na ekonomiku i obyvatelstvo samotné se vlády zemí EU snaží snižovat míru nezaměstnanosti. To nazýváme tzv. politikou plné zaměstnanosti, kde plnou zaměstnaností se rozumí přirozená míra zaměstnanosti.

Politika plné zaměstnanosti zahrnuje veřejné výdaje, daňovou politiku vlády, regulační opatření vlády, legislativní opatření, mzdovou a sociální politiku vlády, antimonopolní zásahy, úvěrovou expanzi, rozvoj kvalifikační soustavy (školství, rekvalifikační kurzy), omezování zákonné pracovní doby (dřívější odchody do důchodu, delší dovolená, kratší pracovní týden), podporu exportu, regionální politiku, aj...

Cílem státní politiky zaměstnanosti je:

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

“Politika zaměstnanosti je tedy soubor opatření, která upravují konkrétní situaci na trhu práce a jsou vyhlášována vládou” (Jírová H, 1999, str. 27)

Dostupné materiály rozlišují politiku zaměstnanosti aktivní a pasivní a z tohoto rozdělení také vychází tato práce.

5.1. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti napomáhá uchazečům o zaměstnání na trhu práce získat zaměstnání nebo zvýšit jejich zaměstnatelnost. Tuto politiku zaměstnanosti realizují v České republice úřady práce řízené Správou služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Právní rámec

Působení úřadů práce vymezují dva základní právní předpisy, a to zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti v platném znění a zákon ČNR č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím své Správy služeb zaměstnanosti připravuje ministerské vyhlášky a metodické pokyny pro úřady práce, zejména týkající se aktivní politiky zaměstnanosti.

Mezi složky aktivní politiky zaměstnanosti řadíme:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na dopravu zaměstnanců
- příspěvek na zapracování
- příspěvek na přechod na nový podnikatelský program
- poradenství

Dále sem spadají:

- výdaje související s činností administrativy politiky zaměstnanosti (výdaje na zabezpečení státních a regionálních orgánů zaměstnanosti) a na služby zaměstnanosti;
- podpora zaměstnanosti v soukromém sektoru a podpora drobného podnikání (daňové úlevy, při vytvoření nových pracovních příležitostí, dotace ke mzdám, zvýhodněné úvěry, poradenskou činnost, apod.);
- přímá tvorba pracovních příležitostí státem formou utváření společensky účelových pracovních míst a v jejich rámci asistentických a praktikantských míst a formou zřizování veřejně prospěšných prací, především pro nekvalifikované uchazeče;
- podpora vytváření pracovních míst pro občany se změněnou pracovní schopností (ZPS)
- zavádění kratší pracovní doby v podnicích s přechodnými odbytovými potížemi
- rozvoj infrastruktury trhu práce (zprostředkovatelské a informační služby)

- odstraňování bariér, které pro vstup na trh práce existují a soustřeďují se na některé rizikové skupiny obyvatelstva;
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil (informace o volných pracovních příležitostech zejména v sousedních lokalitách, příspěvky na stěhování, vhodnou bytovou politiku, rozvoj dopravní sítě, apod.) (Jírová H, 1999, str. 22)

Zákon o zaměstnanosti umožňuje i pomoc zaměstnavatelům při rekvalifikacích vlastních zaměstnanců, především v případě hrozby hromadného propouštění.

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje i širokou škálu poradensko-informačních služeb orientovaných zejména na zaměstnání, volbu a změnu povolání a další profesní vzdělávání. Mezi informační systémy přístupné veřejnosti na Internetu patří ISTP (Integrovaný systém typových pozic), DAT.CZ (Databáze dalšího profesního vzdělávání) a Atlas školství (nabídka středoškolského vzdělání).

Výše uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou uplatňovány prostřednictvím úřadů práce, které vycházejí z platných právních předpisů, metodických pokynů, cílů APZ stanovených Správou služeb zaměstnanosti na daný rok a především z analýzy a prognózy situace na okresním či regionálním trhu práce.

V roce 2000 byly přijaty dva nové zákony, a to zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

Cílem investičních pobídek je podpora vytváření nových podniků či rozšiřování činnosti stávajících podniků. Investiční pobídky zahrnují daňové úlevy, dotace městům na technickou infrastrukturu, dotace na nová pracovní místa a rekvalifikaci zaměstnanců a jsou realizovány ve spolupráci Ministerstva průmyslu a obchodu a Ministerstva práce a sociálních věcí.

5.2. Pracovní trh ČR a Evropská Unie

5.2.1. Národní plán zaměstnanosti

Národní plán zaměstnanosti zpracovalo MPSV v souladu s cíli "Hospodářské strategie vlády České republiky pro vstup do Evropské unie". Tento plán představoval střednědobou strategii zaměstnanosti založenou na potřebách České republiky a zároveň i přípravu k

členství v EU. Konkrétním cílem tohoto plánu bylo stanovit a realizovat koordinovanou politiku zaměstnanosti, tj. provázanou s celkovou hospodářskou, sociální, vzdělanostní a regionální politikou vlády. Jeho struktura proto odpovídá metodice EU, zatímco obsah je zaměřen na aktuální podmínky a situaci v ČR. Opatření této střednědobé strategie jsou postupně zaváděna prostřednictvím ročních akčních plánů.

Národní plán zaměstnanosti měl vzniknout jako odezva Ministerstva práce a sociálních věcí na stále zhoršující se situaci na trhu práce v ČR po roce 1997. V průběhu transformace nebyly dořešeny některé problémy, které negativně ovlivňovaly situaci na trhu práce. Působily zde tyto faktory:

- celkově nepříznivá makroekonomická situace
- neexistence institucionálně provázaného a programového systému regionálního rozvoje
- vzdělávací systém produkuje absolventy škol bez ohledu na poptávku trhu práce
- nedostatečná motivace nezaměstnaných ke vstupu (resp.návratu) na trh práce
- tlak zaměstnavatelů na dovoz levné zahraniční pracovní síly, při liberální právní úpravě podnikání a pobytu cizinců, vede k vytlačování tuzemské pracovní síly z trhu práce
- nedostatečný rozsah a účinnost aktivní politiky zaměstnanosti

První návrhy národního plánu zaměstnanosti se zaměřovaly na naplnění těchto cílů:

- zvýšit rozsah aktivit na podporu vzniku nových pracovních míst
- zvýšit motivaci pracovní síly ke vstupu (nebo návratu) do zaměstnanosti zřetelným zvýhodněním pracovních příjmů před příjmy sociálními
- sladit přípravu pracovní síly s požadavky trhu práce
- sladit rozsah a strukturu zaměstnávání zahraniční pracovní síly se situací na trhu práce
- zvýšit rozsah a účinnost opatření aktivní politiky zaměstnanosti
- zabezpečit potřebné organizační, personální i finanční předpoklady fungování služeb zaměstnanosti v souladu s očekávaným rozsahem nezaměstnanosti.

První národní plán zaměstnanosti byl vypracován v roce 1998. (VÚPSV, Sirovátka, 2003, str. 8)

„Tento první plán, stejně jako plán druhý (2000) nebylo možno ještě považovat za ucelenou strategii – jednalo se spíše o souhrn nejrůznějších, málo propojených a často ne

příliš konkrétních opatření. Nicméně se jednalo o dokumenty, které uznaly klíčové priority odrážející v zásadě stejné problémy trhu práce, kterými trpí i země EU: nedokonalé prostředí k podnikání, neodpovídající pracovní síla potřebám ekonomiky, segregace trhu práce, reintegrace znevýhodněných skupin...“ (VÚPSV, Sirovátka, 2003, str. 8)

„...V současné době je připraven v řadě čtvrtý plán zaměstnanosti (Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2003), který vznikl za pomoci zahraničních expertů (tzv. twinning). Tento plán je v souladu s cíli „Hospodářské strategie vlády České republiky pro vstup do Evropské unie“. Struktura, stejně jako předchozí dva plány, je založena na metodice EU – na hlavních pilířích a směrnicích Evropské komise v oblasti politiky zaměstnanosti, zatímco obsah je zaměřen na podmínky a situaci v ČR. Klíčovým dlouhodobým cílem je zvyšovat zaměstnanost a zároveň tak snižovat míru nezaměstnanosti...“ (VÚPSV, Sirovátka, 2003, str. 8)

Závěrem je nutno dodat, že EU hodnotila připravenost vstupu ČR do EU v oblasti podmínek politiky zaměstnanosti v roce 2003 jako bezproblémovou.

5.2.2. Společné hodnocení priorit politiky zaměstnanosti

EU stanovila dosažení plné zaměstnanosti jako svůj hlavní cíl pro zabezpečení ekonomického růstu v EU a pro stabilitu systému sociálního pojištění.

„Evropská rada v Lisabonu specifikovala cíl pro celkovou zaměstnanost (míra zaměstnanosti populace ve věku 15-64 let) na úrovni 67 % v roce 2005 a 70 % v roce 2010, pro ženy tato úroveň odpovídá 57 % (2005) a 60 % (2010). V případě starších osob (55-64 let) je hranice plné zaměstnanosti stanovena na 50 % (v roce 2010). „(VÚPSV, Sirovátka, 2003, str. 6)

Evropská unie vůči České republice kritizuje především oblast vzájemného uznávání profesních kvalifikací.

Sirovátka k problematice Evropské Unie dále dodává: (VÚPSV, Sirovátka, 2003, str. 7)

„Klíčovým dokumentem, který ČR provází a bude i nadále provázet po celou dobu přibližování se k EU, je tzv. „Společné hodnocení priorit politiky zaměstnanosti“, podepsané v květnu 2000 ministrem práce a sociálních věcí V. Špidlou a členkou Evropské komise A. Diamantopoulou. Dokument identifikoval následující oblasti trhu práce v ČR, kde je třeba ještě postoupit:

- udržování přiměřeného mzdového vývoje v souladu s růstem produktivity práce;
- koordinace daňového systému a systému dávek;
- podpora profesní a územní mobility;
- přezkoumání důchodového systému z hlediska zaměstnanosti;
- posílení veřejných služeb zaměstnanosti a orientace politiky na prevenci a aktivaci;
- modernizace odborné přípravy na povolání a odborného výcviku;
- zesílení institucionálních struktur potřebných k provádění Evropského sociálního fondu. (VÚPSV, Sirovátka, 2003, str. 7)

5.3. Pasivní politika zaměstnanosti

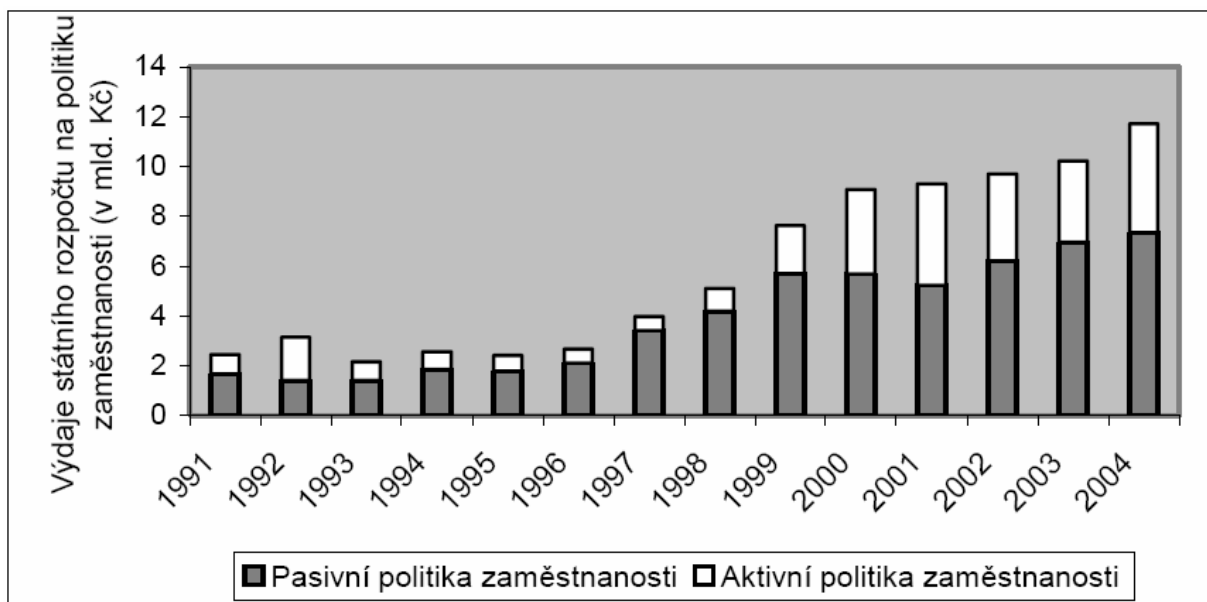
K výdajům na pasivní formy politiky zaměstnanosti lze počítat:

- podpory v nezaměstnanosti
- stimulace předčasného odchodu do důchodu, případně stimulace nižší zaměstnanosti žen

5.4. Státní výdaje na politiku zaměstnanosti

Na následujícím grafu vidíme celkové náklady státu na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti:

Graf č. 3: Vzájemný poměr nákladů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti jako výdajů na politiku zaměstnanosti



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí: Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v ČR ve vývojových radách a grafech (2005).

