

**UNIVERZITA KARLOVA**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

**Diplomová práce**

**2021**

**Bc. Marcin Jan Warchoł**

**UNIVERZITA KARLOVA**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

**Vývoj regulací trhu práce v České republice pro  
pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko**

Diplomová práce

Autor práce: Bc. Marcin Jan Warchoł

Studijní program: Sociologie

Vedoucí práce: doc. Ing. Gabriela Vaceková, Ph.D.

Rok obhajoby: 2021

## **Prohlášení**

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval samostatně a použil jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 22.07.2001

Bc. Marcin Jan Warchoń

## **Bibliografický záznam**

WARCHOL, Marcin Jan. *Vývoj regulací trhu práce v České republice pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko*. Praha, 2021. 74 s. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií, Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Gabriela Vaceková, Ph.D.

**Rozsah práce:** 136 821 znaků (včetně mezer)

## **Abstrakt**

Diplomová práce se zabývá regulacemi českého trhu práce. Cílem diplomové práce je popsat a zhodnotit vývoj regulací pracovního trhu v České republice pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Dále pak srovnat aktuální stav zkoumané problematiky se stavem a přístupem Polska se záměrem identifikovat společné znaky a rozdíly v dané oblasti, a to za účelem návrhu opatření veřejné politiky k regulacím pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice. V úvodní části se práce zabývá vlivy, které na pracovní trh působí. V další části je popsán vývoj regulací pracovního trhu v České republice a v Polsku v letech 2012-2020 a přístup obou států k realizaci jednotlivých opatření. Jako hlavní typ výzkumného designu byla zvolena případová studie. Těžištěm výzkumu je jednak analýza primárních dat získaná během polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky jednotlivých ministerstev a majitele stavební firmy, jednak analýza sekundárních dat získaných z veřejněpolitických dokumentů, strategických a koncepčních dokumentů, právních norem, statistik a dalších relevantních dokumentů. Na základě provedených analýz jsou v závěru práce vypracovány návrhy možných opatření veřejné politiky vztahující se k regulacím pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice.

## **Abstract**

This diploma thesis deals with the regulations of the Czech labour market. The aim of this thesis is to describe and assess the development of Czech labour market regulations for workers outside the EU/EEA countries and Switzerland. It also compares the current state of the studied issue with the state and approach of Poland, with the intention of identifying common features and differences in the area in order to propose public policy measures on labour market regulations for workers outside the EU/EEA countries and Switzerland in the Czech Republic. The introduction deals with the influences that affect the labour market. The next part describes the development of labour market regulations in the Czech Republic and Poland in 2012-2020 and how both countries approach the implementation of individual measures. A case study was chosen as the main type of research design. The research focuses on an analysis of primary data obtained during semi-structured interviews with employees of individual ministries and a construction company owner, as well as an analysis of secondary data obtained from public policy documents, strategic and conceptual documents,

legal standards, statistics and other relevant documents. Based on the performed analyses, the conclusion of the thesis provides proposals of potential public policy measures related to labour market regulations for workers outside the EU/EEA countries and Switzerland in the Czech Republic.

## **Klíčová slova**

Trh práce, regulace, vládní programy ekonomické migrace, pracovníci ze zemí mimo EU/EHP, Švýcarsko, Česká republika, Polsko

## **Keywords**

Labor market, regulation, government programs of economic migration, workers from countries outside the EU / EEA, Switzerland, Czech Republic, Republic of Poland

## **Title/název práce**

Development of labor market regulations in the Czech Republic for workers from countries outside the EU / EEA and Switzerland

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěl velice poděkovat vedoucí mé diplomové práce, paní doc. Ing. Gabriele Vacekové, Ph.D., za vstřícný přístup, odborné rady, pomoc a mentorské vedení během práce.

Dále bych chtěl poděkovat respondentům za účast a množství důležitých informací, které mi poskytli.



# Obsah

Úvod	1
<b>1 Cíle práce a výzkumné otázky</b>	<b>3</b>
<b>2 Metodologie a metodický postup</b>	<b>4</b>
2.1 Výzkumný design	5
2.2 Metody sběru a analýzy dat	7
<b>3 Trh práce a regulátory trhu práce</b>	<b>10</b>
3.1 Vývoj trhu práce	10
3.2 Regulátory trhu práce	12
3.3 Zastánci a odpůrci regulací	13
3.4 Regulace v současné době	14
<b>4 Vliv demografické situace na regulace trhu práce</b>	<b>17</b>
4.1 Demografická situace v České republice	17
4.2 Demografická situace v Polsku	19
4.3 Srovnání demografické situace v České republice a Polsku	21
<b>5 Vliv ekonomické migrace na přístup k regulacím trhu práce</b>	<b>22</b>
5.1 Vliv ekonomické emigrace v České republice	22
5.2 Vliv ekonomické emigrace v Polsku	23
5.3 Srovnání ekonomické emigrace v České republice a Polsku	23
<b>6 Nezaměstnanost v České republice a Polsku</b>	<b>25</b>
6.1 Nezaměstnanost v České republice	26
6.2 Nezaměstnanost v Polsku	30
6.3 Srovnání nezaměstnanosti v České republice a Polsku	34
<b>7 Počty a struktura cizinců na trhu práce</b>	<b>37</b>
7.1 Cizinci na českém trhu práce	37
7.2 Cizinci na polském trhu práce	39
7.3 Srovnání počtů a struktury cizinců na českém a polském trhu práce	41
<b>8 Vývoj regulací trhu práce pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice a Polsku</b>	<b>44</b>
8.1 Regulace trhu práce v České republice v letech 2012-2019	44
8.2 Regulace trhu práce v Polsku v letech 2012-2019	45
8.3 Aktuální strategie přístupu k regulacím trhu práce v České republice a Polsku	47
8.4 Aktuální legislativní rámec regulující přístup cizinců ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko na český trh práce	48
8.5 Aktuální legislativní rámec regulující přístup cizinců ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko na polský trh práce	50
8.6 Srovnání platných pobytových a pracovních povolení v České republice a Polsku	51
8.7 Pololegální pracovní turistika	55
8.8 Aktuální vládní programy vztahující se k regulacím trhu práce v České republice	57
<b>9 Syntéza poznatků a návrh možných opatření</b>	<b>62</b>
9.1 Zhodnocení nastavení regulací pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice	62

9.2	Zhodnocení nastavení regulací pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v Polsku	63
9.3	Zásadní rozdíly a společné znaky regulací pracovních trhů pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice a v Polsku	64
9.4	Dílejší rozdíly v přístupu Polska k regulacím pracovního trhu, kterými by se mohla Česká republika inspirovat	67
9.5	Návrh možných veřejněpolitických opatření	67
	<b>Závěr</b>	<b>70</b>
	<b>Summary</b>	<b>72</b>
	<b>Použitá literatura</b>	<b>75</b>
	<b>Teze diplomové práce</b>	<b>84</b>
	<b>Seznam příloh</b>	<b>88</b>

## Seznam zkratek

AKCR	Agrární komora České republiky
BAEL	Badanie aktywności ekonomicznej ludności (Polsko)
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ČVUT	České vysoké učení technické
CZ-ISCO	Česká klasifikace zaměstnání
EHP	Evropský hospodářský prostor
EPL	The Employment Protection Legislation
EU	Evropská unie
GUS	Główny urząd statystyczny (Polsko)
ICMPD	International Centre for Migration Policy Development
IT	Informační technologie
LFS	Labour Force Survey
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MR	Ministerstwo Rozwoju (Polsko)
MRiPS	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (Polsko)
MRPiT	Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii (Polsko)
MSWiA	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji (Polsko)
MVCR	Ministerstvo vnitra České republiky
MZ	Ministerstvo zemědělství
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
MŽP	Ministerstvo životního prostředí
NKR	Národní koncepce realizace politiky soudržnosti v ČR po roce 2020
NZO	Nelegálně zaměstnané osoby
OECD	The Organisation for Economic Cooperation and Development
PIP	Panstwowa inspekcja pracy (Polsko)
PKD	Polska klasyfikacja działalności (Polsko)
PwC	PricewaterhouseCoopers

RIA	Regulatory Impact Assessment
SOR	Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju (Polsko)
SPCR	Svaz průmyslu a dopravy České republiky
SUIP	Státní úřad inspekce práce
UDSC	Urząd do spraw cudzoziemców (Polsko)
UNDP	United Nations Development Programme
UNHCR	The UN Refugee Agency
UoZ	Uchazeči o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPM	Volná pracovní místa
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
VUT	Vysoké učení technické
ZUS	Zakład ubezpieczeń społecznych (Polsko)

## Úvod

Téma diplomové práce je velice úzce spjato s českým pracovním trhem, jeho potřebami, možnostmi a přístupem státu k jeho ochraně a regulacím, zvláště pak pro cizince ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Česká republika je dlouhodobě premiantem z pohledu nízké míry nezaměstnanosti v rámci Evropské unie, a toto prvenství s sebou nese určité komplikace. Mezi hlavní patří přetrvávající neschopnost trhu práce nabídnout dostatečný počet kvalifikované pracovní síly.

Ať už se jedná o veřejný sektor (státní správa, hospodářské komory, průmyslová sdružení), soukromý sektor (firmy, personální agentury, federace odborových svazů) nebo občanský sektor (samotní pracovníci, média či neziskové organizace), všichni aktivně vstupují do veřejné debaty na toto téma. Vývoj regulací pracovního trhu je proto možné považovat za aktuální veřejně-politický problém, resp. za problematiku ovlivňující veřejný diskurz v dané oblasti, který reflektuje současné socio-ekonomické dění v České republice.

Téma je pro mě zajímavé jednak z důvodu blízkosti k současně vykonávanému zaměstnání, jednak proto, že se nezdá, že se nezřídka objevují názory, že ačkoliv má podobné problémy s chybějící pracovní silou také Polsko, přistupuje k regulacím svého pracovního trhu odlišně. Aktéři, většinou české firmy, poukazují na mírnější a otevřenější přístup, což způsobuje odliv potenciálních pracovníků ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko právě do Polska.

Ačkoliv se může problém s nedostatkem pracovní síly zdát v současné době, poznamenané pandemií SARS-Cov2, za nevýznamný a ustupující, opak je pravdou. Snaha udržet pracovní místa a finanční podpora, kterou mohly české firmy v rámci programu „Antivirus“ obdržet, zabránily výraznému propouštění. Toto pozitivum se týkalo hlavně kmenových zaměstnanců, tedy těch, kteří pracovali na hlavní pracovní poměr. Ostatní pracovníci, na které se program „Antivirus“ nevztahoval, většinou své pracovní místo ztratili a museli hledat uplatnění jinde. Především v gastronomii, která je významnou součástí terciárního sektoru, je tak v současné době významný nedostatek pracovníků. Uzavření hranic, které bylo jedním z hlavních nástrojů boje proti šíření viru SARS-Cov2, eliminovalo přísun kvalifikované pracovní síly z ciziny, což v podstatné míře dopadá např. na stavební sektor. Ten totiž nebyl pandemií nijak zásadně zasažen ani omezen a hlavním problémem je nyní

právě nedostatek pracovní síly. Je zjevné, že Česká republika je, v jistém slova smyslu, závislá na pracovnících ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko, a proto by měla přistupovat k regulacím svého pracovního trhu pro tyto pracovníky obzvláště citlivě a promyšleně. Pokud analýza prokáže nějaké významné rozdíly v přístupu Polska, které by mohly ovlivnit rozhodnutí těchto pracovníků ohledně změny preferencí cílové destinace, mohly by závěry a návrhy možných opatření pomoci ke změně v přístupu České republiky v rámci politiky zaměstnanosti.

V úvodní části se práce zabývá vlivy, které působí na pracovní trh a na přístup státu k realizovaným opatřením. V další části práce je popsán vývoj regulací pracovního trhu v České republice a Polsku v letech 2012-2020. Cílem diplomové práce je popsat a zhodnotit vývoj regulací pracovního trhu v České republice pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Dále srovnat aktuální stav zkoumané problematiky v České republice se stavem a přístupem Polska. Záměrem je identifikovat společné znaky a rozdíly v dané oblasti, a to za účelem návrhu možných opatření ke zvýšení efektivity a účinnosti regulací pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice. Na základě analýzy primárních dat získaných během polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky jednotlivých ministerstev a majitelem stavební firmy, a analýzy sekundárních dat získaných z veřejněpolitických dokumentů, strategických a koncepčních dokumentů, právních norem, statistik a další relevantních dokumentů, jsou v závěru práce vypracovány návrhy možných opatření veřejné politiky vztahující se k regulacím pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice.

## **1 Cíle práce a výzkumné otázky**

Otázky týkající se chybějící pracovní síly v České republice jsou často skloňovány. Je zřejmé, že obzvláště v období března 2020 až květen 2021 byl český pracovní trh ovlivněn pandemií SARS-CoV2 a došlo k propadu poptávky po pracovnících z ciziny. Nicméně v současné době dochází k opětovnému oživení ekonomiky a nárůstu poptávky po těchto pracovnících. Téma vývoje regulací pracovního trhu v České republice pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko je proto nadále velmi aktuální a výzkum má své reálné opodstatnění.

Hlavním cílem diplomové práce je:

- **Popsat a zhodnotit vývoj regulací pracovního trhu v ČR pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko.**

Vedlejším cílem diplomové práce je:

- **Srovnat aktuální stav zkoumané problematiky se stavem a přístupem Polska se záměrem identifikovat společné znaky a rozdíly v dané oblasti, a to za účelem návrhu opatření veřejné politiky k regulacím pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v ČR.**

Pro naplnění těchto cílů jsem stanovil výzkumné otázky, na které budu v rámci práce hledat odpovědi. Pro zodpovězení otázek využiji výzkumné metody, které jsou popsány v kapitole metodologie. Stanovené otázky jsou následující:

- **O1: Jakým způsobem jsou v současné době nastaveny regulace pracovního trhu v České republice pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko?**
- **O2: Jakým způsobem jsou v současné době nastaveny regulace pracovního trhu v Polsku pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko?**
- **O3: Jaké jsou zásadní rozdíly a společné znaky regulací pracovních trhů pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice a v Polsku?**
- **O4: Může se Česká republika v politice zaměstnanosti v oblasti regulací pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko něčím v Polsku inspirovat? Pokud ano, tak čím a pokud ne, tak proč?**

## 2 Metodologie a metodický postup

Před samotným stanovením metodologie bychom měli identifikovat povahu vědeckého problému [Ochrana, 2019: 20]. Řešení metodologických otázek je ovlivněno filozofickými pohledy. Jak výzkum povedeme, závisí na našich názorech na povahu sociálního světa, na to, co o něm můžeme vědět, na našich názorech na povahu znalostí a jak k nim můžeme dospět [Hendl, 2005: 35].

Otázka týkající se povahy vědeckého problému se vztahuje k předmětu zkoumání. Z jeho identifikace je pak odvozený přístup a pohled, z něhož zkoumáme vědecký problém. Řešení dané otázky má následující rozměry: ontologický, epistemologický a axiologický [Ochrana, 2019: 18]. Tabulka č. 1 znázorňuje základní otázky, které ovlivňují metodologii v dané oblasti zkoumání, dále při volbě strategií a vhodných metod výzkumu.

Tabulka 1: Povaha vědeckého problému

Rozměr	Otázka	Poznámka
Ontologický	Co je realita?	V čem tkví podstata vědeckého problému z hlediska jeho bytí?
Epistemologický	Jak můžeme poznat svět?	Jak lze v rovině teorie reflektovat (uchopovat) zkoumaný problém? Jaký vědní přístup je zvolen pro zkoumání?
Axiologický	Jaká je role hodnot a etiky?	Je daný problém svojí povahou normativní?

Zdroj: Upraveno autorem dle (Ochrana, 2019: 18)

Ontologický rozměr vědeckého problému vypovídá o tom, že každý vědecký problém se vztahuje k určitému reálnému stavu světa, o němž předpokládáme, že jeho povaha je z hlediska jeho bytí dána objektivně. **Vědecký problém tudíž z tohoto hlediska existuje jako potenciální problém, který se vědcům nabízí ke zkoumání.** O tomto problému víme, že z pohledu své existence je nezávislý na tom či onom subjektu vědeckého zkoumání. [Ochrana, 2019: 19]. Cílem diplomové práce je popsat a zhodnotit vývoj regulací pracovního trhu v České republice pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Je proto vhodné zkoumat problém jako veřejněpolitický a k výzkumu přistupovat interdisciplinárně.



Epistemologie je větví filozofie, která se zabývá teorií poznání, zejména pokud jde o její metody, validaci a možné způsoby, jak získat znalosti o sociální realitě. Zaměřuje se na proces shromažďování znalostí a zabývá se vývojem nových modelů nebo teorií, které jsou lepší než konkurenční modely a teorie. Znalosti a způsoby, jak je objevit, nejsou statické, ale navždy se mění [Grix, 2002: 177].

Vzájemný vztah ontologie a epistemologie je důležitý, jelikož je zřejmé, že předpoklady výzkumu jsou jak ontologické, tak epistemologické. Dle Grixe [2002: 178] ontologie logicky předchází epistemologii, která logicky předchází metodologii. Ontologické a epistemologické ukotvení výzkumu tak určuje samotnou volbu metodologie.

Metodologie má několik definicí, dle Hendla [2005: 34] se metodologie zabývá systematizací, posuzováním a navrhováním strategií a metod výzkumu (srov. Jeřábek 1992, Průcha 1995, Pelikán 1998, Gavor 2000). Dle Veselého a Nekoly [2007: 142] je metodologie nauka o metodách a jejich kritické zhodnocení. Dle Olecké a Ivanové [2010: 6] rozumíme metodologii jako teorii metod, která zkoumá adekvátnost a zdůvodňuje použití či nevhodnost konkrétních metod. Dle Ochrany [2009: 12] je předmětem zkoumání metodologie studium metod a vědeckých postupů. Je teorií k výběru výzkumných metod a návodem, jak vybrané metody používat ve vědeckém zkoumání.

Jaký je zatím vztah mezi metodologií, metodou? Dle Grixe [2002: 179] se metodologie týká logiky vědeckého bádání, zejména zkoumáním možností a konkrétních technik a postupů. Samotné metody by měly být považovány za prosté ontologických a epistemologických předpokladů a jejich výběr by se měl řídit výzkumnými otázkami. Výzkumné otázky v této práci směřují ukotvení výzkumu v sociálním konstruktivismu a interpretativní a kvalitativní metodologii, která z něj vychází.

## **2.1 Výzkumný design**

V diplomové práci budu zpracovávat větší množství dostupných dat, kdy se bude jednat jak o data kvalitativní, tak kvantitativní. Práce je proto koncipována jako smíšený kvalitativní i kvantitativní výzkum (*mixed*). Dle Hendla [2005: 56] se na oba přístupy nelze dívat jako na kontradiktorní. Výsledky získané oběma výzkumy se doplňují.

Obsahovou náplní diplomové práce je analýza konkrétních procesů, programů a událostí v určitém časovém úseku od roku 2012 po současnost. Proto jsem jako hlavní typ výzkumného designu zvolil případovou studii (*case study design*), která spadá do kvalitativního výzkumu. Jednotkou případové studie je případ, což je široké a zastřešující označení. Rozumí se jím hlavní předmět zkoumání v rámci případové studie. Obvykle jde o konkrétní entitu, např. osobu, organizaci, instituci, komunitu, ale i program, politický postup nebo proces [Yin, 2014: 237].

V odborné literatuře nepanuje mezi jednotlivými autory vždy bezvýhradná shoda ve vymezení případové studie (srov. Bassey, 1999; Stake, 1995; Yin, 2003 aj.). Hranice mezi jednotlivými pojetími však nejsou příliš ostré a v zásadě lze říct, že případová studie, jak vyplývá z názvu, je empirickým designem, jehož smyslem je velmi podrobné zkoumání a porozumění jednomu nebo několika málo případům [Sedláček, 2014: 97].

Dle Veselého a Nekoly [2007: 152], úzké zaměření případové studie umožňuje hlubší analýzu zkoumaného případu v jeho přirozeném prostředí a pochopení hlubších souvislostí a vztahů, které zůstávají jiným výzkumným strategiím utajeny. Jelikož budu v diplomové práci zpracovávat data z různých zdrojů a bude se také jednat o vícepřípadovou studii (*comparative case study*).

Výběr případové studie v rámci výzkumného designu je v případě této práce vhodný, jelikož jsou splněné potřebné podmínky [Hendl, 2005:113]:

- Otázky typu „jak“ a „proč“
- Současný fenomén nebo objekt
- Bez ovlivnění výzkumníkem
- Více zdrojů dat
- Kvalitativní a kvantitativní přístupy

Jak uvádí Mareš [2015: 118], v zahraniční odborné literatuře najdeme podle Hyettové et al. (2014) nejméně dva hlavní směry, dva odlišné metodologické přístupy. V jejich teoretickém rámci jsou pak výzkumně zaměřené případové studie koncipovány. Jeden směr představují práce Stakeho (1995) a Merriamové (2009), které se opírají o interpretativní sociálně-konstruktivistické paradigma. Druhý směr představují práce Yina (1989, 2012, 2014),

Eisenhardtové (1989), Flyvbjerga (2006, 2011), které vycházejí z postpozitivistického paradigmatu. První směr se opírá o transakční metodu zkoumání, při níž je výzkumník osobně „vnořen“ do případu. Druhý směr se opírá o jasně definovaný výzkumný projekt. Výzkumník dbá na validitu získaných výsledků, hlídá si potenciální rizika, jež mohou výsledky zkreslit při pilotním nebo explorativním (vysvětlujícím) výzkumu.

V domácí metodologické literatuře bývá případová studie považována za jeden ze základních a nejrozšířenějších typů kvalitativního výzkumu [Miovský, 2006: 94]. Yin [2003: 12] uvádí, že případová studie, přestože je v mnoha učebnicích řazena k metodám pro počáteční fázi výzkumu nebo pro sběr dat, je plnohodnotnou výzkumnou strategií. A Sedláček [2014: 99] konstatuje, že výsledky získané všemi použitými metodami je třeba interpretovat dohromady, neboť je vhodné studovaný případ vyložit jako integrovaný systém.

## **2.2 Metody sběru a analýzy dat**

V diplomové práci pracuji jak se sekundárními zdroji dat, tak s primárními daty, které jsem zaznamenal v rámci provedených rozhovorů s pracovníky jednotlivých ministerstev a majitelem jedné pražské firmy.

### **Sekundární zdroje dat**

Sekundární zdroje dat jsou základním stavebním kamenem většiny analýz [Veselý a Nekola, 2007: 159], proto jsem v diplomové práci čerpal z široké palety dostupných zdrojů veřejněpolitických dokumentů, strategických a koncepčních dokumentů, právních norem, statistik, odborných článků, úředních dokumentů a dalších relevantních dokumentů.

Stěžejní pro analýzu jsou rovněž kvantitativní data dostupná na stránkách Českého statistického úřadu (dále ČSÚ), Ministerstva práce a sociálních věcí (dále MPSV), Ministerstva vnitra (dále MV) a Ministerstva průmyslu a obchodu (dále MPO), dále pak polského statistického úřadu (Główny urząd statystyczny – dále GUS), polského Ministerstva rodiny a soc. věcí (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej – dále MRPS) polského Ministerstva vnitra (Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji – dále MSWiA) a polského Ministerstva práce, rozvoje a technologií (Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii – dále MRPiT).

## Primární zdroje dat

Primární data byla pro tuto diplomovou práci získána dotazováním, kdy jsem v rámci sběru dat uskutečnil tři polostrukturované rozhovory s respondenty, zástupci jednotlivých českých ministerstev a jeden s majitelem pražské firmy, ve které je zaměstnán větší počet pracovníků ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. V Tabulce 2 bylo z důvodu anonymizace jednotlivých respondentů přiděleno označení respondenta, pohlaví, vzdělání, organizace a oddělení, na kterém respondent pracuje.

Tabulka 2: Charakteristika respondentů

Označení respondenta	Pohlaví	Vzdělání	Organizace	Oddělení
R1	Muž	Mgr.	MPO	Odbor evropského a mezinárodního práva
R2	Žena	Ing.	MPSV	Oddělení zahraniční zaměstnanosti
R3	Muž	Bc.	MV	Odbor azylové a migrační politiky
R4	Muž	Střední s maturitou	Pražská stavební firma	Majitel

Zdroj: Vlastní zpracování

Z důvodu omezených možností souvisejících s pandemií SARS-CoV2 byly rozhovory vedené ve formě online setkání (face to face) a emailové komunikace se souhlasem na využití pro akademické účely. Orientační scénáře polostrukturovaných rozhovorů s respondenty R1, R2 a R3 jsou uvedené v příloze č. 1 této DP. Přepis rozhovoru s respondentem R4 v příloze č. 3.

V diplomové práci těžím ve značné míře z metod deskriptivní analýzy, jakož nenahraditelné součásti policy analysis a obzvláště důležité při definování problému a hodnocení možných řešení [Veselý a Nekola, 2007: 184], dále se opírám o normativní výzkumnou metodologii a další obecně teoretické a empirické vědní metody popsané níže.

## **Analýza dat**

Analýza je metoda, jejímž cílem je rozložit určitý nepoznaný celistvý předmět tak, abychom jej dekompozicí na prvky, vztahy, funkce, procesy podrobně poznali. Proto provádíme rozložení daného celku na části [Ochrana, 2009: 45].

V rámci diplomové práce byla, pro jednotlivé jevy, resp. skupiny procesů, provedena analýza sekundárních dat. Přičemž sekundární zdroje dat jsou základním stavebním kamenem většiny analýz. Často je nutno pracovat s historickými daty, jež nelze získat jiným způsobem, nebo provést mezinárodní srovnání na základě již existujících indikátorů apod. [Veselý a Nekola, 2007: 159]. Vzhledem k omezeným informacím v dostupných publikacích bude v rámci diplomové práce provedena sekundární analýza oficiálních statistických dat dostupných na výše uvedených portálech jak českých, tak polských státních institucí. Dále bude v diplomové práci provedena analýza primárních dat získaných během polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky ministerstev a majitelem pražské firmy.

## **Komparace**

Značná část diplomové práce se bude věnovat srovnání, jednak rozdílů v přístupu České republiky a Polska k otázce regulací pracovního trhu v ČR pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko, jednak rozdílům ve statistických datech popisujících pracovní trhy v obou zemích. Podstatou komparace je vyhledávání shod a odlišností u porovnávaných entit. Literatura zabývající se komparací (viz např. Lodge, 2007; Sodaro, 2007) ukazuje na různé přístupy k vymezení komparace. Ač se jednotliví autoři liší při vymezení obsahu a rozsahu pojmu komparace, je jim společné, že za klíč ke komparaci berou určitou entitu a její znaky, které mají být porovnávány [Ochrana, 2009: 58].

## **Syntéza**

Jednou ze dvou hlavních obecných metod při výzkumu a řešení výzkumných otázek, kterou používáme, je dvojicemi analýza-syntéza [Hendl, 2005: 35]. Syntéza navazuje na analýzu v další fázi vědeckého zkoumání, kdy v procesu tvořivého vědeckého zkoumání vytváříme nový vědecký obraz zkoumaného jevu [Ochrana, 2009: 49]. Metodou syntézy provádím finální popis hlavních poznatků a spojení těchto poznatků do jednoho celku.

### **3 Trh práce a regulátory trhu práce**

Téma diplomové práce je velice úzce spjato s pracovním trhem. Trh práce je obecně charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky i na straně nabídky. To znamená, že práci poptává mnoho firem a nabízí mnoho lidí [Holman, 2016: 270].

Nabízeno i poptáváno je vykonání práce, přičemž snahou jedince, který vykonání práce nabízí, je za práci obdržet benefit (např. přístřešek, stravu nebo obnos peněz) a snahou jedince, který vykonání práce poptává, je obdržet práci, tzn. provedený úkon. Současný, moderní, a hlavně globálně nastavený a otevřený trh práce, je zcela odlišný od toho, který byl v době Československa před rokem 1989. Právě z důvodu větší otevřenosti, dostupnosti a globalizace pracovního trhu je „obchodovatelnost“ práce, tj. souhrn podmínek, za kterých je na trhu nabízená a kupovaná, podstatně více než kdy jindy ovlivňována obecně platnými regulativy, a to jak formálními, tak těmi, které se spontánně utvářely v průběhu společenského vývoje [Kuchař, 2007: 11].

Pokud je trh práce řízen nabídkou a poptávkou a z dlouhodobého hlediska spěje ke své rovnováze a udržuje se v ní obdobně jako trh zboží [Holman, 2016: 271], je otázkou, zda je schopen se obejít bez umělého zásahu státu.

