



**Ministerstvo financí
České republiky**

Výzkumná studie

Zaměstnanost cizinců v ČR

**Jan Pavel
Vlasta Turková**

č. 6/2007

Zaměstnanost cizinců v České republice

Jan Pavel, Vlasta Turková

Abstrakt

Studie se zabývá výrazným růstem zaměstnanosti cizinců v ČR v období po vstupu do EU a jeho dopady do trhu práce. Posouzeny byly dostupné datové zdroje, postavení a možnosti zaměstnávání cizinců, jejich struktura i regionální rozložení a možné negativní ovlivňování českého trhu práce. Vytlačování tuzemských pracovníků ani prokazatelné ovlivňování mzdového vývoje identifikovány nebyly. Na základě dostupných podkladů bylo konstatováno, že růst zahraniční zaměstnanosti má spíše cyklický charakter a cizinci obsazují převážně místa specializovaná či nevyužitelná tuzemskou pracovní silou, jejíž adaptabilita a mobilita je setrvale nižší.

Employment of foreigners in the CR

Jan Pavel, Vlasta Turková

Abstract

The study focuses on the remarkable growth of employment of foreigners in the CR since joining the EU and its impact on the labour market. Reviewed were available data sources, status and employment possibilities of foreigners, their structure and regional distribution and a possibility of negative influence on the Czech labour market. Neither crowding-out of domestic workers nor verifiable negative impacts on the wage development were identified. Based on the available sources it has been established that the growth of foreign employment is rather of a cyclical character and foreigners accept jobs that are either specialised or not taken up by Czech labour force due to its permanently lower adaptability and mobility.

í.

Zaměstnanost cizinců v České republice

Zpracováno v květnu 2007

Jan Pavel (kapitoly C,D,E)

Vlasta Turková (kapitoly B, F)

Ministerstvo financí, odbor Finanční politika

Letenská 15,

118 10 Praha

Shrnutí

Studie se zabývá výrazným růstem zaměstnanosti cizinců v ČR v období po vstupu do EU a jeho dopady do trhu práce. Posouzeny byly dostupné datové zdroje, postavení a možnosti zaměstnávání cizinců, jejich struktura i regionální rozložení a možné negativní ovlivňování českého trhu práce. Vytlačování tuzemských pracovníků ani prokazatelné ovlivňování mzdového vývoje identifikovány nebyly. Na základě dostupných podkladů bylo konstatováno, že růst zahraniční zaměstnanosti má spíše cyklický charakter a cizinci obsazují převážně místa specializovaná či nevyužitelná tuzemskou pracovní silou, jejíž adaptabilita a mobilita je setrvale nižší.

Summary

The study focuses on the remarkable growth of employment of foreigners in the CR since joining the EU and its impact on the labour market. Reviewed were available data sources, status and employment possibilities of foreigners, their structure and regional distribution and a possibility of negative influence on the Czech labour market. Neither crowding-out of domestic workers nor verifiable negative impacts on the wage development were identified. Based on the available sources it has been established that the growth of foreign employment is rather of a cyclical character and foreigners accept jobs that are either specialised or not taken up by Czech labour force due to its permanently lower adaptability and mobility.

Klíčová slova

Česká republika, trh práce, zahraniční zaměstnanost.

Keywords

Czech Republic, Labour Market, Foreign Employment

Studie byla zpracována v odboru finanční politiky jako reakce na široké diskuse k problematice zaměstnávání cizinců v rámci příprav makroekonomických predikcí. Prezentované teze jsou zhodnocením stávajícího stavu.

Názory uvedené v závěrech jsou pracovní, nemusí se shodovat s oficiálním stanoviskem MF.

Oponentura studie proběhla veřejně v rámci její prezentace na semináři Makroekonomické výhledy České republiky, dne 5.6. 2007 ve Smilovicích.

Zaměstnanost cizinců v ČR

A. Úvod.....	4
B. Základní metodická východiska.....	4
1. Údaje o migraci obyvatelstva (ČSÚ).....	4
2. Výběrová šetření pracovních sil (ČSÚ).....	5
3. Registrovaná zaměstnanost cizinců (MPSV a MPO).....	6
4. Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy v ČR (ČSÚ)	7
5. Informační systém o průměrném výdělku (ISPV).....	7
C. Legislativní úprava práce zahraničních pracovníků.....	8
D. Vývoj trhu práce a jeho vztah s počtem zahraničních pracovníků v letech 2001-2006.....	9
E. Regionální analýza zahraniční zaměstnanosti	11
Hlavní město Praha.....	12
Středočeský kraj	14
Moravskoslezský kraj.....	15
Shrnutí výsledků regionální analýzy	16
F. Odvětvová analýza (dle OKEČ a KZAM).....	18
1. Cizinci – zaměstnanci v členění podle odvětví OKEČ.....	19
2. Cizinci – zaměstnanci v členění podle odvětví KZAM.....	21
G. Závěry	23

A. Úvod

Vyspělé ekonomiky jsou charakterizovány poměrně vysokým zastoupením zahraničních pracovníků na trhu práce. Jejich vliv na fungování domácího trhu práce a na vývoj ostatních makroekonomických agregátů není zcela jednoznačný, což dokazují výsledky řady analýz prováděných jak představiteli akademické obce tak i pracovníky mezinárodních organizací.