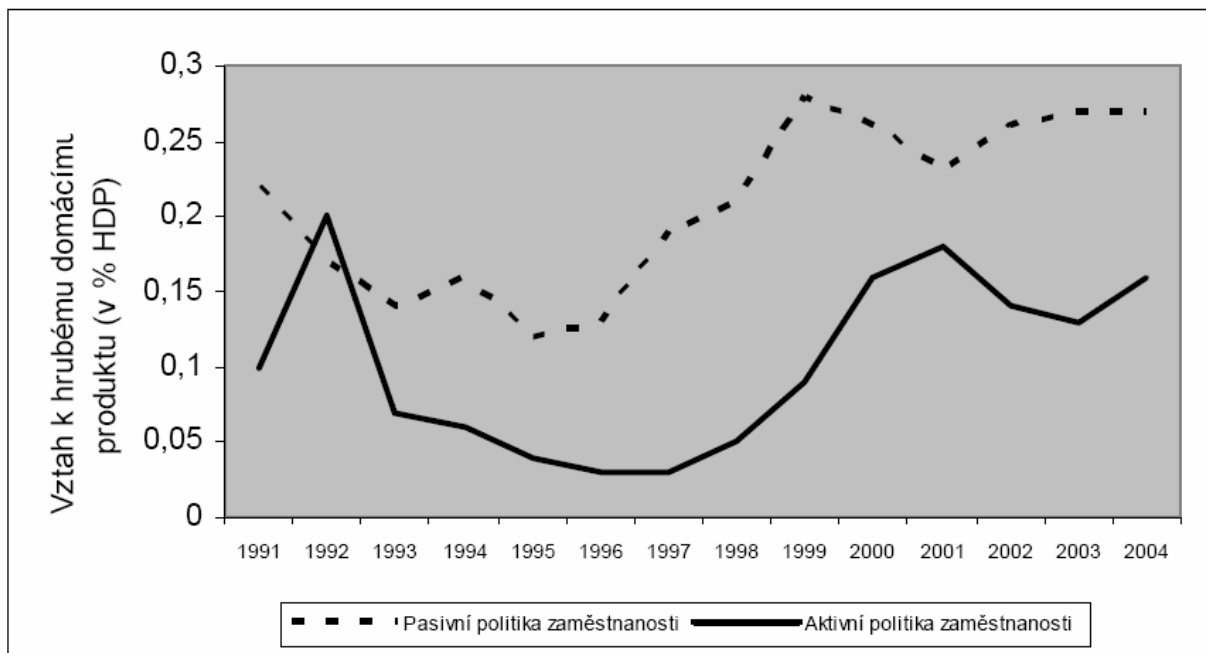
Jak můžeme vidět z výše uvedeného grafu, náklady na aktivní politiku zaměstnanosti stoupaly po roce 1998. Bylo to způsobeno na základě hospodářské recese a na základě změny vládnoucí politické strany.

Jak dokazuje následující citace (Tvrdoň M, 2006, str. 31), ČR se již dlouhodobě snaží usměrňovat finanční prostředky spíše do aktivní politiky:

“Současným trendem vyspělých ekonomik je přesun finančních prostředků z pasivní politiky na politiky aktivní. Nejinak je tomu i v případě ČR, která po velkém rozpadu od roku 1993 do roku 1998 zaznamenává podobný vývoj. Možný problém vidíme ve skutečnosti, že rostoucí trend výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti není doprovázen paralelním snižováním prostředků na pasivní politiku zaměstnanosti, tedy zejména výdajů na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Dochází tak ke zvyšování již tak vysokých výdajů státního rozpočtu.“

Na následujícím grafu můžeme sledovat vztah aktivní a pasivní politiky k zaměstnanosti k hrubému domácímu produktu:

Graf č. 4: *Vzájemný poměr nákladů APZ a PPZ a jejich vztah k HDP*



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí: Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v ČR ve vývojových radách a grafech (2005).

5.5. Daňová politika vlády

Základy daňového systému vznikly v České republice v době při jejím vzniku, 1.ledna 1993. Zdanění práce je téměř polovinou všech příjmů státního rozpočtu, čili je to hlavní daňový příjem státu.

„jde o daně jako příjmy vlády plynoucí do státního rozpočtu mající bezprostřední vliv na tvorbu nových pracovních příležitostí a na stimulaci k práci (např. daň z příjmů obyvatelstva)“ (Jírová H, 1999, str. 23).

V následující tabulce můžeme sledovat, jak se sociální a zdravotní pojištění promítalo do výše příjmů státu:

Tabulka č. 7: Vývoj sociálního a zdravotního pojištění jako součásti daňových příjmů státu

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005
sociální a zdravotní pojistné (v mil Kč)	168,8	226,1	284,7	322,9	372,9	419,6	485,0
v % z celkových státních příjmů	38,6	40,8	43,9	43,7	44,6	44,6	45,1

Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Z předchozí tabulky jasně vyplývá, že se příjmy státu ze zdravotní a sociální daně postupně zvyšovaly. Nicméně daňové zatížení skupin pracujících s vysokým příjmem postupně snižovalo. Oproti tomu u nízko-příjmových skupin pracujících k žádnému snižování v průběhu sledovaného období nedocházelo. Jak dokládá komentář (Tvrdoň M, 2006, str. 34) níže:

„A právě této skupiny se vysoké náklady práce týkají. Roste totiž nezaměstnanost pracovníků s nízkou kvalifikací a v důsledku toho pak i klesá celková zaměstnanost. Jak bylo uvedeno již v metodologické části, je vysoké zdanění práce z pohledu konkurenceschopnosti ekonomiky a flexibility trhu práce považováno za negativní jev. Zdanění práce v ČR je i přes postupný trend snižování vysoké. Jak upozornila Komise EU (European Commission 2001a): „...celá řada empirických studií potvrzuje existenci silné vazby indikátoru efektivního zdanění práce na jedné straně a zaměstnanosti na straně

druhé. Z toho plyne, že daňová reforma a hlavně snížení zdanění práce může být dobrým nástrojem pro alespoň částečné zlepšení zaměstnanosti v EU.“

Během transformace nedošlo k výrazným změnám daňového zatížení práce. Spodní hranice zdanění příjmů ze závislé činnosti se od roku 1993 do roku 2005 pohybovala na úrovni 15%.

Horní hranice příjmů ze závislé činnosti se pohybovala výrazněji, postupně byla snížena až na 32% v roce 2006.

Od roku 2006 dochází ke snížení na 12 %. Odvody zaměstnance do systému sociálního a zdravotního pojištění zaznamenaly sice trend postupného snižování, ovšem jeho výše je nepatrná (z 13,5 % v roce 1993 na 12,5 % v roce 2006). Obdobné je tomu i v případě odvodů zaměstnavatele (sazba 36 % v roce 1993; 35 % v roce 2006) (Tvrdoň M, 2006, str. 34)

Na konci 90.let v zemích Evropské unie vysoké náklady práce vyvolaly snahy o snížení daňového zatížení práce s cílem stimulovat poptávku po práci a podpořit zároveň ochotu pracovat. Všeobecně se země EU snažily snížit daňové sazby a odvody do systémů sociálního a zdravotního pojištění a rovněž se zaměřily na redukci sazeb u nízko-příjmové a současně málo kvalifikované pracovní síly.

Avšak ČR v této oblasti nejen, že nevykázala prakticky žádný posun, avšak oproti ostatním zemím v EU vykazuje spíše mírně rostoucí trend. Daňový systém a zejména daňové zatížení práce v ČR je zatím rezistentní větším změnám.

5.6. Regulační a legislativní opatření vlády

Vymezení pojmu **regulace**:

- jde o „opatření vlády chránící vnitřní trh a domácí výrobce, opatření zachovávající zaměstnanost. Jedná se zejména o:
 - dovozní kvóty, celní tarify
 - příjmovou regulaci, tj. regulaci cen a mezd (např. moratoria na ceny a mzdy, tj. zákaz zvyšování cen a mezd)
 - mzdovou regulaci, tj. státem stanovená pravidla o beztrestném, daní nezatíženém růstu průměrných mezd., (Jírová H, 1999, str. 23).

Veronika Bachanová z Centra výzkumu pro konkurenční schopnosti české ekonomiky regulaci určuje pomocí tří základních definic regulace, kterou uvádějí ekonomové Baldwin a Cave:

„ První z definic chápe regulaci jako vyhlášení závazných pravidel vládou a zajištění dohledu nad jejich dodržováním a vynucováním. Obvykle je funkce dohledu a vynucení delegována na zástupce vlády k tomu zřízené. V druhém pojetí má regulace daleko širší obsah a zahrnuje veškeré aktivity vlády jejichž cílem je ovlivnit chování podniků či obyvatel. Jde tedy o veškeré vládní intervence bez ohledu na to, jakých podob mohou tyto nabývat (nejen příkazy a zákazy a jejich vynucení, ale i ekonomické podněty, které nějakým způsobem ovlivňují chování firem a obyvatel – daně, dotace). V nejširším pojetí se regulací rozumí veškeré mechanismy, které ovlivňují chování firem a obyvatel, bez ohledu na to kdo je jejich nositelem.“ (Bachanová, V, 2006, str. 5).

Role státu v hospodářství byla od počátku 90. let postupně omezována na vytvoření vhodného právního rámce pro fungování tržního mechanismu a dohlížení nad jeho dodržováním a řešení tržních selhání. První regulační opatření, které stát provedl v době transformace byla zákonem ustanovená výše minimální mzdy. Důvodem pro stanovení minimální mzdy je převaha zaměstnavatele na trhu práce a snaha chránit zaměstnance před akceptací příliš nízké mzdy.

5.6.1. Pracovně- právní legislativa

Pracovně právní legislativa je jedním z nástrojů státu, jak regulovat pracovní trh.

Hlavními právními normami v oblasti zaměstnanosti jsou:

- zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb., novelizovaný č. 126/1994 Sb., č.118/1995 Sb.
- zákon o zaměstnanosti, (zákon č. 1/1991Sb.), novelizovaný v roce 1999
- zákon o státní sociální podpoře č.117/1995 Sb.
- zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb.
- zákon o mzdě a odměňování pracovníků č. 1/1992 Sb., novelizovaný č. 118/1995 Sb.
- Zákon o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb.

Zprostředkování zaměstnání má v ČR dlouhodobou tradici. Funkci podobnou dnešním úřadům práce již ve středověku obstarávala cechovní sdružení, která pomáhala svým příslušníkům najít práci. Veřejné zprostředkovatelné práce vznikaly v ČR (za tehdejší Rakousko-Uherské monarchie) už v roce 1903.

Vznik a vývoj pracovního práva

Ještě před započítáním transformace, tedy na počátku 80. let nastal ve vývoji zaměstnanosti obrat. Aby nedocházelo k chaotickému uvolňování dosud centrálně řízených pracovních sil, vznikla vyhláška č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání, která byla jakousi dočasným zákonem do vydání ucelených zákonů o zaměstnanosti.

Mezi nejdůležitější otázky pracovního práva patří problematika vzniku, změn a skončení pracovněprávních vztahů, zejména pak nejvýznamnějšího základního pracovněprávního vztahu - tj. pracovního poměru. Právní úprava skončení pracovního poměru v České republice vychází ze zásad respektujících oprávněné zájmy zaměstnanců i zaměstnavatelů, z doporučení Mezinárodní organizace práce. Právní úprava chrání zaměstnance před neoprávněným ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Nejvýznamnější změny přinesla novela zákoníku práce uskutečněná zákonem č.74/1994 Sb., která nabyla účinnosti dnem 1. června 1994. Přinesla významné změny terminologické, dále změny související s novým státoprávním uspořádáním a řadu změn věcných.

Podpisem Evropské dohody zakládající přidružení mezi Českou republikou na straně jedné a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé, která byla uzavřena

V roce 1993 v Lucemburku podepsala Česká republika a Evropské společenství dohodu, kde na sebe Česká republika vzala závazek, že přizpůsobí svou legislativu právu Evropských společenství, a to samozřejmě i v oblasti pracovního práva. Tato smlouva vstoupila v platnost 1. Února 1995. Z tohoto důvodu proto byl zákoník práce novelizován zákonem č. 155/2000 Sb., který byl především zaměřen na implementaci příslušných směrnic ES do českého pracovního práva. (Bruthansová, 2003, str. 4-6)

5.7. Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce

Jak už je popsáno výše, během transformace dal zákon o zaměstnanosti vzniku dvěma hlavním institucím: Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále MPSV) a úřadům práce (UP).

Prvním obecně závazným právním předpisem, který konstituoval úřady práce, bylo zákonné opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb. Tento předpis určil základní charakteristiku a začlenění úřadů práce do systému správních úřadů. Dnem 1. února 1991 nabyly účinnosti zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon ČNR č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Posledně jmenovaný zákon pak zrušil zákonné opatření ČNR č. 306/1990 Sb. Úřady práce jsou při výkonu své působnosti a pravomoci kromě uvedených dvou právních předpisů vázány rovněž obecnými právními zásadami a pravidly chování, které vyplývají jednak z Listiny základních práv a svobod a jednak z mezinárodních smluv o lidských právech, které Česká republika v minulosti ratifikovala. Úřady práce mají za úkol realizovat právo občanů na zaměstnání.

K působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí v oblasti zaměstnanosti náleží následující činnosti:

- Soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce
- Zpracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti
- Přípravuje programy opatření při dalším uplatnění zaměstnanců
- Podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací zpracovává státní rekvalifikační programy
- Spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti
- Vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti.
- Uděluje a odnímá povolení právnickým nebo fyzickým osobám k výkonu zprostředkování zaměstnání za úhradu
- Zabezpečuje projekční řešení informačního systému zaměstnanosti
- Řídí úřady práce (Jírová H, 1999, str. 45)

K působnosti úřadů práce pak náleží tyto činnosti:

- Sledují a hodnotí stav na trhu práce

- Informují občany a zaměstnavatele
- Zprostředkovávají vhodné zaměstnání
- Poskytují občanům poradenské služby
- Vedou evidenci uchazečů o zaměstnání
- Rozhodují o vyřazení z evidence, stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání
- Organizují rekvalifikaci
- Podporují zřizování nových pracovních míst
- Vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizincům
- Spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce
- Kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti
- Hospodaří s finančními prostředky.

5.8. Migrace českých pracovníků do zahraničí

Migrace Čechů za prací do zahraničí se začaly odvíjet ihned po otevření hranic v roce 1990, kdy došlo ke spontánnímu odlivu pracovníků zejména do Rakouska a Německa. Zaměstnávání Čechů se řídilo zákony tamních zemí. Vznikly také oboustranné dohody o vzájemném zaměstnávání občanů České Republiky a Německa. Legálně byly takovéto pracovní vztahy podloženy smlouvami o dílo, sezónními zaměstnáváním a zaměstnáváním s cílem zvýšení kvalifikace. Migrace Čechů však byly tehdy dočasné, neboť se Německo a Rakousko začaly bránit masivním migracím zahraničních pracovníků.

Odlivy českých pracovníků však nebyly tak masivní, jak se zpočátku očekávalo. Masivním migracím Čechů za prací bránily restriktivní pracovní politiky Německa a Rakouska a rovněž další faktory: malé zkušenosti s migrací, spíše rozvážné (nežli okamžité) řešení problému, zda vycestovat do cizího prostředí, či nikoli, nepřilíš dobrá znalost cizího jazyka a podobně. Zatímco počet trvale vycestovalých osob z České republiky od roku 1990 permanentně klesal, počet dočasných vycestování naopak stoupal. Češi nemají velký zájem vycestovat trvale. V zahraničí si tedy hledají buď práci krátkodobou, nebo – což platí převážně o lidech žijících v pohraničí – takzvaně pendlují (vyjíždějí za prací denně či týdně). Počet takto zaměstnaných pendlerů v Německu a Rakousku byl v roce 2001 okolo 16.000 pracujících Čechů. Češi tak v r.2001 zastávali čtvrtou příčku nejčastěji zaměstnáváných cizinců v Rakousku a Německu hned za Poláky, Maďary a Slováky.

(Jánská, E., www.europeum.org, 2001, Vzájemná pracovní migrace mezi Rakouskem a Českou republikou po roce 1990)

Část II.

Cizinci na českém trhu práce

Pracovní migrace cizinců začaly hrát zásadní úlohu v ekonomice České republiky (tehdejší ČSFR) po roce 1992, kdy bylo umožněno přechodné zaměstnávání a podnikání cizinců.

Stát začal udělovat povolení k pobytu cizincům za účelem zaměstnání a rovněž povolení k zaměstnání. Cizinci tak byli zaměstnáváni buďto na základě individuálních povolení a nebo v rámci smluv českých a zahraničních firem.

Mezi lety 1990 – 1997 byla ČSFR (od roku 1993 ČR) celkově otevřena cizí pracovní síle. Prakticky neexistovala žádná velká omezení. Nicméně po roce 1997, v souvislosti s dramatickým zvyšováním nezaměstnanosti sáhla ČR po restriktivních opatřeních, aby zabránila větším přílivům cizinců za prací a tím pádem i zvyšování již tak vysoké nezaměstnanosti Českých občanů. Od roku 1999 ČR zavádí politiku integrace dlouhodobě legálně žijících cizinců na území ČR. V souvislosti s faktem, že příliv nelegálních přistěhovalců se neustále zvyšoval, sáhla ČR v roce 2000 po opatřeních, které fakticky znamenaly přísnější kontrolu hranic. Avšak byla zde i snaha o harmonizaci vízové politiky s politikami členských zemí EU.

Principy v oblasti integrace cizinců byly zformulovány v roce 1999 vládním usnesením č. 689 z 7.7.1999, kdy ČR v rámci imigrační politiky harmonizovala české právní normy s evropskými a změnila také svou politiku vůči kvalifikovaným pracovníkům pocházejícím ze třetích zemí. Tito jsou dodnes považováni za potenciální přínos pro českou ekonomiku a za nedílnou součást této politiky je považována jejich individuální sociální integrace. (Horáková, M., VÚPSV, 2001, str. 7)

Na trhu práce ČR existují tři základní kategorie cizích zaměstnanců:

1) občané EU, s volným přístupem na trh práce (dříve měli toto právo jen občané Slovenska), 2) cizinci s povolením k zaměstnání. Těchto osob však ubývá. Stále více cizinců volí pro vstup na trh práce ČR i jiné právní formy podnikání, které však nemáme podrobně statisticky zachyceny.

3) podnikatelé, kteří jsou vázáni obecnými zákonnými podmínkami, které určují podnikání v České republice. Počet cizinců podnikajících na základě ohlášené živnosti není nijak omezován, ani není zákonem vymezena oblast a lokalita, ve které mohou cizinci rozvíjet podnikání.

(Franc, A., CVKSČE, 2006, str. 16)

Kvalifikační a profesní struktura migrantů

Poptávku po zahraničních pracovnících na českém trhu práce lze rozčlenit do tří základních skupin:

- 1) vysoce kvalifikovaní pracovníci, specialisté v oboru, odborní lektoři, manažeři zahraničních firem atd., kteří jsou nezastupitelní z hlediska odbornosti, jazykových znalostí nebo vysokých nároků na určité speciální dovednosti a schopnosti;
- 2) kvalifikovaní pracovníci v některých odvětvích jako stavebnictví, strojírenství, zemědělství, zpracovatelský průmysl nebo v oblasti obchodu a služeb, kdy úřady práce nejsou schopny nabídnout zaměstnavatelům vhodného uchazeče s požadovanou kvalifikací;
- 3) pracovníci méně kvalifikovaní nebo bez kvalifikace, kde jsou zaměstnavatelé rovněž nuceni vyhledat a následně zaměstnat cizí zahraniční pracovníky.

Nabídka zahraničních pracovních sil je u posledních dvou skupin dána především ekonomickými zájmy vyvolané rozdílem životní úrovně, výší mezd a vysokou mírou nezaměstnanosti v zemi jejich pobytu. (Franc, A., CVKSČE, 2006, str. 12)

Trh práce v České republice je atraktivní především pro občany z ekonomicky slabších zemí. V průběhu dekády 1990–2001 se pořadí nejvýznamnějších zdrojových zemí nezměnilo, stejně tak se výrazně neměnily ani podíly jednotlivých zemí na celkovém počtu ekonomicky aktivních cizinců.

Nejsilnější migrační proud na český trh práce směřoval ze Slovenska. Je to dáno geografickou, kulturní a jazykovou blízkostí, úzkými vazbami mezi oběma národy, podobným ekonomickým prostředím a zvýhodněnými legislativními podmínkami pro zaměstnávání Slováků. Od rozpadu společného státu počet slovenských pracovních migrantů rostl a rychle dosáhl podílu 40 % cizí pracovní síly, přičemž drtivá většina Slováků (kolem 90 %) pracovala v zaměstnaneckém poměru

Druhou nejvýznamnější skupinou byla Ukrajina. Ukrajinská ekonomika po rozpadu SSSR a RVHP procházela složitým transformačním obdobím, což vytvořilo podmínky, díky kterým je zaměstnání pro ukrajinské občany v ČR výhodné. Ve struktuře zaměstnanosti občanů Ukrajiny registrujeme určité změny; zatímco v r. 1995 byl podíl živnostníků s ukrajinským občanstvím minimální (3 %), ve druhé polovině 90. let dochází k výraznému

nárůstu (57 % v r. 2000).²² Je to dáno přijetím kroků majících za cíl limitovat počet vydávaných pracovních povolení. Díky vysoké poptávce a nabídce po ukrajinských zaměstnancích rostl počet Ukrajinců, kteří si založili živnost a přímo či nepřímo zaměstnávali své krajany.

Třetí místo v pomyslném žebříčku zaujímá Vietnam. Zaměstnanost Vietnamců se v období 1996-2005 pohybovala kolem 10 %. Zde je třeba upozornit na fakt, že počet pracovních povolení pro Vietnam po r. 1989 rychle klesal z 1 151 v r. 1991 na 50 v r. 1998. Po r. 1998 došlo k mírnému nárůstu a jejich počet se stabilizoval okolo dvou set. Dále je třeba zdůraznit, že Vietnamci se dlouhodobě uplatňují především v oblasti podnikání, podíl zaměstnanců se v uplynulém desetiletí pohybuje okolo 1 %. (Franc, A., CVKSČE, 2006, str. 15) a (Horáková M, VÚPSV, 2001, str. 23).

Nelegální imigrace

Podstatou nelegální zaměstnanosti je porušování obecně závazných předpisů umožňujících zaměstnávání, podnikání, vstup a pobyt cizinců. Nejčastěji se to týká Ukrajinců a jiných cizinců ze SNS, pro které je český trh práce ve srovnání s domácími podmínkami atraktivní. K nelegálnímu zaměstnávání dochází nejčastěji v následujících odvětvích: stavebnictví, lesnictví, zemědělství, obchod a služby, restaurace a pohostinství, textilní průmysl, potravinářský průmysl, strojírenství, doly a hutě. V oborech, které ve velkém počtu najímají pomocné pracovníky s nízkou kvalifikací dochází k porušování předpisů o zaměstnanosti.

Cizinci vstupují na český trh práce proto, že jsou v mnoha ohledech výhodnější, a proto žádanější pracovní silou než domácí pracovníci. Na prvním místě je podle názoru expertů ceněna prostorová flexibilita cizinců, dále ochota pracovat déle, než je stanovená pracovní doba, nižší nároky na pracovní prostředí, spokojenost se skromným ubytováním, ochota pracovat o sobotách a nedělích, ochota pracovat ve vícesměnných provozech, profesní flexibilita. Cizinci si více vážejí práce, nestěžují si, jsou ochotnější než domácí pracovníci, mají nižší mzdové nároky, nebývají často nemocní. Za méně významný faktor je považováno to, že cizinci podávají vyšší pracovní výkon a že neuplatňují nárok na dovolenou. Rovněž s problémem nelegální imigrace je spojen vyšší nárůst kriminality.

(Franc, A., CVKSČE, 2006, str. 18) a (Kroupa, A, VUUPS, 1997, str 142)

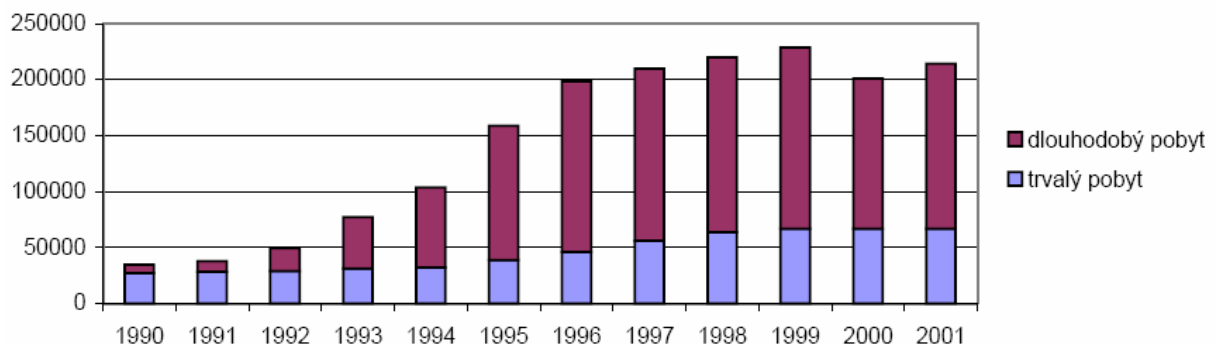
6. Legální zaměstnanost cizinců v České Republice

Vláda ČR nestanovila žádné kvóty, které by určovaly zaměstnávání pracovníků třetích zemí. Nicméně byly uzavřeny bilaterální dohody v oblasti zaměstnanosti a sociálního zabezpečení se zeměmi, ze kterých nejvíce migrují cizinci do ČR za prací. Cizinci ze členských zemí EU mají volný přístup na trh práce, ovšem existuje u nich ohlašovací povinnost zaměstnavatelů informovat úřady práce o jejich zaměstnávání.

6.1. Cizinci s povolením k pobytu v ČR (dlouhodobý a trvalý pobyt)

Vzestup zaměstnanosti cizinců v ČR je patrný již od vzniku samostatné ČR, tedy od roku 1993. Tento vývoj ovlivnil právě jak rozpad československé federace tak i další ekonomické změny. Na následujícím grafu si ukážeme, jak se postupně vyvíjel celkový počet cizinců, kterým bylo uděleno povolení k pobytu v ČR.