V obecné rovině můžeme na trh práce pohlížet jak z ekonomického, tak i ze sociálního úhlu odděleně, nicméně v současné době je to právě spojení těchto dvou pohledů, co trh práce definuje. Lze říct, že trh práce je tvořen interakcí lidských jedinců, kde je každý jedinec aktérem (má cíle, ideje, postoje atd.), tak předmětem orientace, a to jak pro ostatní aktéry, tak pro sebe sama [Parsons, 1971: 51].

#### **3.1 Vývoj trhu práce**

Pokud budeme na trh práce pohlížet jako na ekonomicko-sociální systém, pak je ekonomika aspektem společenského systému, který nefunguje pouze proto, aby sociálně uspořádal technické procesy, ale spíš proto, aby je přizpůsobil sociálnímu systému [Parsons, 1971: 38]. Uhelným kamenem sociálního systému je člověk, a prosperita a standard vyspělých společností, do kterých patří rovněž Česká republika, se stávají stále více závislými nejen na ekonomicky měřitelných hodnotách, ale i na tom, co současná ekonomie nazývá sociálním

kapitálem [Krebs, 2015: 38]. Proto je v současné době čím dál tím důležitější nalezení určité rovnováhy mezi ekonomickou a sociální sférou.

Rozhodování jedinců, zda pracovat, nebo ne, kolik hodin práci věnovat, nebo jakou práci vykonávat, je čím dál tím zásadnější. Práce přináší člověku výdělek, mzdu, za kterou si je schopen pořídit další statky nebo zážitky, ale čím dál, tím častěji, se lidé rozhodují mezi prací a neprací. Ta jim totiž přináší možnosti trávení volného času dle chuti – četba, kino, sport, odpočinek, tzn. požitky neboli ostatní sociální statky. Mezi ostatní statky patří rovněž jednodušší přístup ke vzdělání (kurzy, školení, studium), které lidem dává další možnost v omezení pracovních hodin a zisku volného času – setkáváme se tak s pojmem „definice zaměstnanosti“.

V souladu s tím, jak se historicky tato definice zaměstnatelnosti utvářela, došlo k jejímu konceptuálnímu ukotvení. Dle Horákové a Horáka [2013: 133] v současné době existují dva teoretické proudy, které s konceptem zaměstnatelnosti pracují:

- konsensuální teorie
- konfliktuální teorie

Konsensualisté akcentují zejména význam procesu, který přispívá k formování a rozvoji znalostí a dovedností a k rozšiřování příležitostí pro uplatnění tzv. znalostních pracovníků na trhu práce. Konsensuální teorie chápou jako určující mechanismy sociální změny technologický pokrok a inovace. Současný posun k tzv. znalostní společnosti proto interpretují jako přechod na nový a komplexní stupeň technologického vývoje moderních ekonomik. Podle Druckera (1993) je tento posun identifikovatelný tím, že veškeré aktivity orientované na vytváření společenského užitku nejsou tolik ovlivněny produktivním užíváním kapitálu, přírodních zdrojů nebo práce, jako spíše důrazem na užívání znalostí a inovací. Podle Kalouse (2002) se současné společnosti nejedná pouze o exponenciální kvantitativní ekonomický růst, ale o kvantitu přeměněnou v kvalitu, tedy o revoluci. [Horáková, Horák 2013: 134].

Konfliktualisté oproti tomu zdůrazňují význam zaměstnatelnosti jako klíčového prvku v procesu vyjednávání o pracovních pozicích, ve kterém hrají roli například vylučovací taktiky elit či reprodukce vzdělávacích a pracovních nerovností. Konfliktuální teorie se zaměřují na

nerovné rozložení zdrojů ve společnosti a na zjevné limity technologicky a ekonomicky vyspělých společností založených na znalostech a dovednostech. Neomarxisté – jako např. Aronowitz a De Fazio (1994 in Brown, Hesketh a Williams 2003) – argumentují, že skutečnou podstatou nezaměstnanosti některých sociálních skupin ve znalostní ekonomice je spíše polarizace znalostí a dovedností než jejich celkové snižování. [Horáková, Horák 2013: 135].

### 3.2 Regulátory trhu práce

Trh je samoregulační systém, v němž poptávka a nabídka, dosažený zisk či ztráta alokují vzácné zdroje (statky) efektivněji než kterýkoli z dalších známých regulačních mechanismů. Na základě milionů aktů směny se vytvářejí rovnovážné soustavy cen, které regulují výrobu i spotřebu [Potůček, 2005: 87], v tomto případě rovněž mzdy.

Trh práce prostřednictvím nabídky na jedné straně, tzn. počtu volných míst, regionu (hlavní město nebo příhraniční oblasti), branže (bankovníctví nebo zemědělství), dostupnosti (vzdělání, doprava do zaměstnání apod.) a jiných benefitů, a na straně druhé počtu uchazečů o práci, jejich kvalifikací a např. flexibility, vytváří přirozenou rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou. Pokud přijmeme, že trh je nejlepším motorem, podněcovatelem a zprostředkovatelem ekonomického růstu [Potůček, 2005: 88], proč potřebujeme regulátory. Nedochozí přece jen k určitému selhávání trhu?

Rolí státu je dosáhnout nejen nejvyšší možné ekonomické efektivnosti trhu, ale s ohledem na úkol státu, kterým je zabezpečení určitého společenského řádu a v rámci toho i k zabezpečení fungování určitého sociálního systému [Krebs, 2015: 74], také maximální distribuční spravedlnost. Pokud stát přistoupí k regulacím obezřetně a citlivě, dokáže dlouhodobě zabezpečit určitou souhru mezi efektivitou trhu a distribuční spravedlností. Z pohledu státu (demokratické smyšlení) je tento stav ideální z důvodu ekonomické, etické, sociální, a hlavně politické průchodnosti.

Regulace, v jakémkoliv odvětví nebo činnosti, mají své zastánce i kritiky. **Odpůrci** regulací trhu práce poukazují na to, že trh práce funguje naprosto stejně jako každý jiný trh, tzn. že pracovníci nabízejí své dovednosti, zkušenosti, vzdělání a flexibilitu, a zaměstnavatelé na oplátku nabízejí mzdu, benefity a jiné statky. Pokud dojde ke shodě mezi nabídkou a



poptávkou, dojde rovněž na základě svobodné volby k případné spolupráci. **Zastánci** regulací poukazují na to, že trh práce není zcela ideální. Jednou z důležitých překážek je např. informační asymetrie. To znamená, že zaměstnavatelé často o zájemcích o zaměstnání neví a obráceně. Tento informační nedostatek působí neustále vyhledávání, a tím pádem neefektivitu samotného trhu.

### 3.3 Zastánci a odpůrci regulací

S teoriemi podporujícími odpor k regulacím státem se můžeme setkat především u zastánců tzv. školy Klasické politické ekonomie a Neoklasické ekonomie, vycházející z tzv. Lausannské školy, jejíž významným zakladatelem byl Léon Walras, tvůrce teorie ekonomické rovnováhy [Holman, 2001: 174].

Walras dokázal, že existuje-li  $x$  trhů a je-li v rovnováze  $x-1$  trhů, pak je nutně v rovnováze i poslední  $x$ -tý trh. Tento poznatek je znám jako Walrasův zákon [Holman, 2001: 188] a podporuje teorii, že v hospodářství není potřeba zásahů a regulací státu. Dalšími významnými kritiky jakéhokoliv zásahu státu byli představitelé tzv. Rakouské školy, která se vyznačovala důsledným liberalismem. To platí zejména pro pozdější představitelé školy. Ludvig von Mises a Friedrich A. von Hayek se proslavili svou nekompromisní obhajobou liberalismu, soukromého vlastnictví, nedotknutelnosti občanských svobod a principiálním odmítáním všech forem etatismu. Prakticky veškeré ekonomické potíže přičítali a přičítají „Rakušané“ státním zásahům [Holman, 2001: 245].

První zastánce nějaké formy regulace můžeme dohledat již v raném 17. a 18. století. Byla to doba vzniku a upevňování centralizovaných národních států, a také doba koloniální expanze a budování impérií [Holman, 2001: 10]. V této době bylo hlavním cílem sledování národních zájmů, zdrojem bohatství národů se stal zahraniční obchod a do popředí se dostávají principy raného kapitalismu – v Evropě převládalo tzv. merkantilistické ekonomické myšlení. Merkantilisté spatřovali nebezpečí v nárůstu mezd, a proto prosazovali jejich regulace.

Ve 40. a 70. letech 20. století se do popředí dostává tzv. Neokeynesiánství, jehož představitelé poukazovali na nefunkčnost trhu práce z pohledu rovnovážného stavu z důvodu nepružnosti mezd. Pokud jsou mzdy nepružné, nemůže docházet k vyčišťování trhu práce. Nabídka práce je založena na vyrovnávání reálné mzdy a mezní újmy z práce.

Poptávka po práci je založena na vyrovnávání reálné mzdy a mezní produktivity práce [Holman, 2001: 380].

### 3.4 Regulace v současné době

Pojem regulace je užíván v různých kontextech a na samotnou regulaci je nahlíženo různě široce. Definice související s regulacemi, doporučené postupy, hodnocení a postupy během implementace můžeme nalézt hned v několika dokumentech národních i nadnárodních institucí:

1. Z pohledu České republiky je základním dokumentem, týkajícím se veškerých regulací, soubor dokumentů známý pod zkratkou RIA (z ang. Regulatory Impact Assessment). Jedná se o zásady pro hodnocení dopadů regulace, které stanoví postup ministerstev a ostatních ústředních orgánů státní správy při vypracovávání hodnocení dopadů regulace [RIA, *Obecné zásady pro hodnocení dopadů regulace*].
2. OECD<sup>1</sup> – Regulační politika (Regulatory policy) spočívá v dosahování cílů vlády prostřednictvím použití předpisů, zákonů a dalších nástrojů k dosažení lepších hospodářských a sociálních výsledků, a tím ke zlepšení života občanů a podniků [OECD].
3. Velký sociologický slovník udává, že sociální regulace jsou procesy a mechanismy, jejichž pomocí se společnost pokouší přivést své členy k takovým způsobům chování, které jsou pozitivně hodnoceny. Regulační instituce mají za cíl zabránit, aby se „soukromé zájmy“ příliš neodchylovaly od zájmů celku. Mají určovat „vhodnou orientaci“ na cíle a výběr adekvátních prostředků (T. Parsons) [Maříková, Petrušek, Vodáková, 1996: 917].

Definicí regulace je celá řada a jednotliví autoři většinou přizpůsobují samotný obsah pojmu regulace konkrétním potřebám vlastní práce. Například politický ekonom Adam Smith

---

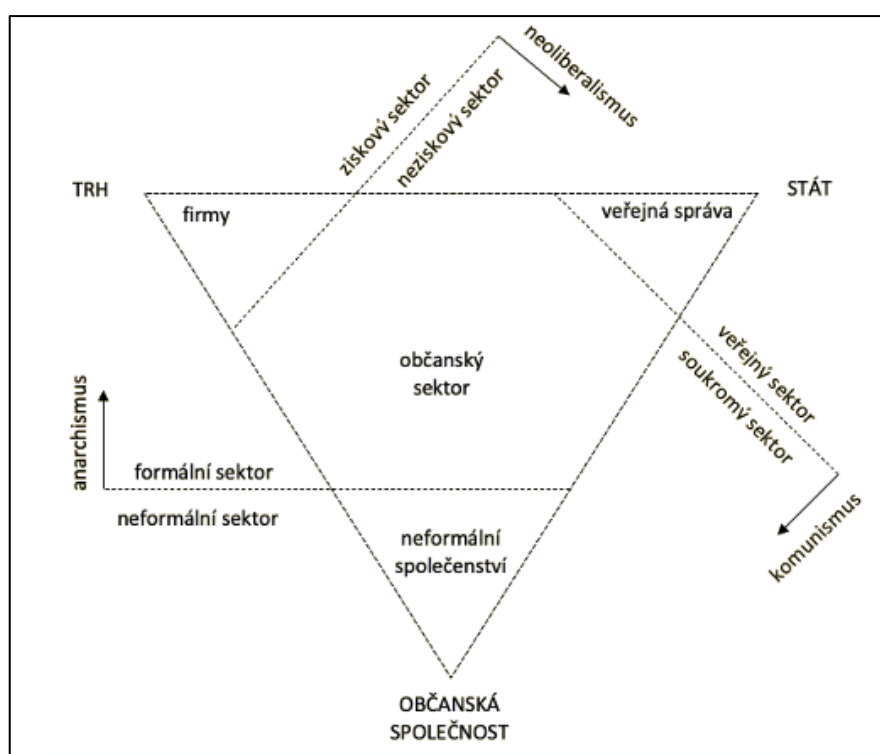
<sup>1</sup> OECD (z ang. The Organisation for Economic Co-operation and Development) je jedinečné fórum, ve kterém se 37 demokratických států (rok 2020) společně věnuje ekonomickým, sociálním a environmentálním problémům a výzvám globalizace. OECD je také v čele snah pomoci vládám reagovat na vývoj v takových oblastech, jako jsou systém vedení společností, informační ekonomika i problémy stárnoucí populace, a snaží se těmto problémům porozumět. Organizace umožňuje vládám, aby mohly porovnávat zkušenosti se strategickými záměry, hledat odpovědi na společné problémy, identifikovat příklady dobré praxe a koordinovat domácí a mezinárodní politická opatření.

vycházel z propojenosti a vzájemné podmíněnosti politického a ekonomického života, a toho, že většina politiky je i ekonomikou a většina ekonomiky je také politikou. Přitom jednotlivé společnosti se liší zejména v tom, jaký důraz kladou na regulující roli správy a trhu [Potůček, 2005: 85].

S nejširším pojetím regulace pracují například Braithwaite a Drahos, kteří ztotožňují regulaci s normami, standardy, principy a pravidly, které řídí vzájemné vztahy a jejich vynucení. Regulací jsou v tomto pojetí chápány všechny formální i neformální instituty, tedy i kultura, zvyklosti, náboženství atd. [Bachanová, 2006: 5].

Dle Potůčka [2005: 86] jsou v demokratických společnostech s tržní ekonomikou v zorném úhlu veřejné politiky tři elementární politicko-ekonomické mechanismy regulující činnosti jednotlivců i organizací. Níže uvedené schéma znázorňuje vztah trhu, státu a občanského sektoru jako regulátorů života společnosti:

Schéma 1: Vztah trhu, státu a občanského sektoru



Zdroj: Potůček (2005: 87)

V přístupu jednotlivých států k regulacím je potřeba přičíst nejen politický systém, ale rovněž historický kontext. Jinak se k regulacím přistupuje v demokratických státech a jinak v ekonomikách centrálně plánovaných (socialistické země). Každý z přístupů má jistě své silné a slabé stránky. Nicméně z pohledu trhu práce můžeme jako základní jednotku přijmout domácnost, resp. její členy. Dominantní role domácnosti v rozhodovacím procesu byla reflektována např. v teorii rozhodování domácnosti o nabídce své práce (Bowen, Finegan, 1969). Zjednodušeně vyjádřeno jde o to, zda bude preferována spotřeba, tj. objem peněžních příjmů, a tedy nabízeno větší množství práce (pracovního času), nebo zda bude upřednostněn objem volného času a péče o rodinu [Kuchař, 2007: 13].

Jak Česká republika, tak Polsko, jsou členy OECD, která vyvinula speciální metodiku EPL (z ang. The Employment Protection Legislation). Jedná se o legislativní normu na ochranu zaměstnanosti. EPL měří míru přísnosti legislativy na ochranu zaměstnanosti zemí OECD a G201, aby mimo jiné určila její dopady na trh práce [OECD 2020].

V metodice EPL jsou uvedené právní předpisy na ochranu zaměstnanosti, které jsou důležitým, určujícím faktorem bezpečnosti pracovníků a přizpůsobivosti firem. V dokumentu je uvedeno 21 základních položek, které lze rozdělit do tří hlavních oblastí:

- 1) Regulace a ochrana pracovníků proti individuálnímu propouštění (Individual dismissals of workers with regular contracts);
- 2) Regulace a zvláštní požadavky na hromadné propouštění (Additional regulations for collective dismissals);
- 3) Regulace časově omezených forem zaměstnání (Regulation of temporary forms of employment).

Obecné regulace trhu práce jsou ve vyspělých zemích jasně a srozumitelně definovány a jak již bylo uvedeno, mnohdy vycházejí z jednotných nadnárodních legislativních úprav. Nicméně z pohledu (ne)zpřístupnění trhu práce pro cizince si každá země stanovuje své vlastní strategie. Přístup každé země k těmto strategiím ovlivňují další velice významné faktory. Jedním z nich je demografická situace v zemi.

## **4 Vliv demografické situace na regulace trhu práce**

Trh práce, jako socio-ekonomický systém, ovlivňuje mnoho faktorů, a demografická situace v jednotlivé zemi je jedním z důležitých faktorů. Ekonomicky aktivní část populace je pro pracovní trh jakýmsi zásobníkem. Záporný trend porodnosti a přírůstku populace v produktivním věku může dříve, či později ve velké míře ovlivnit výkonnost pracovního trhu a celé ekonomiky.

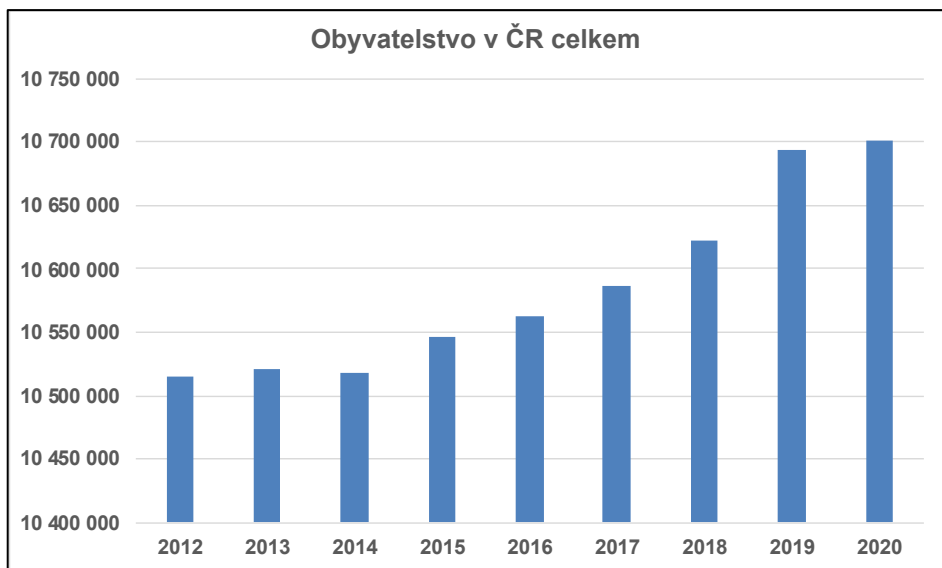
### **4.1 Demografická situace v České republice**

Dle Eurydice [2021], na portálu Evropské komise, se Česká republika podobně jako některé další evropské státy potýká s demografickým stárnutím obyvatelstva. V roce 2019 tvořila předproduktivní složka populace (0–14 let) 16 % všech obyvatel, produktivní složka (15–64 let) 64,1 % a poproduktivní (65 a více let) 19,9 %. Podle prognózy populačního vývoje bude obyvatelstvo stárnout především shora věkové struktury, tzn., že bude přibývat osob ve vyšším věku a podíl produktivní složky se sníží.

Obecně lze konstatovat, že v období po roce 1989 se demografické procesy v ČR, v krátké době, připodobnily západoevropskému modelu. Prodlužuje se délka života občanů, můžeme sledovat pokles porodnosti, zvyšuje se věk při sňatku a věk žen při prvním porodu [Eurydice].

V grafu č. 1 je znázorněný přehled počtu obyvatelstva v České republice mezi lety 2012 a 2020. Je patrné, že se jedná o narůstající trend, kdy se celkově jednalo o nárůst v počtu 187 135 občanů.

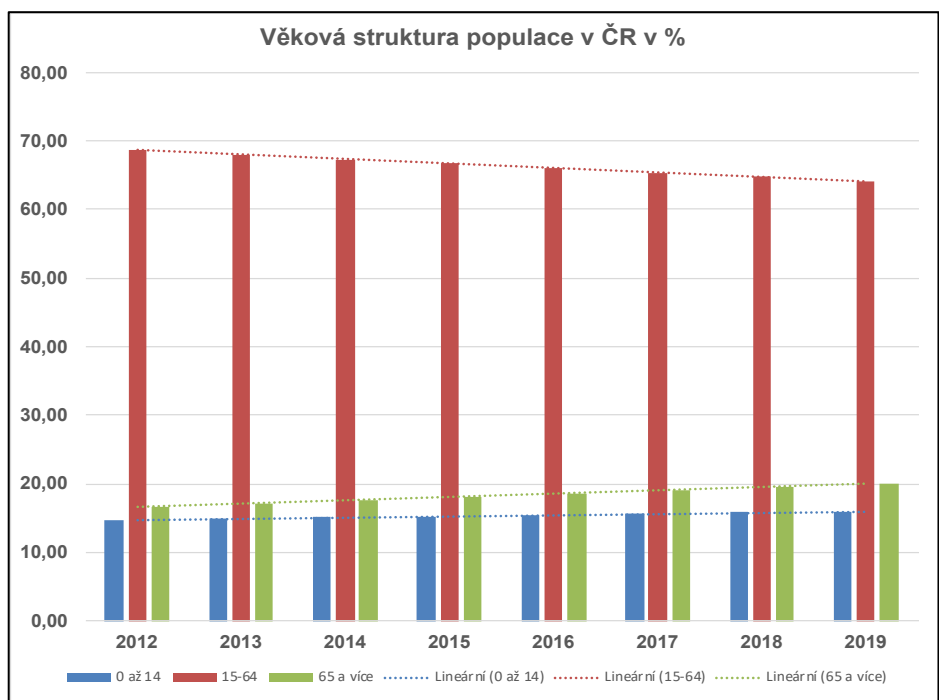
Graf 1: Celkový počet obyvatelstva v ČR v letech 2012-2020



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ 2021

Celkově populace roste. Pro pracovní trh jsou ale důležitější počty obyvatel v produktivním věku, tzn. 15-64 let. Jak je zřejmé z grafu č. 2, jsou tyto počty klesající. Což znamená, že se rod od roku snižuje počet osob, které na trhu práce svou práci nabízejí.

Graf 2: Věková struktura populace v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ 2021

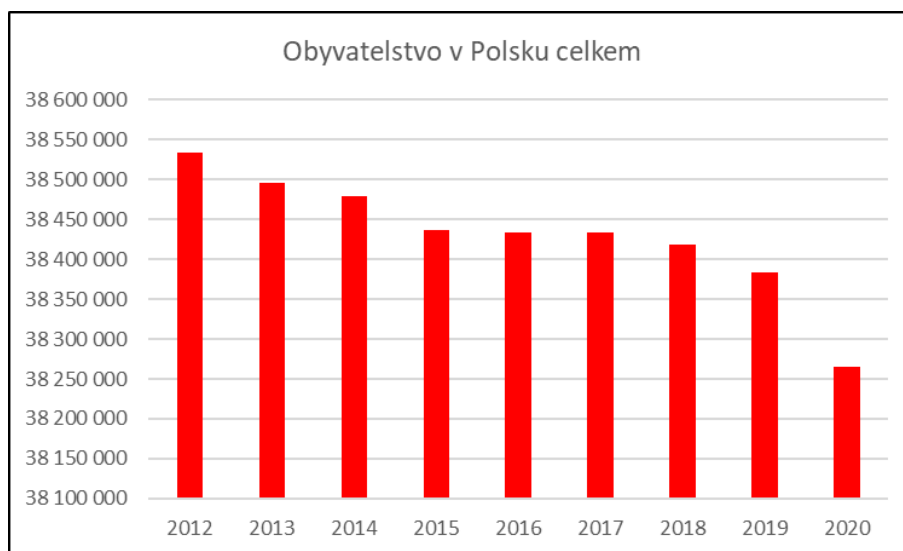
K největší početní redukci obyvatel ve věku 15 až 64 let by podle ČSÚ mělo docházet na přelomu 30. a 40. let XXI. století. Na konci roku 2050 by do této věkové kategorie mělo patřit 6 mil. osob, resp. 56 % obyvatel ČR (v roce 2019 to bylo téměř 64,1 %). K zastavení poklesu by mělo dojít až na sklonku 50. let [Eurydice].

## 4.2 Demografická situace v Polsku

Za účelem popisu a znázornění demografické situace v Polsku čerpám z demografické ročenky (Rocznik Demograficzny), kterou vydává polský statistický úřad.

V grafu č. 3 je znázorněný přehled počtu obyvatelstva v Polsku mezi lety 2012 a 2020. Na rozdíl od České republiky je patrný klesající trend, kdy se celkově jednalo o pokles v počtu 268 000 občanů.

Graf 3: Celkový počet obyvatelstva v Polsku

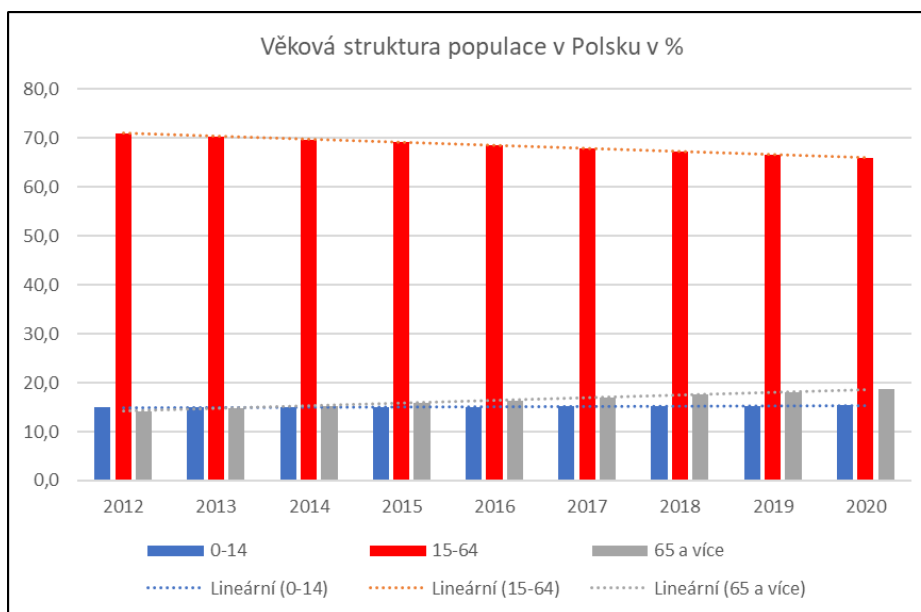


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat GUS 2021

Poklesy v počtech obyvatel v posledních letech jsou ovlivněny zejména mírou porodnosti, která od roku 2013 udržuje negativní trend. Rok 2020 byl samozřejmě enormně poznamenán pandemií viru SARS-CoV 2, a tak počet narozených byl nižší, než počet úmrtí o více než 122 000 [GUS, *Ludność, Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2020*].

Trendy ve věkové struktuře obyvatelstva mají podobné tendence jako v případě České republiky. Podíl populace, která je pro trh práce zásadní, tedy v produktivním věku (15-64) dlouhodobě klesají. Dlouhodobě stagnuje rovněž podíl populace ve věkovém rozmezí 0-14, na druhou stranu můžeme sledovat nárůst populace ve věku 65+.

Graf 4: Věková struktura populace v Polsku



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat GUS 2021

Jaký je předpoklad změn v Polsku v příštích letech? Tuto otázku se pokouší zodpovědět dokument Populační prognóza na období 2014-2050 (Prognóza ludności na lata 2014-2050), kterou vydává polský statistický úřad.