Česká republika se s pokračujícím vysokým ekonomickým růstem začíná řadit mezi země, kde se počet zahraničních zaměstnanců rapidně zvyšuje a tvoří významnou část pracovní síly. Zejména od roku 2005 lze identifikovat vysokou dynamiku jejich přílivu. Tento proces však s sebou přináší řadu otázek. Jedná se zejména o následující:

- Je současný rychlý růst počtu zahraničních zaměstnanců cyklického charakteru?
- Jaká odvětví zaměstnávají zahraniční pracovníky?
- Jak jsou zahraniční zaměstnanci placeni – nedeformují či neohrožují mzdový vývoj?
- Vytlačují zahraniční zaměstnanci domácí pracovníky?
- Jak je zahraniční zaměstnanost regionálně rozložena?

Cílem této studie je pokusit se alespoň částečně odpovědět na tyto otázky.

B. Základní metodická východiska

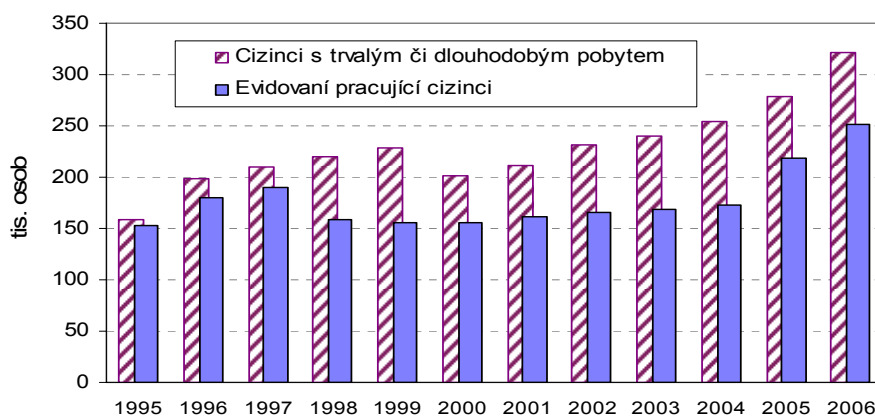
Východím úkolem pro zpracování analýzy bylo ověřit, jaké jsou dostupné datové zdroje o cizincích v ČR a jaké jsou možnosti a limity jejich využití.

1. Údaje o migraci obyvatelstva (ČSÚ)

Migrace obyvatelstva je sledována na národní i na nadnárodní úrovni vzhledem ke svým možným dopadům do nejrůznějších oblastí společenského, hospodářského a politického života.

ČSÚ sleduje a zveřejňuje údaje o imigrantech v mnoha kategoriích a řezech, z hlediska zaměstnanosti jsou z nich nejdůležitější cizinci s trvalým pobytem a s pobytem s vízy nad 90 dní. Data přebírá zejména od Cizinecké a pohraniční policie ČR, částečně z dalších zdrojů. Zahrnutí jsou všichni cizí státní příslušníci kteří požádali a obdrželi povolení k s pobytu na území ČR, tedy nejen ti, kteří se aktivně zapojují na trhu práce jako zaměstnanci či podnikatelé, ale i jejich rodinní příslušníci, studenti či další ekonomicky neaktivní osoby.

Graf 1 – Imigrace a počet zahraničních pracovníků



Zdroj: ČSÚ, MPSV, MPO

Jak ukazuje srovnání sumárních dat, je podíl pracujících na registrovaných cizincích proměnlivý, přičemž důvody proměnlivosti mohou v různých letech souviset s různým a měnícím se ekonomickým i legislativním prostředím, případně i změnou způsobu evidence (např. evidování pracujících cizinci v grafu do roku 2005 nezahrnují společníky a členy družstev).

Další výraznou nevýhodou této statistiky pro použití pro analýzu zahraniční zaměstnanosti je, že zde nejsou zachyceni pendleři, pracující zejména v příhraničních oblastech. Jedná se o obě strany hranic (Češi, Slováci, Poláci, Němci) a přinejmenším v těchto oblastech mohou trh práce ovlivnit jak v zaměstnanosti tak ve mzdách.

Analýza zahraniční zaměstnanosti s použitím datových zdrojů o imigrantech je zatížena další možnou chybou danou tím, že občané EU/EHP k pobytu na území České republiky do 3 měsíců nepotřebují žádné povolení k pobytu. V případě, že občan jiného členského státu z tohoto regionu hodlá na území České republiky pobývat po dobu delší než 3 měsíce (např. z titulu výkonu zaměstnání, studia, podnikání či jiné činnosti), je oprávněn, nikoliv povinen, požádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu nebo o povolení k trvalému pobytu. Vydání uvedeného potvrzení respektive povolení není podmínkou pro jeho pobyt na území České republiky a to ani v případě výkonu např. zaměstnání, podnikání, studia či jiné činnosti.