Graf č. 5: Vývoj počtu cizinců s povolením k pobytu v České republice



Zdroj: VÚPSV, Milada Horáková

Jak je patrné z grafu, v roce 2000 došlo k jistému poklesu. Bylo to způsobeno opatřením vlády, kdy byl pozměněn zákon č. 326/1999 o pobytu cizinců na území ČR. K 1.1. 2000 vešel v platnost nový zákon, který zpřísnil získání dlouhodobých víz a pracovních povolení, zamezil prodlužování platnosti víz získaných v době platnosti předchozího zákona a zároveň upravil seznam náležitostí přikládáných k žádosti o udělení víza.

Česká republika nepatří, co se ostatních členských zemí EU-25 týče, mezi významné imigrační země. Z hlediska zastoupení počtu imigrantů dlouhodobě obsazuje čtvrtou příčku od konce. 61 % cizinců má povolení k dlouhodobému pobytu v ČR a 39 % k trvalému. Nicméně je potřeba uvést, že počet přistěhovalých dlouhodobě význačně převyšuje počet vystěhovaných.

Celkový počet cizinců na konci námi sledovaného období uvádí dva prameny, které se však rozcházejí. Důvodem je, že nelze úplně přesně stanovit přesný počet cizinců žijících legálně v ČR:

„Podle předběžných výsledků sčítání lidu, domů a bytů žilo v ČR k 1.3.2001 celkem 10 293 tisíc obyvatel, z čehož 1 % tvořili cizinci s trvalým nebo dlouhodobým pobytem (vízem nad 90 dnů), kterých bylo sečteno 104 884 [ČSÚ, 2001: 2].

Podle údajů Cizinecké a pohraniční policie je podíl cizinců na obyvatelstvu ČR dvojnásobný. Na konci června 2001 hostila ČR více než 214 000 cizinců, z toho 67 000 s povolením k trvalému pobytu (0,7 % obyvatel) Všichni cizinci s povolením k pobytu a vízem k pobytu nad 90 dnů představovali k tomuto datu 2 % obyvatel ČR.“ (Horáková M, VÚPSV, 2001, str. 17).

Cizinci, kteří pobývají v zemi déle než 1 rok jsou podle platných mezinárodních konvencí považováni za osoby usídlené v zemi. Jejich integrace v rámci ČR je považována za významný faktor ovlivňující stabilitu a soudržnost společnosti a proto jsou cílovou skupinou koncepce integrace cizinců schválené vládou České Republiky.

Podmínky zaměstnávání cizinců s dlouhodobým pobytem na území České republiky jsou stanoveny českými zákony, zejména zákonem o zaměstnanosti. Na základě tohoto zákona může být cizinec (nebo též osoba bez státní příslušnosti) zaměstnán na území ČR pouze za předpokladu, že mu bylo uděleno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu. Přitom platí zákonná podmínka, že cizince lze získat pouze na pracovní místo, které je úřadu práce nahlášeno jako volné a na které nelze získat občana ČR (uchazeče o zaměstnání). Jinak řečeno: občan ČR má při získávání pracovního místa přednost a pouze pracovní místa, o která není zájem a zůstávají neobsazena, mohou být zaměstnavatelem obsazena cizinci s dlouhodobým pobytem.

Omezení stanovená zákonem o zaměstnanosti se nevztahuje na cizince, kteří provozují pracovní činnost na základě živnostenského oprávnění a registrace v obchodním rejstříku. Zvláštní režim platí pro občany Slovenské republiky, kteří jsou na našem území zaměstnání na základě zvláštní smlouvy mezi Českou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání občanů.

Následující tabulka uvádí přehled trvale žijících cizinců v ČR dle národností.

Tabulka č. 8: cizinci žijící v ČR 1994 – 2001 (včetně cizinců s trvalým pobytem v ČR)

Pořadí	Státní občanství	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1	Ukrajina	14230	28158	46303	43402	52684	65883	50212	51825
2	Slovensko	16778	39725	50255	52178	49621	40362	44265	53294
3	Vietnam	17620	20950	22875	24824	23556	23924	17620	20950
4	Polsko	20021	23053	24491	25019	22166	18278	17050	16489
5	Rusko	3611	4387	6697	8938	10029	16906	12964	12423
	ostatní	40070	49671	53786	59824	62812	62609	52904	52839
Celkem		104343	159207	199152	210311	220187	228862	200951	210794

Vyjádřeno v %:

Pořadí	Státní občanství	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1	Ukrajina	14	18	23	21	24	29	25	25
2	Slovensko	16	25	25	25	23	18	22	25
3	Vietnam	9	9	9	10	10	11	12	11
4	Polsko	19	14	12	12	10	8	8	8
5	Rusko	3	3	3	4	5	7	6	6
	ostatní	38	31	27	28	29	27	26	25
Celkem		100	100	100	100	100	100	100	100

Cizinci s trvalým pobytem v ČR 1994 – 2001

Pořadí	Státní občanství	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1	Ukrajina	1563	2120	2769	4632	6240	7790	8774	9909
2	Slovensko	2960	6540	9921	12689	14127	13018	11129	10850
3	Vietnam	1083	1469	2519	5151	6785	7954	8238	9901
4	Polsko	11910	12071	12086	11940	12034	11598	11769	11592
5	Rusko	1734	1670	1971	2475	2874	3486	3806	4097
	ostatní	13914	15372	17122	19940	22292	22908	23175	23467
Celkem		33164	39242	46388	56797	64352	66754	66891	69816

Vyjádřeno v %:

Pořadí	Státní občanství	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1	Ukrajina	5	5	6	8	10	12	13	14
2	Slovensko	9	17	21	22	22	20	17	16
3	Vietnam	3	4	5	9	11	12	12	14
4	Polsko	36	31	26	21	19	17	18	17
5	Rusko	5	4	4	4	4	5	6	6
	ostatní	42	39	37	35	35	34	35	34
Celkem		100	100	100	100	100	100	100	100

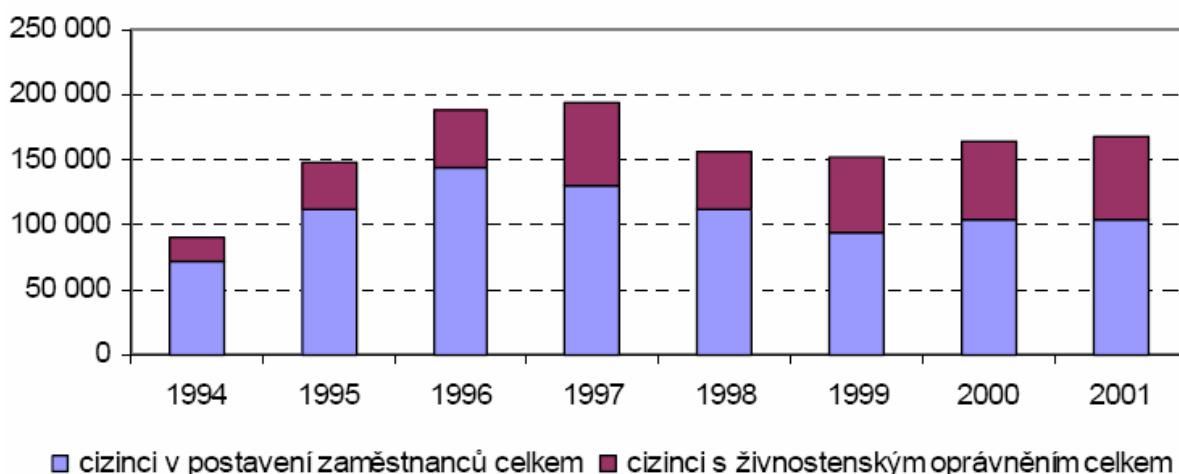
Zdroj: Archiv ministerstva vnitra ČR

6.2. Ekonomicky aktivní cizinci v ČR

Předchozí kapitola vypovídala o cizincích s dlouhodobým pobytem v ČR. Ne všichni dlouhodobě žijící cizinci v ČR jsou však ekonomicky aktivní. Hlavním účelem pobytu imigrantů je sice nalezení zaměstnání, nebo zahájení podnikatelských aktivit, avšak v posledních dobách se zvyšuje počet cizinců pobývajících v ČR za účelem sjednocení rodiny, usídlení, či studia. Mimoekonomické důvody se stávají častým účelem pobytu usídlených cizinců. V roce 2001 pobývalo v ČR za účelem zaměstnání či podnikání 51 % cizinců, za účelem sjednocení rodiny či usídlení 46 %. (ČSÚ, 1118-06, 2007, str. 21)

Následující graf zobrazuje míru zaměstnanosti cizinců v ČR a poměr cizinců zaměstnaných na klasický zaměstnanecký poměr a samostatně podnikajících cizinců.

Graf č. 6: Vývoj struktury zaměstnanosti cizinců mezi lety 1994 – 2004



Zdroj: Český statistický úřad

V červnu roku 2001 bylo evidováno na trhu práce 167 414 cizinců, kteří disponovali vízy platnými nad 90 dní za účelem zaměstnání či podnikání. Tito tak představovali 3,2% pracovní síly ČR. Na trhu práce působí i část cizinců, kteří podnikají v rámci obchodních společností. Jejich počet není přesně zjistitelný. Kapitola 6.1. hovoří o cizincích s povolením k pobytu, kterých bylo k 30.6.2001 registrováno kolem 66 784, kteří však nemusí mít pracovní povolení a nejsou tudíž vedeni v evidencích Úřadů práce. Hrubé odhady tvrdí, že nejméně polovina těchto cizinců je ekonomicky aktivní. K 30.6.2001 mělo celkem 41 348 cizinců platné povolení k zaměstnání a 60 639 podnikalo na základě živnostenského oprávnění. Největší kategorií cizinců nadále tvoří občané SR, kteří mají volný přístup na trh práce v ČR, kterých bylo zaměstnáno na pracovní smlouvu v ČR 65 427 a 6 588 slovenských občanů podnikalo v ČR na živnostenský list. Vývoj počtu cizinců se živnostenským oprávněním ukazuje následující tabulka č.9. Tato práce sleduje 5 nejvíce zastoupených národností.

Tabulka č. 9: Cizinci s platným živnostenským oprávněním podle státního občanství stav k 31.12 2005

stát	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Ukrajina	809	2670	8696	9942	19521	21402	21590
Slovensko	2949	5879	7571	6248	6649	6670	7051
Vietnam	7693	18165	24744	15454	18938	19307	20403

Rusko	247	552	873	816	1550	1842	1890
Jugoslávie	628	1122	1575	983	1164	1294	1500
Ostatní země	24670	17111	20070	11519	10564	10825	11566
Celkem	36996	45499	63529	44962	58386	61340	64000

Zdroj: Ministerstvo vnitra ČR

6.3. Cizinci s občanstvím Ukrajiny na trhu práce ČR

Vztah Ukrajinců a Čechů se datuje již od 16. století, kdy do Čech přicházeli první vzdělanci z Ukrajiny. Nejvýznamnějším obdobím však byla doba rozpadu Rakousko-Uherské monarchie a vzniku samostatného Československého státu s částí Zakarpatské Ukrajiny. Popis samotného vztahu obou národností je velice rozsáhlým tématem. Zájemce proto odkazují na literaturu „Ukrajinci Českých zemí po roce 1989“, Bohdan Zilynskyj, Ústav pro soudobé dějiny AV ČR, 2002.

Ukrajina prochází od 90.let 20.století ekonomickou transformací. Od samého začátku této transformace se nachází mezi mechanismy tržního hospodářství a socialismem. Stav ekonomiky a životní úroveň občanů se zhoršily, nebyly přijaty legislativní změny, které by zajišťovaly slušný život širokým vrstvám populace. Díky tomu z Ukrajiny do zahraničí migrují desetitisíce až statisíce lidí za účelem nalezení práce. Cílovou zemí se stala také Česká Republika.

Hlavními spouštěcími mechanismy Ukrajinců do ČR je nedostatek práce, velmi nízká životní úroveň, nízké mzdy. Průměrná ukrajinská domácnost si měsíčně vydělá zhruba 100 dolarů. Pro určitou část Ukrajinců slouží Česko jako přestupní hranice do bohatší části západní Evropy – Německo, Španělsko, Izrael, Velká Británie a do USA a Kanady. Velkou úlohu hraje i geografická, jazyková a kulturní blízkost. Nejvíce dělníků se rekrutuje ze Zakarpatské Ukrajiny, která je jednou z nejchudších oblastí Ukrajiny.