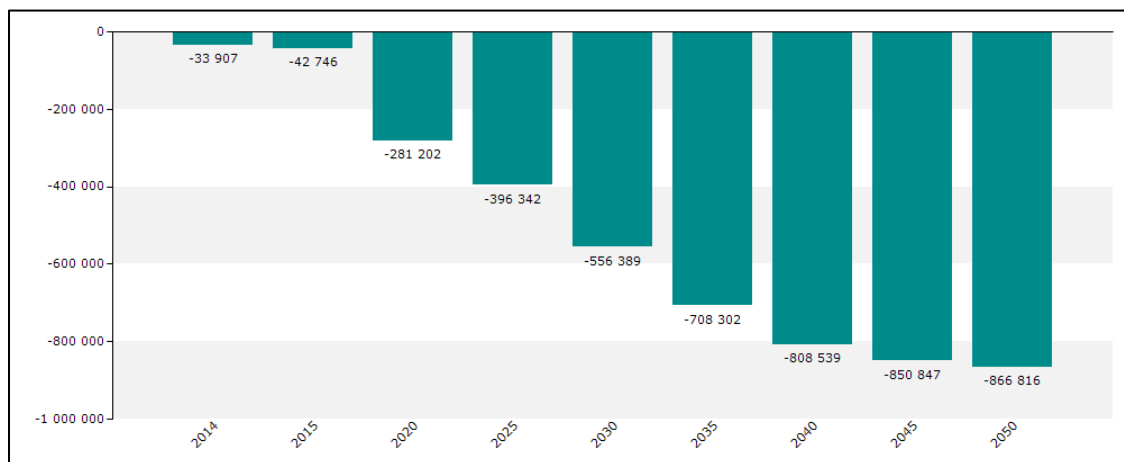
Populační prognóza byla zpracována na základě přijatých variant prognózních předpokladů, které byly předmětem konzultací se širokou skupinou odborníků zastupujících vědeckou komunitu – byly představeny a projednány na plenárním zasedání Rady vlády pro populaci 22. května 2014. Přípomínky odborníků a recenzentů umožnily výběr scénáře předpokladů považovaných za nejlepší definující pravděpodobný vývoj polské populace do roku 2050 [GUS, *Prognóza ludności na lata 2014-2050*].

Z grafu č. 5 je patrné, že do roku 2050 může celkový pokles počtu obyvatelstva, v porovnání s rokem 2013, překročit 860 000. Daleko závažnější je ale předpokládaný pokles obyvatelstva v produktivním věku (15-64), který dle odhadu může dosáhnout počtu



1 685 624, a na druhé straně nárůst občanů v postproduktivním věku (65 a více), který může dosáhnout počtu 1 417 355 [GUS, *Prognoza ludnosci na lata 2014-2050*].

Graf 5: Populační prognóza na období 2014-2050



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat GUS 2021

### 4.3 Srovnání demografické situace v České republice a Polsku

Aktuální situace v České republice i Polsku z pohledu trhu práce a objemu pracovní síly je podobná. Nehledě na rozdílné trendy v celkovém počtu obyvatelstva, kde v případě České republiky vidíme nárůst a v případě Polska pokles, jsou pro pracovní trh směrodatné počty obyvatelstva v produktivním věku, tedy v rozmezí 15-65 let. Jak v ČR, tak v Polsku je evidentní pokles této složky obyvatelstva ve sledovaném období, a to o 4,8 % v případě Polska a o 4,7 % v případě ČR. Z dlouhodobého hlediska bude dle ČSÚ i GUS nadále docházet k redukci obyvatelstva, a to hlavně ve skupině produktivního věku, což bude mít za následek prohloubení nedostatku pracovní síly jak v Polsku, tak v ČR. Strategie ohledně zpřístupnění, či nezpřístupnění pracovního trhu, potažmo národních regulací pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko budou důležitým nástrojem, jak tomuto problému předcházet. Dalším důležitým činitelem, ovlivňujícím situaci na trhu práce, je vliv ekonomické migrace, kterou blíže popisují v další kapitole.

## 5 Vliv ekonomické migrace na přístup k regulacím trhu práce

Kromě demografické situace v zemi, má na přístup k regulacím pracovního trhu pro cizince, značný význam rovněž samotná ekonomická migrace. A to nejen z pohledu imigrace cizinců do České republiky nebo Polska, ale také z pohledu **emigrace** Čechů a Poláků do jiných zemí.

V České republice a v Polsku byl patrný zřejmý rozdíl v době před rokem 1989, kdy obě země patřily do tzv. východního bloku a v zásadě ekonomická migrace jako taková neexistovala. Jednalo se spíše o krátkodobé výměny pracovníků na základě mezinárodních dohod s jinými socialistickými zeměmi. Až po roce 1989 tato výměna přerostla v migraci v pravém slova smyslu. Nicméně i nadále jsme se mohli setkat hlavně s migrací z postkomunistických zemí, tj. Polsko, Slovensko či Ukrajina. Rok 1989 znamenal pro řadu českých i polských občanů možnost emigrovat na „západ“, kde hledali hlavně ekonomickou a politickou stabilitu. Tato emigrace způsobila hlavně v Polsku značný úbytek lokální pracovní síly.

### 5.1 Vliv ekonomické emigrace v České republice

Pokud se jedná o ekonomickou emigraci občanů z České republiky, nejsou dostupné statistiky nijak sdílné. Na stránkách MZV je uvedeno, že MZV nemá možnost vést přesné statistické údaje o počtu českých krajanů v zahraničí. MZV získává informace o osobách s českými kořeny prostřednictvím velvyslanectví a konzulátů ČR v zahraničí, průběžně aktualizuje výsledky sčítání lidu v těch zemích, kde je prováděno, a aktualizuje odhady české přítomnosti tam, kde sčítání neprobíhá. Současný odhad je cca 2-2,5 mil. osob českého původu. Nicméně českých občanů, tj. držitelů českého pasu, je v současné době v zahraničí cca 200-250 tisíc. [MZV, *Počet českých krajanů v zahraničí*].

V národní zprávě o demografické situaci z roku 2002, publikované Evropskou komisí, je u České republiky uvedeno, že emigrace českých občanů do zahraničí je statisticky zanedbatelná. Migrační pohyb za prací v zahraničí zůstává velmi nízký; většinu případů práce v zahraničí tvoří každodenní dojíždění přes hranice, s výjimkou špičkových odborníků, např. počítačová odborníci, kteří mají zaměstnání v členských státech EU [Evropská komise, *National reports on the demographic situation in 12 Central European Countries, Cyprus and Malta in 2000*].

## 5.2 Vliv ekonomické emigrace v Polsku

Na rozdíl od České republiky bylo Polsko po celá desetiletí emigrační zemí. Poslední velká vlna emigrace proběhla v souvislosti se vstupem Polska do EU v roce 2004. Odhadovaný počet migrantů dočasně pobývajících mimo Polsko se zvýšil z 1 mil. občanů v roce 2004 na více než 2,54 mil. občanů na konci roku 2017. Jak naznačují výsledky polských statistických průzkumů prováděných v domácnostech (BAEL, EU-SILC), byla hlavním důvodem odchodu do zahraničí ochota tam pracovat [GUS, *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2019*].

V Tabulce 3 jsou uvedené počty polských ekonomických emigrantů v letech 2012-2019

Tabulka 3: Počty ekonomických emigrantů z Polska v letech 2012-2019

Počty ekonomických emigrantů v letech 2012-2019 (v tisících)	
2012	2 130
2013	2 196
2014	2 320
2015	2 397
2016	2 515
2017	2 540
2018	2 455
2019	2 415

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat GUS 2021

Z tabulky je zřejmý dlouhodobý nárůst počtu ekonomických emigrantů. Pokles v letech 2018 a 2019 souvisí hlavně s návratem části polských občanů z Velké Británie. Dle odhadu GUS patří mezi země s největším počtem polských emigrantů Německo (704 000), Velká Británie (678 000), Nizozemsko (125 000) a Irsko (112 000) [GUS, *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2019*].

## 5.3 Srovnání ekonomické emigrace v České republice a Polsku

Srovnáním počtů ekonomických emigrantů z České republiky a Polska dojdeme k závěru, že Poláci jsou daleko otevřenější k emigraci. Důvodem může být historicky horší ekonomická situace v Polsku, která přetrvávala ještě po roce 1989, a znatelně turbulentnější

trh práce, který blíže popisují v kapitole 7. Nejistota a chybějící perspektiva solidního zaměstnání donutily Poláky k ekonomickým emigracím. V současné době jsou Česká republika i Polsko plnohodnotnými a vyspělými ekonomikami, které samozřejmě ekonomické migranty přitahují. Je ale zajímavé, že v Polsku nikterak neklesá zájem o ekonomicky vyspělejší země, a tak počet polských emigrantů desetinásobně převyšuje počet českých. Polsko tak, na rozdíl od České republiky, můžeme daleko jednoznačněji označit jak za cílovou, tak výchozí zemi ekonomické migrace. Tato situace ještě více prohlubuje problém s nedostatkem pracovníků na polském trhu práce. Polsko se tak musí vypořádat nejen s dlouhodobým demografickým poklesem, ale musí rovněž reagovat na přetrvávající a celkem významnou ekonomickou emigraci svých občanů.

## 6 Nezaměstnanost v České republice a Polsku

V této kapitole se budu primárně věnovat srovnání českého a polského trhu práce. Na vstupu obecně popíšu, jak se jednotlivé trhy práce vyvíjely v čase. Jen zhruba se zaměřím na období po sametové revoluci a následující. Hlavním cílem bude detailnější analýza stavu v letech 2012–2020.

Po roce 1989, kdy docházelo v České republice k politickým změnám, docházelo ke změnám také na trhu práce. Zaměstnanost se rapidně nepropadla a její míra se držela na relativně nízké úrovni. Tento stav byl zapříčiněn formou a přístupem k privatizaci, kdy v 90. letech docházelo postupně k restrukturalizačním procesům a změna byla rozmělněna do delšího období. Racionální přístup státu k aktivní politice zaměstnanosti společně s ekonomicky stabilním vzestupem ČR zapříčinil nejen relativně mírný dopad krize v roce 2008, ale také následný trvalý vzrůst české ekonomiky a stabilizaci trhu práce. Zájem zahraničních investorů o ČR a proaktivní politika s důrazem na investiční pobídky tomuto stavu velice pomohly. Tradiční české podniky, které se v 90. letech nepodařilo zachránit, nahradily nové, s cizím kapitálem, ale hlavně s jasnou vizí a zkušenostmi. Trh práce v ČR nabýval na konkurenceschopnosti a síle.

Polský trh práce procházel značně turbulentnějším obdobím než český, zaznamenal několik vzletů a pádů a počty nezaměstnaných podléhaly silným výkyvům. Ještě ke konci 1989 roku bylo v Polsku registrováno celkem 17,7 milionu pracujících, nicméně tento stav se rapidně měnil a již ke konci roku 2002 bylo registrováno pouze 14,5 milionu pracujících. Ve zmíněném období transformace systému tedy došlo k obrovskému poklesu počtu zaměstnaných osob (o téměř 3,2 milionu), což bylo zdrojem řady napětí na trhu práce [UNDP Polska]. Jisté oživení, a hlavně stabilizace polského trhu práce, přišla až po roce 2002, což souviselo zejména s privatizačními procesy, silným poklesem počtu lidí pracujících ve veřejném sektoru a razantním rozvojem soukromého sektoru.

Přístup jednotlivých států k regulacím trhu práce pro zaměstnance ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko ovlivňují rovněž další ukazatele, tj. míra nezaměstnanosti, počet volných pracovních míst, počet uchazečů o práci, počty cizinců, kteří v dané zemi pracovní povolení vlastní. Jednotlivé ukazatele budu v další části práce analyzovat a následně srovnávat.

## 6.1 Nezaměstnanost v České republice

V České republice jsou údaje o nezaměstnanosti detailně monitorovány. Hlavním ukazatelem je tzv. míra nezaměstnanosti, která je sledována dvěma institucemi:

- Český statistický úřad (dále ČSÚ)
- Ministerstvo práce a sociálních věcí, konkrétně Úřad práce (dále ÚP – MPSV).

Zveřejňované hodnoty jsou od sebe lehce odlišné, což je zapříčiněno metodikou výpočtu, proto se přijalo dvojí, respektive trojí označení.

Na stránkách ČSÚ je dostupný údaj o tzv. **obecné míře nezaměstnanosti**, kdy tato hodnota je vypočtená na základě výběrového šetření pracovních sil (dále VŠPS) <sup>2</sup> a vychází z reprezentativního vzorku společnosti, kdy hlavním cílem VŠPS je získávání pravidelných informací o situaci na trhu práce, umožňujících její analýzu z různých hledisek, zejména ekonomických, sociálních a demografických [ČSÚ – VŠPS].

Na stránkách ÚP-MPSV se ještě pro rok 2012 uvádí tzv. **registrovaná míra nezaměstnanosti**, která je vypočtená na základě údajů ÚP – MPSV.

Počínaje lednem roku 2013 ÚP – MPSV již nevykazuje míru registrované nezaměstnanosti, která byla nahrazena novým ukazatelem – **podílem nezaměstnaných osob**, který srovnává počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let k obyvatelstvu stejného věku.<sup>3</sup>

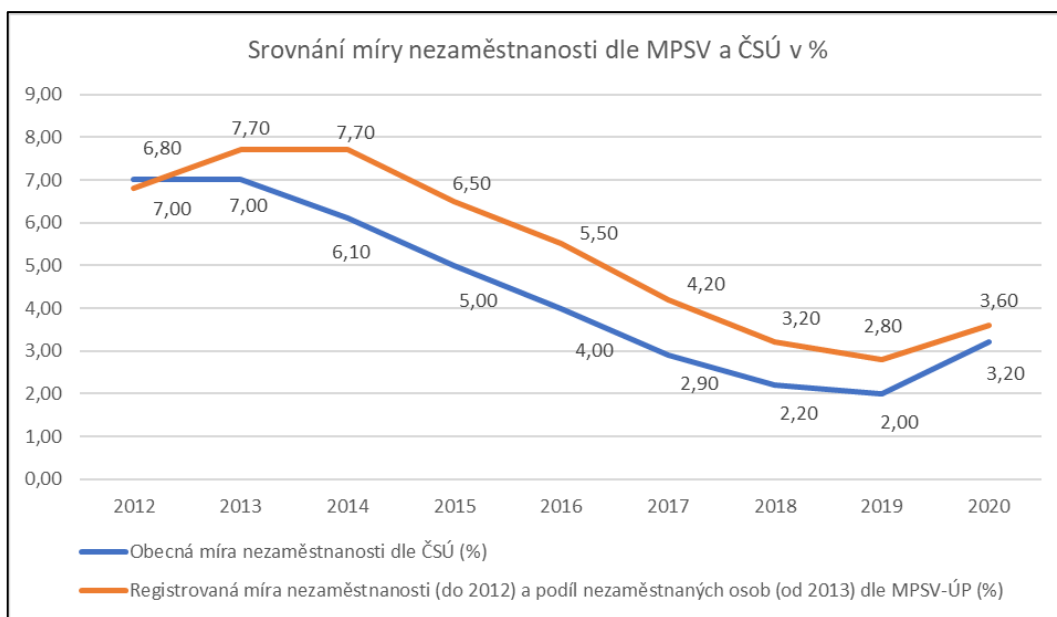
Rozdílné hodnoty pro **obecnou míru nezaměstnanosti** a **registrovanou míru nezaměstnanosti** v roce 2012 a následně **podílu nezaměstnaných osob** od roku 2013 uvádím v grafu č. 6.

---

<sup>2</sup> Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) provádí Český statistický úřad od prosince 1992 a probíhá nepřetržitě na celém území České republiky. VŠPS umožňuje kvalifikovaně odhadnout výši zaměstnanosti v organizacích a firmách včetně samostatné činnosti osob podnikajících podle živnostenského zákona a dalších právních norem. Zjišťuje se aktuální struktura zaměstnanosti podle pohlaví, věku a kvalifikace, odvětví a charakteru zaměstnání respondentů. Od roku 2002 je dotazník VŠPS plně harmonizován se standardem Eurostatu, a odpovídá tak rozhodnutí RADY (ES) 577/98. Obsah a struktura standardu Eurostatu se však stále vyvíjejí a v této souvislosti provádí ČSÚ dílčí úpravy dotazníku. Výsledky zjišťování slouží jako jedno z hledisek pro rozhodování o přidělení finančních prostředků z fondu EU jednotlivým regionům. Dostupné zde: [https://www.czso.cz/csu/xc/vyberove\\_setreni\\_pracovnich\\_sil\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/xc/vyberove_setreni_pracovnich_sil_vsps)

<sup>3</sup> Na základě dohody s Českým statistickým úřadem Ministerstvo práce a sociálních věcí, počínaje lednem 2013, přechází na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Dostupné zde: <https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky-2>

Graf 6: Hodnoty míry nezaměstnanosti dle MPSV a ČSÚ



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPSV a ČSÚ 2021

Graf č. 6 znázorňuje dlouhodobý pokles počtu nezaměstnaných v ČR. Tento pokles samozřejmě v posledních letech není tak rapidní, a je pravděpodobně zapříčiněn tím, že přirozená míra nezaměstnanosti dosáhla svého reálného minima. Můžeme také zaznamenat nárůst obou mír nezaměstnanosti v roce 2020. Jak upozornil Dalibor Holý, ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí ČSÚ „Aktuálním trendem je nárůst počtu nezaměstnaných, který se meziročně zvýšil o 58 %. Zhruba polovina osob, které ztratily práci, přitom uvádí, že na ukončení zaměstnání měla vliv koronavirová situace.“ [ČSÚ, *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – prosinec 2020*]

V tomto místě musím podotknout, že v době práce na diplomové práci vše nasvědčuje tomu, že se s pomocí plošného očkování situace stabilizuje a pozvolna se budeme vracet do stavu před pandemií SARS-CoV2. Pokud nezaměstnanost začne klesat, bude příchozí stav opět problematický, protože z pohledu zaměstnavatelů aplikace jakýchkoliv motivačních nástrojů, jako jsou např. náborový příspěvek, různé odměny a benefity, dovolená navíc atd., nebude z důvodu chybějící pracovní síly efektivní. Tento reálný problém lze doložit nejen častými výpověďmi manažerů nebo ředitelů firem v médiích, ale taktéž závěry z provedených analýz a průzkumů. Níže několik příkladů uvádím.

Například česká pobočka významné auditorské a poradenské společnosti PricewaterhouseCoopers (dále PwC) v roce 2018 publikovala „Český průzkum názorů generálních ředitelů 2018“, ve kterém se až 89 % generálních ředitelů obává nedostatku zaměstnanců. Tato společnost publikovala v roce 2019 další průzkum, kde více než polovina oslovených tuzemských generálních ředitelů považuje nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců za největší hrozbu dalšího růstu pro svou firmu a 25 % z nich uvádí, že do konce roku počítá se zvyšováním nákladů na mzdy a benefity [PwC, *Český průzkum názorů generálních ředitelů 2018* a *Český průzkum názorů generálních ředitelů 2019*].

Dle dalšího výzkumu provedeného stejnou společností, kterého se zúčastnilo 179 vedoucích představitelů významných společností působících na českém trhu, se 45 % zúčastněných vyjádřilo, že v roce 2020 nadále očekává růst své firmy a 58 % předpokládalo reálný nárůst počtu zaměstnanců [PwC, *CEO Survey 2020, Focus on the future*].

Na stránkách mezinárodní personálně-poradenské skupiny Hays-Index.com byl publikován přehled profesionálního globálního trhu práce „The Hays Global Skills Index 2019/20“, ve kterém je u ČR uvedeno, že přibližně 16,7 % firem v sektoru služeb a 11,4 % firem ve zpracovatelském průmyslu uvedlo, že při nedostatku pracovní síly budou nuceni omezit výrobu [Hays, *The Hays Global Skills Index 2019/20*].

V listopadu 2019 vyšel na stránkách magazínu českého průmyslu, obchodu, dopravy a stavebnictví CzechIndustry článek, popisující nedostatek pracovníků ve stavebnictví [CzechIndustry, *Tři čtvrtiny firem řeší nedostatek pracovníků přílivem zahraniční pracovní síly*].

V červnu 2019 tisková mluvčí Svazu průmyslu a dopravy ČR Eva Veličková pronesla „*Trh práce je evidentně vyčerpán. Odečteme-li od 200 675 uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce, ty, kteří nemohou nastoupit ihned do zaměstnání, protože jsou nemocní, na mateřské, rodičovské nebo na rekvalifikaci, máme k dispozici 179 740 tzv. dostupných uchazečů. Firmy ale aktuálně marně hledají přes 346 tisíc lidí. Z toho 112 tisíc zaměstnanců chybí k obsluze strojů a zařízení. Na trhu chybí také zhruba 67 tisíc řemeslníků. Nedostatek zaměstnanců na českém trhu práce ovlivňuje rozhodování zahraničních investorů, kteří se tak mohou rozhodnout investovat v jiné zemi. Abychom alespoň částečně zmírnili deficit*

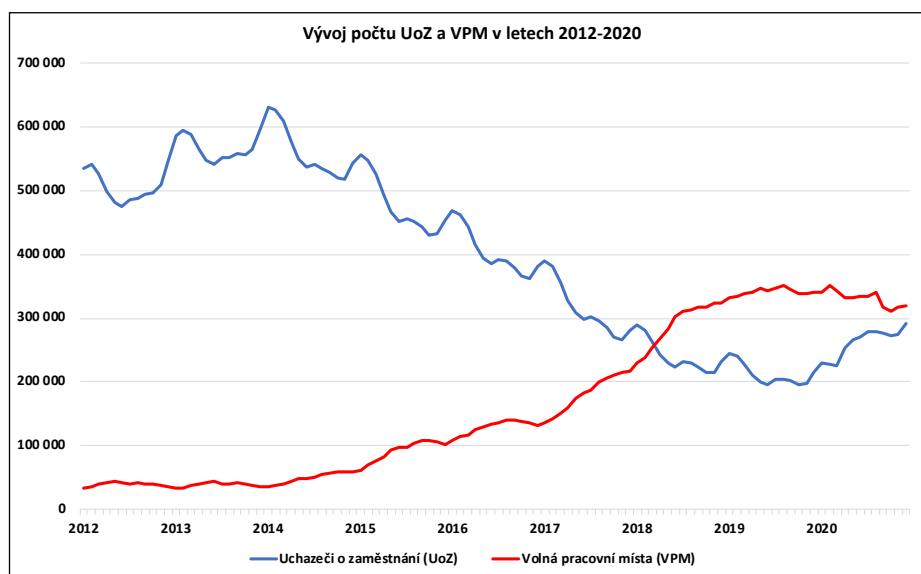


pracovníků, apelujeme na vládu, aby zrychlila stávající programy řízené ekonomické migrace a otevřela je i pro další země.“ [Svazu průmyslu a dopravy ČR, *Trh práce je vyčerpán. Firmy marně hledají přes 346 tisíc lidí*].

Podobných příkladů, kdy nejen samotní ředitelé firem, ale rovněž svazy zaměstnavatelů, podnikatelé, různá sdružení apod. popisují reálný stav ve svých firmách a poukazují na nedostatek kvalifikované pracovní síly, je nespočet. Důležité je, že se nejedná pouze o jeden či dva sektory, kde tento problém existuje. Informace o nedostatku pracovníků přicházejí ze stavebnictví, lehkého i těžkého průmyslu, zdravotnictví, kde chybí zejména zdravotní sestry, ale taktéž ze sektoru služeb. Jedná se tedy o celorepublikový problém.

Nejprůkazněji lze tvrzení o tomto stavu doložit srovnáním vývoje počtu uchazečů o zaměstnání (UoZ) a volných pracovních míst (VPM) v letech 2012-2020. Tento vývoj uvádím v grafu č. 7.

Graf 7: Vývoj počtu UoZ a VPM v letech 2012-2020



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPSV 2021

Z grafu č. 7 je zřejmé, že do roku 2018 počet uchazečů o zaměstnání značně převyšoval volná pracovní místa. Například v prosinci 2012 bylo registrováno 545 311 UoZ, ale pouze 34 893 VPM a v prosinci 2013 dokonce 596 833 UoZ k 35 178 VPM.

V následných letech se tento poměr měnil (klesal) až do roku 2018, konkrétně do dubna, kdy poprvé počet VPM (267 107) převýšil počet UoZ (242 798). Tento narůstající trend trval až

do přelomu let 2019 a 2020, kdy z důvodu pandemie viru SARS-CoV 2, následného lockdownu a uzavření ekonomiky došlo k částečnému poklesu počtu pracovních míst. Nicméně v období březen 2019 až březen 2020 chybělo na trhu práce každý měsíc více než 100 000 UoZ a v období duben až září 2019 chybělo dokonce více než 140 000 UoZ. Pokud se zaměříme na období těsně před pandemií SARS-CoV 2, je zřejmé, že stížnosti zaměstnavatelů na nedostatek pracovní síly byly pravdivé a opodstatněné.

V tomto případě se navíc jedná o oficiální údaje, které ne vždy reálně popisují faktické potřeby zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé totiž, ne vždy, řeší nábor nových zaměstnanců s využitím ÚP. Jak uvedla v únoru 2019 na svých stránkách státní agentura CzechTrade, zřizována Ministerstvem průmyslu a obchodu „*Zaměstnavatelé reálně postrádají téměř půl milionu lidí. Potenciální ztráty na daních a odvodech můžou přesáhnout 110 miliard korun. Počet volných pracovních míst registrovaných na Úřadech práce rostl bez přerušení 26 měsíců v řadě*“. [CzechTrade, *Prognóza vývoje počtu volných pracovních míst. Firmám chybí téměř půl milionu lidí*].

## 6.2 Nezaměstnanost v Polsku

Údaje, týkající se nezaměstnanosti v Polsku, sleduje Hlavní statistický úřad (Główny Urząd Statystyczny – GUS). Ten od roku 1992 provádí kvartální šetření tzv. Průzkumu ekonomické aktivity občanů (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL). V současné době, každé čtvrtletí, zahrnuje průzkum celkem 54,7 tisíce bytů z celého Polska. Cílem šetření je získat informace o velikosti a struktuře pracovní síly. Výsledkem šetření je stanovení počtu ekonomicky aktivních i neaktivních občanů [GUS, *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)*].

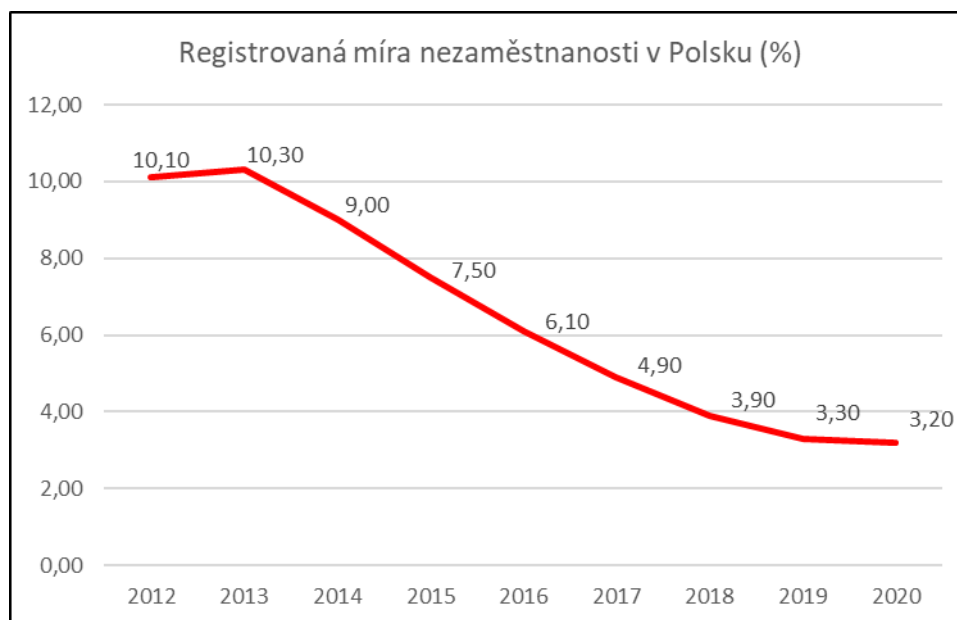
Mezi **ekonomicky aktivní** občany patří zaměstnaní i nezaměstnaní ve věku 15 a více let.

Mezi **ekonomicky neaktivní** patří občané ve věku 15 a více let, kteří nepracují a práci aktivně nehledají. Dle údajů GUS mezi hlavní důvody ekonomické neaktivity patří:

- starobní důchod
- vzdělávání, doplňování kvalifikací
- nemoc nebo postižení

Šetřením BAEL se stanoví podíl nezaměstnaných mezi ekonomicky aktivními a určuje tzv. intenzitu nezaměstnanosti měřenou mírou nezaměstnanosti. Principiálně se jedná o metodiku využívanou i v dalších zemích EU, známou jako Labour Force Survey (LFS).<sup>4</sup>

Graf 8: Registrovaná míra nezaměstnanosti v Polsku v letech 2012-2020



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat GUS 2021

Z grafu č. 8 je patrné, že v Polsku, obdobně jak tomu bylo v ČR, nezaměstnanost dlouhodobě klesá. Je samozřejmé, že pandemie viru SARS-CoV 2 zasáhla také polský pracovní trh, a došlo k jistému zpomalení, či stagnaci a nezaměstnanost dále neklesá tak rapidně. Ale jak uvádí Adam Krason, předseda PwC Polska, „Hrozby způsobené pandemií vyvolaly státní podpory, nebývalého rozsahu, firmám po celém světě, díky čemuž bylo možné udržet mnoho pracovních míst a zastavit vlnu bankrotů.“ [PwC Polska, *Wizja prezesów na czas po pandemii - 24. badanie CEO Survey*].