Při využívání dat o migraci je navíc třeba počítat i s tím, že při všech výše uvedených výhradách je evidence imigrace spolehlivější než u emigrace vzhledem k tomu, že k delšímu legálnímu pobytu v ČR je pro cizince ze třetích zemí nutné vízum a vystěhování cizinců pobývajících na území ČR déle než 1 rok lze monitorovat na základě ukončení platnosti dlouhodobých víz. Za vystěhovalé občany ČR však jsou považováni pouze ti, kteří při odchodu z republiky odevzdají občanský průkaz, četné dočasné pracovní pobyty občanů ČR v zahraničí podchyceny nejsou. Teoreticky by bylo možné je alespoň parciálně dopočítat za pomoci vykazované zahraniční zaměstnanosti podle statistik jednotlivých cílových států. Doověření by ovšem bylo pracovně extrémně náročné a výsledek by vynaloženému úsilí neodpovídal, neboť dokonce ani v EU nejsou dosud plně unifikována pravidla pro evidenci migrace a různí se i kvalita zpracování (viz odkaz „Srovnatelnost statistiky zahraniční migrace“).

Další teoretickou možností korekce je použití nadnárodních statistik (např. OECD, EU). Data ČSÚ, respektive dalších národních statistických úřadů, jsou nadnárodními institucemi přebírána jako vstupní a dále pro jejich potřeby sjednocována, doplňována a upravována. Avšak i zde platí omezení vypovídací schopnosti růzností vstupních dat, zvoleným rozsahem vstupů a jejich úpravou pro potřeby té které instituce.

Ze všech výše uvedených důvodů proto považujeme pro účely zkoumání vlivu zahraniční pracovní síly na trh práce v ČR informace o pohybu obyvatelstva pouze za doplňkové.

2. Výběrová šetření pracovních sil (ČSÚ)

Výběrová šetření pracovních sil (dále VŠPS) zjišťují v kontinuálním šetření v bytových domácnostech (byty jsou vybírány náhodným výběrem a obměňovány) na vzorku cca 50 tisíc osob nad 15 let jejich ekonomické postavení – zaměstnanost, nezaměstnanost a ekonomickou neaktivitu. Jedná se o osoby obvykle bydlící ve vybraném bytě, přičemž není rozhodující a není ani sledováno, mají-li zde pobyt trvalý, přechodný, dlouhodobý nebo nehlášený.

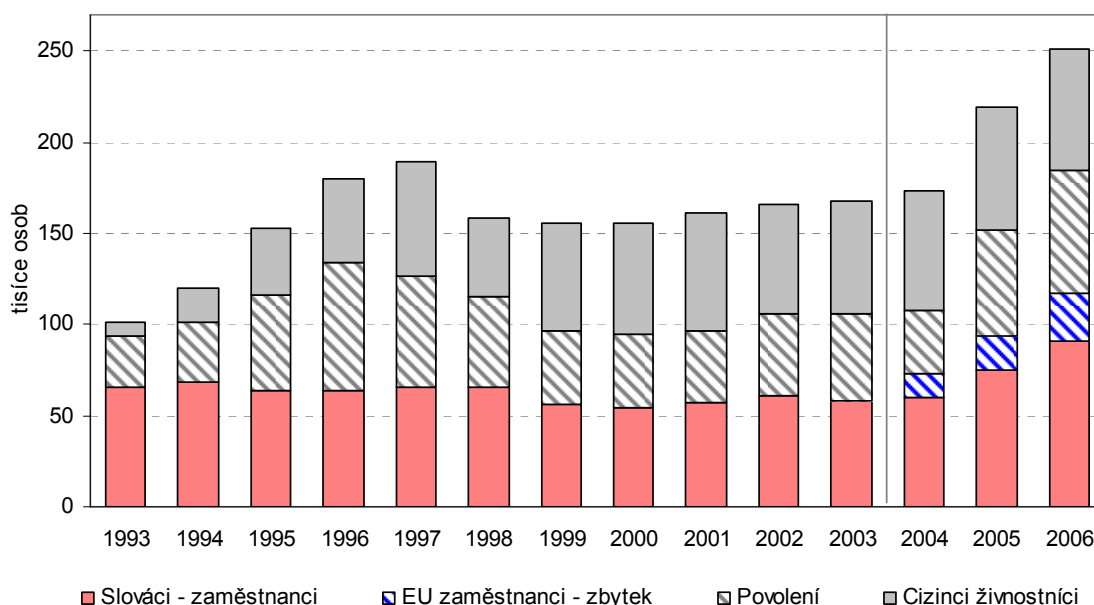
V šetření mohou být zahrnuti cizinci (kteří obývají navštívený byt a odpoví na dotazník) souřadně s občany ČR. Avšak vzhledem k tomu, že se z definice šetření jedná výhradně o bytové domácnosti, nemohou zde být postiženy žádné hromadné ubytovací kapacity, kde zahraniční pracovníci často přebývají. Údaje za cizí státní příslušníky žijící a pracující na území republiky jsou proto v této statistice k dispozici ve značně omezené míře a nejsou ani běžně zveřejňovány.