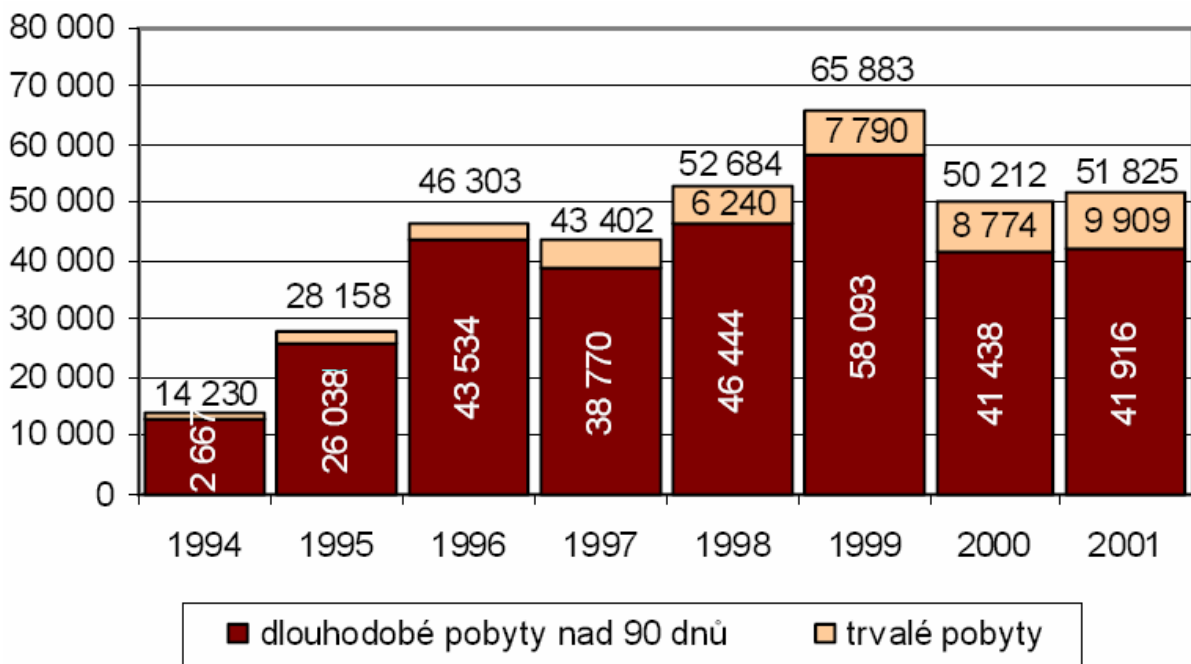
Cizinci s ukrajinským občanstvím patřili během celého období let 1993-2001 mezi dvě nejčetnější občanství cizinců v ČR (ve všech ostatních letech). O první pozici v pořadí četností se dělili výhradně s cizinci se státním občanstvím Slovenska.

Nejnižší podíl na všech cizincích byl u těchto osob zaznamenán hned na počátku období, v roce 1994, kdy cizinci s ukrajinským občanstvím představovali 14 % všech bydlících

cizinců v ČR. Od roku 1995 podíl občanů Ukrajiny na všech cizincích v ČR postupně vzrůstal z hodnot okolo 20 % až na více než 30 % všech bydlících cizinců v letech 2004 a 2005.

Vývoj počtu cizinců Ukrajinské národnosti na území ČR se vyznačuje třemi vzestupnými vlnami. První začala v roce 1994 a skončila v roce 1996. V tomto období vzrostl počet evidovaných občanů Ukrajiny třikrát, a to na 46 000 osob. Po mírném poklesu počtu cizinců s ukrajinským občanstvím v roce 1997 následovala druhá vzestupná fáze ukončená rokem 1999. V roce 2000 počet těchto osob poklesl o více než 15 tisíc (oproti roku předchozímu), k 1. 1. 2000 Cizinecká policie ČR evidovala 50 000 cizinců s ukrajinským občanstvím (k 1. 1. 2000 vzešel v platnost nový zákon o pobytu cizinců; zák. 326/1999 Sb.). Od roku 2000 pak docházelo k postupnému nárůstu těchto osob, a to až na téměř 88 000 osob v roce 2005 (k 31. 12.).

Graf č. 7: Cizinci se státní příslušností Ukrajiny v letech 1994-2001



Zdroj: ŘS CPP MV ČR

Jak můžeme vidět v následující tabulce č. 10, počet žadatelů o azyl občanů ukrajinské národnosti v ČR se od roku 1993 zvyšoval. Údaje jsou uvedeny v počtu jednotek.

Tabulka č. 10: žadatelé Ukrajiny o azyl v ČR 1993 – 2001

1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	celkem
30	34	43	36	50	43	94	1145	4418	5893

Zdroj: Ministerstvo vnitra ČR

Po roce 2001 počet žadatelů o azyl strmě stoupá. Mezi lety 1993 až 2005 zažádalo o azyl 12 200 žadatelů ukrajinské národnosti, což bylo 12% všech žadatelů o azyl. Představovali tak nejvíce žadatelů ze všech státních občanství. Nicméně rád bych zmínil, že občané Ukrajiny nebyli při žádání o azyl zdaleka úspěšní, jako občané jiných zemí. Z hlediska získání azylu obsazují devátou příčku úspěšnosti získání víz.

Cizinci se státním příslušenstvím Ukrajiny mohli již od roku 1993 nabýt státní občanství ČR na základě zákona č. 40/1993 Sb., o nabývání a pozbývání státního občanství ČR.

6.3.1 Zastoupení v jednotlivých krajích

Nejvíce občanů ukrajinské národnosti evidujeme v Praze, kde jsou zastoupeni rovnými 35%. Středočeský kraj eviduje 14% zastoupení. V dalším nejvíce zastoupeném kraji, Jihomoravském bydlelo 11 % všech cizinců tohoto státního občanství a kraj Ústecký evidoval 7 % těchto osob. Více jak 5 % všech občanů Ukrajiny bylo zaznamenáno ještě v kraji Plzeňském.

6.3.2 Zastoupení podle věkových skupin

Pro cizince s ukrajinským občanstvím byla typická výrazná dominance osob v produktivním věku (15-64 let), a to podobně jako pro cizince se slovenským či polským občanstvím (na rozdíl od cizinců s občanstvím vietnamským či ruským). V produktivním věku se nacházelo 93 % všech občanů Ukrajiny, ve věku do 14 let (včetně) pak 6 % osob, zbylé 1 % osob bylo starších 65 let. Nejsilněji byla zastoupena věková skupina 25-34 let, v níž se nacházelo 35 % všech občanů Ukrajiny.

5.3.3 Účel pobytu občanů Ukrajiny na území ČR

Nejčastěji cestují občané ukrajinské národnosti do ČR za některou z ekonomických aktivit. Nejčastějším důvodem bylo zaměstnání, které naše úřady evidovaly u rovných 57 % všech evidovaných občanů Ukrajiny. Dalším nejčastějším důvodem pobytu v ČR byl pobyt za

účelem podnikání na živnostenské oprávnění, který mělo 18 % všech cizinců s ukrajinským občanstvím.

Poslední příčku účelu pobytu zastává sloučení rodiny, které evidujeme u 14 % občanů Ukrajiny.

Z hlediska pohlaví pak u mužů dominovaly ekonomické důvody pobytu. Pobyt za účelem některé z ekonomických aktivit mělo 85 % všech mužů tohoto státního občanství, konkrétně pobyt za účelem zaměstnání byl zjištěn u 65 % z nich, zbylých 20 % mělo pobyt za účelem podnikání na živnostenské oprávnění.

Také ženy pobývaly na území ČR nejčastěji z důvodu zaměstnání. Tento účel pobytu úřady uvádějí hned u 44 % žen s ukrajinským státním občanstvím. Dalším nejčastějším účelem pobytu bylo sloučení rodiny, které evidujeme u 24 % žen ukrajinského státního občanství. Mezi další významné účely pobytu můžeme rovněž zařadit podnikání na živnostenské oprávnění (viz předchozí tabulka č. 9), které evidujeme u 14 % žen státního občanství Ukrajiny.

6.3.4 Zastoupení občanů Ukrajiny na území ČR z hlediska výkonu povolání

Vyšší vzdělanostní úroveň Ukrajinců nekoresponduje s typem vykonávaných prací na území České republiky. Velká část (až 70%) má ukončeno středoškolské vzdělání. Mezi dělníky najdeme i vysoce kvalifikované lidi – učitele, lékaře, hudebníky, kteří nenašli na Ukrajině vhodné pracovní uplatnění.

Při zjišťování údajů za účelem zjistit jaká nejčastější povolání v ČR vykonávají cizinci se státní příslušností Ukrajiny posloužily nejlépe archivy Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadů práce. Nicméně kromě registrované zaměstnanosti pracuje poměrně velká část Ukrajinců tzv. „na černo“, což znamená, že nejsou registrováni úřady práce ani Ministerstvem vnitra.

Z hlediska povolání uvádějí oba výše jmenované citované zdroje jako nejčastější obor stavebnictví, ve kterém je zaměstnána zhruba polovina evidovaných Ukrajinců, třetina všech žen a 60% mužů, které evidují Úřady práce. Další čtvrtina registrovaných pracovníků Úřady práce pracovala převážně ve zpracovatelském průmyslu, konkrétně třetina všech evidovaných žen a přibližně pětina evidovaných mužů ukrajinské národnosti. Třetí příčku zaměstnanosti zastává realitní odvětví, ve kterém působila pětina všech

vidovaných žen a desetina mužů. Z dalších lze jmenovat zemědělství, obchod, opravy motorových vozidel, atd. Více jak polovina pracovníků ukrajinské národnosti evidovaných úřady práce byla zaměstnána jako pomocní dělníci a nekvalifikovaní pracovníci, třetina z nich jako řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři.

Cizinci, občané ukrajinské národnosti s platným živnostenským oprávněním rovněž podnikali zejména v oblasti stavebnictví. Zde podnikalo více jak 40 % všech živnostníků s občanstvím Ukrajiny. Další odvětví zastupují činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti.

6.3.5. Zaměstnanost cizinců se státním občanstvím Ukrajiny v letech 1996 – 2001 na území ČR

Následující tabulka zobrazuje počet vydaných pracovních povolení občanům Ukrajiny na území ČR.

*Tabulka č. 11: Vydaná **povolení k zaměstnání** občanům Ukrajinské státní příslušnosti na území ČR v letech 1996 - 2001:*

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Počet	42056	25166	19255	16646	15753	17473

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Správa Sociálního Zabezpečení

Další tabulka zobrazuje počet vydaných živnostenských oprávnění občanům Ukrajiny na území ČR.

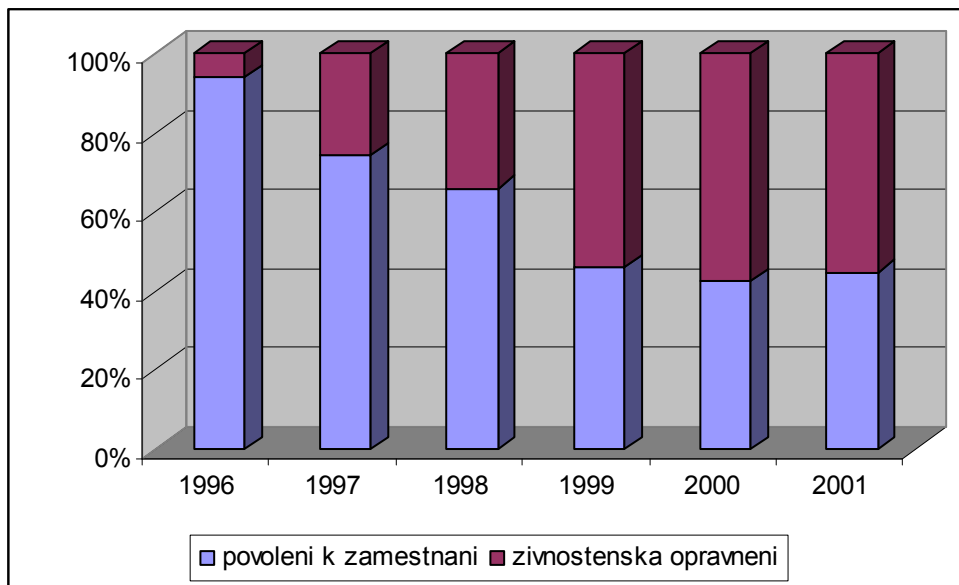
*Tabulka č. 12: Vydaná **živnostenská oprávnění** občanům Ukrajinské státní příslušnosti na území ČR v letech 1996 - 2001:*

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Počet	2670	8696	9942	19521	21402	21590

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Správa Sociálního Zabezpečení

Následující graf zobrazuje oba předchozí údaje grafologicky.