Z odpovědí polských respondentů 24. vydání výzkumu CEO Survey, provedeného v lednu a únoru 2021, vyplývá, že až 43 % podniků nezměnilo úroveň zaměstnanosti za posledních 12 měsíců. Navíc 22 % společností připouští, že zvýšilo počet zaměstnanců. Výhled na další měsíce a roky vypadá mnohem lépe. Až 43 % polských společností hodlá v letošním roce

<sup>4</sup> LFS – (z ang. Labour Force Survey) je mezinárodní statistické šetření v oblasti pracovní sil, prostřednictvím kterého je pravidelně sledována míra zapojení osob do formálního a neformálního vzdělávání. Šetření se uskutečňuje v členských státech Evropské unie a realizuje ho Eurostat.

(2021) zvýšit zaměstnanost a až 78 % respondentů deklaruje tyto plány do 3 let [PwC Polska, *Wizja prezesów na czas po pandemii - 24. badanie CEO Survey*].

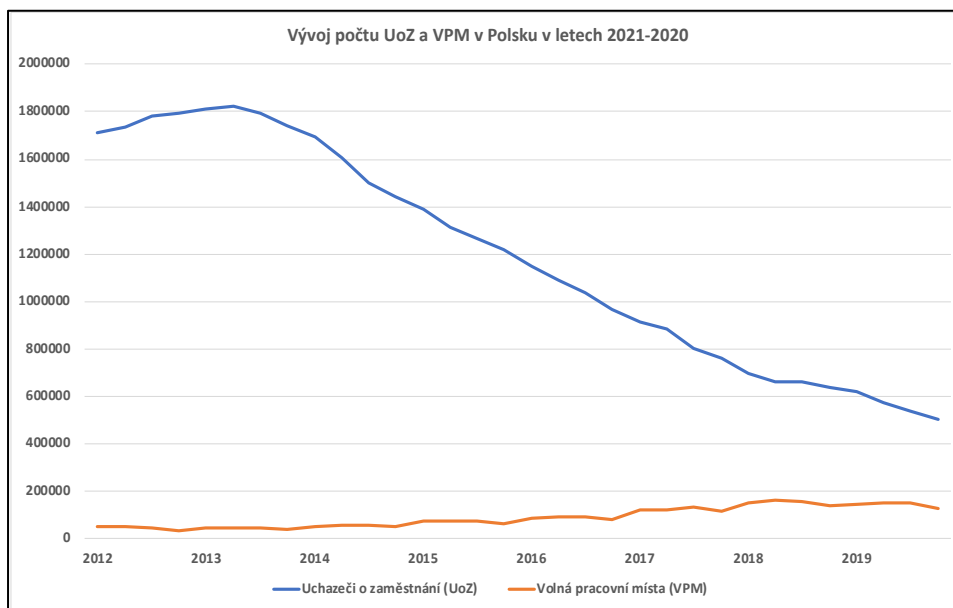
Plány respondentů ohledně zvýšení zaměstnanosti může zpomalit nedostatek pracovní síly. Obdobně jako v ČR, taktéž v Polsku zaměstnavatelé poukazují na to, že problém s nalezením pracovní síly patří mezi základní bariéry v rozvoji.

Na stránkách polského fóra personálních ředitelů byl v lednu 2020 publikován článek s názvem „7 na 10 polských firem nemůže najít pracovníky“ (7 na 10 polskich firm nie może znaleźć ręk do pracy), ve kterém je uvedeno, že kvalifikovaní manuální pracovníci jako elektrikáři, svářeči a mechanici jsou v Polsku nejobtížněji dosaditelnou profesí. Dalšími profesemi, které jsou nejvíce postiženy nedostatkem zaměstnanců, jsou řidiči, výrobci a provozovatelé strojů. Potíže s hledáním zaměstnanců deklaruje až 70 % společností v Polsku, zatímco před dvěma lety to uvedlo 51 % podniků [Forum HR, *7 na 10 polskich firm nie może znaleźć ręk do pracy*].

Wojciech Ratajczyk, generální ředitel společnosti Trenkwalder Poland, uvedl, že aby společnosti zaplnily mezeru na trhu práce, používají různé strategie a stále více diverzifikují metody získávání kandidátů. Zejména pomocí reklam na portálech, personálních agenturách, doporučeních nebo sociálních médiích. Všechny výše uvedené kanály se stále častěji používají k náboru zaměstnanců ze zahraničí – zejména z Ukrajiny [Trenkwalder, *Rynek pracy oczami pracodawców*].

Znatelné snížení volně dostupné pracovní síly dokládám níže, v grafu č. 9, kde uvádím srovnání vývoje počtu uchazečů o zaměstnání (UoZ) a volných pracovních míst (VPM) v letech 2012-2020.

Graf 9: Vývoj počtu UoZ a VPM v Polsku v letech 2012-2020

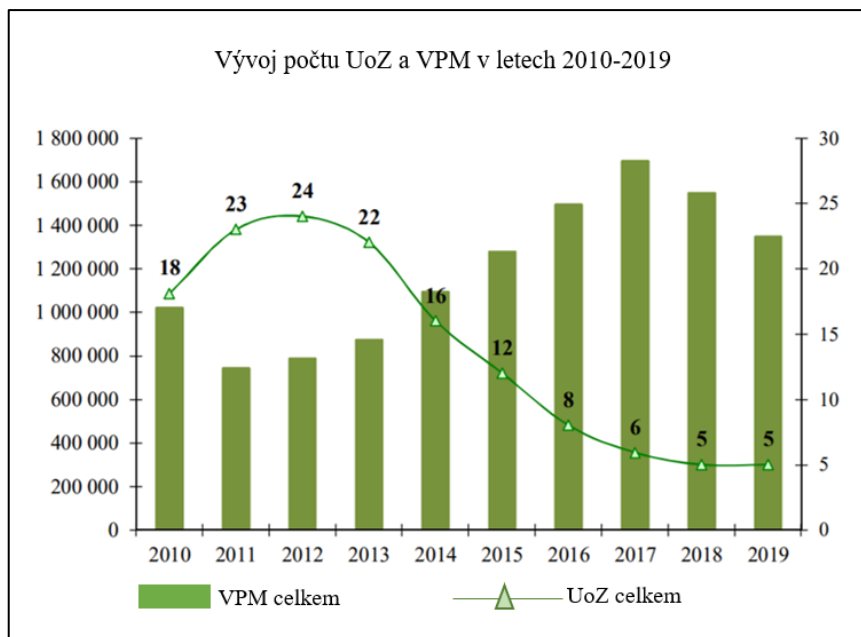


Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat GUS 2021

V grafu č. 5 je patrný značný pokles UoZ, z 1 713 000 v roce 2012 až na zhruba 500 000 v roce 2020, a současně kontinuální nárůst VPM z původních zhruba 50 000 míst na bezmála 150 000 v roce 2019. V roce 2020 pak obdobně jako v ČR došlo z důvodu pandemie COVID-19 k mírnému poklesu VPM na zhruba 85 000 míst. Pokud vezmeme v potaz rozlohu Polska, které je čtyřnásobně větší než ČR (a s tím spojené daleko větší překážky v mobilitě pracovní síly) a počet obyvatel se zhruba stejným poměrem k ČR je zřejmé, že celkový počet UoZ není nijak závratný. Samozřejmě jsou regiony Polska, kde je lokální nabídka pracovníků vyšší, ale více rozvinuté nebo industriální regiony nejsou schopny nabídku VPM pokrýt. Proto je Polsko významným importérem pracovní síly z východu.

Další důležitý ukazatel je znázorněn v grafu č. 10, ze kterého můžeme vyčíst, že průměrný počet UoZ na 1 VPM se snížil z 24 osob v roce 2012, na 6 osob v roce 2017, a následně na 5 osob v roce 2018 a 2019.

Graf 10: Vývoj počtu UoZ a VPM v letech 2010-2019



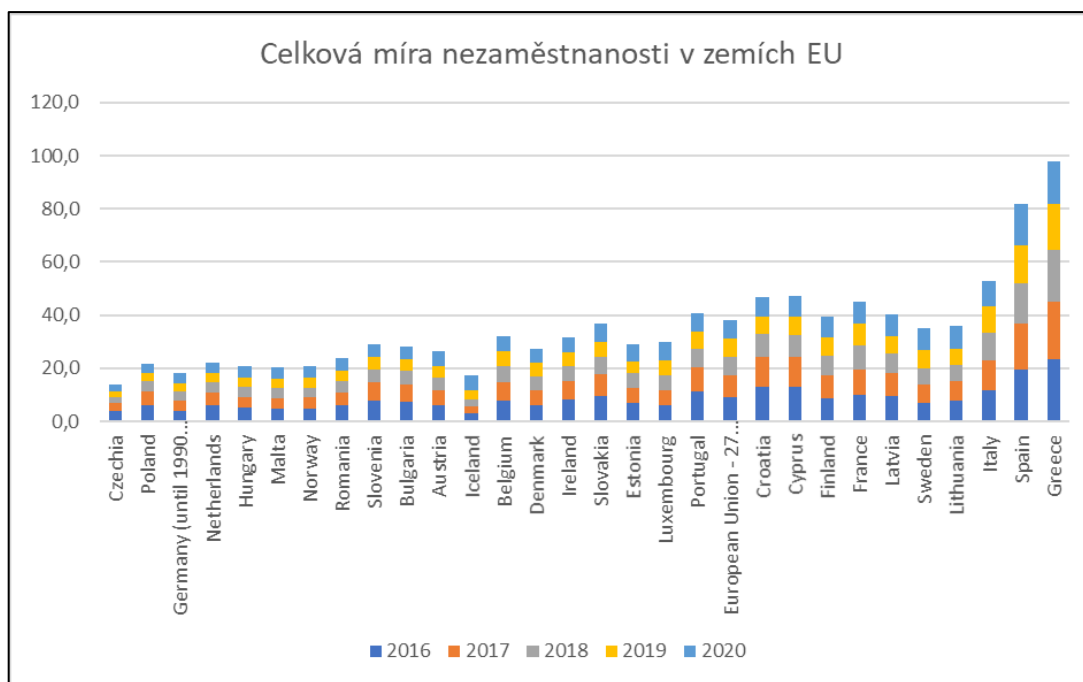
Zdroj: PSZ 2020

Podstatné však je, že např. v roce 2019 počet VPM (304,8 tis.) ve skupině pracovníků „s nízkou kvalifikací“ trojnásobně převyšoval počet UoZ (130,9 tis.) v této skupině. A počet VPM (358,9 tis.) ve skupině pracovníků „administrativní práce“ převyšoval UoZ (92,4 tis.) celkem čtyřnásobně [MRPPS, *Rynek pracy w Polsce w 2019 roku*].

### 6.3 Srovnání nezaměstnanosti v České republice a Polsku

Z grafu č. 10 je zřejmé, že jak Česká republika, tak Polsko, se z pohledu celkové míry nezaměstnanosti vypracovaly v posledních letech na první příčky v rámci celé EU. Dokonce se v roce 2020 tyto státy společně přiblížily k hranici 3,2 % (v závislosti na zdroji dat, ČSÚ, GUS nebo EUROSTAT, a metodice výpočtu jsou data lehce odlišná). Nicméně od dob transformace obě země zaznamenaly obrovský posun v zaměstnanosti. Tato prvenství přinášejí nespočet pozitiv, kterými jsou stabilizace, ekonomický a sociální růst, zvýšení životní úrovně občanů atd. Nicméně přinášejí také určité komplikace. V první řadě jde o nedostatek pracovní síly, který má v další fázi vliv na výkonnost lokálních firem a následně ekonomiky jako celku. Česká republika i Polsko jsou ve velmi podobné situaci.

Graf 11: Míra nezaměstnanosti v zemích EU v letech 2016-2020



Zdroj: EUROSTAT 2021

V některých segmentech průmyslové výroby a službách převyšuje nabídka volných pracovních míst nabídku uchazečů o zaměstnání. Nedostatky můžeme zaznamenat v oborech s nízko kvalifikovanými, tak vysoce kvalifikovanými pracovníky. Pokud přihlédneme k výpovědím a plánům generálních manažerů a majitelů firem, kteří plánují v budoucnu další rozvoj svých společností a nábor zaměstnanců, pak se musí jak Česká republika, tak Polsko připravit na to, že tento nedostatek bude potřeba řešit.

V úvahu samozřejmě připadá např. zvýšení podílů automatizace či robotizace ve firmách. Nicméně jak uvedl Jiří Prášil mladší, výkonný ředitel strojírenského koncernu ZKL „*Větší robotizace a digitalizace by vyřešila současný problém průmyslových firem jen do jisté míry. Plnou robotizaci lze nasadit jen do velkosériových programů, nejčastěji v automobilovém průmyslu.*“ [CzechTrade, *Roboti vyřeší nedostatek pracovníků jen částečně*]

Podobný názor zastává Zdeňka Kolíbal z Ústavu výrobních strojů, systémů a robotiky Fakulty strojního inženýrství VUT v Brně „*Troufám si říct, že takových míst je velmi málo. Většinou jde o pracovní činnosti, které lze těžko robotizovat. Hodně práce však dnes zastanou menší takzvané kolaborující roboty.*“ [CzechTrade, *Roboti vyřeší nedostatek*

*pracovníků jen částečně]*

Toto řešení zmiňuje i ředitel Českého institutu informatiky, robotiky a kybernetiky ČVUT Ondřej Velek. „*Pokud firma investuje do automatizace výroby, může například deset současných manuálních operátorů nahradit pěti kooperativními roboty. Pak bude stačit pouze jeden operátor pohybující se mezi roboty k dosažení stejného množství produktu.*“  
[CzechTrade, *Roboti vyřeší nedostatek pracovníků jen částečně]*

Automatizace a robotizace jsou efektivním řešením, ale patří mezi značně náročné ekonomicky (nákup technologie, školení operátorů – často v zahraničí, servis technologie atd.) a technicky (úprava stávajících prostor závodu, často s nutností investice do infrastruktury).

Míra nezaměstnanosti je v ČR i Polsku podobně nízká. V obou zemích je chybějící pracovní síla reálným faktem a důležitým aspektem, který napříč sektory negativně ovlivňuje výkonnost firem. Z dlouhodobého hlediska je v obou zemích patrný pokles počtu UoZ k VPM. V ČR, která je rozlohou podstatně menší než Polsko, nemusí být mobilita pracovníků tak velkou překážkou, na druhou stranu je potřeba si uvědomit, že ačkoliv v Polsku ještě nenastala situace, kdy počet VPM převýšil počet UoZ, v ČR se tak již stalo. Import levnější pracovní síly ze zahraničí může být v současné době nejrychlejší a nejlevnější řešení. Řešení, které je čím dál, tím častěji skloňováno nejen napříč privátní (firmy) sférou, ale také státní správou.



## **7 Počty a struktura cizinců na trhu práce**

Zaměstnavatelé v České republice i Polsku mají dlouhodobé zkušenosti s pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Pravdou je, že české firmy s oblibou zaměstnávají pracovníky např. z Ukrajiny nebo Běloruska. Důvodem je samozřejmě značně levnější pracovní síla, ale nesmíme opomenout také kulturní, sociální a mentální podobnost. V této kapitole se zaměřím na počty a strukturu cizinců pracujících v ČR a Polsku a následně stav v obou zemích srovnám. Cílem je zjistit celkové počty legálně i nelegálně pracujících cizinců v obou zemích a nejčastěji se vyskytující země, ze kterých cizinci do zaměstnání do ČR a Polska přijíždějí.

### **7.1 Cizinci na českém trhu práce**

Jedna z otázek během rozhovoru s respondentem R2, který jsem v rámci diplomové práce provedl (orientační scénář polostrukturovaného rozhovoru je uveden v příloze č. 1 této DP), se týkala zabezpečení českého pracovního trhu před nekontrolovaným zaměstnáváním cizinců v ČR. Zajímalo mne, jestli má ČR nějaký nástroj, který zabrání legálnímu zaměstnání cizince na pracovním místě, o které by mohl mít zájem český občan (ochrana regionů s vyšší nezaměstnaností). Odpověď byla pozitivní. V ČR v případě zájmu zaměstnavatele o zaměstnání cizince ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko dochází nejdříve k tzv. testu trhu práce. Jedná se o zákonem stanovené období (alespoň 30 dní), kdy je s pomocí ÚP sledováno, zda o volné pracovní místo nemá zájem český občan (případně občan EU). Až po uplynutí tohoto období smí zaměstnavatel na volné pracovní místo přijmout cizince ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko.

V tabulce č. 4 uvádím celkové počty zaměstnaných cizinců v ČR v letech 2015 až 2020 a je zřejmé, že tyto počty neustále rostou.

Tabulka 4: Počty zaměstnaných cizinců v ČR v letech 2015-2020

Období	Celkem	Z toho ženy	Z toho muži	Meziroční změna
Duben 2015	274 605	98 426	176 179	x
Duben 2016	333 680	120 314	213 366	59 075
Duben 2017	398 190	140 886	257 304	64 510
Duben 2018	522 098	187 939	334 159	123 908
Duben 2019	598 842	216 829	382 013	76 744
Duben 2020	631 595	232 838	398 757	32 753

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPSV 2021

Nicméně údaje popisují cizince, kteří již práci vykonávají a nejsou tak potenciální volnou pracovní silou. Pracovní silou, kterou můžou čeští zaměstnavatelé využít, jsou pouze v ČR neregistrovaní cizinci, kteří o práci v ČR mají zájem, ale stále pobývají ve svých rodných zemích nebo cizinci uvedení v tabulce č. 5, kteří mají legální pracovní povolení v ČR a jsou vedeni jako uchazeči o práci na ÚP.

Tabulka 5: Počty cizinců UoZ v ČR v letech 2015-2020

Období	Celkem	Z toho ženy	Z toho muži
Duben 2015	12 858	7 308	5 550
Duben 2016	11 490	6 744	4 746
Duben 2017	9 258	5 538	3 720
Duben 2018	6 838	4 144	2 694
Duben 2019	5 732	3 426	2 306
Duben 2020	7 858	4 848	3 010

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPSV 2021

V kapitole 7.1. jsem uváděl, že např. v období březen 2019 až březen 2020 chybělo na trhu práce každý měsíc více než 100 000 UoZ. V tabulce č. 4 pak můžeme vidět, že v období duben 2019 až duben 2020 byl celkový počet cizinců UoZ pouhých 7 858. Je zřejmé, že tyto počty ani zdaleka nemohly pokrýt potřeby českých firem. Samozřejmě že se zaměstnavatelé, kterým pracovníci chybí, snaží nalézt nějaká východiska, a většinou v rámci zákona. Ale data v tabulce č. 6 naznačují, že ne vždy je možné se v rámci zákona pohybovat. Nelegální zaměstnávání rok od roku roste a jedna z příčin může být i ta, že zaměstnavatelé nemají jinou možnost, jak pracovníky získat.

Kontrolním orgánem, který na území ČR kontroly nelegálního zaměstnávání cizinců provádí, je Státní úřad inspekce práce (SUIP). Výsledky kontrol SUIP v letech 2012-2020 uvádím níže.

Tabulka 6: Počty zjištěných nelegálně zaměstnaných osob v ČR v letech 2012-2020

Počty zjištěných nelegálně zaměstnaných osob (NZO)					
Rok	Počet kontrol	Občané ČR	Občané EU	Občané mimo EU	Celkem
2012	35 557	2 675	430	1 471	4 576
2013	36 101	1 394	295	1 478	3 167
2014	15 911	1 238	184	650	2 072
2015	9 583	1 913	294	858	3 065
2016	9 308	760	193	1 337	2 290
2017	9 707	767	234	1 917	2 918
2018	8 339	763	225	3 595	4 583
2019	8 160	622	207	3 513	4 342
2020	5 557	556	141	2 413	3 110

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat SUIP 2021

Data v tabulce č. 6 potvrzují dlouhodobý trend v nárůstu nelegálně pracujících cizinců v ČR. Přičemž v roce 2012 se jednalo o 1 471 pracovníků, ale v letech 2018 a 2019 tento počet přesáhnul 3 500. I přes nižší počet provedených kontrol, z důvodu epidemie SARS-Cov2, je nadále patrný trend z let předchozích, že počet zjištěných nelegálně zaměstnaných cizinců vysoce převyšuje počet nelegálně pracujících občanů ČR a EU. Dlouhodobě platí, že mezi nejčastěji nelegálně zaměstnané cizince patřili hlavně občané Ukrajiny a Vietnamu, následně pak Moldavska a Makedonie [SIUP, *Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce*].

## 7.2 Cizinci na polském trhu práce

Polsko, obdobně jako ČR, provádí test trhu práce, kdy je sledováno, zda o volné pracovní místo nemá zájem polský občan (nebo občan EU), a až potom může být takové neobsazené místo nabídnuto cizinci ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Má však vstřícnější podmínky. Celý proces je znatelně kratší a trvá od 14 do 21 dnů. Nicméně v současné době existují dokonce požadavky na vyloučení testu trhu práce. Odpůrci poukazují na to, že zejména v podmínkách nízké nezaměstnanosti je test trhu práce zátěží jak pro ÚP, tak pro zaměstnavatele. Navíc samotná účinnost testu trhu práce zůstává velmi nízká. Dle údajů za

první polovinu roku 2019, pouze u 1,7 % nabídek práce se podařilo touto procedurou získat nezaměstnaného z řad polských občanů [MSWiA, *Polityka migracyjna Polski – diagnoza stanu wyjściowego*].

Dalším významným zvýhodněním pro polské zaměstnavatele je platné od 1. července 2018 vládní nařízení, kterým se mění podmínky o rozhodování o případech vydávání pracovního povolení pro cizince (Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 czerwca 2018, zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia przypadków zezwolenia na pracę cudzoziemca). Jedná se o nařízení, které ruší test trhu práce pro vybrané skupiny profesí. Mezi privilegované profese patří například řidiči autobusů, řidiči nákladních vozidel, štukatéři, podlahoví pracovníci, svářeči, ale také zdravotní sestry, lékaři specialisté, programátoři aplikací nebo pečovatelé v pečovatelských domech – celkem 289 profesí (32 základních skupin povolání a 6 individuálních profesí – seznam těchto profesí je k nahlédnutí v příloze č. 2 této DP.)

Z tabulky č. 7 je zřejmé, že ve sledovaném období (2012-2019) rovněž v Polsku celkové počty legálně zaměstnaných cizinců stoupaly.

Tabulka 7: Počty legálně pracujících cizinců v Polsku

Počty cizinců v Polsku přihlášených do ZUS (polská obdoba sociálního a zdravotního pojištění)								
ROK	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Celkem	93 012	101 083	124 349	184 188	293 188	440 255	569 724	651 506
Občané EU	22 242	24 656	27 349	29 421	31 694	34 116	35 960	37 596
Občané mimo EU	70 770	76 427	97 000	154 767	261 494	406 139	533 764	613 910
z toho								
Ukrajina	29 713	32 989	49 150	101 150	194 418	316 474	420 723	479 113
Bělorusko	6 035	6 387	7 094	8 903	14 351	24 013	34 143	42 797
Vietnam	4 655	5 267	6 041	6 146	6 528	7 592	8 138	10 611
Moldávie	994	1 217	1 767	2 628	5 024	6 510	7 656	9 117
Rusko	3 661	3 832	4 178	4 692	5 691	6 654	7 569	8 901

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ZUS 2021

Patrný je také značný nárůst počtu cizinců ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Pokud v roce 2012 pracovalo v Polsku 70 770 občanů, pak v roce 2019 to bylo celkem 613 910 občanů z těchto zemí. Největší podíl (78 %) připadal na občany z Ukrajiny.

A obdobně jako v ČR můžeme v Polsku pozorovat také nárůst nelegálně pracujících cizinců. Kontrolním orgánem, který na území Polska kontroly nelegálního zaměstnávání cizinců provádí, je Państwowa Inspekcja Pracy (dále PIP), jenž je obdobou českého SUIP. V tabulce č. 8 uvádím počty zjištění nelegálního zaměstnávání cizinců.

Tabulka 8: Počty zjištěných NZO v Polsku v letech 2012-2018

Rok	Počty nelegálně pracujících osob (NZO)
2012	644
2013	523
2014	873
2015	1 122
2016	5 123
2017	5 353
2018	4 535

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat PIP 2021

Počty jsou daleko nižší než v České republice, důvodů může být několik, ale detekce těchto důvodů není cílem této diplomové práce. Důležitým poznatkem je dlouhodobý trend.

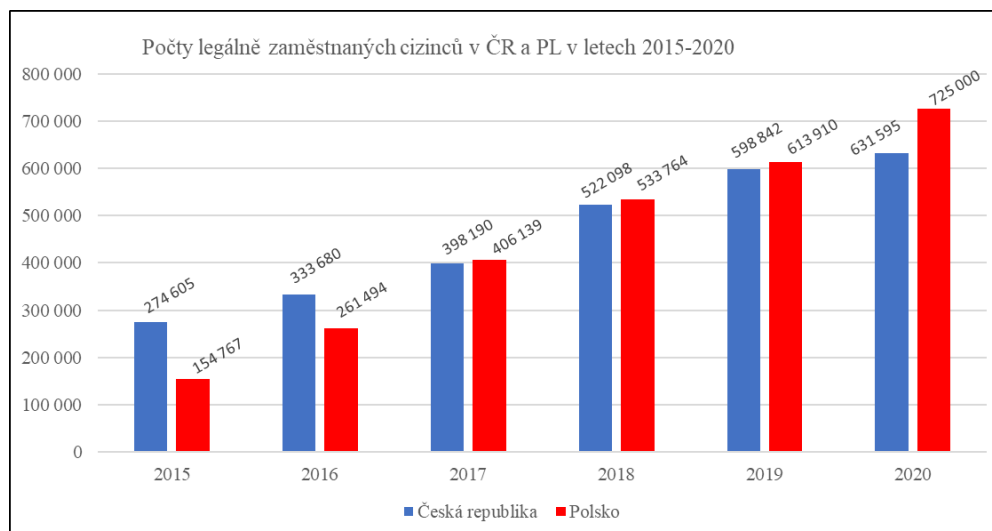
### 7.3 Srovnání počtů a struktury cizinců na českém a polském trhu práce

Česká republika i Polsko jednoznačně patří mezi cílové destinace ekonomických migrantů ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Potvrzují to, jak dlouhodobé trendy narůstajícího počtu legálně pracujících cizinců, tak dlouhodobě narůstající počty zjištění nelegálně pracujících cizinců z těchto zemí.

V obou zemích je rovněž velice podobná struktura těchto cizinců. Mezi nejčastěji zaměstnávané cizince v obou zemích patří občané z Ukrajiny, Běloruska a Vietnamu, dále pak z Ruska, Moldavska a Gruzie.

V grafu č. 12 je znázorněno srovnání celkových počtů legálně zaměstnaných cizinců ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice a Polsku v letech 2015 až 2020.

Graf 12: Počty legálně zaměstnaných cizinců v ČR a PL



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPSV a ZUS

Prvním zajímavým zjištěním patrným z grafu č. 12 jsou, s ohledem na značné rozdíly v rozloze a počtu obyvatelstva obou zemí (Polsko je 4násobně větší než ČR), celkem neznámé rozdíly v celkových počtech legálně zaměstnaných cizinců ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Předpokládal jsem, že polský trh práce bude daleko více absorpční, s daleko větším počtem legálně zaměstnaných cizinců.

Dalším zjištěním je, že ještě v letech 2015 a 2016 byl počet legálně zaměstnaných pracovníků ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko větší v České republice než v Polsku. V letech 2017 a 2018 se pak počty zaměstnaných cizinců v obou zemích přiblížily, a teprve v roce 2020 byl počet zaměstnaných cizinců vyšší v Polsku než v České republice. Faktorem, ovlivňujícím nárůst těchto pracovníků v Polsku v posledních letech, může být dříve zmiňované vládní nařízení, které ruší test trhu práce pro vybrané skupiny profesí. Tím pádem je zaměstnání cizinců v těchto skupinách profesí jednodušší a rychlejší.

Ačkoliv jsou v obou zemích patrné narůstající trendy, můžeme v České republice zaznamenat spíše pozvolnější nárůst celkového počtu zaměstnaných pracovníků ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Největší příliv těchto pracovníků zaznamenaly obě země v roce

2018 (ČR 127 tis., Polsko 123 tis.). V dalších letech sledovaného období roční nárůst osciloval, v České republice v průměru 60-70 tis. pracovníků, a v Polsku pak převyšoval 100 tis. pracovníků z těchto zemí.