Podle doporučení Eurostatu je vhodné získávat údaje o pracujících cizincích nejlépe z administrativních zdrojů, nebo zvláštním šetřením organizovaným zásadně mimo rámec VŠPS.

3. Registrovaná zaměstnanost cizinců (MPSV a MPO)

Nejrozsáhlejší informace o vývoji legální zahraniční zaměstnanosti poskytují evidenční statistiky úřadů práce (dále ÚP) zachycující počty osob v zaměstnaneckém poměru. O vývoji počtu cizozemců se živnostenským oprávněním vypovídá evidence MPO. Údaje jsou v obou případech v základním řezu členěny podle země původu pracovníků a místa nahlášeného výkonu práce.

Graf 2 – Počty cizích státních příslušníků pracovně aktivních v ČR (vždy ke 31. 12.)



Zdroj: MPSV, MPO

Z metodického hlediska podléhala registrace cizozemských pracovních sil v zásadě jednotnému režimu od roku 1993 až do roku 2004, změnila se pouze frekvence sledování:

- Zaměstnanost osob, které k přijetí zaměstnání v ČR potřebovaly povolení a občanů SR, u nichž na základě dvojstranné dohody postačovalo, aby jejich pracovní aktivita byla oznámena ÚP, byla sledována na úřadech práce (dále ÚP) ke konci čtvrtletí.
- Počty cizinců – živnostníků byly sledovány na MPO nejprve ke konci roku, později pololetně a stav ke konci čtvrtletí je vykazován od roku 2005.
 - Pokud byl cizí státní příslušník společníkem či členem družstva, nebyl v tomto období vykázan v žádném ze zde uvedených souborů.

V roce 2004 došlo jednak ke vstupu ČR do EU, jednak vstoupila v platnost novela zákona o zaměstnanosti (425/2004 Sb., účinná od 1. 10. 2004):

- Po vstupu ČR do EU se změnila pravidla pro občany EU/EHP, kteří legislativně přešli do obdobného režimu registrace jaký dříve platil pro Slováky.
- Novela zákona o zaměstnanosti upravila a uzákonila mimo jiné i povinnost zaměstnavatele písemně ohlásit ÚP pracovní aktivitu všech cizích státních příslušníků nejpozději v den nástupu. *Ohlašovací povinnosti na ÚP tedy od nabytí účinnosti této novely podléhají rovněž zahraniční společníci a členové družstev.*

- Údaje o cizincích – zaměstnancích jsou od roku 2005 v základní podobě běžně dostupné na webových stránkách MPSV v měsíční periodicitě.
- Údaje o počtech cizinců – živnostníků MPO sleduje čtvrtletně, na webových stránkách je však nezveřejňuje.

Rozšíření pokut i za nenahlášené občany EU (*od roku 2006*) přispělo k další rektifikaci evidence zaměstnanců. (Např. za neohlášení výkonu práce příslušnému ÚP u cizince mimo EU/EHP může pokuta dosáhnout až 2 mil. Kč, u dříve nepostihovaného občana SR může být zaměstnavateli uložena pokuta 50 tisíc Kč.)

Tyto změny způsobily významnou distorzi ve statistikách v roce 2005. Pro analytické využití je zejména v tomto roce obtížné při posuzování rychlého nárůstu zahraniční zaměstnanosti stanovit poměr vlivu administrativních změn a široké tvorby nových pracovních příležitostí v důsledku ekonomického růstu. Administrativní příčiny růstu zahraniční zaměstnanosti nelze navíc považovat za jednoznačně vymezitelné datem účinnosti zákona o zaměstnanosti, neboť povědomí o nutnosti registrovat všechny zahraniční pracovníky (i dodatečně zaevidovat pracovníky již delší dobu zaměstnané, na jejichž registraci se „pozapomnělo“ v období bez sankcí) pronikalo do podniků a organizací postupně. Část nárůstu zaměstnanců v průběhu roku 2005 je odrazem postupně šířené osvěty a výrazný nárůst v konci roku i spolupůsobením hrozby vysokých finančních sankcí.

Přes všechny uvedené připomínky k homogenitě řady však jsou pro hlubší analýzu zahraniční zaměstnanosti data zjišťovaná ÚP nezastupitelná. V jejich rámci je navíc možné sledovat i odvětvovou a kvalifikační strukturu zahraničních zaměstnanců (podle OKEČ a KZAM).

Limitem pro možnosti návazných ekonomických úvah, jako např. posouzení dopadů zahraniční zaměstnanosti do mzdového vývoje je to, že ÚP dokumentují početní stavy a poziční zařazení zahraničních zaměstnanců, nikoliv jejich mzdové zařazení a úroveň.

4. Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy v ČR (ČSÚ)

ČSÚ čtvrtletně zveřejňuje výsledky šetření průměrného evidenčního počtu zaměstnanců a jejich mezd (hrubé mzdy zúčtované k vyplacení).

Šetření zpracovává počty a mzdy podle evidenčních počtů zaměstnanců v pracovním poměru ke zpravodajské jednotce (v ekonomických subjektech v podnikatelské sféře nad 20 zaměstnanců, v nepodnikatelské a finančním zprostředkování bez omezení). Nerozlišuje se, zda se jedná o tuzemce či cizozemce, do celkového počtu i výpočtu průměrné mzdy vstupují všichni evidovaní zaměstnanci rovnocenně.

Zejména v regionálním pohledu – sledováno až na úrovni okresů - může dojít k viditelným distorzím, pokud je v místě provoz i sídlo zahraničního či smíšeného podniku, neboť do celkového objemu mezd zde na relativně menším počtu zaměstnanců může vstupovat i management se svými extrémně vysokými platy a odměnami, řádově několikanásobně převyšujícími průměr v NH.

Jedná se o statistiku institucemi, analytiky i veřejností běžně používanou jako průměrná mzda v ČR. Její použití pro porovnání počtů ani výdělků tuzemců a cizozemců však možné není.

5. Informační systém o průměrném výdělků (ISPV)

ISPV je výběrové šetření, které pro MPSV zpracovává Trexima. Jeho cílem je strukturální analýza mzdových rozdílů mezi zaměstnáními a sledování mzdových položek. Je vyčerpávající v nepodnikatelské sféře a výběrové v podnikatelské sféře (zde vyčerpávající u firem nad 250

zaměstnanců zařazených ve statistickém registru organizací). Vybrané výstupy jsou běžně zveřejňovány na internetových stránkách MPSV.

Srovnání průměrných výdělků podle státního občanství MPSV na svých stránkách standardně nepublikuje, běžně není zpracováváno. Ze standardně šetřených údajů je možné na dožádání (a za úplatu) zjistit počty a mzdovou úroveň cizích státních příslušníků a porovnat ji s úrovní tuzemských pracovníků a to až na úroveň krajů. Jedná se v tomto ohledu teoreticky o jedinou použitelnou dostupnou statistiku. Její praktické použití má však také omezení: např. zatímco MPSV u dat za konec roku 2006 vykazuje celkový počet cizinců-zaměstnanců v ČR celkem 185 tisíc, ISPV jich zahrnuje absolutně 58 tisíc a ve standardním přepočtu 117 tisíc; podíl Slováků na počtu cizinců-zaměstnanců je dle MPSV 49 %, v ISPV až 61 %. Zkreslení o zaměstnance malých podniků je tedy ještě výraznější než ve mzdové statistice ČSÚ (B.4).

Dalším limitem pro běžné použití je, že potřebné výstupy musí být nadstandardně zpracovávány a na rozdíl od ostatních uvedených běžně zveřejňovaných a dostupných statistik podléhají zpoplatnění.

C. Legislativní úprava práce zahraničních pracovníků

Úprava zaměstnávání zahraničních pracovníků prošla v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie výraznou změnou vedoucí k odstranění řady bariér. V současné době je právní úprava rozdílná pro občany ze zemí Evropské unie a pro občany ze „zbytku“ světa, tedy tzv. třetích zemích. Specifický režim je ještě aplikován na občany Norska, Švýcarska, Lichtenštejnska a Islandu, kteří mají stejná práva a povinnosti jako občané EU.

Obecně je vztah mezi domácím zaměstnavatelem a zahraničním zaměstnancem upraven zákoníkem práce. Ten však zároveň umožňuje, aby, pokud se na tom obě strany dohodnou, byl tento vztah upraven odchylně a to podle právních předpisů o mezinárodním právu soukromém.

Velmi jednoduché je zaměstnávání pracovníků z členských zemí EU, kde není třeba zajišťovat jakákoliv speciální povolení. Jedinou povinností zaměstnavatele zůstává ohlásit tuto skutečnost na místně příslušný úřad práce. Tato ohlašovací povinnost je prováděna z důvodu statistických a úřad práce nemůže uzavírání pracovních smluv s těmito občany nijak regulovat.

Daleko složitější je situace u zaměstnanců ze „zbytku“ světa. Pokud chce v tomto případě zaměstnavatel zaměstnat zahraničního pracovníka, musí získat povolení od místně příslušného úřadu práce. Nezbytnou podmínkou pro jeho obdržení je prokázání faktu, že volné místo, na které chce zaměstnat zahraničního pracovníka, nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil obsadit z „domácích zdrojů“. Povolení je vydáváno pouze na dobu určitou. Teprve po jeho obdržení může zaměstnavatel zahájit nábor cizinců.