Graf č. 8: poměr mezi vydanými živnostenskými oprávněními a povoleními k zaměstnání



Zdroj: Český statistický úřad

Tabulka č. 13: Celková zaměstnanost občanů Ukrajinské státní příslušnosti na území ČR v letech 1996 - 2001:

Rok	1998	1999	2000	2001
Počet	29197	36167	37155	39063

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Správa Sociálního Zabezpečení

6.3.6. Vývoj počtu ekonomicky aktivních a bydlících cizinců se státním občanstvím Ukrajiny v letech 1996 – 2001

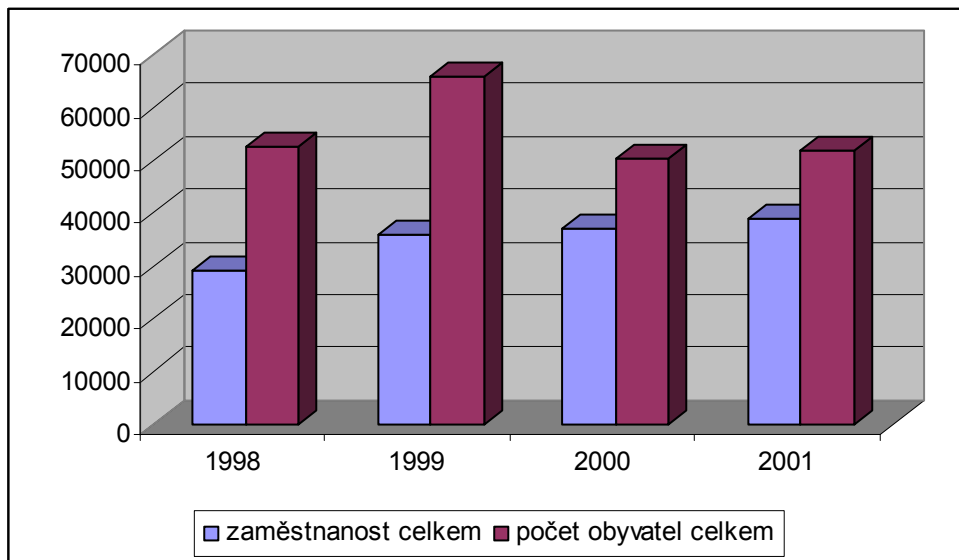
Následující tabulka zobrazuje poměr zaměstnaných vůči žijícím Ukrajincům v ČR:

Tabulka č. 14: Poměr mezi počtem zaměstnaných a žijících osob se státní příslušností Ukrajiny na území ČR mezi lety 1998 - 2001:

Rok	1998	1999	2000	2001
zaměstnanost	29055	35993	37155	39063
Počet obyvatel	52684	65883	50212	51825

Na následujícím grafu můžeme vidět oba předchozí údaje znázorněny grafologicky.

Graf č. 9: poměr mezi počtem Ukrajinců v ČR a zaměstnaností



Zdroj: Český statistický úřad

6.4. Cizinci s občanstvím Vietnamu na trhu práce ČR

Situace občanů Vietnamské republiky na trhu práce ČR je odlišná od občanů Ukrajiny. Spolupráce Vietnamu a České Republiky (tehdejší ČSSR) byla zahájena v roce 1950 na podkladě spolenectví dvou socialistických republik, které politicky fungovaly pod záštitou tehdejšího Sovětského svazu. Abychom lépe pochopili pozadí těchto vztahů, uvádím citaci ze zasedání parlamentu tehdejší ČSSR:

„Smlouva o přátelství a spolupráci s Vietnamskou socialistickou republikou, stejně tak jako obdobné smlouvy s jinými socialistickými zeměmi, vychází z principů marxismu-leninismu a socialistického internacionalismu, jakožto vůdčích zásad, jimiž se řídí vztahy mezi socialistickými zeměmi.“

Zdroj: Parlament ČSSR, 22.října 1980

Imigrace z Vietnamu na území ČSSR se datuje již od roku 1956. Do Československa tehdy, pod záštitou výše zmíněného přátelství a spolupráce, proudili Vietnamci postižení válečnými útrapami, ale i Vietnamci převážně za studiem. V roce 1967 doplnilo skupiny studentů a stážístů dalších 2100 Vietnamců, dělníků.

Jako další ze zásadních mezníků můžeme označit rok 1973, kdy v lednu tohoto roku ČSSR navštívila vládní delegace Vietnamské demokratické republiky. Byl tak projednán příchod nových deseti až dvanácti tisíc vietnamských občanů za účelem získávání zkušeností, což dokládá následující článek:

„Smlouvy uzavírané postupně v letech 1973 až 1980 umožnily příjezd množství dělníků, učňů, studentů a stážistů. Jejich počet byl nejvyšší v letech 1980—1983, přibližně 30.000 osob. Pak došlo po mezivládní dohodě k postupnému snižování. V roce 1985 to bylo už jen 19.350 osob.”

(Brouček S, 2006). Nadále pak Brouček dodává:

“Po roce 1989 se k Vietnamcům starousedlické populace přidávají následné imigrační proudy. Z Vietnamu na základě možnosti scelování rodin, příchodem z Německa po roce 1993 a příchodem z dalších zemí, především ze Slovenska, dále z Polska a Maďarska.”

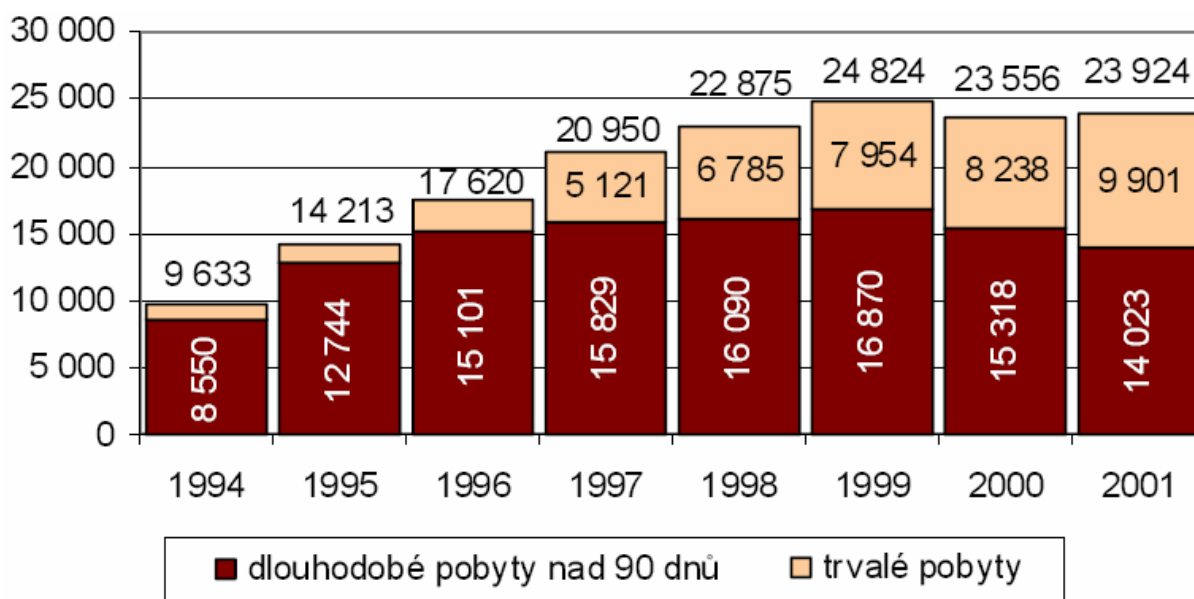
(Brouček S, 2006).

Vietnamci po roce 1990 do ČR zpravidla nemigrovali za touhou změny kulturního prostředí, nebo poznání něčeho nového, ale za vidinou zlepšení své ekonomické situace. Za hlavní motivaci nových přistěhovalců z Vietnamu můžeme uvést vidinu lepších výdělků. Snahou bylo uživit rodinu, finančně zabezpečit děti a postarat se o rodiče žijící ve Vietnamu. Vietnam se obecně vyznačuje málo rozvinutou ekonomikou a infrastrukturou.

Rovněž cizinci s Vietnamským občanstvím, podobně jako ukrajinské národnosti, patřili mezi léty 1990 – 2001 mezi první čtyři nejčetnější občanství cizinců v ČR. Na čtvrtou pozici se zařadili na počátku sledovaného období, kterou drželi až do roku 1997. V dalších letech již Vietnamci obsazovali pozici třetího nejčetnějšího občanství cizinců v ČR. Od roku 1994 až do roku 1998 představovali pravidelně 9-10 %, v letech následujících pak 11-13 % cizinců žijících v ČR.

Počet osob s trvalým pobytem spojitě stoupal, nicméně i zde můžeme sledovat pokles v roce 2000, který byl zapříčiněn zmiňovaným zákonem o pobytu cizinců; zák. 326/1999 Sb. Po roce 2001 spíše začala převažovat tendence trvalých pobytů nad dlouhodobými a proto k 31.13.2005 již mělo trvalý pobyt 60 % Vietnamců oproti roku 1994, kdy mělo trvalý pobyt okolo 10 % těchto cizinců. V současnosti, v roce 2007 dosáhl poměr trvalých pobytů 65%, kdežto poměr dlouhodobých pobytů se snížil na pouhých 35%.

Graf č. 10: Cizinci se státní příslušností Vietnamu v letech 1994-2001



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Jak můžeme vidět dále v tabulce č. 15, počet žadatelů o azyl občanů vietnamské národnosti v ČR se od roku 1993 zvyšoval. Údaje jsou uvedeny v počtu jednotek.

Tabulka č. 15: žadatelé Vietnamu o azyl v ČR 1991 – 2001

1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	celkem
23	-	9	7	23	6	34	586	1525	2213

Zdroj: Ministerstvo vnitra ČR

6.4.1. Zastoupení v jednotlivých krajích

Oproti cizincům Ukrajinské národnosti můžeme naopak evidovat nejvyšší počty žijících Vietnamců v pohraničních oblastech sousedících s Německem. Nejvíce občanů Vietnamské národnosti žije v Karlovarském kraji, celých 21%. V Ústeckém kraji pak žije 17%, v Plzeňském kraji evidujeme 9% těchto občanů. V Praze sídlí 14%, ve Středočeském kraji pak 8% a v Jihomoravském a Moravskoslezském 7% osob Vietnamské národnosti.

6.4.2. Zastoupení podle věkových skupin

“U cizinců vietnamského občanství nebyla zjištěna taková dominance osob v produktivním věku jako např. u cizinců s občanstvím Ukrajiny či Slovenska, což bylo dáno výrazně vyšším zastoupením dětské složky populace.“ (Steinbaureová, 2005, str. 45).

Nejvíce zastoupenou skupinou Vietnamců žijících v ČR je skupina osob mezi 30-44 let věku. Druhou nejvíce početnou skupinou jsou osoby ve věku do 14 let, rovných 21%. To je dokonce o 6% více, než u obyvatelstva ČR. Osoby vietnamské národnosti v postproduktivním věku jsou v ČR zastoupeny pouhým 1%. Ženy pak tvoří 43% všech občanů Vietnamské národnosti, což je vyšší podíl než u slovenského nebo ukrajinského státního občanství.

6.4.3. Účel pobytu občanů Vietnamu na území ČR

Pro Vietnamce v České republice není život snadnou záležitostí. Přesto naprostá většina volí tuto zemi proto, že v ní vidí možnost zlepšení své ekonomické situace. Přicházejí a přicházejí sem za vidinou lepšího výdělků, než jaký měli ve Vietnamu. Nemigrují ani ve jménu touhy po změně kulturního prostředí, poznání čehokoliv lepšího. Přicházejí nasadit a často obětovat přítomnost svého života celodenní prací za materiální zisk v blízké budoucnosti. Občané Vietnamu ze dvou třetin pracují jako provozní pracovníci v obchodě.

Nejčastějším účelem pobytu je pro Vietnamce sloučení rodiny, což uvedlo rovných 41% občanů Vietnamu na území ČR. Účel pobytu ve věci podnikání na živnostenský list byl zjištěn u 26% Vietnamců a v řadě třetím je účel pobytu ve věci usídlení na základě povolení k trvalému pobytu, což uvádí 22% Vietnamců.

Muži uvádějí jako nejčastější důvod pobytu za účelem sloučení rodiny – 39%, za účelem podnikání na živnostenský list – 30% a za účelem usídlení na základě povolení k trvalému pobytu – 22%.

Také ženy pobývaly na území ČR nejčastěji z důvodu sloučení rodiny. Tento účel pobytu úřady uvádějí hned u 44 % žen s vietnamským státním občanstvím. Dalším nejčastějším účelem pobytu bylo podnikání, které evidujeme u 21 % vietnamských žen žijících v ČR. Stejně procento evidujeme u vietnamských žen i z důvodu pobytu za účelem usídlení.

6.4.4. Zastoupení občanů Vietnamu na území ČR z hlediska výkonu povolání

Jak nadále uvidíme v následující kapitole, Vietnamci byli ve sledovaném období na území ČR spíše aktivnější z hlediska vlastních živnostenských oprávnění. Klasický pracovní poměr, ke kterému je pro občany třetích zemí vyžadována registrace na Úřadech práce je zastoupen pouze minimálně.

Živnostníci podnikali převážně v oblastech obchodu, kde působilo rovných 90% živnostníků. V oblasti maloobchodu působilo 90% těchto osob a v oblasti velkoobchodu podnikalo 10% živnostníků – obchodníků. Část živnostníků působila v odvětví zaměřeném na stravování a ubytování.

Co se týče zaměstnání na klasický pracovní poměr, Vietnamci byli zaměstnání v obchodě, opravách spotřebního zboží, ve zpracovatelském průmyslu, a ve stravování a ubytování.

6.4.5. Zaměstnanost cizinců se státním občanstvím Vietnamu v letech 1996 – 2001 na území ČR

Následující tabulka zobrazuje počet vydaných pracovních povolení občanům Vietnamu na území ČR.

Tabulka č. 16: Vydaná povolení k zaměstnání občanům Vietnamské státní příslušnosti na území ČR v letech 1996 - 2001:

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Počet	202	119	50	62	75	63

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Správa Sociálního Zabezpečení

Další tabulka zobrazuje počet vydaných živnostenských oprávnění občanům Vietnamu na území ČR.