## 8 Vývoj regulací trhu práce pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice a Polsku

Problémy s dlouhodobým nedostatkem pracovní síly si jednotlivé vlády jak v České republice, tak v Polsku uvědomovaly. Proto bylo v minulosti připraveno několik projektů, programů a režimů, které měly zvládnout nedostatek pracovní síly napomoci. V České republice se prvotně jednalo spíše o cíleně zaměřený nástroj, který měl pokrýt nedostatek pracovníků v konkrétním oboru nebo průmyslovém sektoru. Typickým příkladem byl „Projekt Indie“, který měl za úkol zajistit dostačující přísun vysoce kvalifikovaných pracovníků z branže IT [*Poznatek z rozhovoru s respondentem R2*]. V případě Polska se jednalo o úpravu stávající legislativy, aby šel přísun cizích pracovníků ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko polským zaměstnavatelům zjednodušit, i bez jednoznačné specifikace profesí či branží.

### 8.1 Regulace trhu práce v České republice v letech 2012-2019

Od roku 2012 bylo realizováno či garantováno několik projektů ekonomické migrace, na kterých postupně úzce spolupracovaly Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO), Ministerstvo vnitra (MVCR), Ministerstvo zahraničních věcí (MZV), Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Ministerstvo zemědělství (MZ).

V první polovině listopadu 2015 byl vládou schválený program „Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“ (pracovní název „**Projekt Ukrajina**“), zaměřený na ukrajinské pracovníky – specialisty, jejichž pracovní pozice v České republice byla zařazena do tříd 1-3 klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru. Celková kapacita „Projektu Ukrajina“ byla 500 žádostí ročně [*SPCR, Projekt Ukrajina*].

Začátkem srpna 2016 byl spuštěn projekt „**Režim Ukrajina**“. Cílem tohoto projektu bylo zkrátit dobu přijetí uchazeče o zaměstnaneckou kartu k osobnímu pohovoru. Zaměstnanci z Generálního konzulátu Lvov přímo kontaktovali tyto uchazeče, kteří se musí dostavit se všemi zákonem stanovenými dokumenty pro podání žádosti o zaměstnaneckou kartu [*SPCR, Režim Ukrajina*].



Současně s „Režimem Ukrajina“ byl spuštěn „**Režim zemědělec**“, kterého garantem bylo Ministerstvo zemědělství. Cílem projektu bylo dosáhnout časových úspor při přijímání žádostí pro pracovníky v oblasti zemědělské a potravinářské výroby a lesnictví [AKCR, *Režim zemědělec*].

V dubnu 2018 MPO začalo přijímat žádosti o zařazení do „**Režimu ostatní státy**“ zaměřené na Mongolsko a Filipíny. V tomto „Režimu“ byla roční kvóta 1 000 žádostí pro přímého zaměstnavatele na pracovní pozice dle klasifikace CZ-ISCO hlavní třídy 4-8 [SPCR, *Režim ostatní státy*].

V září 2018 rozhodl Koordinační orgán pro ochranu hranic a migraci o rozšíření „Projektu Ukrajina“ o „**Projekt Indie**“. Od 1. října 2018 tak začal příjem žádostí o modré nebo zaměstnanecké karty také pro vysoce kvalifikované uchazeče indické státní příslušnosti. Celková kapacita projektu byla taktéž 500 žádostí ročně [SPCR, *Projekt Indie*].

S účinností od 1. září 2019 byly následně dříve schválené projekty nahrazeny tzv. **vládními programy**, a to:

- Program kvalifikovaný zaměstnanec
- Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec
- Program klíčový a vědecký pracovník [MPO, *Ekonomická migrace a vládní programy*]

Těmto programům se budu blíže věnovat v další části diplomové práce (kap. 9.7).

## **8.2 Regulace trhu práce v Polsku v letech 2012-2019**

Polsko se v letech 2012 až 2016 snažilo zavést systémové opatření, které by dovolilo řídit ekonomickou migraci do země. Zvolilo odlišný přístup než Česká republika, a místo programů cílených na konkrétní branže nebo průmyslové sektory, upravovalo a zavádělo nové zákony.

V roce 2012 tak Polsko přijalo dokument „Polská migrační politika – současný stav a předpokládané akce“ (Polityka migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania), který definoval směr migrační politiky země. Tento dokument byl následně v roce 2016 zrušen.

V květnu 2014 pak Polsko přijalo zákon o cizincích (Ustawy o cudzoziemcach), který zavedl mnoho zjednodušení pro cizince, včetně jednoho povolení k pobytu a práci. Nutno podotknout, že do jednoho roku od liberalizace předpisů došlo ve srovnání s posledním rokem platnosti předchozího zákona k nárůstu počtu žádostí o pobyt podaných cizinci u všech typů povolení, tzn.:

- 71% nárůst počtu žádostí o povolení k přechodnému pobytu (38 905 k 66 435),
- 140% nárůst počtu žádostí o povolení k trvalému pobytu (4 631 k 11 118),
- 27% nárůst počtu žádostí o povolení k pobytu dlouhodobě pobývajícím rezidenta v EU (2 118 k 2 697) [UDSC, *Podsumowanie roku obowiązywania ustawy o cudzoziemcach*]

V únoru 2017 polská vláda přijala další dokument Strategie odpovědného rozvoje do roku 2020 s perspektivou do roku 2030 (SOR), který je nadále platný. Jedná se o strategický dokument, který zahrnuje vypracování komplexního dokumentu představujícího polský model aktivní migrační politiky, který mimo jiné předpokládá zlepšení řízení procesů emigrace a přistěhovalectví, jakož i integrace cizinců a podporu jejich usazování v Polsku s přihlédnutím k bezpečnosti státu [MR, *Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)*].

V červnu 2018 přistoupila polská vláda k projektu „Labour Migration Strategy in Poland“, na kterém spolupracovaly Ministerstvo pro místní rozvoj (Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju), Ministerstvo práce a sociálních věcí (Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej) a Hlavní statistický úřad (GUS). Cílem tohoto projektu, který trval v období od 1. června 2018 do 31. října 2019, bylo, s podporou EU a zkušenostmi členských států podpořit Polsko při vývoji komplexního a udržitelného politického rámce pro ekonomickou migraci, založeného na sociálně-ekonomických potřebách země [ICMPD, *Labour Migration Strategy in Poland*].

Je patrné, že si v letech 2012-2018 obě země začaly význam ekonomické migrace uvědomovat ještě znatelněji. Otázky, týkající se vývoje demografie a zpřístupnění pracovního trhu, se začaly objevovat v národních strategických koncepcích obou zemí.

### **8.3 Aktuální strategie přístupu k regulacím trhu práce v České republice a Polsku**

Česká republika zpřístupňuje strategické dokumenty na portálu „Databáze strategií“, zřízeném Ministerstvem pro místní rozvoj ČR. Relevantních dokumentů je samozřejmě více, nicméně v rámci diplomové práce bych chtěl uvést dva konkrétní.

#### **Strategický rámec Česká republika 2030**

Jedná se o dokument připravený Ministerstvem životního prostředí, který udává směr rozvoje naší země na příští desetiletí. Jeho naplnění zvýší kvalitu života ve všech regionech a nesměruje Česko k rozvoji, který je udržitelný po sociální, ekonomické i environmentální stránce. V úvodní kapitole „Lidé a společnost“ je uvedeno „*Musíme se vyrovnat s řadou problémů, jako jsou stárnutí populace nebo digitalizace a robotizace.*“ V kapitole „Práce“ se uvádí „*Imigrační politika by měla napomáhat příchodu vzdělaných a kvalifikovaných pracovníků, což by mělo zvýšit ekonomický výkon a finančně posílit veřejné rozpočty.*“ [MŽP, *Strategický rámec Česká republika 2030*].

#### **Národní koncepce realizace politiky soudržnosti v ČR po roce 2020**

Na základě usnesení Vlády České republiky č. 636 ze dne 11. září 2017 započalo Ministerstvo pro místní rozvoj (MMR) se zpracováním tzv. Národní koncepce realizace politiky soudržnosti v ČR po roce 2020 (NKR). Stěžejním cílem NKR je určit hlavní věcné oblasti pro financování po roce 2020 a na jejich základě navrhnout architekturu implementace politiky soudržnosti v České republice. V uvedeném dokumentu je uvedeno „*Český trh práce obecně vykazuje dobrou výkonnost. Na straně poptávky po pracovní síle je poměrně závažným problémem nedostatek pracovníků, zejména v určitých oblastech výroby a služeb, který brzdí ekonomický růst.*“ [MMR, *Národní koncepce realizace politiky soudržnosti v ČR po roce 2020*]

Polsko zpřístupňuje své strategické dokumenty na portálu „STRATEG“, zřízeném polským Ministerstvem infrastruktury a rozvoje (Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju). Obdobně jako v případě České republiky chci uvést dva příklady, ve kterých se otázky, týkající se vývoje demografie a zpřístupnění pracovního trhu, objevují.

### **Strategie odpovědného rozvoje do roku 2020 s perspektivou do roku 2030**

Jedná se o klíčový dokument polského státu v oblasti střednědobé a dlouhodobé hospodářské politiky připravenou polským Ministerstvem rozvoje (Ministerstwo rozwoju) a přijatý Radou ministrů, dne 14. února 2017. V úvodu dokumentu je uvedeno „*V nadcházejících letech existuje riziko trvalého zpomalení tempa ekonomického vývoje v důsledku negativních demografických trendů (pokles populace v produktivním věku)*“, v další části pak „*Prognozy na období 2013–2060 naznačují, že v tomto období se počet obyvatel Polska sníží z 38,5 milionu na 33,2 milionu lidí a míra poklesu se bude časem zvyšovat. Výsledkem bude, že se během tohoto období může poměr demografické závislosti výrazně zvýšit. Existují také možné jevy korigující trend v obou směrech, např. silné toky pracovníků z Ukrajiny.*“ [MR, *Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)*]

### **Strategie rozvoje lidského kapitálu 2030**

Tento dokument přímo navazuje na výše uvedenou Strategii odpovědného rozvoje do roku 2020 a zabývá se strategickým rozvojem lidského kapitálu v Polsku. V dokumentu je uvedeno „*Již dnes je pro mnoho průmyslových odvětví, která se rychle rozvíjejí a mají ekonomický potenciál pro zvýšení zaměstnanosti, překážkou rozvoje nedostatek adekvátně kvalifikovaných zaměstnanců a tato situace bude stále viditelnější díky změně demografické struktury a stále menší zdroj pracovních sil na polském trhu práce.*“ [MRPiT, *Strategia rozwoju kapitalu ludzkiego 2030*]

Důležitým předpokladem pro plnění strategických cílů je aktuálně platná legislativa a další nástroje, které podporují jejich plnění. Jaké legislativní normy, programy a projekty a případné další nástroje pro podporu zaměstnání cizinců ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko využívá Česká republika a jaké Polsko, uvádím v další části.

## **8.4 Aktuální legislativní rámec regulující přístup cizinců ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko na český trh práce**

Účast státu v sociální politice v moderní době je považován za nezbytnou, nezastupitelnou a v jistém slova smyslu za nejvýznamnější. Stát se v sociální politice v zásadě angažuje dvěma způsoby: jednak jako konceptor a ten, kdo stanovuje pravidla a normy chování sociálních subjektů – v této roli je stát nezastupitelný, jednak jako bezprostřední vykonavatel, realizátor sociální politiky – v této roli se mohou úspěšně (mnohdy i úspěšněji

než stát) uplatnit i nestátní subjekty [Krebs, 2015: 96].

V České republice je k dispozici několik zákonů a dalších legislativních dokumentů upravujících trh práce, tzn. vztah mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem, státem a dalšími zainteresovanými aktéry. Mezi nejdůležitější patří:

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, platný od roku 2004 (dále jen zákon o zaměstnanosti);
2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;
3. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Z pohledu cizího státního příslušníka je nejdůležitější zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. Ten stanovuje procesy, kterými můžou cizinci legalizovat svůj výkon práce v ČR. Velice důležitou součástí tohoto zákona je pak možnost aktivování mimořádného pracovního víza, stanovení kvót pro ekonomickou migraci a posílení prvků integrace cizinců. V zákoně se dále pojednává o agenturním zaměstnávání, dlouhodobých pobytech za účelem zaměstnání a pobytové kontroly [*Zákon č. 326/1999 Sb.*].

Také v dalších výše zmíněných zákonech můžeme nalézt pasáže, které se zaměstnáváním cizinců souvisejí. Například v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 2 odst. 1), jsou vymezeny oblasti státní politiky zaměstnanosti, mezi které spadá:

- Sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- Tvorba a zapojení do mezinárodního programu souvisejícího s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- Usměrnování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.
- 

V zákoně jsou dále uvedené povinnosti zaměstnavatele, který plánuje cizince zaměstnat. Mezi hlavní patří:

- Náležitosti pracovní smlouvy;
- Povinnost oznámit volná pracovní místa (testu trhu práce);

- Evidence cizinců;

Dále v tomto zákoně nalezneme i definici nelegální práce cizinců (§ 5 písm. e).

Podle zákona o zaměstnanosti se pro účely zaměstnání cizinců nepovažují za cizince občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci. Dalšími cizinci, kteří mohou být v České republice zaměstnání bez složitého získávání povolení, jsou občané Evropského hospodářského prostoru (Norsko, Island, Lichtenštejnsko), občané Švýcarska a někteří další cizinci ze třetích zemí (např. držitelé trvalého pobytu v ČR, absolventi českých středních a vysokých škol, nebo držitelé azylu).

### **8.5 Aktuální legislativní rámec regulující přístup cizinců ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko na polský trh práce**

Polský právní systém, podobně jako český, obsahuje několik legislativních dokumentů, jež utváří souhrn norem ve vztahu k trhu práce. V polské terminologii jsou označovány jako „ustawa“, což je obdoba českého zákona a „rozporządzenie“, což je obdoba české „vyhlášky“. Mezi základní zákony platné u našich severních sousedů patří:

1. Zákon ze dne 20. dubna 2004 o podpoře zaměstnanosti a institucích trhu práce (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) – jedná se o právní nástroj definující úkoly státu v oblasti politiky zaměstnanosti;
2. Zákon ze dne 26. června 1974, pracovní kodex, jehož poslední novelizace proběhla 16. května 2019 (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974, Kodeks pracy)

Z pohledu cizinců a zaměstnavatelů, kteří cizince zaměstnávají nebo plánují zaměstnat, jsou pak důležité další právní normy, zejména:

1. Zákon ze dne 12. prosince 2013 o cizincích (Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach)
2. Zákon ze dne 15. června 2012 o účincích svěřeni práce cizincům pobývajícím na území Polské republiky v rozporu s předpisy (Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej)

3. Zákon ze dne 13. června 2003 o poskytování ochrany cizincům na území Polské republiky (Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej)
4. Nařízení ministra rodiny, práce a sociální politiky ze dne 8. prosince 2017 o podtřídách činnosti podle Polské klasifikace činností (PKD), v níž se vydávají sezonní pracovní povolení pro cizince (Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca);
5. Nařízení ministra rodiny, práce a sociální politiky ze dne 7. prosince 2017 o vydání pracovního povolení pro cizince a o zápisu prohlášení o svěřeni práce cizinci do registru prohlášení (Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń).

Obdobně jako v České republice, platí rovněž v Polsku, že každý cizinec ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko, který má zájem pracovat na území Polska, musí mít jednak platné oprávnění k pobytu a zároveň povolení k zaměstnání. Výjimku mají občané ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko s bydlištěm v Polsku na základě povolení k trvalému pobytu, nebo povolení k pobytu dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropské unii.

## **8.6 Srovnání platných pobytových a pracovních povolení v České republice a Polsku**

Česká republika i Polsko jsou součástí Evropské unie a společného obchodního prostoru. Princip vydávání pobytových nebo pracovních oprávnění (víz) je proto velice podobný. Každý cizinec, tedy občan ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko, je povinen, během pobytu na území České republiky i Polska vlastnit jak hlavně pobytové, a v případě výkonu práce také pracovní oprávnění. Pro přehlednější znázornění těchto oprávnění, platných v obou zemích, uvádím tabulku č. 9 a 10.

Tabulka 9: Přehled platných pobytových a pracovních povolení v České republice

Typ víza	Název	Označení	Délka pobytu	Zaměstnání
Schengenské	Krátkodobé	„C“	Do 90 dnů	Krátkodobé nebo sezonní
Národní (dlouhodobá) víza	Dlouhodobý pobyt	„D“	90 dnů – 1 rok	Ne
	<b>Dodatečná povolení k výkonu zaměstnání v ČR</b>			
	Povolení k dlouhodobému pobytu	„D“	Udělují se jako „dlouhodobá víza za účelem převzetí povolení k dlouhodobému pobytu" na 60 dnů, během kterých cizinec přicestuje do ČR a na území ČR převezme povolení k pobytu (označují se písmenem „D“)	1) Zaměstnanecká karta
Povolení k trvalému pobytu	„D“	2) Duální zaměstnanecká karta 3) Modrá karta 4) Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance		

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MZV

### Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta je z pohledu cizinců nejdůležitějším dokumentem umožňujícím legální práci v ČR. Je určena pro všechny druhy povolání bez ohledu na požadovanou odbornou způsobilost a kvalifikaci. V současné době jsou stále v platnosti dříve vydané tzv. zelené karty, nicméně s platností od 24. 6. 2014 již není možné o zelenou kartu žádat. Tento typ povolení byl nahrazen zaměstnaneckou kartou. Cizinec, který má zaměstnaneckou kartu, je oprávněn:

- Pobývat na území ČR a zároveň,
- Pracovat na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo
- Pracovat na pracovní pozici, ke které mu byl podle dřívější právní úpravy udělen souhlas nebo kterou cizinec řádně oznámil (v rámci změny zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele). To znamená, obdržel-li tento cizinec sdělení Ministerstva vnitra o splnění podmínek pro učinění takové změny nebo podle dřívější právní úpravy rozhodnutí o udělení souhlasu se změnou [MVCR, *Zaměstnanecká karta*].



## Modrá karta

Modrá karta umožňuje dlouhodobý pobyt za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci. Modrá karta opravňuje cizince k pobytu a zároveň výkonu zaměstnání, tj. cizinec nepotřebuje zvlášť pracovní povolení. Za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo aspoň 3 roky [MVCR, *Modrá karta*].

## Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance je druh povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR, kdy účelem pobytu cizince (delšího než 3 měsíce) je výkon práce na pracovní pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty, na kterou byl cizinec převeden. Cizinec, který má kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, je oprávněn:

- pobývat na území ČR a zároveň,
- vykonávat práci na pracovní pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty, na kterou byl převeden ze státu, který není členským státem Evropské unie.

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance se vydává na dobu převedení na území členských států EU, avšak maximálně na 3 roky pro manažera a specialistu a 1 rok pro zaměstnaného stážistu [MVCR, *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance*].

Tabulka 10: Přehled platných pobytových a pracovních povolení v Polsku

Typ víza	Název	Označení	Délka pobytu	Zaměstnání
Schengenské	Wiza Schengen	„C“	Do 90 dnů	Krátkodobé nebo sezonní
Národní (dlouhodobá) víza	Wiza Krajowa	„D“	90 dnů – 1 rok	Ne
	<b>V poznámkách vízy může být uveden účel vydání</b>			
	Wiza Krajowa	„D05a“	90 dnů – 1 rok	Výkon práce na základě prohlášení o svěřeni práce cizinci, zapsaného v evidenci úřadem práce
		„D05b“		Provádění sezonních prací
„D6“		Výkon práce, na kterou se výše uvedená víza		

				nevztahují, tj. obvykle na základě pracovního povolení
Povolení k dlouhodobému pobytu	Zezwolenie pobytowe	-	3 měsíce – 3 roky	Ano
Povolení k trvalému pobytu	Zezwolenie na pobyt staly	-	Trvalý pobyt	Ano
Povolení k dočasnému pobytu a práci	Zezwolenie jednolite	-	V rámci jedné procedury si cizinec vyřídí pobytové i pracovní povolení platné min. 3 měsíce	Ano
<b>Pracovní povolení bez nutnosti pracovního víza</b>				
Prohlášení o svěřeni práce cizinci	Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi	-	Max. 6 měsíců	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MSZ

Srovnáním tabulek č. 9 a 10 dojdeme k závěru, že Polsko i Česká republika přistupují k regulacím svých pracovních trhů pro občany ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko obdobně. Irelevantní je odlišné značení a název národních víz, ale podstatným rozdílem je přístup Polska v případě povolení, které je v tabulce uvedené jako „Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi“.

V tomto případě se jedná o řízení, kdy pro občany 6 zemí (Arménie, Běloruska, Gruzie, Moldavska, Ruska a Ukrajiny), na základě „Zákona ze dne 20. dubna 2004 o podpoře zaměstnanosti a institucích trhu práce“ (Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) platí výjimka. Jejich legální zaměstnávání je možné bez nutnosti žádat o pracovní povolení a pouze na základě zaměstnavatelem předloženém prohlášení o svěřeni práce cizinci na úřadu práce [MRPiT, *Jak zatrudnić obywatela Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy*].

Toto řízení umožňuje občanům uvedených zemí, v případě, že jsou držiteli kteréhokoliv víza nebo pobytového povolení na území Polska, legální výkon práce v Polsku. Polským

zaměstnavatelům pak nabízí možnost zaměstnávat cizince, kteří nevlastní pracovní povolení. V případě tohoto řízení nedochází k testu trhu práce, celý proces trvá 7 dní (30 dní v případech vyžadujících vysvětlující řízení). Poplatek za řízení činí 30 PLN (169,77 CZK, dle kurzu ČNB ze dne 20. 5. 2021). Nehledě na minimální časovou, finanční a organizační (online) náročnost je pro polské firmy obrovským přínosem fakt, že během uvedených 6 měsíců mohou pracovníky otestovat (spolehlivost, zručnost atd.) a přistoupit k řízení o „plnohodnotné“ pracovní a pobytové povolení. Tímto způsobem jsou polští zaměstnavatelé schopni velice rychle reagovat na situaci na pracovním trhu.

Tato flexibilita pomáhá nejen polským, ale často i českým firmám. V další části uvádím závěry z uskutečněného rozhovoru z 12. března 2021 rozhovoru s majitelem české firmy (respondent R4).

## **8.7 Pololegální pracovní turistika**

Respondent (R4), z důvodu obavy z možných komplikací a postihů, nesouhlasil s uvedením jeho jména ani názvu firmy. Na základě respondentova přání zůstane proto v anonymitě. Rozhovor byl zachycen pomocí poznámek autora. Firma se zabývá prováděním staveb, jejich změn a odstraňováním. Společnost působí na trhu od roku 1999 a spolupracuje s velkými stavebními firmami v celé České republice. Jedná se o firmu, která zaměstnává větší počet pracovníků ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. V příloze č. 1 této práce jsou uvedené dotazy a odpovědi, na základě kterých jsem dospěl ke zjištění, že v České republice přetrvává „pololegální“ import ukrajinských pracovníků z Polska. Níže formou zkráceného popisu uvádím praktiku nazývanou „Pracovní turistika“, kterou české firmy využívají za účelem doplnění svých pracovních stavů.

Jedná se o velmi jednoduchý a rychlý způsob, jak získat pracovníka z Ukrajiny a dalších východních zemí do České republiky. Tito pracovníci můžou v České republice pracovat legálně. Jedná se o praxi na hraně zákona, ale při splnění několika základních pravidel nejsou pracovníci ani zaměstnavatelé českými kontrolními orgány prakticky postižitelní. Ukrajínští (ale i jiní) pracovníci s polským vízem můžou do České republiky legálně přicestovat v rámci platných nařízení směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Občané třetích zemí, kteří jsou legálně zaměstnáni v jiném členském státě EU a jsou svým zaměstnavatelem usazeným v EU vysláni podle směrnice 96/71/ES do ČR, nepotřebují k výkonu práce v rámci vyslání žádné veřejnoprávní oprávnění, tj. povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou ani modrou kartu ani žádné další pobytové oprávnění (vízum nebo povolení k pobytu). Délka takového vyslání (tj. bez jakéhokoliv veřejnoprávního oprávnění) však je omezena nejdéle na dobu 90 dnů v průběhu každých 180 dnů. Omezení vyplývá z maximální délky dočasného pobytu na území ČR na základě víza nebo povolení k pobytu vydaného jiným členským státem EU [SUIP, *Informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnanců vyslaných podle směrnice 96/71/ES na území České republiky*].

Dále musí být splněno několik základních podmínek. Mezi hlavní patří:

- Činnost pracovníka spočívá v poskytnutí služby podle smlouvy uzavřené mezi jeho zaměstnavatelem a českým podnikatelem nebo firmou, k nimž je pracovník vysílán. Vykonává-li vyslaný pracovník pro českého podnikatele nebo firmu závislou práci, jakou vykonávají jeho vlastní zaměstnanci, a v obdobném postavení jako oni, nejedná se o službu.
- Občan třetí země má po celou dobu vyslání pracovní právní vztah uzavřený s vysílajícím zaměstnavatelem, který za něj po celou dobu vyslání nese odpovědnost. Občan třetí země nemá současně uzavřen pracovní právní vztah s českým podnikatelem nebo firmou, k nimž je vyslán.
- Občan třetí země vykonává práci pouze u podnikatele nebo firmy, k nimž byl vyslán, nikoli u jiného českého podnikatele nebo firmy [SUIP, *Informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnanců vyslaných podle směrnice 96/71/ES na území České republiky*].

Obecně vzato, pokud bude dodržena podmínka, že pracovníci ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko přijedou do ČR na předem definovanou práci (provedení demolice, výstavba nebo rekonstrukce) a společně s těmito pracovníky přijede rovněž polský občan, zaměstnanec stejné firmy, který bude cizince řídit, můžou tito v České republice pracovat 90 dnů bez pracovního povolení.

Samozřejmě, nejsou-li výše uvedené podmínky splněny, jedná se s nejvyšší pravděpodobností o protiprávní obcházení zákona, kdy je vyslání pouze účelově předstíráno, aby se občan třetí země vyhnul nutnosti povolení jeho práce českými orgány. Každý případ je v praxi posuzován individuálně, s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem [SUIP, *Informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnanců vyslaných podle směrnice 96/71/ES na území České republiky*].

Nicméně firmy, které cizince na tomto základě do ČR vysílají, jsou zkušené a velice pečlivě si dodržování těchto podmínek hlídají. Je proto zřejmé, že české firmy, které potřebují pracovníky bezodkladně (nečekaná zakázka nebo rozšíření výroby) rády po tomto řešení sáhnou.

Na problematiku upozorňoval také bývalý mluvčí Hospodářské komory, pan Miroslav Diro, který pro portál Ekonom uvedl „*Absurdní je i fakt, že si Ukrajinci nacházejí v Česku práci přes jiné státy, které nemají tak rigidní legislativu. Firmy využívají alternativní způsoby zaměstnávání Ukrajinců přes Polsko. Procedura trvá řádově týdny* [Ekonom, *Česko nezvládá přijímat práce chtivé Ukrajince. Ti pendlují na krátkodobá víza nebo fňgovaně pracují přes Polsko*].

## **8.8 Aktuální vládní programy vztahující se k regulacím trhu práce v České republice**

V současné době jsou v České republice realizovány tři programy vztahující se k regulacím trhu práce pro cizince ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Jedná se o:

- Program kvalifikovaný zaměstnanec
- Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec
- Program klíčový a vědecký pracovník

Programy jsou schválené vládou podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a usnesení vlády ze dne 26. srpna 2019 č. 581 o programech schválených vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro Českou republiku.