Cizinec, který získá pracovní pozici u českého zaměstnavatele, musí disponovat:

- platným povolením k zaměstnání od úřadu práce podle místa výkonu práce,
- platným vízem k pobytu za účelem zaměstnání,
- písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, která je v souladu s dobou uvedenou úřadem práce na rozhodnutí o povolení k zaměstnání cizince

Ihned po nástupu jej zaměstnavatel musí přihlásit do systému veřejného zdravotního pojištění a systému sociálního zabezpečení. O uzavření pracovní smlouvy je nutné do 10 dnů informovat místně příslušný úřad práce.

Jak vyplývá z výše uvedeného textu, cizinec si musí zajistit potřebná povolení. Vedle správného typu víza (které umožňuje pracovní činnost na území České republiky) to musí být povolení k zaměstnání. O to si žádá na místně příslušném úřadu práce.

Jedná se o povolení, které:

- obsahuje identifikační údaje cizince, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, dobu, na kterou se vydává a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání;
- je nepřenositelné a vydává se na dobu určitou, maximálně však na dobu jednoho roku; cizinec může žádat o vydání povolení k zaměstnání i opakovaně;
- u sezónních zaměstnanců zaměstnávaných činnostmi závislými na střídání ročních období se vydává nejdéle na dobu šesti měsíců v kalendářním roce a je možno je vydat i opakovaně, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními uplyne doba nejméně šesti měsíců;
- je platné pouze pro zaměstnání u zaměstnavatele, který je uveden v rozhodnutí; týká se i druhu a místa výkonu práce. Má-li dojít v době před ukončením platnosti povolení k zaměstnání ke změně některých podmínek uvedených v tomto povolení, cizinec musí požádat místně příslušný ÚP o vydání nového povolení k zaměstnání;
- se vyžaduje pro všechny pracovněprávní vztahy ve smyslu zákoníku práce vykonávané cizincem na území ČR, tj. pracovní poměr, vedlejší pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, a to i tehdy, dochází-li k souběhu těchto pracovněprávních vztahů.

Jak již bylo naznačeno, vstupuje zahraniční pracovník do kontaktu vedle úřadu práce také s daňovými a pojistnými systémy v České republice. V případě daně z příjmů fyzických osob odvádí zaměstnavatel za zahraničního pracovníka zálohy, stejně jako u domácích zaměstnanců. Informace o zahraničních pracovnících jsou zároveň příslušnému finančnímu úřadu předávány ve speciálním výkazu. Konečné vypořádání daňové povinnosti, resp. efektivní zdanění zahraničního zaměstnance je pak závislé na znění příslušné smlouvy o zamezení dvojího zdanění.

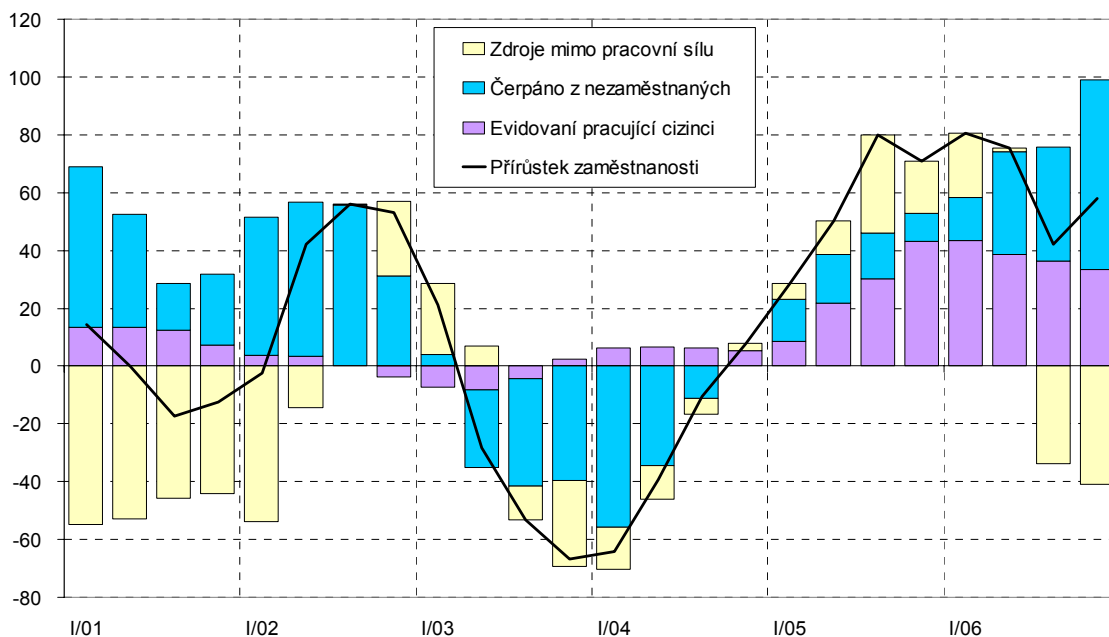
Vedle daňových povinností musí být zahraniční zaměstnanec účasten i v systému veřejného zdravotního pojištění a systému sociálního zabezpečení. V zásadě jsou zahraniční zaměstnanci sociálně pojištěni pouze ve státě, kde pracují. Problematika je však upravena řadou mezinárodních smluv a liší se pro občany EU a občany třetích zemí.