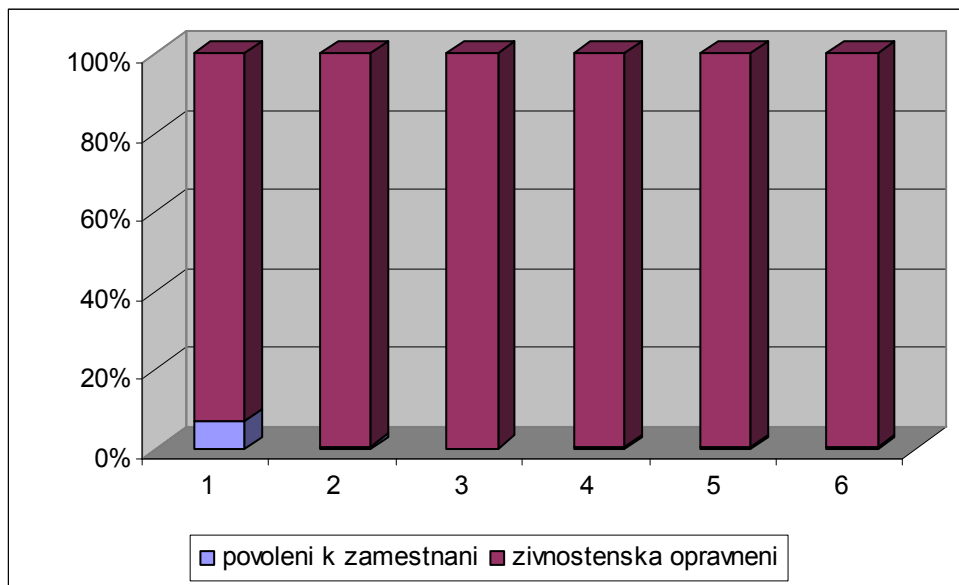
Tabulka č. 17: Vydaná živnostenská oprávnění občanům Vietnamské státní příslušnosti na území ČR v letech 1996 - 2001:

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Počet	18165	24744	15454	18938	19307	20403

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Správa Sociálního Zabezpečení

Na následujícím grafu můžeme vidět oba předchozí údaje znázorněny grafologicky.

Graf č. 11: poměr mezi vydanými živnostenskými oprávněními a povoleními k zaměstnání



Zdroj: Český statistický úřad

Tabulka č. 18: Celková zaměstnanost občanů Vietnamské státní příslušnosti na území ČR v letech 1996 - 2001:

Rok	1998	1999	2000	2001
Počet	15504	19000	19382	20466

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Správa Sociálního Zabezpečení

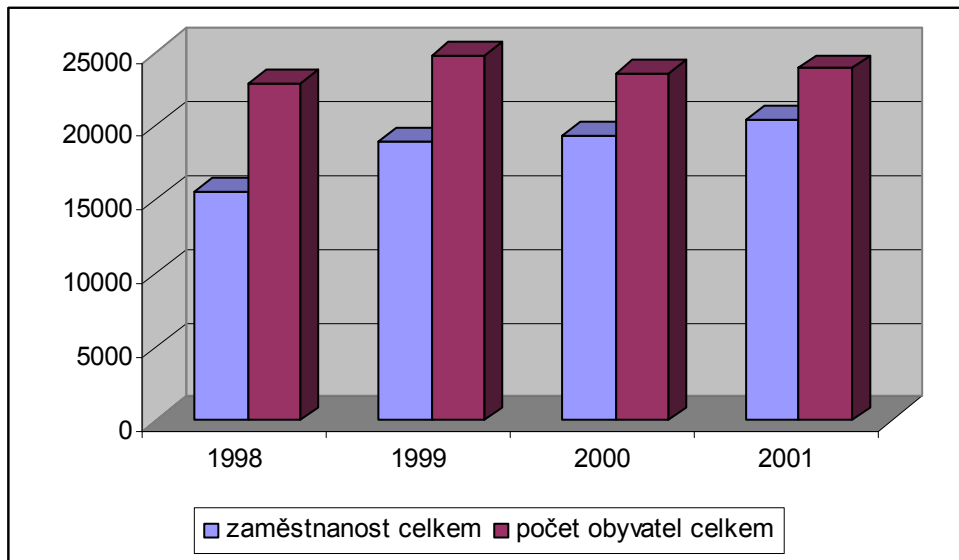
6.4.6. Vývoj počtu ekonomicky aktivních a bydlících cizinců se státním občanstvím Vietnamu v letech 1996 – 2001

Následující tabulka zobrazuje poměr zaměstnaných vůči žijícím Ukrajincům v ČR:

Rok	1998	1999	2000	2001
zaměstnanost	15504	19000	19382	20466
Počet obyvatel	22875	24824	23556	23924

Další graf zobrazuje oba předchozí údaje grafologicky.

Graf č. 12: poměr mezi počtem Vietnamců v ČR a zaměstnaností



Zdroj: Český statistický úřad

7. Současný stav trhu práce ČR

Pracovní trh v ČR v současné době prosperuje. Tato prosperita je spojena s nezvyklým nárůstem pracovních míst. ČR je dlouhodobě atraktivní destinací kvůli své strategické poloze, dostatku kvalifikované pracovní síly a nízkým operačním nákladům. Těchto faktorů si je vědoma velká část zahraničních firem, které v ČR buď vybudovaly nové kanceláře a výrobní závody, nebo sem tyto ve větší míře přesunuly z některé ze zemí západní Evropy. ČR se stala atraktivní destinací pro cizince migrující za prací ze zemí střední a východní Evropy.

K 31.12.2007 bylo v ČR evidováno 392 087 cizinců. Z toho bylo 158 018 na základě trvalého pobytu a 234 069 na základě dlouhodobého pobytu nad 90 dnů. Nejsilněji byli zastoupení občané:

Ukrajiny (126 526 osob, 32%)

Slovenska (67 880 osob, 18%)

Vietnamu (50 955 osob, 13%)

Polska (20 607 osob, 6%)

Ruska (23 303 osob, 6%)

Celková zaměstnanost cizinců k 31. 12. 2007 činila 309 027 osob. Úřady práce evidovaly k tomuto datu 240 242 cizinců (pracujících i v evidenci ÚP). Živnostníků bylo zaevidováno 68 785.

K 31.12.2007 byli v ČR dle zaměstnání nejsilněji zastoupeni cizinci z:

Ukrajiny (83 519 osob)

Slovenska (109 917 osob)

Vietnamu (29 865 osob)

Polska (24 931 osob)

Ruska (3 716 osob)

Zdroj: Český statistický úřad (www.czso.cz)

Celková zaměstnanost se ve 4. čtvrtletí 2007 zvýšila proti stejnému období roku 2006 o 105,6 tis. osob a dosáhla nejvyšší úrovně za posledních jedenáct let. Vzrostl především počet zaměstnanců o 97,4 tis., počet podnikatelů se zvýšil o 10,2 tis. Počet

nezaměstnaných osob podle metodiky ILO se meziročně snížil o 86,5 tis. osob, počet dlouhodobě nezaměstnaných se přitom snížil o 62,3 tis. osob. Obecná míra nezaměstnanosti 15-64letých meziročně klesla o 1,7 procentního bodu na nejnižší úroveň od konce roku 1997 (4,9 %).

Počet nezaměstnaných osob dosáhl 252,8 tis. (z toho 143,6 tis. žen), což je nejnižší úroveň od poloviny roku 1997. V porovnání se 4. čtvrtletím roku 2006 se celkový počet nezaměstnaných snížil o 86,5 tis. a meziročně poklesl o více než čtvrtinu (o 25,5 %). Obecně se nezaměstnanost rychleji snižovala u osob v mladším a středním produktivním věku. Pokles nezaměstnanosti se projevil více v mužské složce populace (o 44,9 tis.), a to zvláště v pětileté věkové skupině 20-24 let (o 10,4 tis.). Celkový počet nezaměstnaných žen se meziročně snížil o 41,6 tis., nejvíce ve skupině mladých 20-24 let (o 11,6 tis.). Převážná část všech nezaměstnaných (71,5 %) jsou osoby se středním vzděláním bez maturity nebo se základním vzděláním.

Obecná míra nezaměstnanosti podle definice Mezinárodní organizace práce ILO (ve věkové skupině 15-64letých) dosáhla ve 4. čtvrtletí 2007 podle výsledků výběrového šetření desetiletého minima 4,9 %.

Zdroj: Český statistický úřad (www.czso.cz)

8. Závěr

Smyslem této práce je postihnout zaměstnanost občanů Ukrajiny a Vietnamu v ČR během sledovaného období let 1990 – 2001. Cílem je podat přesvědčivý důkaz, že se zaměstnanost obou sledovaných skupin v daném horizontu zvyšovala. Práce je rozčleněna do tří hlavních celků – zpočátku si všímá obecných poměrů na trhu práce ČR, poté přechází k zaměstnanosti cizinců v ČR a následně detailněji sleduje zaměstnanost obou cizích národností na našem území.

Vymezené období let 1990 – 2001 je obdobím, kdy Česká ekonomika procházela transformací z centrálně plánované socialistické ekonomiky na tržní kapitalistickou ekonomiku. Bylo to nelehké období plné bouřlivých proměn. S tímto je spojen i fakt, že české úřady nebyly na řady změn připraveny. Samotný monitoring pracovních sil českých občanů byl prováděn až po rozpadu ČSFR po roce 1993 a to s využitím odlišných metodických postupů, z čehož vyplývá, že se hlavní prameny rozcházejí. Pracovní trh se otevřel přílivu zahraničních pracovníků a nedokonalé zákony umožnily zaměstnávání velkého počtu pracovníků tzv. „na černo“. Tito nejsou z pochopitelných důvodů nijak evidováni. Samotné prameny o zaměstnanosti příslušníků Ukrajiny a Vietnamu se rovněž rozcházejí (jsou zde rozdílné prameny uvádějící protichůdné informace z Ministerstva vnitra ČR, Ministerstva práce ČR a Českého statistického úřadu). Tyto prameny udávají jednotné údaje až od roku 1998 dále.

Z výše uvedených důvodů proto vyplývá, že na otázku zaměstnanosti občanů ukrajinské a vietnamské národnosti na trhu práce v ČR mezi lety 1990 – 2001 nelze podat jednoznačnou, objektivní a uspokojivou odpověď.

Dle grafu č.12 u občanů s Vietnamskou státní příslušností bychom mohli udělat závěr, že zaměstnanost se během let 1998 - 2001 skutečně zvyšovala. Avšak lze provést uspokojivý závěr o období let 1990 – 2001 na vzorku závěrečných 4 let? Domnívám se, že nikoliv. Rovněž se naskýtá další argument – tabulky č. 15 a 16 prokazují, že drtivá část Vietnamců pracovala spíše na základě živnostenského oprávnění, než-li klasického zaměstnaneckého poměru. Ale je-li někdo držitelem živnostenského oprávnění, ještě to automaticky neznamená, že má zaměstnání a aktivně pracuje. A co počty ilegálně pracujících?

Co se zaměstnanosti občanů ukrajinské státní příslušnosti týče, ti naopak spíše pracovali formou klasických zaměstnaneckých poměrů. Živnostenská oprávnění v poměru vůči zaměstnaneckým poměrům tu jsou oproti Vietnamské národnosti spíše v menšinovém

zastoupení. Z Grafu č. 10 – poměr zaměstnanosti vůči počtu Ukrajinců v ČR – nelze jednoznačně určit, zda-li se zaměstnanost zvyšovala.

Rád bych na tomto místě uvedl, že na zaměstnanosti obou skupin v ČR se rovněž podílí kulturní a sociální vlivy. Obě etnika se v ČR ocitají v jakési kulturní a sociální izolaci, což je mmj. jedním z důvodů obtížnosti sběru informací. Vietnamská komunita se vyznačuje jistou soudržností a občané vietnamské národnosti se často nechávají zaměstnávat svými přáteli, nebo rodinnými příslušníky, kteří mají živnostenské oprávnění, bez řádné pracovní smlouvy. Vietnamci mají s ČR dlouhodobé kontakty a v Čechách již většinou mají své rodiny.

Oproti tomu občané ukrajinské národnosti začali migrovat do Čech za práci relativně nedávno a jejich pobyty mohou mít i krátkodobější charakter – snahou je ekonomicky zajistit rodinu žijící na Ukrajině. Ukrajinci často v ČR pracují bez pracovního povolení, mnohdy v nevyhovujících podmínkách a na níže kvalifikovaných pracích, přestože ve své zemi někteří získali vysokou kvalifikaci.