Realizace Programu probíhá v kapacitním a teritoriálním rozsahu stanoveném nařízením vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem

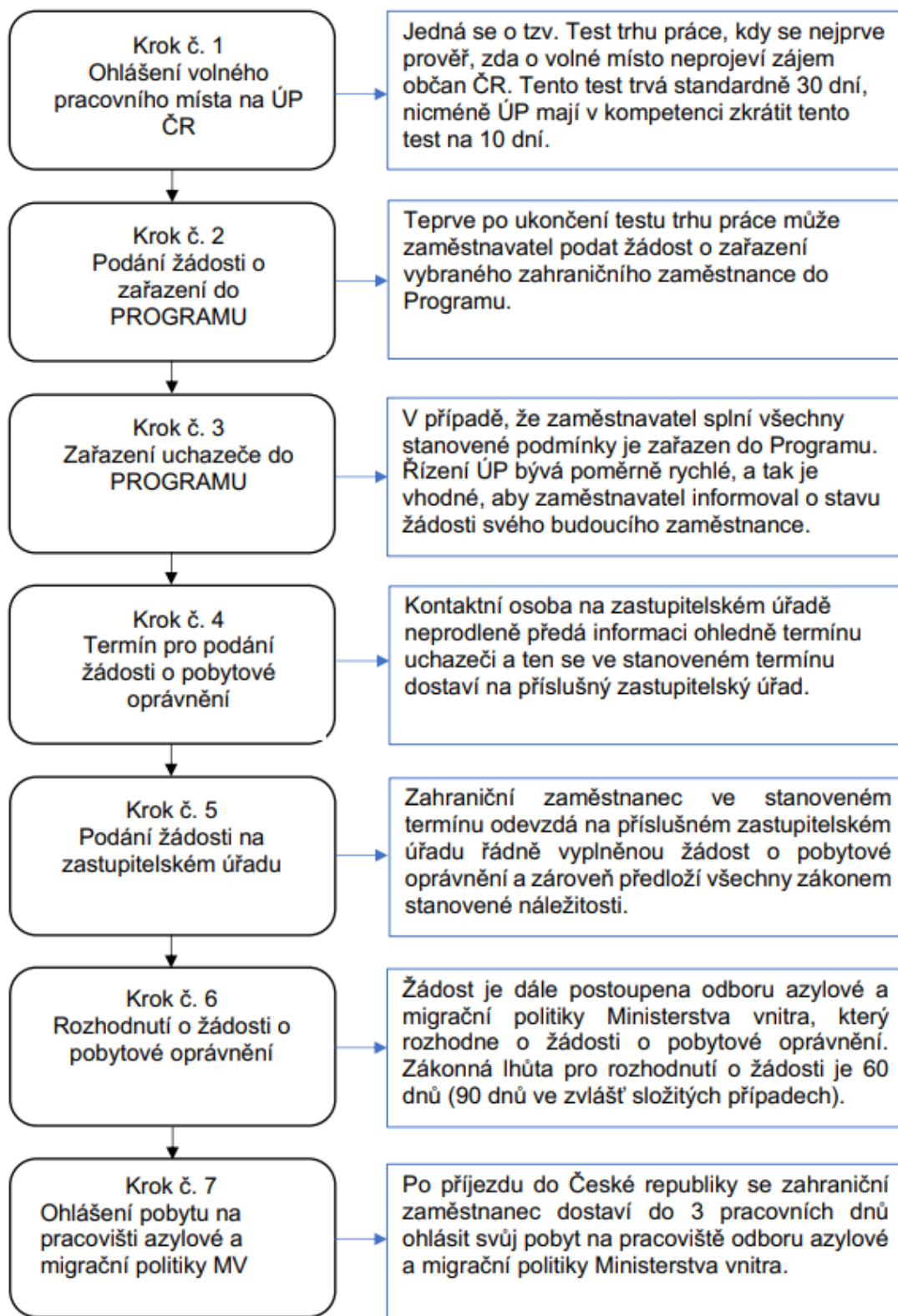
podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu [MPO, *Ekonomická migrace a vládní programy*].

Jak dále uvádí na svých stránkách MPO, je hlavním cílem těchto programů poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům, kteří do České republiky potřebují přivést kvalifikované zahraniční pracovníky [MPO, *Ekonomická migrace a vládní programy*].

Cílem této diplomové práce není detailní popis těchto programů, a proto jednotlivé specifikace uvádím v přílohách č. 4-6.

Všechny programy pojí naprosto stejný proces zahrnující jednotlivé kroky. Tyto kroky jsou znázorněny a popsány v diagramu č. 1.

Diagram 1: Proces zaměstnání cizince ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPO

Všechny programy se řídí vlastními pravidly, týkajícími se českého zaměstnavatele, podmínek, za kterých lze žádost podat, kvót pro zaměstnance ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko, kteří se mohou legálně o práci v České republice ucházet a kritérií, dle kterých lze žádost schválit. Ve všech případech je doba potřebná na schválení stanovena zákonem na 60 dní (90 dní v případě zvláště složitěho případu). Kvóty pro jednotlivé země určující maximální počet vydaných povolení uvádím v příloze č. 7 této DP.

Důležitým aspektem, v rámci hodnocení úspěšnosti přístupu k regulacím českého trhu práce, je bezesporu efektivita, nebo lépe řečeno míra úspěšnosti žadatelů o pracovní povolení. Jak uvedl respondent R3, dochází v kroku 6, který je znázorněn v Diagramu č. 2, k posouzení žadatele. Žadatel se posuzuje nejen z pohledu formálního splnění všech zákonem stanovených podmínek (doložení dokumentace), ale také z bezpečnostního hlediska. Kontrolní orgány provádějí screening každého jednotlivce a úzce spolupracují s nadnárodními organizacemi, např. Interpolem. Nicméně z důvodu užší spolupráce mezi jednotlivými resorty jednotlivých ministerstev, se nyní úspěšnost žadatelů pohybuje okolo 95 %, přičemž v době před zavedením programů byla úspěšnost pouze 75 %. Respondent R2 tuto informaci doplnil o konkrétní údaje, kdy v případě programu „Klíčový a vědecký pracovník“ byla v září 2019 úspěšnost 98 %, v programu „Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec“ byla úspěšnost 97 % a v programu „Kvalifikovaný zaměstnanec“ byla úspěšnost ve stejném období 94 %.

Funkčnost a zhodnocení přínosu realizovaných programů dokládám v další kapitole práce, ve které jsem shrnul rozhovor s respondentem R1.

## **Hodnocení vládních programů respondentem R1**

Je potřeba zmínit, že v první čtvrtině roku 2020 fungovaly všechny vládní programy ekonomické migrace bez jakýchkoliv omezení. To se však změnilo s nástupem pandemie SARS-CoV2, kdy v návaznosti na cestovní omezení a pozastavení přijímání žádostí o pobytová oprávnění na zastupitelských úřadech České republiky v zahraničí došlo k 12. březnu 2020 k pozastavení všech tří vládních programů. K opětovnému spuštění docházelo postupně v souladu s rozhodnutími vlády a následně ochrannými opatřeními Ministerstva zdravotnictví, doporučeními Evropské komise a s ohledem na epidemickou situaci.

Program klíčový a vědecký personál a Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec byly v



plném rozsahu obnoveny k 25. květnu 2020. Program kvalifikovaný zaměstnanec byl v plné šíři obnoven k 15. červnu 2020 s tím, že působnost byla limitována na země, v nichž situace umožňovala náběr žádostí na zastupitelských úřadech České republiky (například na zastupitelských úřadech v Bělehradě, Kišiněvě nebo generálním konzulátu ve Lvově). K 3. srpnu 2020 byl následně obnoven provoz na většině zastupitelských úřadů České republiky, i když i později docházelo na některých z nich k pozastavování náběru žádostí o pobytová oprávnění, a to z důvodu zhoršování epidemiologické situace v dané zemi (například ke konci roku 2020 v Mongolsku).

Dále lze konstatovat, že programy ekonomické migrace se osvědčily i v době pandemie SARS-CoV2. Význam programů ekonomické migrace byl v roce 2020 ještě víc podtržen i s ohledem na fakt, že představovaly jediný způsob, jak české firmy mohly získat kvalifikované zaměstnance ze třetích zemí na dlouhodobější pracovní vztah. Zatímco v roce 2019 bylo do Programu klíčový a vědecký personál po dobu jeho fungování zařazeno průměrně 90 pracovníků měsíčně, v roce 2020 se již jednalo o více jak 130 pracovníků měsíčně (a to i přesto, že kvůli epidemiologické situaci fungoval tento program necelých 10 měsíců). Podobně úspěšně si v roce 2020 vedl také Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. V případě Programu kvalifikovaný zaměstnanec bylo čerpání kvót pro jednotlivé země sice poznamenáno zastavováním a obnovováním přijímání žádostí o pobytová oprávnění v závislosti na epidemiologické situaci v dané zemi, přesto však bylo u většiny zemí vyčerpáno v průměru 50 % roční kvóty.

## **9 Syntéza poznatků a návrh možných opatření**

Cílem diplomové práce bylo popsat a zhodnotit vývoj regulací pracovního trhu v České republice pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Dále pak srovnat aktuální stav zkoumané problematiky se stavem a přístupem Polska se záměrem identifikovat společné znaky a rozdíly v dané oblasti, a to za účelem návrhu opatření veřejné politiky k regulacím pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice.

V rámci analytické části byla provedená analýza primárních dat získaných během polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky jednotlivých ministerstev a majitelem stavební firmy, a analýzy sekundárních dat získaných z veřejněpolitických dokumentů, strategických a koncepčních dokumentů, právních norem, statistik a dalších relevantních dokumentů. Na základě analýz a zjištění jsou v další části práce vypracovány návrhy možných opatření veřejné politiky vztahující se k regulacím pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice. Nedílnou součástí závěru práce je explicitní zodpovězení otázek, které byly v úvodu práce položeny:

- **O1: Jakým způsobem jsou v současné době nastaveny regulace pracovního trhu v České republice pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko?**
- **O2: Jakým způsobem jsou v současné době nastaveny regulace pracovního trhu v Polsku pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko?**
- **O3: Jaké jsou zásadní rozdíly a společné znaky regulací pracovních trhů pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice a v Polsku?**
- **O4: Může se Česká republika v politice zaměstnanosti v oblasti regulací pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko něčím v Polsku inspirovat? Pokud ano, tak čím a pokud ne, tak proč?**

### **9.1 Zhodnocení nastavení regulací pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice**

Česká republika dlouhodobě realizuje programy a projekty, které jsou svým profilem zacílené na „konkrétní pracovníky“ ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Pojmem „konkrétní“ můžeme chápat jako pracovníky z předem definovaných branží, průmyslových odvětví nebo sektorů. Hlavním cílem České republiky je zajistit maximální soulad mezi nabídkou a poptávkou na českém pracovním trhu. To znamená, že si Česká republika velice

pečlivě vybírá, komu svůj pracovní trh zpřístupní. Důvodem takto selektivního přístupu může být i to, že ČR patří historicky mezi nejprůmyslovější země v rámci EU. Toto prvenství po roce 1989 a v navazujících obdobích umožnilo ČR daleko plynulejší přechod z centrálně řízeného na tržní hospodářství s udržením maximálního počtu pracovních míst. Zkušenosti s průmyslovou výrobou zaručovaly ČR znatelně vyšší příliv zahraničních investic a kapitálu než Polsku, a následnou tvorbu nových pracovních míst. Od roku 2012 bylo realizováno či garantováno několik projektů ekonomické migrace, na kterých postupně úzce spolupracovaly MPO, MVCR, MZV, MPSV a MZ.

S účinností od 1. září 2019 byly následně dříve schválené projekty nahrazeny tzv. **vládními programy**, a to:

- Program kvalifikovaný zaměstnanec
- Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec
- Program klíčový a vědecký pracovník

Závěry analytické části prokázaly, že vládní programy patří v ČR k hlavním nástrojům regulace pracovního trhu pro cizince ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Stát prostřednictvím MPO aktivně vstupuje do kontaktu s firmami a svazy zaměstnavatelů a na základě jejich požadavků a potřeb reguluje kvóty v jednotlivých programech. Během práce vznikaly další otázky, které nebyly součástí práce, ale určitě by bylo zajímavé se jimi zabírat. Jednou z otázek je, jak by se projevilo, kdyby se kvóty v jednotlivých programech uvolnily a stát by dozoroval pouze procesní část zaměstnávání cizinců. Z mého pohledu by mohlo dojít k značným časovým i finančním úsporám (jak z pohledu zaměstnavatelů, tak státu).

## **9.2 Zhodnocení nastavení regulací pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v Polsku**

Polský přístup k regulacím pracovního trhu je ve srovnání s českým přístupem daleko více liberální. Neznamená to, že je Polsko ochotno zpřístupnit svůj pracovní trh každému pracovníkovi ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko, ale jeho postup není tak selektivní jako v případě ČR. Důvodů může být samozřejmě více, ale závěry z analýzy naznačují, že mezi hlavní faktory ovlivňující polský přístup patří:

- **Dlouhodobý demografický propad v zemi**

Na rozdíl od ČR, kde počet obyvatel od roku 2012 neustále stoupá (z 10,51 mil. na

10,70 mil. v roce 2020), je v případě Polska zřejmý dlouhodobý pokles populace (z 38,53 mil. na 38,26 mil. v roce 2020). Polsko tak kromě potřeby zajistit přísun pracovníků reaguje svým otevřenějším přístupem k regulacím pracovního trhu rovněž na demografický úbytek.

- **Stále vysoká ekonomická emigrace**

V rámci analýzy dostupných informací o počtech ekonomických emigrantů z ČR a Polska jsem dospěl k závěru, že počet Poláků, kteří odjíždějí z Polska z ekonomických důvodů, desetinásobně převyšuje počty Čechů, kteří svou zemi opouštějí z toho stejného důvodu. V případě Polska se v roce 2019 jednalo o 2,41 mil. občanů, v případě ČR o cca 250 tisíc občanů. S přihlédnutím k celkovým počtům obyvatel obou zemí se jedná o poměr 2,33 % u ČR a 6,29 % u Polska.

- **Kondice pracovního trhu**

Polsko nebylo historicky tak průmyslově vyspělé jako ČR. Po roce 1989 docházelo k značnému poklesu pracovních míst a nárůstu nezaměstnanosti. Tento trend se začal měnit až po roce 2002, kdy rovněž Polsko zaznamenalo razantní rozvoj soukromého sektoru. Nezaměstnanost v Polsku pak začala strměji klesat teprve v posledních 5 letech (2015-2020), což způsobilo značný nedostatek pracovní síly na trhu a změny v přístupu Polska k jeho regulacím.

Analýza jednoznačně prokázala rozdílné přístupy České republiky a Polska k regulacím svých pracovních trhů. Zásadním rozdílem mezi Polskem a ČR v otázce regulací svých pracovních trhů je hlavně legislativní přístup. Ačkoliv obě země postupem času vytvořily soubor zákonů a vládních nařízení splňujících právní předpisy EU, je v případě ČR znatelnější dílčí přístup s využitím lépe kontrolovatelných programů, než jak je tomu v případě Polska, kde jsou regulace pracovního trhu součástí obsáhlejších zákonných celků. ČR tak má s využitím tří aktuálně realizovaných programů daleko lepší přehled a kontrolu nad pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko, kteří do země přijíždějí legálně pracovat.

### **9.3 Zásadní rozdíly a společné znaky regulací pracovních trhů pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice a v Polsku**

Analýza dále prokázala, že ačkoliv patří Česká republika i Polsko do EU a současně mezi

cílové destinace ekonomických migrantů, jsou v rámci přístupu obou zemí k regulacím trhu práce patrné zásadní rozdíly. Tyto rozdíly jsou popsány níže. Jedná se hlavně o:

### **Vládní programy**

Jak ukázala analýza, a jak bylo popsáno v kapitole 10.1, vládní programy, alespoň v případě České republiky, patří mezi důležité nástroje regulace pracovního trhu pro cizince ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Polsko žádné cílené programy nemá a přístup na pracovní trh řeší právními normami. Toto je zásadní rozdíl v přístupu obou zemí.

### **Test trhu práce**

Jedná se o nejzásadnější nástroj v případě, že chce český nebo polský zaměstnavatel zaměstnat cizince ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Úkolem tohoto nástroje je ochrana pracovních míst v jednotlivých zemích EU, o které by mohli projevit zájem občané dané země nebo občané EU. Jak ale analýza ukázala, může se přístup každé země k tomuto nástroji lišit. V ČR je tento proces definován v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, kde v § 37a v bodě 4 je uvedeno, že zákon stanoví lhůtu testu trhu práce v délce 30 dnů, ale krajská pobočka ÚP může s ohledem na situaci na trhu práce zkrátit dobu testu trhu práce na 10 dnů [zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti]. Z uvedeného zákona je tedy zřejmé, že v ČR je povinnost testování trhu práce alespoň 10 dnů. V Polsku je tento proces definován v zákoně o podpoře zaměstnanosti a institucích trhu práce (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004). V zákoně je stanoveno, že test trhu práce nesmí překročit 14 dní (21 dní v případě, že dojde k náboru rovněž mezi nezaměstnanými). Uvedené termíny jasně poukazují, že v případě standardních termínů je test trhu práce v Polsku kratší o 16 dní, v případě výjimečné situace na českém trhu práce a zkrácení testu krajskou pobočkou ÚP je pak tento test v Polsku o 4 dny delší. Tyto rozdíly nejsou nijak závratné a z pohledu zaměstnavatele nebo pracovníka ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko nehrají nijak významnou roli. Daleko větším rozdílem mezi ČR a Polskem je bezesporu možnost tento test vůbec neabsolvovat. V ČR je dle výpovědi respondenta R3 možno od trhu práce odstoupit v případě programu „Klíčový a vědecký personál“. Polsko takovou možnost nabízí u 289 vybraných profesí (seznam těchto profesí je k nahlédnutí v příloze č. 2). Nutno podotknout, že se jedná o širokou škálu profesí, od nízko kvalifikovaných až po profese vyžadující vysoce odborné a expertní dovednosti. Rozdílný je v Polsku také obecný pohled na institut testu trhu práce. V současné době probíhá otevřená diskuze o tom, zda test trhu práce je stále potřebný a panuje přesvědčení, že při účinnosti 1,7

% (počet nabídek práce, kdy se s pomocí testu trhu práce podařilo zaměstnat občana Polska nebo EU) je možné ho zrušit. Uvedená opatření potvrzují daleko otevřenější přístup Polska na pracovníky z ciziny.

### **Rozdíly v pracovních a pobytových povoleních v České republice a Polsku**

Pobytová a pracovní povolení patří mezi důležité nástroje v procesu regulace pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. V ČR i Polsku potřebuje cizinec pro vykonávání práce pobytové a pracovní povolení. Značení a názvosloví je v obou zemích obdobné a vychází z nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 o kodexu Společenství o vízech (tzv. vízový kodex). Ačkoliv je tedy princip vydávání pracovních a pobytových povolení v ČR a Polsku obdobný, analýza ukázala, že i v tomto případě existují rozdílné postupy v obou zemích. Polsko, na rozdíl od ČR, umožňuje pracovníkům ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko pracovat na jejím území bez platného pracovního povolení. Pokud cizinec vlastní evropské nebo národní vízum, případně jiné pobytové povolení, může v Polsku pracovat na základě tzv. „Prohlášení o svěřeni práce cizinci“ (Osiwadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi). Toto „Prohlášení“ můžou získat občané Arménie, Běloruska, Gruzie, Moldavska, Ruska a Ukrajiny. „Prohlášení“ se týká prací, kde doba zaměstnání nepřesáhne 6 měsíců (v následujících 12 měsících) a nesmí se jednat o sezonní práce, pro které je nutné získat zvláštní povolení. Důležitým aspektem tohoto „Prohlášení“ je absence povinnosti provést test trhu práce. Žádost o „Prohlášení“ skládá v příslušném ÚP zaměstnavatel, a to nejpozději 7 dní před nástupem cizince do zaměstnání. Poplatek za získání „Prohlášení“ je stanoven na 30 polských zlotých, což je zhruba 170 Kč. Jedná se o další možnost, která polským zaměstnavatelům dává nástroj, jak flexibilně reagovat na potřeby svých firem (zakázky, projekty atd.) a stavy zaměstnanců. Polští zaměstnavatelé tímto způsobem prakticky eliminují problémy, které trápí české firmy. Těmito problémy jsou délka a cena procesu legalizace pracovníka ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Dalším pozitivem tohoto „Prohlášení“ je možnost otestovat si pracovníky a během 6 měsíců, na které bylo „Prohlášení“ vystaveno, zlegalizovat pracovní povolení dlouhodobě. Česká republika žádné podobné „Povolení“ nenabízí.

### **Pololegální pracovní turistika**

Dalším zjištěním, které z analýzy vyplynulo, je pracovní turistika pracovníků s polským

pracovním povolením, kteří „pololegálně“ přijíždějí do České republiky pracovat. V tomto případě se jedná o jakési „veřejné tajemství“, kdy ačkoli na hraně zákona, tak ve své podstatě nepostižitelně, zajišťují polské specializované firmy českým zaměstnavatelům přísun krátkodobé pracovní síly. České firmy tak využívají „mezer“ v zákoně, které jim umožňují jednodušší, rychlejší a finančně výhodnější řešení stavu, kdy nárazově, a hlavně rychle potřebují doplnit stavy pracovníků. Jak naznačil respondent R4 během rozhovoru, je tento postup v rámci ČR hojně využíván a některé firmy (sezonní práce) na tomto řešení staví své firemní strategie. Rozdílný přístup ČR a Polska, potažmo chybějící spolupráce v tomto konkrétním případě, tak tyto praktiky do jisté míry podporuje.

#### **9.4 Dílčí rozdíly v přístupu Polska k regulacím pracovního trhu, kterými by se mohla Česká republika inspirovat**

V rámci analytické části práce bylo jednoznačně prokázáno, že český a polský přístup k regulacím pracovního trhu je v mnoha ohledech odlišný. Otázku, jestli se Česká republika může něčím v Polsku inspirovat, není jednoduché jednoznačně zodpovědět. Přístup k regulacím trhu práce každé země je specifický zejména z toho důvodu, že jak ukázala analýza, řeší sice stejnou potřebu, ale zcela odlišnou příčinu (viz kap. 10.2). Liberálnější přístup Polska proto nemusí být v souladu s potřebami České republiky. U této otázky se na začátku výzkumu jevílo, že odpověď bude jednoduchá. Nicméně se během výzkumu ukázalo, že kompaktnost problému, vlivy, které na problematiku působí a potřeby aktérů, jsou, byť na první pohled podobné, zcela odlišné. Proto by bylo vhodné tuto otázku podrobit ještě důkladnější analýze. Z výsledků, které z analytické části vyplývají, je ale zřejmé, že by se mohla Česká republika v Polsku inspirovat a zvážit zrušení procesu testu trhu práce u profesí, u kterých je nalezení pracovníků největším problémem. Vytipování těchto profesí by provedlo MPO společně s MPSV a výsledkem by bylo urychlení přijímacího procesu pracovníků v těchto profesích.

#### **9.5 Návrh možných veřejněpolitických opatření**

V této části diplomové práce se zaměřím na popis návrhů možných opatření vztahujících se k závěrům a zjištěním analýzy. Musím podotknout, že některá zjištění, dle mého názoru, nevyžadují žádná speciální opatření a jsou spíše ukázkou toho, že v rámci EU může každý členský stát, k dílčím věcem, přistupovat svou vlastní cestou. Vlastní cesta není ukázkou neplnění evropských směrnic, ale spíše reakcí na specifické požadavky a podmínky

pracovního trhu. Dále bych chtěl podotknout, že mé návrhy opatření vycházejí z předpokladu, že se po pandemii SARS-Cov2 situace na českém pracovním trhu relativně rychle vrátí do stavu před pandemií.

První návrh opatření se týká procesu testu trhu práce. Dle mého názoru by bylo vhodné téma efektivnosti a potřebnosti testu trhu práce poddat širší diskuzi a analýze. Během rozhovoru s respondentem R2 jsem obdržel odpověď, že dosud v České republice žádná taková analýza neproběhla, a tak v zásadě nemáme informaci, zda je test trhu práce potřebný, zda má nějaký faktický přínos (v rámci ochrany pracovních míst pro české občany), nebo se jedná spíše o zbytečnou administrativní překážku pro české zaměstnavatele. Absolutně netvrdím, že by se měla Česká republika vzdát nástroje, který umožňuje pracovní místa pro české občany chránit, ale je vhodné se zamyslet, zda takový nástroj musí platit na celém území ČR. Jsem toho názoru, že zmíněnou analýzu by mělo provést MPSV ve spolupráci s krajskými pobočkami ÚP. Cílem analýzy by bylo zmapování situace v rámci ČR jako celku, ale rovněž v jednotlivých krajích a okresech. Na základě zjištěných dat by pak bylo možné test trhu práce řídit tak, aby vycházel z aktuálních metrik. Těmito metrikami můžou být např. dříve uváděná účinnost testu trhu práce nebo počet registrovaných UoZ, počet VPM, případně nějaký algoritmus obsahující všechny tyto údaje a pracující s krátkodobými vývoji v daném kraji nebo dokonce okrese. Česká republika by tak získala funkční nástroj a možnost cílené regulace trhu práce v jednotlivých regionech.

Další návrh opatření se týká realizovaných programů „Kvalifikovaný zaměstnanec“, „Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec“ a „Klíčový a vědecký pracovník“. Úvodem musím podotknout, že programy jsou nastavené velice flexibilně, kvóty jsou upravovány dle reálné potřeby a na základě požadavků zaměstnavatelů. Nicméně jak je znázorněno v Diagramu č. 2, samotný proces např. v programu „Kvalifikovaný zaměstnanec“ trvá min. 65 dní. V návaznosti na test trhu práce, který trvá standardně 30 dní (ve výjimečných případech může trvat 10 dní), a musí se provést před přistoupením do programu, se celý proces získání pracovníka z pohledu zaměstnavatele prodlužuje na min. 95 dní (75 dní při kratším testu trhu práce). Tyto lhůty můžou některé firmy od přístupu do programu odradit. V dnešní době, kdy jsou firmy vystaveny obrovskému konkurenčnímu tlaku, na případné zakázky musí reagovat ze dne na den a lokální zásoby pracovníků jsou téměř vyčerpané, je 3měsíční doba potřebná na získání pracovní síly příliš dlouhá. Jak potvrdil rozhovor s respondentem R4, je délka procesu a administrativní zátěž hlavním důvodem, proč o programy nemá zájem.



Návrh, jak tento proces uspišit, souvisí s návrhem opatření č. 1, tzn. provést analýzu a řídit test trhu práce cíleně. Další možností by bylo, po vzoru Polska, vytipování profesí, u kterých by test trhu práce nemusel být prováděn. Čas očekávání českých zaměstnavatelů by se tak zkrátil na 60 dnů.

Poslední návrh opatření souvisí s problematikou „Pobytových a pracovních povolení“ a „Pracovní turistiky“. Jelikož se nedokonalosti jedné přelévají do druhé, bude přínosnější společné vyhodnocení možných opatření. Analýza ukázala, že Česká republika i Polsko mají ve své podstatě totožný přístup. Podmínkou legální práce cizinců ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko je vlastnictví pracovního a pobytového povolení. Nicméně existuje jedna možnost, která vnáší, obzvláště do českého přístupu, jisté neregulérnosti. Jedná se o možnost krátkodobé práce cizinců s polským pracovním povolením na území ČR. Jak uvedl respondent R4, je k dispozici značný počet polských firem, které se na tento způsob importu pracovní síly do ČR specializují, mají své internetové stránky v českém jazyce a komunikace v českém jazyce rovněž není problém. Pokud vezmeme v potaz časovou a administrativní náročnost, která souvisí s využitím jednoho ze tří oficiálních „Programů“ realizovaných MPO, je nasnadě pochopit, proč je tato praxe českými firmami využívána. Samozřejmě je nutno podotknout, že je potřeba splnit určité formální podmínky (uvedené v kap. 9.7), ale rychlost a lehkost s jakou může česká firma pracovníky získat, je eliminují. Složitost tohoto problému přesahuje možnosti národní regulace. V tomto případě jsou totiž plněné jak české zákony, tak směrnice EU. Jedinou možností, jak tuto praktiku změnit, je buď změna evropských směrnic nebo častější a důkladnější kontroly prováděné SUIP. Cílem těchto kontrol by pak byla snaha o jakési znechucení českých zaměstnavatelů k využívání těchto postupů. Otázkou je, zda s ohledem na neustále rostoucí potřebu na pracovníku z ciziny je provádění takových kontrol finančně i prakticky proveditelné, a hlavně v zájmu ČR? Ačkoliv se to může jevit nesmyslné, tyto pracovníci už prošli jakýmsi screeningem v Polsku, a proto se jedná o relativně bezpečné pracovníky. Pokud uvážíme, že se v ČR nezdrží dlouhodobě (jednalo by se o nelegální pobyt) a po výkonu práce se vrátí zpět do Polska, může být tento jev pro ČR přínosný.

## Závěr

Diplomová práce se zabývá vývojem regulací trhu práce v České republice. Hlavním cílem práce bylo popsat a zhodnotit vývoj regulací pracovního trhu v České republice pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko, přičemž hlavní pozornost byla směřována na období v letech 2012-2020. Dále pak srovnat aktuální stav zkoumané problematiky se stavem a přístupem Polska se záměrem identifikovat společné znaky a rozdíly v dané oblasti, a to za účelem návrhu opatření veřejné politiky k regulacím pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice.

Významnými teoretickými východisky jsou konsensuální a konfliktuální teorie, které s koncepty zaměstnatelnosti pracují. Práce se rovněž opírá jak o Neokeynesiánské teorie podporující regulace státem, tak o teorie kritizující regulace vycházející z tzv. Lausannské školy. Jsem si jist, že práce může být podnětná k dalšímu výzkumu. Přínosnou může být další diskuze týkající se praktických zjištění předložených v práci s relevantní teoretickou bází. Bylo by vhodné podrobit výsledky analýzy širšímu politickému diskurzu.