D. Vývoj trhu práce a jeho vztah s počtem zahraničních pracovníků v letech 2001-2006

Situace se na českém trhu práce v letech 2001-2003 výrazněji nezlepšovala a to i přesto, že se růst HDP pohyboval v kladných hodnotách. Situace se začala radikálně zlepšovat teprve od roku 2004, kdy došlo k akceleraci růstu ekonomiky. Míra nezaměstnanosti (podle VŠPS) se tak snížila z 8,3 % v roce 2004 na 7,2 % v roce 2006. Pozitivní vývoj byl zaznamenán i v případě zaměstnanosti, kde se podařilo zastavit její propad a naopak bylo docíleno jejího meziročního růstu, který v se v letech 2005 a 2006 pohyboval kolem hodnoty 1,2 %.

Radikální zlepšování situace na trhu práce je také doprovázeno vysokým růstem počtu zahraničních pracovníků. Ten se v letech 2005 a zejména 2006 razantně zvyšoval a byl tak jedním z klíčových prvků, které se podílely na růstu zaměstnanosti. Tento proces je možné ilustrovat na grafu 3. Vzhledem ke kombinaci různých pramenů, ze kterých byl graf vytvořen, je však nutné jej interpretovat pouze ve smyslu zachycení základních trendů.

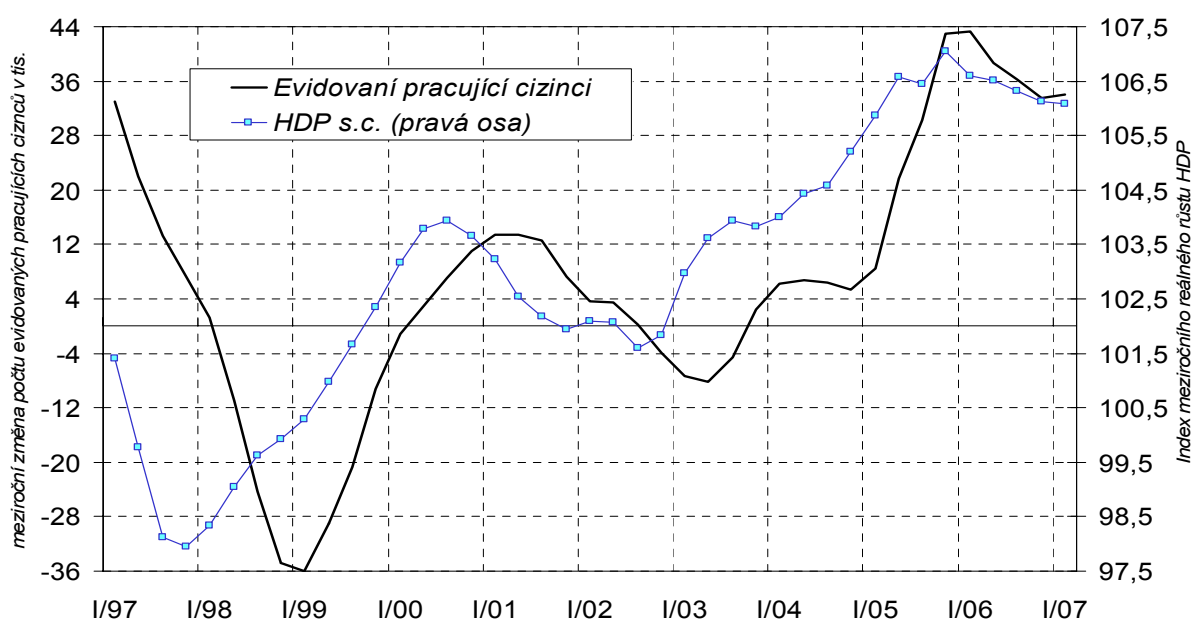
Graf 3 - Zdroje růstu zaměstnanosti



Zdroj: ČSÚ, MPSV, MPO, vlastní výpočty

Při pohledu na vývoj počtu zahraničních zaměstnanců v letech 1997 až 2006 se jednoznačně ukazuje silná korelace s ekonomickým cyklem. V období silného růstu můžeme identifikovat razantní nárůst počtu zahraničních pracovníků, zatímco v případě recese dochází k jejich odlivu. Tento závěr je zřetelný i z následujícího grafu, který zachycuje meziroční změnu počtu zahraničních pracovníků a index růstu HDP. Z vývoje obou těchto veličin jednoznačně vyplývá po zohlednění časového zpoždění silná korelace. Současný příliv zahraničních zaměstnanců tak lze jednoznačně připsat silnému hospodářskému růstu. V případě jeho zpomalení lze zřejmě očekávat omezování přírůstku zahraničních pracovníků nebo i jejich odliv.