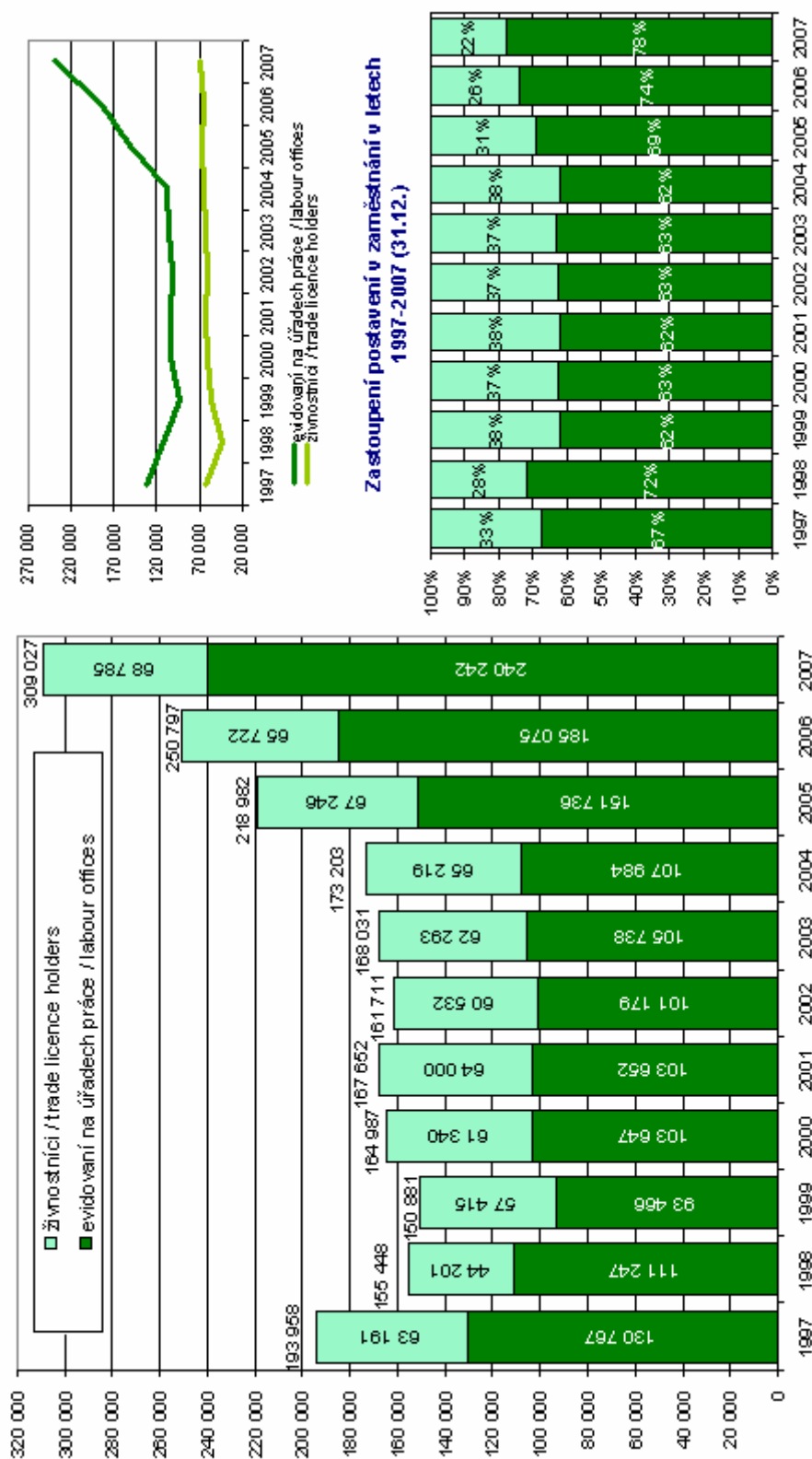
Jak už bylo uvedeno v úvodu této práce, cílem je podat přesvědčivý důkaz, že se zaměstnanost obou sledovaných skupin v daném horizontu zvyšovala. Znamená to tedy, že na konci sledovaného období by mělo být více zaměstnaných obou skupin vzhledem k poměru počtu žijících osob na území ČR než-li na začátku sledovaného období.

Je jasné, že pomyslná křivka zaměstnanosti nebude mít stálý růst nebo pokles, ale bude vykazovat spíše nestálou a v jistých obdobích velmi kolísavou tendenci. Např. v kritickém roce 1997, kdy došlo k obrovskému nárůstu nezaměstnanosti občanů české národnosti a úřady zpřísnily zaměstnávání cizinců, muselo logicky dojít i ke zvýšení nezaměstnanosti cizinců. Od roku 2000 kdy došlo ke zlepšení ekonomické situace se zaměstnanost cizinců opět zvyšovala. Avšak zvyšovaly se rovněž i počty cizinců migrujících na území ČR.

Pracovalo tedy ke konci sledovaného období v průměru více cizinců obou národností než v předchozích letech? Jednoznačnou odpověď na tuto otázku nelze podat. Celé téma se kvůli nedostatku informací dostává do hypotetické roviny a z tohoto důvodu mi nezbyvá, než nechat tuto otázku otevřenu.

9. Přílohy

Příloha č. 1 – Vývoj počtu zaměstnaných cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání v letech 1997 - 2002

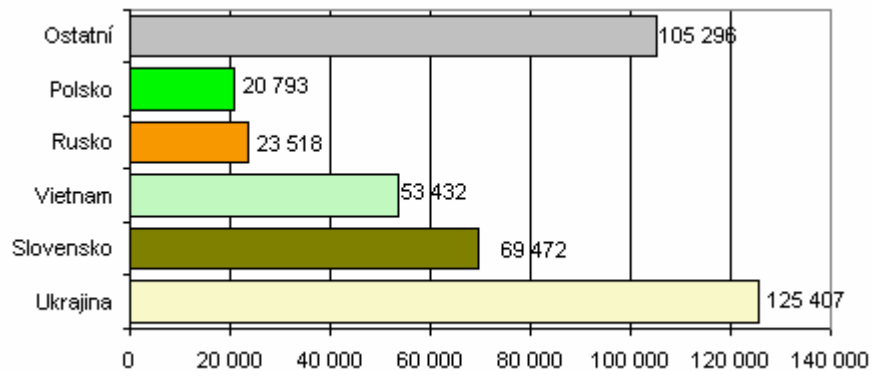


Příloha č. 2 – Cizinci evidovaní úřady práce – občané států EU27 1995 – 2007

Source: MLSA CRESA

Země	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Rozdíl 2007-1995 Difference 2007-1995	Rozdíl 2006-2007 Difference 2006-2007	Country
Cizinci celkem	111 650	143 240	130 767	111 247	93 466	103 647	103 652	101 170	105 738	107 084	151 730	185 075	240 242	128 383	55 167	Foreigners, total
Celkem EU 27	77 514	92 244	92 938	80 156	67 277	78 630	77 278	71 347	72 815	75 016	96 423	119 915	144 594	67 080	24 679	EU 27, total
Podíl EU27 na cizincích evidovaných ÚP, celkem (%)	69,3	64,4	71,1	72,1	72,0	75,9	74,6	70,5	68,9	69,5	63,5	64,8	60,2	-	-	EU27 to total number of foreigners - LOs (%)
Belgie	86	90	86	104	111	120	106	107	102	93	117	156	208	122	52	Belgium
Bulharsko	841	1 442	3 322	2 721	1 657	1 523	1 863	1 985	1 792	1 651	1 732	1 953	5 393	4 552	3 440	Bulgaria
Dánsko	50	55	37	55	60	69	73	74	64	46	77	107	122	72	15	Denmark
Estonsko	11	10	16	8	11	8	7	13	10	3	9	19	25	14	6	Estonia
Finsko	22	32	57	62	68	76	59	59	38	32	46	69	91	69	22	Finland
Francie	391	457	470	540	585	621	613	702	727	509	671	1 067	1 250	859	183	France
Irsko	127	124	99	89	72	74	65	84	83	67	108	151	162	35	11	Ireland
Itálie	146	209	245	242	235	243	230	250	296	202	287	461	615	469	154	Italy
Kypr	2	3	5	8	6	6	6	9	7	6	8	14	19	17	5	Cyprus
Litva	39	70	137	92	26	59	42	40	40	142	353	365	399	360	34	Lithuania
Lotyšsko	14	19	25	16	15	19	19	26	23	9	14	31	30	16	-1	Latvia
Lucembursko	0	2	3	2	3	3	3	5	7	5	7	9	8	8	-1	Luxembourg
Maďarsko	37	79	73	75	66	72	73	100	75	131	165	253	457	420	204	Hungary
Malta	0	3	6	7	5	6	7	8	7	4	7	11	14	14	3	Malta
Německo	1 462	1 457	1 536	1 545	1 466	1 452	1 218	1 306	1 412	1 303	1 743	2 363	2 847	1 385	464	Germany
Nizozemsko	223	243	276	329	303	332	285	242	227	179	275	393	509	286	116	Netherlands
Polsko	12 071	12 843	13 665	9 941	6 680	7 679	6 661	7 338	7 403	6 882	12 635	17 149	23 642	11 571	6 493	Poland
Portugalsko	8	8	7	3	10	17	15	49	16	13	30	51	75	67	24	Portugal
Rakousko	434	449	475	455	421	384	396	432	502	390	474	604	720	286	116	Austria
Rumunsko	780	899	1 169	1 066	742	908	764	724	689	590	929	1 240	4 313	3 533	3 073	Romania
Řecko	13	16	17	19	27	21	21	23	25	30	59	88	105	92	17	Greece
Slovensko	59 323	72 244	69 723	61 320	53 154	63 567	63 555	56 558	59 053	59 818	76 297	91 355	101 233	41 910	9 676	Slovakia
Slovinsko	51	36	28	26	24	24	24	32	38	29	43	70	78	27	8	Slovenia

Příloha č. 3 – 5 nejčetnějších státních občanství cizinců v ČR – k 29.12.2008



Příloha č. 4 – Zaměstnanost cizinců - vybrané země podle typu ekonomické aktivity k 31. 12. 2001

Pramen: MPSV-SSZ / Source: MLSA-ESA

Země <i>Country</i>	Zaměstnanost, celkem <i>Employment, total</i>	v tom	
		Cizinci evidovaní úřady práce <i>Foreigners registered at labour offices</i>	Cizinci s platným živnostenským oprávněním <i>Foreigners holding valid trade license</i>
Cizinci celkem <i>Foreigners total</i>	167 652	103 652	64 000
Vybrané země celkem <i>Selected countries total</i>	165 712	102 875	62 837
Slovensko	70 606	63 555	7 051
Ukrajina	39 063	17 473	21 590
Vietnam	20 466	63	20 403
Polsko	7 712	6 661	1 051
Bulharsko	2 986	1 863	1 123
Rusko	2 777	887	1 890
Německo	2 158	1 218	940
Spojené státy	1 864	1 279	585
Jugoslávie	1 832	332	1 500
Moldavsko	1 793	1 377	416
Bělorusko	1 474	1 028	446
Spojené království	1 341	989	352
Mongolsko	1 204	976	228
Rumunsko	942	764	178
Francie	745	613	132

Pokračování na straně 72

Makedonie	732	435	297
Rakousko	644	396	248
Chorvatsko	586	106	480
Čína	576	335	241
Itálie	533	230	303
Arménie	521	156	365
Bosna a Hercegovina	433	76	357
Alžírsko	422	46	376
Kazachstán	420	76	344
Nizozemsko	405	285	120
Kanada	357	251	106
Japonsko	194	177	17
Turecko	192	101	91
Indie	190	90	100
Nigérie	183	10	173
Sýrie	182	13	169
Maďarsko	172	73	99
Belgie	152	106	46
Austrálie	149	91	58
Pákistán	144	5	139
Švédsko	131	93	38
Řecko	130	21	109
Izrael	126	88	38
Tunisko	125	9	116
Korea, lid.dem. rep.	124	119	5
Maroko	118	12	106
Španělsko	116	91	25
Surinam	107	0	107
Švýcarsko	97	51	46
Gruzie	94	32	62
Dánsko	89	73	16
Irák	77	13	64
Irsko	77	65	12
Korea	76	68	8
Afgánistán	75	4	71

¹⁾ vybrané země seříděny podle celkové zaměstnanosti

²⁾ Selected countries arranged according to total employment

10. Bibliografie

Použitá literatura:

1. BRUTHANSOVÁ, D. (2001): Vliv pracovního práva na situaci trhu práce, Praha, VÚPSV
2. FORMÁNKOVÁ, D. (2000): Rozvoj lidských zdrojů v malých a středních podnicích, Praha, NVF
3. FRANC, A.(2006): Hlavní tendence ve vývoji pracovních migrací v České republice, Brno, CVKS ESF EMU
4. HORÁKOVÁ, M. (2006): Proměny trhu práce v České republice po roce 1989 se zřetelem na pracovní migraci, Praha VÚPSV
5. HORÁKOVÁ, M. (2005): Cizinci na trhu práce v České republice v letech 1994 - 2004, Praha VÚPSV
6. JÍROVÁ, H. (1999): Trh práce a politika zaměstnanosti, Praha VŠE
7. KROUPA, A.(2004): Nelegální zaměstnávání a podnikání cizinců na českém trhu práce, Praha VÚPSV
8. MARŠÁLEK, V. (2006): Analýza trhu práce 1993 až 2005, Praha SPDČR
9. MATĚJKOVÁ J., (1994): Podpora podnikání s důrazem na malé a střední podniky, Praha, Viktoria Publishing
10. MUSIL, P. (2006): Tendence na českém trhu práce v období transformace, Praha
11. SIROVÁTKA, T. (2003): Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti, Brno, VÚPSV
12. ŠÍMA, J. (2000) Trh v čase a prostoru, LI Praha
13. TVRDOŇ, M. (2006): Regulace trhu práce v ČR, Praha CVKSČE
14. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
15. Zákon č. 1/91 Sb., o zaměstnanosti

Internetové zdroje:

www.czso.cz

www.mpsv.cz

www.portal.mpsv.cz

www.vlada.cz

www.cizinci.cz

www.vupsv.cz

www.strukturalni-fondy.cz