Obsahovou náplní diplomové práce je analýza konkrétních procesů, programů a událostí v určitém časovém úseku, proto byla jako hlavní typ výzkumného designu zvolena případová studie (*case study design*), spadající do kvalitativního výzkumu.

Data byla čerpána z veřejně politických dokumentů, strategických a koncepčních dokumentů, právních norem, statistik, odborných článků, úředních dokumentů a dalších relevantních dokumentů. Stěžejní pro analýzu byla rovněž kvantitativní data dostupná jak na stránkách českého i polského statistického úřadu, tak na stránkách českých i polských ministerstev. Primární data byla získána dotazováním ve formě polostrukturovaných rozhovorů se zástupci jednotlivých ministerstev a majitelem pražské stavební firmy.

Z analýzy vyplývá, že přístupy České republiky a Polska k regulacím svých pracovních trhů jsou jednoznačně rozdílné. Česká republika dlouhodobě realizuje programy a projekty, které jsou svým profilem zacílené na „konkrétní pracovníky“ ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Hlavním cílem České republiky je zajistit maximální soulad mezi nabídkou a poptávkou na českém pracovním trhu. Což znamená, že si Česká republika velice pečlivě vybírá, komu na svůj pracovní trh povolí vstup. Využívá k tomuto účelu 3 vládní programy, které jsou velice pečlivě monitorovány a hodnoceny. Tyto programy jsou vstupní bránou a cizinci nemají v zásadě jinou možnost, jak legálně pracovat v ČR získat. Přístup České republiky je možno označit jako selektivní.

Polsko přistupuje k regulaci svého pracovního trhu daleko liberálněji. Regulace jsou obsažené v rámci zákonů (obdobně jako v ČR), ale nevyužívá žádné zvláštní programy. Jeho otevřenější přístup je patrný jednak v rámci možnosti legálně zaměstnat občany Arménie, Běloruska, Gruzie, Moldavska, Ruska a Ukrajiny bez pracovního povolení, jednak v případě, kdy u značného počtu profesí (300) Polsko zrušilo povinnost testu trhu práce a cizinci ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko můžou být zaměstnání v podstatě okamžitě. Příčiny, proč je přístup Polska daleko liberálnější než přístup České republiky, jsou patrné z provedené analýzy. Ta, mezi jinými, poukázala na zásadní rozdíly demografické situace v České republice a Polsku, kdy v případě ČR počet obyvatel od roku 2012 neustále stoupá a v případě Polska je zřejmý dlouhodobý pokles populace. Dalším významným vlivem může být znatelně vyšší ekonomická emigrace Poláků, která je desetinásobně vyšší než česká. A od roku 2012 nezaznamenala relevantní pokles. Polsko tak svým přístupem, patrně kromě potřeby zajistit přísun chybějící pracovní síly, reaguje svým otevřenějším přístupem rovněž na demografický úbytek.

Zásadním zjištěním, vyplývajícím z analýzy, je pak jisté obcházení zákonů českými firmami a podnikateli, kdy ve formě tzv. pracovní turistiky jsou z Polska importováni pracovníci (cizinci ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko), kteří doplňují chybějící pracovní sílu v České republice. Jedná se o „pololegální“ proces blíže popsany v kap. 9.7.

Na základě analýzy byly detekovány hlavní rozdíly v přístupu obou zemí a byla navržena opatření a doporučení, která by mohla mít pozitivní vliv na zjednodušení procesu zaměstnání cizinců ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice. Jedná se o návrh úpravy přístupu České republiky k otázce testu trhu práce a provedení analýzy, která by poukázala na účinnost tohoto testu a možnost cíleného řízení testu trhu práce dle potřeb v jednotlivých regionech. Dále doporučení zrušení testu trhu práce u předem vytipované skupiny profesí a tím pádem urychlení řízení v rámci zmíněných tří vládních programů. Poslední doporučení týkající se strategie kontrol „pololegální pracovní turistiky“ je spíše návrhem na širší politickou debatu.

Analýza poukázala na neustálý nárůst potřeby a počtu cizích pracovníků ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko jak v České republice, tak v Polsku. Z toho důvodu je z pohledu zajištění atraktivnosti a přístupnosti českého trhu práce velice důležitý monitoring okolních, „konkurenčních“ států a úprava platných regulací. Pokud Česká republika nebude na změny v okolních zemích reagovat dostatečně rychle, může se atraktivita jejího trhu práce pozvolna

vytrácet, což může mít v budoucnu negativní důsledky na celou ekonomiku.

## **Summary**

This diploma thesis deals with the development of labour market regulations in the Czech Republic. The main aim of the thesis was to describe and evaluate the development of labour market regulations in the Czech Republic for workers outside the EU/EEA countries and Switzerland, and attention was mostly focused on the period of 2012-2020. It also compares the current state of the studied issue with the state and approach of Poland, with the intention of identifying common features and differences in the area in order to propose public policy measures on labour market regulations for workers outside the EU/EEA countries and Switzerland in the Czech Republic.

Important theoretical starting points are consensual and conflictual theories that work with the concepts of employability. The work is also based on Neo-Keynesian theories supporting state regulation and theories criticizing regulation based on the so called Lausanne school. I am sure that the work can be stimulating further research. Further discussion of the practical findings presented in the work with a relevant theoretical basis may be helpful. It would be appropriate to subject the results of the analysis to a broader political discourse.

The thesis contains an analysis of specific processes, programmes and events in a certain period of time, so the main type of research design was a case study design, which is qualitative research.

Data were drawn from public policy documents, strategic and conceptual documents, legal standards, statistics, professional articles, official documents and other relevant documents. Quantitative data available on the websites of the Czech and Polish statistical offices, as well as on the websites of the Czech and Polish ministries, were also crucial for the analysis. Primary data were obtained by questioning in the form of semi-structured interviews with representatives of individual ministries and the owner of a Prague-based construction company.

The analysis shows that the Czech Republic and Poland clearly approach the regulation of their labour markets differently. The Czech Republic has long been implementing programmes and projects aimed at "specific workers" from countries outside the EU/EEA and Switzerland. The Czech Republic's main goal is to ensure maximum harmony between supply and demand on the Czech labour market. This means that the Czech Republic chooses

very carefully who it will allow to enter its labour market. It uses 3 government programmes for this purpose, which are very carefully monitored and evaluated. These programmes are the gateway, and foreigners have virtually no other way of getting a job in the Czech Republic legally. The Czech Republic's approach can be described as selective.

Poland is much more liberal in the regulation of its labour market. It has regulations within the law (like the Czech Republic), but it does not use any special programmes. Its more open approach is evident both in the possibility of legally employing citizens of Armenia, Belarus, Georgia, Moldova, Russia and Ukraine without a work permit, with Poland abolishing the mandatory labour market test for a significant number of occupations (300), and foreigners from countries outside the EU/EEA and Switzerland can be employed almost immediately. The reasons why Poland's approach is far more liberal than that of the Czech Republic are evident from the analysis. That analysis pointed out the fundamental differences in the demographic situation in the Czech Republic and Poland, where the population of the Czech Republic has been steadily rising since 2012, while a long-term population decline is evident in Poland. The significantly higher economic migration of Poles, which is ten times higher than that of the Czechs, may be another important influence; Poland has not seen a relevant decline since 2012. Thus, in addition to the need to replace the missing labour force, Poland is most likely also responding to the demographic decline with its more open approach.

An important finding indicated by the analysis is a certain circumvention of the law by Czech companies and entrepreneurs, when workers from Poland are imported through "labour tourism" (foreigners from countries outside the EU/EEA and Switzerland) to fill in the missing labour force in the Czech Republic. This is a "semi-legal" process further described in Chapter 9.7.

The analysis detected the main differences in the approaches of both countries, and measures and recommendations that could help simplify the process of employing foreigners from countries outside the EU/EEA and Switzerland in the Czech Republic were proposed. This includes a proposal to modify the Czech Republic's approach to the labour market test and to perform an analysis that would indicate the effectiveness of this test and the possibility of targeted control of the labour market test according to the needs of individual regions, as well as a recommendation to cancel the labour market test for a pre-selected group of professions, and thus speed up proceedings within the three mentioned government programmes. The final recommendation concerning the strategy for controlling "semi-legal

labour tourism" is a proposal for a broader political debate.

The analysis showed constant growth of the need and number of foreign workers from countries outside the EU/EEA and Switzerland in both the Czech Republic and Poland. For this reason, from the perspective of ensuring the attractiveness and accessibility of the Czech labour market, it is very important to monitor the surrounding "competing" states and adjust applicable regulations. If the Czech Republic does not react quickly enough to changes in surrounding countries, its labour market may gradually lose attractiveness, which may have negative consequences for the entire economy in the future.

## Použitá literatura

- BACHANOVÁ Veronika, 2006. *Regulace a deregulace v ČR v období 1990-2005* [online]. Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky. Working paper č. 6/2006. [vid.20.04.2021]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/wp2006-06.pdf>
- ČESKO. AKCR, 2018. *Režim zemědělec*. In [www.akcr.cz](http://www.akcr.cz) [online]. © 2005-6 Agrární komora České republiky [vid. 12.04.2021]. Dostupné z: <http://www.akcr.cz/txt/aktualizovane-zneni-rezimu-zvlastniho-postupu-pri-ziskavani-zamestnaneckych-karet-pro-sezonni-pracovniky-do-potravinarstvi-zemedelstvi-a-lesnictvi-z-ukrajiny-prosinec-2018>
- ČESKO. CzechIndustry, nedatováno. *Tři čtvrtiny firem řeší nedostatek pracovníků přílivem zahraniční pracovní síly*. In [www.casopisczechindustry.cz](http://www.casopisczechindustry.cz) [online]. František Petružalek © 2013–2020 CzechIndustry [vid. 17.03.2021]. Dostupné z: <https://www.casopisczechindustry.cz/products/tri-ctvrtiny-firem-resi-nedostatek-pracovniku-prilivem-zahranicni-pracovni-sily/>
- ČESKO. CzechTrade, 2019. *Roboti vyřeší nedostatek pracovníků jen částečně*. In [www.businessinfo.cz](http://www.businessinfo.cz) [online]. © 1997-2021 CzechTrade [vid. 14.05.2021]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/roboti-vyresi-nedostatek-pracovniku-jen-castecne/>
- ČESKO. CzechTrade, 2019. *Prognóza vývoje počtu volných pracovních míst. Firmám chybí téměř půl milionu lidí*. In [www.businessinfo.cz](http://www.businessinfo.cz) [online]. © 1997-2021 CzechTrade [vid. 16.03.2021]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/prognóza-vyvoje-poctu-volnych-pracovnich-mist-firmam-chybi-temer-pul-milionu-lidi/>
- ČESKO. ČSÚ, 2021. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – prosinec 2020*. In [www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. Český statistický úřad [vid. 13.03.2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2020>
- ČESKO. ČSÚ, nedatováno. *VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil*. In [www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. Český statistický úřad [vid. 16.04.2021]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/vyberove\\_setreni\\_pracovnich\\_sil\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/xs/vyberove_setreni_pracovnich_sil_vsps)
- ČESKO. Ekonom, 2018. *Česko nezvládá přijímat práce chtivé Ukrajince. Ti pendlují na krátkodobá víza nebo fingovaně pracují přes Polsko*. In [www.ekonom.cz](http://www.ekonom.cz) [online]. ©1996-

2021 Economia, a.s. [vid. 24.05.2021]. Dostupné ze: <https://ekonom.cz/c1-66222860-cesko-nezvlada-prijimat-pracechtive-ukrajince>

ČESKO. Encyklopedie migrace, nedatováno. *Encyklopedie migrace*. In [www.encyklopediaofmigration.org](http://www.encyklopediaofmigration.org) [online]. Remittance [vid. 16.03.2021]. Dostupné z: [Remittance · Encyklopedie Migrace \(encyklopediaofmigration.org\)](http://www.encyklopediaofmigration.org)

ČESKO. HAYS, nedatováno. *Hays Global Skills Index 2019/20*. In [www.hays-index.com](http://www.hays-index.com) [online]. © Copyright Hays plc 2021 [vid. 17.03.2021]. Dostupné zde: <https://www.hays-index.com/full-report/>

ČESKO. KCVT, nedatováno. *Zájem firem o pracovníky z Ukrajiny v rámci projektu Režim Ukrajina v roce 2017*. In [www.kcvt.cz](http://www.kcvt.cz) [online]. © 2010 KCVT.cz [vid. 26.05.2021]. Dostupné z: [http://www.kcvt.cz/public/default/userfiles/file/re%C5%BEim%20ukrajina%2026\\_1\\_2017.pdf](http://www.kcvt.cz/public/default/userfiles/file/re%C5%BEim%20ukrajina%2026_1_2017.pdf)

ČESKO. MMR, 2019. *Národní koncepce realizace politiky soudržnosti v ČR po roce 2020*. In [www.databaze-strategie.cz](http://www.databaze-strategie.cz) [online]. © 2021 Ministerstvo pro místní rozvoj ČR [vid. 18.05.2021]. Dostupné z: [https://www.dataplan.info/img\\_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/nkr-schvalena-verze.pdf](https://www.dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/nkr-schvalena-verze.pdf)

ČESKO. MPO, 2019. *Ekonomická migrace a vládní programy*. In [www.mpo.cz](http://www.mpo.cz) [online]. © 2005–2020 MPO [vid. 20.04.2021]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomicka-migrace-a-vladni-programy--221756/>

ČESKO. MPSV, nedatováno. *Vysílání pracovníků zaměstnavatelem usazeným v EU na území ČR (podle směrnice 96/71/ES)*. In [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí [vid. 24.05.2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/web/cz/vysilani-pracovniku-zamestnavatelem-usazenym-v-eu-na-uzemi-cr-podle-smernice-96/71/es->

ČESKO. MVCR, 2019. *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu Evropské unie*. In [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz) [online]. © 2021 Ministerstvo vnitra České republiky [vid. 16.04.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance-jineho-clenskeho-statu-evropske-unie.aspx>

ČESKO. MVCR, 2019. *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance*. In [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz) [online]. © 2021 Ministerstvo vnitra České republiky [vid. 16.04.2021]. Dostupné z:



<https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>

ČESKO. MVCR, 2021. *Modrá karta*. In [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz) [online]. © 2021 Ministerstvo vnitra České republiky [vid. 16.04.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>

ČESKO. MVCR, 2021. *Zaměstnanecká karta*. In [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz) [online]. © 2021 Ministerstvo vnitra České republiky [vid. 16.04.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

ČESKO. MVCR, nedatováno. *Slovníček pojmů*. In [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz) [online]. Ministerstvo vnitra České republiky, Odbor azylové a migrační politiky [vid. 16.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/slovnicek-pojmu.aspx>

ČESKO. MZV, nedatováno. *Počet českých krajanů v zahraničí*. In [www.mzv.cz](http://www.mzv.cz) [online]. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky [vid. 22.06.2021]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/vyrocní\\_zpravy\\_a\\_dokumenty/poskytnute\\_i\\_nformace/pocet\\_ceskych\\_krajanu\\_v\\_zahranici.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/vyrocní_zpravy_a_dokumenty/poskytnute_i_nformace/pocet_ceskych_krajanu_v_zahranici.html)

ČESKO. PwC, 2018. *Český průzkum názorů generálních ředitelů 2018*. In [www.pwc.com](http://www.pwc.com) [online]. © 2017–2021 PricewaterhouseCoopers Česká republika [vid. 17.03.2021]. Dostupné z: <https://www.pwc.com/cz/cs/temata/cesky-pruzkum-nazoru-generalnich-reditelu-2018.html>

ČESKO. PwC, 2019. *Český průzkum názorů generálních ředitelů 2019*. In [www.pwc.com](http://www.pwc.com) [online]. © 2017–2021 PricewaterhouseCoopers Česká republika [vid. 17.03.2021]. Dostupné z: <https://www.pwc.com/cz/cs/temata/cesky-pruzkum-nazoru-generalnich-reditelu-2019.html>

ČESKO. PwC, 2020. *CEO Survey 2020. Focus on the future*. In [www.pwc.com](http://www.pwc.com) [online]. © 2020 PricewaterhouseCoopers Česká republika [cit. 13.05.2021]. Dostupné z: <https://www.pwc.com/cz/cs/ceo-survey/2020/CEO-Survey-2020-v%C3%BDsledky-CZ-A4-zkracene-v2.pdf>

ČESKO. RIA, nedatováno. *Obecné zásady pro hodnocení dopadů regulace (RIA)*. In [ria.vlada.cz](http://ria.vlada.cz) [online]. Úřad vlády České republiky, Oddělení RIA [vid. 16.02.2021]. Dostupné z: <https://ria.vlada.cz/ria/>

ČESKO. SPCR, 2018. *Projekt Indie*. In [www.spcr.cz](http://www.spcr.cz) [online]. © 2021 Svaz průmyslu a

dopravy České republiky [vid. 12.04.2021]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/12195-mpo-zacalo-prijimat-zadosti-do-projektu-indie>

ČESKO. SPCR, 2018. *Režim ostatní státy*. In [www.spcr.cz](http://www.spcr.cz) [online]. © 2021 Svaz průmyslu a dopravy České republiky [vid. 12.04.2021]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/11755-mpo-zacina-prijimat-zadosti-do-rezimu-ostatni-staty>

ČESKO. SPCR, 2019. *Trh práce je vyčerpán. Firmy marně hledají přes 346 tisíc lidí*. In [www.spcr.cz](http://www.spcr.cz) [online]. Svaz průmyslu a dopravy České republiky [vid. 17.03.2021]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/pro-media/tiskove-zpravy/12845-trh-prace-je-vycerpan-firmy-marne-hledaji-pres-346-tisic-lidi>

ČESKO. SPCR, nedatováno. *Projekt Ukrajina*. In [www.spcr.cz](http://www.spcr.cz) [online]. © 2021 Svaz průmyslu a dopravy České republiky [vid. 12.04.2021]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/index-temat/projekt-ukrajina>

ČESKO. SPCR, nedatováno. *Režim Ukrajina*. In [www.spcr.cz](http://www.spcr.cz) [online]. © 2021 Svaz průmyslu a dopravy České republiky [vid. 12.04.2021]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/index-temat/rezim>

ČESKO. SUIP, 2012-2020. *Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce*. In [www.suip.cz](http://www.suip.cz) [online]. © 2021 - Státní úřad inspekce práce [vid. 12.04.2021]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/rocni-zpravy/>

ČESKO. SUIP, nedatováno. *Informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnanců vyslaných podle směrnice 96/71/ES na území České republiky*. In [www.suip.cz](http://www.suip.cz) [online]. © 2021 - Státní úřad inspekce práce [vid. 27.04.2021]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/vysilani-pracovniku/>

ČESKO. ÚVCR, nedatováno. *Strategický rámec Česká republika 2030*. In [www.databaze-strategie.cz](http://www.databaze-strategie.cz) [online]. © 2021 Ministerstvo pro místní rozvoj ČR [vid. 18.05.2021]. Dostupné z:

[https://www.dataplan.info/img\\_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/strategicky\\_ramec\\_ceska\\_republika\\_2030\\_18.04.2017.pdf](https://www.dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/strategicky_ramec_ceska_republika_2030_18.04.2017.pdf)

ČESKO. Zákony pro lidi, nedatováno. *Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti*. In [www.zakonyprolidi.cz](http://www.zakonyprolidi.cz) [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2021 [vid. 16.04.2021]. Dostupné

z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

ČESKO. Zákony pro lidi, nedatováno. *Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky*. In [www.zakonyprolidi.cz](http://www.zakonyprolidi.cz) [online]. © AION CS, s.r.o. 2010-2021 [vid. 16.04.2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>

EUROPEAN COMMUNITIES, 2002. *National reports on the demographic situation in 12 Central European Countries, Cyprus and Malta in 2000* [online]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002. © European Communities, 2002 [vid. 22.06.2021]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/5816569/KS-CC-02-002-EN.PDF/pdf/00b6ffbb-2da9-4a61-b965-5f25bcb9cebd?t=1414778844000>

EURYDICE, 2021. *Česká-republika: Obyvatelstvo: Demografická situace, jazyky a náboženství* [online]. In <https://eacea.ec.europa.eu> [vid. 14.04.2021]. Dostupné z: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/population-demographic-situation-languages-and-religions-21\\_cs](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/population-demographic-situation-languages-and-religions-21_cs)

[file:///C:/Users/user/Downloads/Ped\\_2015\\_2\\_02\\_Mare%C5%A1\\_113\\_142%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Ped_2015_2_02_Mare%C5%A1_113_142%20(1).pdf)

[file:///G:/Karlova%20Univerzita/DP/DP\\_rozpracov%C3%A1no/DP-%20teorie/41metodologie\\_vedecko-vyzkumne\\_cinnosti.pdf](file:///G:/Karlova%20Univerzita/DP/DP_rozpracov%C3%A1no/DP-%20teorie/41metodologie_vedecko-vyzkumne_cinnosti.pdf)

GRIX, Jonathan, 2002. *Introducing Students to the Generic Terminology of Social Research* [online]. Oxford: © Political Studies Association, 2002 [vid. 01.05.2021]. Dostupné z: [Introducing Students to the Generic Terminology of Social Research - Grix - 2002 - Politics - Wiley Online Library](https://www.wiley.com/doi/10.1002/9781118111111.ch1)

HENDL, Jan, 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2

HOLMAN, Robert a kol., 2001. *Dějiny ekonomického myšlení*. 2 vydání. Praha: C. H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-631-X

HOLMAN, Robert, 2016. *Ekonomie 6 vydání*. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-278-6

HORÁKOVÁ, Markéta a Pavel HORÁK, 2013. *Zaměstnatelnost skupin ohrožených nezaměstnaností na současných trzích práce* [online]. Slovenská Akadémia Vied, Slovak Sociological Review, Sociológia 2013, roč. 45, č. 2, [vid. 04.05.2021]. Dostupné z:

[https://www.sav.sk/journals/uploads/05031003Horakova%20-%20upraveny%20text\\_fin.pdf](https://www.sav.sk/journals/uploads/05031003Horakova%20-%20upraveny%20text_fin.pdf)

CHODUBSKI, Andrzej, 2007. *Migracje i imigranci* In BALICKI, Janusz. *Integracja kulturowa imigrantów. Wyzwania i dilematy*. Warszawa: Instytut Politologii UKSW Fundacja Konrada Adenauera, 2007. ISBN 978-83-86771-29-5

KREBS, Vojtěch, et al., 2015. *Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2

KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh Práce, sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3

MAREŠ, Jiří, 2015. *Tvorba případových studií pro výzkumné účely* [online]. Metodologická studie. Pedagogika, roč. 65, č. 2, 2015 [vid. 01.05.2021]. Dostupné z:

MAŘÍKOVÁ, Hana. PETRUSEK, Miloslav. VODÁKOVÁ, Alena (za kolektiv), 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum 1996. ISBN ISBN 80-7184-311-5

MIOVSKÝ, Michal, 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4

OECD, 2020. *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis* [online]. Paris: OECD Publishing [vid. 06.05.2021]. Dostupné z: [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2020\\_1686c758-en#page4](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2020_1686c758-en#page4)

OECD, nedatováno. *Regulatory Policy* [online]. Paris: OECD Publishing [vid. 16.02.2021]. Dostupné zde: <https://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/>

OCHRANA, František, 2009. *Metodologie vědy, Úvod do problému*. Praha: Karolinum, 2009. ISBN 978-80-2461-609-4.

OCHRANA, František, 2019. *Metodologie, metody a metodika vědeckého výzkumu*. Praha: Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4200-0.

OLECKÁ, Ivana a Kateřina IVANOVÁ, 2010. *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti* [online]. Olomouc: © Moravská vysoká škola Olomouc, o.p.s., 2010 [vid. 01.05.2021]. ISBN 978-80-87240-33-5. Dostupné z:

PARSONS, Talcott, 1971. *Společnosti, vývojové a srovnávací hodnocení*. Praha:

Sociologická knižnice, 1971. ISBN 25-027-71

POLSKO. GOV, nedatováno. *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)*. In [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) [online]. © Główny urząd statystyczny [vid. 31.03.2021]. Dostępne z: <https://stat.gov.pl/badania-statystyczne/badania-gospodarstw-domowych-i-rolnicze/badanie-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-bael/>

POLSKO. GUS, 2014. *Prognoza ludności (opracowana w 2014 r.) - zmiany stanów ludności w latach 2014-2050* [online]. © Główny urząd statystyczny [vid. 10.05.2021]. Dostępne z: <https://demografia.stat.gov.pl/BazaDemografia/Prognoza.aspx>

POLSKO. GUS, 2021. *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2019* [online]. © Główny urząd statystyczny [vid. 22.06.2021]. Dostępne z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosci/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-czasowej-emigracji-z-polski-w-latach-2004-2019,2,13.html>

POLSKO. GUS, 2021. *Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2020 r. Stan w dniu 31 XII* [online]. © Główny urząd statystyczny [vid. 10.05.2021]. Dostępne z: [file:///C:/Users/user/Downloads/ludnosc\\_stan\\_i\\_struktura\\_oraz\\_ruch\\_naturalny\\_w\\_przekroju\\_terytorialnym\\_na\\_31.12.2020.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/ludnosc_stan_i_struktura_oraz_ruch_naturalny_w_przekroju_terytorialnym_na_31.12.2020.pdf)

POLSKO. ICMPD, nedatováno. *Labour Migration Strategy in Poland*. In [www.icmpd.org](http://www.icmpd.org) [online]. International Centre for Migration Policy Development [vid. 31.03.2021]. Dostępne z: <https://www.icmpd.org/our-work/projects/labour-migration-strategy-in-poland-lms>

POLSKO. MRPiT, nedatováno. *Jak zatrudnić obywatela Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy*. In [www.biznes.gov.pl](http://www.biznes.gov.pl) [online]. Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii [vid. 20.05.2021]. Dostępne z: <https://www.biznes.gov.pl/pl/firma/pracownicy-w-firmie/chce-zatrudnic-cudzoziemca/jak-zatrudnic-obywatela-armenii-bialorusi-gruzji-moldawii-rosji-lub-ukrainy>

POLSKO. MRPiT, nedatováno. *Kiedy praca cudzoziemca w Polsce jest legalna*. In [www.biznes.gov.pl](http://www.biznes.gov.pl) [online]. Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii [vid. 16.04.2021]. Dostępne z: <https://www.biznes.gov.pl/pl/firma/pracownicy-w-firmie/chce-zatrudnic-cudzoziemca/kiedy-praca-cudzoziemca-w-polsce-jest-legalna#2>

POLSKO. MRPiT, nedatováno. *Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju do roku 2020*

(z perspektywą do 2030 r.)). In [www.gov.pl](http://www.gov.pl) [online]. Ministerstwo Rozwoju, Departament Strategii Rozwoju 2017. [vid. 18.05.2021] Dostępne z: <https://www.gov.pl/web/ia/strategia-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju-do-roku-2020-z-perspektywa-do-2030-r--sor>

POLSKO. MRPiT, nedatováno. *Strategia rozwoju kapitału ludzkiego 2030*. In [www.gov.pl](http://www.gov.pl) [online]. Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii 2020 [vid. 18.05.2021] Dostępne z: <https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie/strategia-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-2030>

POLSKO. MSWiA, nedatováno. *Polityka migracyjna Polski – diagnoza stanu wyjściowego*. In [www.gov.pl](http://www.gov.pl) [online]. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji [vid. 10.04.2021]. Dostępne z: <https://www.gov.pl/web/mswia/polityka-migracyjna-polski--diagnoza-stanu-wyjsciowego>

POLSKO. Polskie forum HR, 2020. *7 na 10 polskich firm nie może znaleźć rąk do pracy*. In [www.polskieforumhr.pl](http://www.polskieforumhr.pl) [online]. © 2021 Polskie Forum HR [vid. 26.04.2021]. Dostępne z: <https://www.polskieforumhr.pl/aktualnosci/rynek-pracy-w-polsce/7-na-10-polskich-firm-nie-moze-znalezc-rak-do-pracy/>

POLSKO. PwC, nedatováno. *Wizja prezesów na czas po pandemii- 24. badanie CEO Survey*. In [www.pwc.pl](http://www.pwc.pl) [online]. © 2015–2021 PwC [vid. 14.05.2021]. Dostępne z: [https://www.pwc.pl/pl/publikacje/24-badanie-CEO-Survey.html?utm\\_source=newsletter&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=CEO-Survey-raport-Wizja-prezes%C3%B3w-na-czas-po-pandemii&utm\\_content=email-19-03-2021](https://www.pwc.pl/pl/publikacje/24-badanie-CEO-Survey.html?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=CEO-Survey-raport-Wizja-prezes%C3%B3w-na-czas-po-pandemii&utm_content=email-19-03-2021)

POLSKO. Trenwalder, 2019. *Rynek pracy oczami pracodawców*. In [www.pl.trenwalder.com](http://www.pl.trenwalder.com) [online]. © Trenwalder Group AG – 2019 [vid. 26.04.2021]. Dostępne z: <https://pl.trenwalder.com/media/1s5ojpzt/rynek-pracy-oczami-pracodawców-raport-trenwalder-06-2019.pdf>

POLSKO. Trenwalder, 2019. *Rynek pracy w Polsce w 2019 roku*. In [www.psz.praca.gov.pl](http://www.psz.praca.gov.pl) [online]. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy [vid. 15.05.2021]. Dostępne z: <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/11863929/Rynek%20pracy%20w%20Polsce%20w%202019%20roku.pdf/a0f6e14c-6ac1-404a-bdba-131d7af7e13b?t=1585119822247>

POLSKO. UDSC, nedatováno. *Podsumowanie roku obowiązywania ustawy o cudzoziemcach*. In [www.udsc.gov.pl](http://www.udsc.gov.pl) [online]. © 2020 UDSC – Urząd do Spraw

Cudzoziemców [vid. 19.05.2021]. Dostupné z: <https://udsc.gov.pl/statystyki/raporty-specjalne/podsumowanie-roku-ustawy-o-cudzoziemcach/>

POTŮČEK, Martin a kol., 2005. *Veřejná politika*. Praha: Slon, 2005. ISBN 80-86429-50-4

RAVENSTEIN, E. G., 1889. *The Laws of Migration* [online]. Londýn: Journal of the Royal Statistical Society, 1889 vol., 52, pp. 241–305 [vid. 06.03.2021]. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/2979333?seq=1>

SEDLÁČEK, Martin, 2007. *Případová studie* In ŠVAŘÍČEK, Roman, ŠEĐOVÁ Klára, a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0

UNDP Polska, nedatováno. *Raport o Rozwoju Społecznym polska 2004: W trosce o pracę* [online]. © 2004 Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju [vid. 17.03.2021]. ISBN 83-87885-74-6 Dostupné z: <http://www.unic.un.org.pl/nhdr/nhdr2004.php#>

UNHCR Polska, 2016. *Uchodźca czy migrant? Tłumaczymy różnice i wyjaśniamy ich sens* [online]. ©UNHCR 2001-2021[vid. 10.05.2021]. Dostupné z: <https://www.unhcr.org/pl/365-plwiadomosci2016uchodzca-czy-migrant-tlumaczmy-roznice-i-wyjasniamy-ich-sens-html.html#>

VESELÝ, Arnošt a Martin NEKOLA (eds), 2007. *Analýza a tvorba veřejných politik*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2007. ISBN 978-80-86429-75-5

WORLD BANK, 2019. *Využití ekonomické migrace pro rozvoj: Brífink pro radu Světové banky* [online]. © 2021 Skupina Světové banky [vid. 08.03.2021]. Dostupné zde: <https://www.worldbank.org/en/topic/labormarkets/brief/migration-and-remittances>

YIN, Robert. K., 2003. *Case Study Research, Design and Methods (3th ed.)*. Thousand Oaks, California: Sage, 2003. ISBN 0-7619-2553-8

YIN, Robert. K., 2014. *Case Study Research Design and Methods (5th ed.)*. Thousand Oaks, California: Sage, 2014. ISBN 978-1-4522-4256-9

## **Teze diplomové práce**

**Jméno studenta/studentky:** Marcin Jan Warchol

**Název v jazyce práce:** Vývoj regulací trhu práce v ČR pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko

**Název v anglickém jazyce:** Evolution of regulations of labor market in the Czech Republic for workers from countries outside the EU / EEA and Switzerland.

**Klíčová slova:** trh práce, regulace, pracovníci ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko, politika zaměstnanosti, stát, soukromý sektor

**Klíčová slova anglicky:** labor market, regulation, workers from countries outside the EU / EEA and Switzerland, employment policy, country, private sector

**Akademický rok vypsání:** 2020/2021

**Jazyk práce:** český jazyk

**Typ práce:** Diplomová práce

**Ústav:** Katedra veřejné a sociální politiky

**Vedoucí / školitel:** doc. Ing. Vaceková Gabriela, Ph.D.

**Obor práce:** Veřejná a sociální politika

### **Teze diplomové práce (výzkumný projekt):**

**A. vymezení výzkumného problému:** Výzkumný projekt, kterým se budu v diplomové práci zabývat je úzce spjat s českým pracovním trhem, jeho potřebami, možnostmi a přístupem státu k jeho ochraně potažmo regulacím. Dosavadní rešerše domácí literatury poukazuje na to, že téma nebylo ještě zpracováno. Téma je pro mě zajímavé jednak z důvodu blízkosti k současně vykonávanému zaměstnání ale hlavně proto, že jsou regulace pracovního trhu, chybějící pracovní síla, složitost procesu, kterým zahraniční pracovníci, a hlavně české firmy musí absolvovat neustále živým a složitým tématem. Ať už se jedná o veřejný sektor (státní správa, hospodářské komory nebo průmyslová sdružení), soukromý sektor (firmy, personální agentury nebo federace odborových svazů) nebo občanský sektor (samotní pracovníci, média či neziskové organizace), všichni aktivně vstupují do veřejné debaty na toto téma. Vývoj regulací pracovního trhu je proto možné považovat jako aktuální veřejně-politický problém, resp. za problematiku ovlivňující veřejný diskurz v dané oblasti, který reflektuje současné socio-ekonomické dění v České republice.

### **B. Cíle diplomové práce:**

Cílem diplomové práce je popsat a zhodnotit vývoj regulací pracovního trhu v ČR pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko. Současný stav zkoumané



problematiky bude srovnán se stavem a přístupem Polské republiky se záměrem identifikovat společné znaky a rozdíly v dané oblasti, a to za účelem návrhu opatření veřejné politiky k regulaci pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v ČR.

### **C. Výzkumné otázky:**

- 1) Jakým způsobem jsou v současné době nastaveny regulace pracovního trhu v České republice pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko?
- 2) Jakým způsobem jsou v současné době nastaveny regulace pracovního trhu v Polsku pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko?
- 3) Jaké jsou zásadní rozdíly a společné znaky regulací pracovních trhů pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v České republice a v Polsku?
- 4) Může se Česká republika v politice zaměstnanosti v oblasti regulací pracovního trhu pro pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko něčím v Polsku inspirovat? Pokud ano, tak čím a pokud ne, tak proč?

### **D. Teoretická východiska**

V rámci výzkumného projektu, kterým se budu v diplomové práci zabývat, budu čerpat z odborných článků a literatury popisující teoretické přístupy a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, dále pak z platné legislativy v ČR a Polsku. Stěžejní literaturu a zdroje empirických dat uvádím níže.

### **E. Výzkumný plán**

Cílem práce je analýza současného právního stavu. Dále bude provedena sekundární analýza dat dostupných na stránkách národních statistických úřadů a komparace založená na vzájemném srovnání vybraných charakteristik. Součástí diplomové práce bude také dotazníkový průzkum a rozhovor s majitelem vybrané pražské společnosti, která má s pracovníky ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko zkušenosti.

## F. Seznam odborné literatury a zdrojů empirických dat

- 1) Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody a praxe / Arnošt Veselý a Martin Nekola (eds.) ; autorský tým Zuzana Drhová ... [et al.]. 2007. ISBN 9788086429755.
- 2) KREBS, V., et al. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 658 s.
- 3) Ravenstein, E. G., (1889). The Laws of Migration. *Journal of the Royal Statistical Society*, vol., 52, pp. 241–305
- 4) Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Sbirka zákonu MVCR [online] 2019 [cit. 22.11.2019]. Dostupné z: [aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447](http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447)
- 5) BURCIN, B., DRBOHLAV, D., KUČERA, T. (2008): Možnosti migračního řešení perspektivního úbytku a demografického stárnutí obyvatelstva České republiky. *Sociologický časopis* 44
- 6) DRBOHLAV, D. et al. (2010): Migrace a (i)migranti v Česku. Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme? SLON, Praha.
- 7) DRBOHLAV, D. (ed.)(2015): Ukrajinská pracovní migrace v Česku: Migrace – Remittance – (Rozvoj). Praha, Karolinum.
- 8) GRYGAR, J., ČANĚK, M., ČERNÍK, J. (2006): Vliv kvalifikace na uplatnění a mobilitu na českém trhu práce u migrantů ze třetích zemí. Závěrečná zpráva z výzkumu v rámci projektu Trh práce a cizinci.
- 9) PricewaterhouseCoopers Česká republika (2018): Český průzkum názorů generálních ředitelů 2018
- 10) Manpower Group Czech Republic (2018): Průzkum – Jak vyřešit nedostatek talentů
- 11) Statistiky dostupné na portálu Českého statistického úřadu - <https://www.czso.cz>
- 12) Statistiky dostupné na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí - <https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky-2>
- 13) Statistiky dostupné na portálu polského Głównego urzędu statystycznego - <https://stat.gov.pl>
- 14) Další zdroje a literatura, které se během práce ukážou jako relevantní.

### **G. Předběžná náplň práce v anglickém jazyce**

The aim of the diploma thesis is to find out and describe the evolution of labor market regulations in the Czech Republic for workers outside the EU / EEA countries and Switzerland, then to compare the current state and approach with the state and approach of the Republic of Poland.

## **Seznam příloh**

**Příloha č. 1:** Orientační scénář polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky ministerstev

**Příloha č. 2:** Seznam profesí, u kterých byl v Polsku zrušen testu trhu práce (tabulka)

**Příloha č. 3:** Záznam polostrukturovaného rozhovoru s majitelem firmy

**Příloha č. 4:** Specifikace programu „Kvalifikovaný zaměstnanec“

**Příloha č. 5:** Specifikace programu „Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec“

**Příloha č. 6:** Specifikace programu „Klíčový a vědecký personál“

**Příloha č. 7:** Kvóty pro žádosti o zaměstnaneckou kartu dle nařízení vlády č. 220/2019 Sb., ze dne 26. srpna 2019 (obrázek)

**Příloha č. 8:** Seznam tabulek a grafů

## **Příloha č. 1: Orientační scénář polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky ministerstev**

### **Ministerstvo průmyslu a obchodu – respondent R1**

Otázka č. 1: Existují v současné době v ČR nějaké projekty nebo programy regulující trh práce pro občany ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko?

Otázka č. 2: Můžete mi blíže popsat důvody, proč byly tyto programy spuštěny?

Otázka č. 3: Odkdy jsou tyto programy dostupné?

Otázka č. 4: Jsou nějaké zásadní rozdíly v přístupu k cizím pracovníkům v jednotlivých programech?

Otázka č. 5: Jak tyto programy fungovaly/fungují v době pandemie SARS-Cov2?

Otázka č. 6: Jakým způsobem jsou pro jednotlivé programy stanovené kvóty?

Otázka č. 7: Existují statistiky týkající se těchto programů?

Otázka č. 8: Jak MPO vnímá úspěšnost a popularitu těchto programů?

### **Ministerstvo práce a sociálních věcí – respondent R2**

Otázka č. 1: Má ČR nějaký strategický dokument definující přístup státu k regulacím trhu práce a ekonomické migraci?

Otázka č. 2: Provedla ČR v minulosti nějakou analýzu týkající se dlouhodobých potřeb trhu práce s nějakou mezinárodní institucí, např. ICMPD?

Otázka č. 3: Má ČR nástroj, který zabrání legální zaměstnání cizince na pracovním místě, o které by mohl mít zájem český občan?

Otázka č. 4: Hodnotilo MPSV význam testu trhu práce?

Otázka č. 5: Jsou dostupné statistiky týkající se např. podílu na HDP z práce cizinců, kolik cizinců pracuje a kolik podniká, průměrný čas potřebný k získání pracovního povolení atd.?

Otázka č. 6: Jsou v ČR k dispozici nějaké státem organizované integrační kurzy pro cizince?

### **Ministerstvo vnitra – respondent R3**

Otázka č. 1: Jak stát přistupuje k migrantům, kteří neprocházejí přes programy?

Otázka č. 2: Existuje nějaký bezpečnostní screening a vyhodnocení rizik u jednotlivců nebo skupin cizinců (státy, ze kterých pocházejí)?

Otázka č. 3: Jsou dostupné statistiky týkající se např. počtu zamítnutých žádostí o pracovní povolení z důvodu bezpečnostního rizika?

Otázka č. 4: Jakým způsobem (jestli vůbec), v rámci schvalování pracovního povolení cizincům, spolupracuje ČR s jinými státy nebo mezinárodními organizacemi?

**Příloha č. 2: Seznam profesí, u kterých byl v Polsku zrušen testu trhu práce**

Číselný symbol klasifikace profesí a specializací	Název profese a specializace nebo základní skupiny	
	Polský název	Český překlad
2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	Průmysloví a výrobní inženýři
214912	Inżynier technologii betonów	Inženýr technologie betonu
214916	Inżynier technologii szkła	Inženýr technologie skla
2151	Inżynierowie elektrycy	Inženýr elektrotechnologie
2212	Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)	Odborní lékaři (se specializací 2. stupně nebo titulem specialista)
2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	Sestry bez specializace nebo v procesu specializace
2222	Pielęgniarki z tytułem specjalisty	Sestry s titulem specialista
2511	Analitycy systemów komputerowych	Analytici počítačových systémů
2512	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych	Specialisté na vývoj IT systémů
2513	Projektanci aplikacji sieciowych i multimediiów	Návrháři webových aplikací a multimédií
2514	Programiści aplikacji	Vývojáři aplikací
2519	Analitycy systemów komputerowych i programiści gdzie indziej niesklasyfikowani	Analytici a programátoři počítačových systémů nezařazení jinde
2521	Projektanci i administratorzy baz danych	Návrháři a správci databází
2522	Administratorzy systemów komputerowych	Správci počítačového systému
2523	Specjaliści do spraw sieci komputerowych	Specialisté na počítačové síť
2529	Specjaliści do spraw baz danych i sieci komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani	Specialisté na databáze a počítačové síť nezařazení jinde
3112	Technicy budownictwa	Stavební technici
3113	Technicy elektrycy	Technici elektrikáři
3114	Technicy elektronicy i pokrewni	Technici elektroniky a příbuzní
341201	Asystent osoby niepełnosprawnej	Asistent zdravotně postižené osoby
341202	Opiekun osoby starszej	Pečovatel o starší osobu
341203	Opiekun w domu pomocy społecznej	Pečovatel v domově sociální péče
7112	Murarze i pokrewni	Zedníci a příbuzní
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	Betonáři a související
7115	Cieśle i stolarze budowlani	Tesaři a stolaři
7116	Robotnicy budowy dróg	Silniční stavební dělníci

7121	Dekarze	Pokryvači
7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	Podlaháři a obkladači
7123	Tynkarze i pokrewni	Štukatéri a související
7124	Monterzy izolacji	Montéři izolací
7131	Malarze budowlani i pokrewni	Stavební a související malíři
7212	Spawacze i pokrewni	Svářeči a příbuzní
7222	Ślusarze i pokrewni	Zámečnictví a související
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	Stavební elektrikáři a související
833101	Kierowca autobusu	Řidiči autobusů
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	Řidiči nákladních vozidel
8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	Operátoři zemních prací a souvisejících zařízení
8343	Maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni	Strojvedoucí a obsluha strojů a zdvihacích zařízení a souvisejících zařízení

### **Příloha č. 3: Záznam polostrukturovaného rozhovoru s majitelem firmy**

Otázka č. 1: Zaměstnává vaše firma pouze české občany nebo také pracovníky z ciziny?

Odpověď č. 1: Zaměstnáváme jak české občany, tak cizí státní příslušníky.

Otázka č. 2: Můžete alespoň v % uvést poměr mezi českými a zahraničními pracovníky?

Odpověď č. 2: Poměrově je to zhruba 30 % českých a 70 % cizích pracovníků. Češi působí většinou na řídicích pozicích (stavbyvedoucí, stavební dohled, směnoví mistři).

Otázka č. 3: Můžete uvést z jakých zemí pocházejí pracovníci z ciziny?

Odpověď č. 3: Většinou se jedná o občany Ukrajiny a Běloruska, máme také 5 Poláků.

Otázka č. 4: Můžete uvést počet všech Vašich zaměstnanců?

Odpověď č. 4: V současné době máme zhruba 90 pracovníků.

Otázka č. 5: Mají všichni zaměstnanci z ciziny pracovní povolení?

Odpověď č. 5: Ano, všichni naši dočasní i kmenoví zaměstnanci mají pracovní povolení a pracovní smlouvu. Jsme firma s dlouhou tradicí a spolupracujeme s renomovanými českými stavebními firmami a developery. Nemůžeme si dovolit nějaký problém na staveništi. Tím, jak dlouho jsme na trhu, jsme si vypracovali systém, který nám pomáhá zajistit si dostatečný počet pracovníků v danou dobu. Je to pro nás jednodušší i proto, že máme zakázky nasmlouvané s předstihem, někdy i 6-8 měsíců dopředu.

Otázka č. 6: Co znamená formulace „dočasní“ zaměstnanci?

Odpověď č. 6: Velikost našeho týmu záleží od ročního období a také od zakázek, které máme nasmlouvané. Na HPP máme 25 zaměstnanců, ostatní jsou „dočasní“.

Otázka č. 7: Uvedl jste, že většina Vašich zahraničních pracovníků pochází z Ukrajiny a Běloruska. Setkal jste se s nějakými problémy během procesu získání pracovního povolení pro tyto pracovníky?

Odpověď č. 7: Naše firma působí od roku 1999 a zhruba od roku 2015 zaměstnáváme pracovníky z Ukrajiny. Dříve to byl opravdu velký problém, na pracovní povolení se čekalo i déle než rok. Později byl zaveden nějaký program (*Program Ukrajina, pozn. autora*) a čas potřebný na vyřízení povolení se zkrátil na 6 měsíců. Dnes je situace velice obtížná, z důvodu Covidu nám několik pracovníků odjelo na Ukrajinu a teď čekáme, než se vrátí. Také víme, že je nový program (*Program nízkokvalifikovaný a kvalifikovaný zaměstnanec – pozn. autor*), ale momentálně je z důvodu Covidu pozastavený. Čas potřebný k vyřízení pracovního povolení se zkrátil na 2-3 měsíce, ale to pro nás není řešení. V současné době si nemůžeme dovolit čekat tak dlouho na pracovníka.

Otázka č. 8: Jak řešíte situace, kdy v krátké době potřebujete nové pracovníky?



Odpověď č. 8: V případě opravdu náhlé potřeby máme spřátelené firmy, od kterých si krátkodobě můžeme pracovníky půjčit, ale to jen výjimečně. Před Covidem jsme čerpali z možností, které nabízely polské specializované firmy. Aktuálně to možné není, ale po Covidu se k této možnosti určitě vrátíme.

Otázka č. 9: O jakou možnost se jedná?

Odpověď č. 9: Toto téma nechci moc rozebírat, určitě si k tomu informace najdete, ale jsou (před Covidem byli) k dispozici Ukrajinci nebo Bělorusové, kteří měli polské pracovní povolení a přijíždějí do práce do Čech. Pracují na stavbách, ve fabrikách atd. Celý proces je legální a řízen polskými firmami.

Otázka č. 10: Chápu správně, že jste schopni najmout si pracovníky z ciziny, kteří mají pracovní povolení v Polsku a můžou v ČR vykonávat práci bez českého pracovního povolení?

Odpověď č. 10: Ano, objednáme si potřebný počet pracovníků a zaplatíme. Polská firma zajistí vše potřebné včetně transportu a ubytování. Takových nabídek je dnes na internetu nespočet. My nemusíme čekat na to, až pracovník získá české pracovní povolení. Navíc, pokud už dané pracovníky nepotřebujeme, nahlásíme to polské firmě a ta opět vše zajistí.

## **Příloha č. 4: Specifikace programu „Kvalifikovaný zaměstnanec“**

Program nahradil projekty „Režim Ukrajina“, „Režim ostatní státy“ a „Režim zemědělec“. Program se vztahuje na zaměstnance z Ukrajiny, Mongolska, Srbska, Filipín, Indie, Běloruska, Moldavska, Černé Hory a Kazachstánu.

Program je určený:

- Na straně zaměstnanců pro nově najaté zahraniční pracovníky, kteří dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO vykonávají činnost v hlavních třídách 4–8 v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru;
- Na straně zaměstnavatelů pro subjekty, působící alespoň 2 roky v ČR, s vypořádanými závazky vůči státu (platba zdravotního a sociálního pojištění, daně), zaměstnávající alespoň 6 zaměstnanců.

Účastníkům, kteří budou do programu zařazeni, je garantována možnost podání žádosti o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí.

Do programu může být zařazen občan třetího státu, jenž bude na území ČR vykonávat práci na pozici, která je dle platného znění aktualizované klasifikace zaměstnání CZ-ISCO zařazena do hlavní třídy:

- 4 Úředníci
- 5 Pracovníci ve službách a prodeji
- 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- 7 Řemeslníci a opraváři
- 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři

## **Příloha č. 5: Specifikace programu „Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec“**

Program nahradil projekty „Projekt Ukrajina“ a „Projekt Indie“. Program není teritoriálně omezen a vztahuje se na zaměstnance ze všech třetích zemí. V případě žádostí o zaměstnaneckou kartu je u vybraných zemí nařízením vlády č. 220/2019 stanovena kvóta.

Program je určen:

- Na straně zaměstnanců pro nově najaté zaměstnance, kteří dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO vykonávají činnost v hlavních třídách 1–3 v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru;
- Na straně zaměstnavatelů pro subjekty, působící alespoň 2 roky v ČR, s vypořádanými závazky vůči státu (platba zdravotního a sociálního pojištění, daně), které zaměstnaly či zaměstnávaly alespoň 3 osoby v období 2 let před podáním žádosti.

Účastníkům, kteří budou do programu zařazeni, je garantováno:

- Možnost podání žádosti o pobytové oprávnění na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí, a to i s jejich nejbližšími rodinnými příslušníky;
- Možnost zjednodušit administrativu spojenou s podáním žádosti o pobytové oprávnění.

Do programu může být zařazen občan třetího státu jenž bude na území ČR vykonávat práci na pozici, která je dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO zaražena do hlavní třídy:

- 1 Zákonodárci a řídicí pracovníci
- 2 Specialisté
- 3 Techničtí a odborní pracovníci

Dále:

- Zahraniční pracovníci vnitropodnikově převedení nebo vyslaní do ČR, aby zde působili na pozicích manažérů nebo specialistů zaražených do hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO.
- Nejbližší rodinní příslušníci těchto zahraničních zaměstnanců, tj. manžel/ka a nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě cizince nebo jeho manžela/ky.

## **Příloha č. 6: Specifikace programu „Klíčový a vědecký personál“**

Program nahradil projekty zacílené na zahraniční investory již působící na území ČR („Fast Track“) a pro nově vzniklé investory („Welcome Package“). Program není teritoriálně omezen a vztahuje se na zaměstnance ze všech třetích zemí. V případě žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání a žádostí o zaměstnaneckou kartu je u vybraných zemí nařízením vlády č. 220/2019 stanovena kvóta.

Program je určený:

- Na straně zaměstnanců pro vnitropodnikově převedené specialisty, manažery a pracovníky v pozici statutární orgánů a pro nově najaté zaměstnance, kteří dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO vykonávají činnost v hlavních třídách 1–3 v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru (s výjimkou zdravotnických profesí, pro které je určen pouze Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec);
- Na straně zaměstnavatelů pro investory, výzkumné organizace, technologické společnosti, nově založené společnosti a start-upy.

Účastníkům, kteří budou do programu zařazeni, je garantováno:

- Možnost podání žádosti o pobytové oprávnění na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí, a to i s jejich nejbližšími rodinnými příslušníky;
- Možnost zjednodušit administrativu spojenou s podáním žádosti o pobytové oprávnění (nahrazení některých dokumentů písemným potvrzením, např. doklad o zajištění ubytování);
- Vyřízení žádosti o pobytové oprávnění do 30 dnů od jejího podání (v krizových situacích může dojít k prodlení).

Do programu může být zařazen občan třetího státu jenž bude na území ČR vykonávat práci na pozici, která je dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO zařazena do hlavní třídy:

- 1 Zákonodárci a řídicí pracovníci
- 2 Specialisté

- 3 Techničtí a odborní pracovníci

Dále:

- Cizinci v postavení statutárních orgánů
- Zahraniční pracovníci vnitropodnikově převedení nebo vyslaní do ČR, aby zde působili na pozicích manažérů nebo specialistů
- Nejbližší rodinní příslušníci těchto zahraničních zaměstnanců, tj. manžel/ka a nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě cizince nebo jeho manžela/ky.

**Příloha č. 7: Maximální počet žádostí o zaměstnaneckou kartu dle nařízení vlády č. 220/2019 Sb., ze dne 26. srpna 2019.**

1	2	3	4
Zastupitelský úřad	Maximální počet žádostí, které lze podat v rámci období 1 roku	Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec nebo Program klíčový a vědecký personál	Program kvalifikovaný zaměstnanec
Abudža	90	60	0
Addis Abeba	90	60	0
Akkra	90	60	0
Alžír	90	60	0
Ammán	90	60	0
Ankara	300	100	0
Bagdád	60	60	0
Baku	210	60	0
Bangkok	280	60	0
Bejrút	90	60	0
Bělehrad	3 000	100	2 500
Damašek	60	60	0
Dilli	1 100	500	600
Erbíl	60	60	0
Hanoj	200	200	0
Islámábád	60	60	0
Istanbul	300	100	0
Jakarta	130	60	0
Jerevan	210	60	0
Kábul	60	60	0
Káhira	110	80	0
Kišiněv	800	100	600
Kyjev	1 600	500	1 100
Lusaka	90	60	0
Lvov	40 000	0	40 000
Manila	2 200	100	2 000
Minsk	2 200	200	1 900
Nairobi	90	60	0
Nursultan (Astana)	360	60	300
Pchjongjang	0	0	0
Pretoria	90	60	0
Rabat	90	60	0
Sarajevo	510	60	0
Skopje	230	60	0
Taškent	130	60	0
Tbilisi	330	60	0
Teherán	90	60	0
Tunis	90	60	0
Ulánbátar	1 230	60	1 000

## **Příloha č. 8: Seznam tabulek a grafů**

<b>Tabulka 1:</b> Povaha vědeckého problému.....	4
<b>Tabulka 2:</b> Charakteristika respondentů.....	8
<b>Tabulka 3:</b> Počty ekonomických migrantů v Polsku v letech 2012-2019.....	23
<b>Tabulka 4:</b> Počty zaměstnaných cizinců v ČR v letech 2015-2020.....	38
<b>Tabulka 5:</b> Počty cizinců UoZ v ČR v letech 2015-2020.....	38
<b>Tabulka 6:</b> Počty zjištěných nelegálně zaměstnaných osob v ČR v letech 2012-2020.....	39
<b>Tabulka 7:</b> Počty legálně pracujících cizinců v Polsku.....	40
<b>Tabulka 8:</b> Počty zjištěných NZO v Polsku v letech 2012-2018.....	41
<b>Tabulka 9:</b> Přehled platných pobytových a pracovních povolení v České republice.....	52
<b>Tabulka 10:</b> Přehled platných pobytových a pracovních povolení v Polsku.....	53
<b>Graf 1:</b> Celkový počet obyvatelstva v ČR v letech 2012-2020.....	18
<b>Graf 2:</b> Věková struktura populace v ČR.....	18
<b>Graf 3:</b> Celkový počet obyvatelstva v Polsku.....	19
<b>Graf 4:</b> Věková struktura populace v Polsku.....	20
<b>Graf 5:</b> Populační prognóza na období 2014-2050.....	21
<b>Graf 6:</b> Hodnoty míry nezaměstnanosti dle MPSV a ČSÚ.....	27
<b>Graf 7:</b> Vývoj počtu UoZ a VPM v letech 2012-2020.....	29
<b>Graf 8:</b> Registrovaná míra nezaměstnanosti v Polsku v letech 2012-2020.....	31
<b>Graf 9:</b> Vývoj počtu UoZ a VPM v Polsku v letech 2012-2020.....	33
<b>Graf 10:</b> Vývoj počtu UoZ a VPM v letech 2010-2019.....	34
<b>Graf 11:</b> Míra nezaměstnanosti v zemích EU v letech 2016-2020.....	35
<b>Graf 12:</b> Počty legálně zaměstnaných cizinců v ČR a PL.....	42
<b>Diagram 1:</b> Proces zaměstnání cizince ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko v ČR.....	59
<b>Schéma 1:</b> Vztah trhu, státu a občanského sektoru.....	15