Graf 4 - Vztah mezi růstem HDP a počtem zahraničních pracovníků



Zdroj: ČSÚ, MPSV, MPO, vlastní výpočty

E. Regionální analýza zahraniční zaměstnanosti

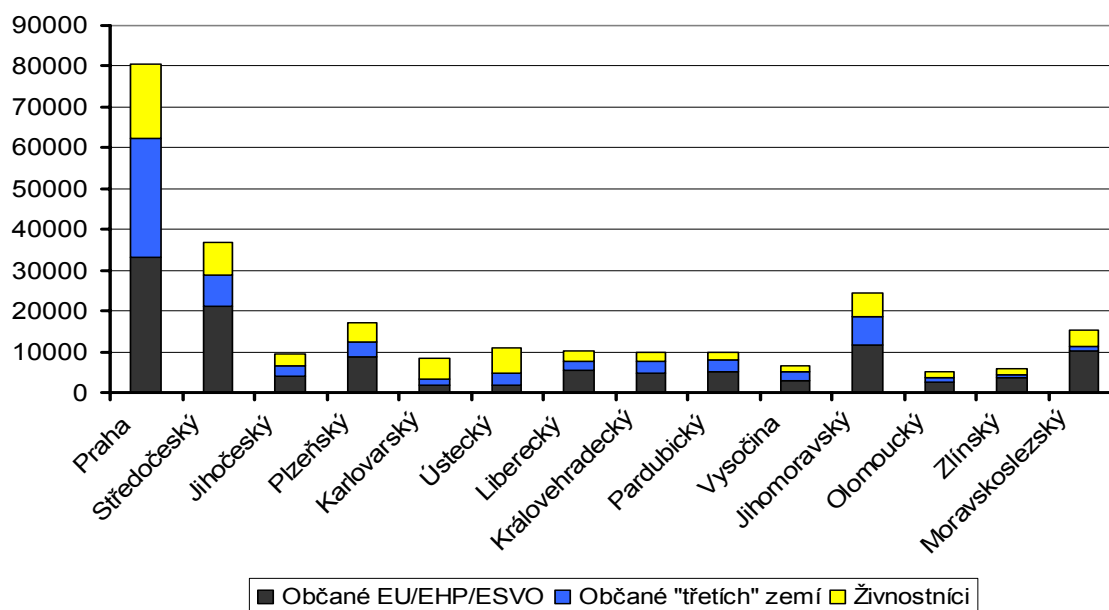
Problém zahraniční zaměstnanosti je možné vedle obecného makroekonomického pohledu, který je představen v předešlé kapitole, analyzovat také z hlediska regionálního. Pracující cizinci totiž nejsou v republice rozmístěni rovnoměrně, ale koncentrují se v některých regionech. Následující tabulka a graf udává základní charakteristiky zahraniční zaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky.

Tabulka 1: Regionální struktura zahraniční zaměstnanosti (stav k 31.12.2006)

Kraj	Občané EU/EHP/ESVO	Občané "třetích" zemí	Živnostníci	Živnostníci podíl v %	Celkem
Praha	33224	29058	18113	22,5	80395
Středočeský	21259	7699	7845	21,3	36803
Jihočeský	3983	2726	2942	30,5	9651
Plzeňský	8730	3669	4808	27,9	17207
Karlovarský	1855	1382	5255	61,9	8492
Ústecký	1825	2843	6157	56,9	10825
Liberecký	5301	2436	2612	25,2	10349
Královehradecký	4604	3111	2289	22,9	10004
Pardubický	5276	2885	1676	17,0	9837
Vysočina	2804	2403	1350	20,6	6557
Jihomoravský	11684	6906	5662	23,3	24252
Olomoucký	2440	1028	1576	31,2	5044
Zlínský	3488	989	1524	25,4	6001
Moravskoslezský	10373	1094	3913	25,4	15380
Celkem	116846	68229	65722		250797

Zdroj: ČSÚ, MPSV, MPO, vlastní výpočty

Graf 5: Regionální struktura zahraniční zaměstnanosti (stav k 31.12.2006)



Zdroj: ČSÚ, MPSV, MPO, vlastní výpočty

Většina zahraničních pracovníků se koncentruje v Praze a Středočeském kraji, tedy z hlediska velikosti HDP na obyvatele v bohatších regionech. Dalšími významnými příjemci zahraničních pracovníků jsou kraje Plzeňský, Jihomoravský a Moravskoslezský. Naopak malý význam cizinců lze najít v kraji Olomouckém a Zlínském.

Ve většině krajů převládá počet zaměstnanců nad osobami samostatně výdělečně činnými. Výjimkou jsou v tomto případě pouze Ústecký a Karlovarský kraj, kde počet zahraničních OSVČ tvoří více než 50 % zahraniční zaměstnanosti. Tato situace je způsobena blízkostí německé hranice, což skýtá výhodný prostor pro obchodní aktivity zejména vietnamských podnikatelů.

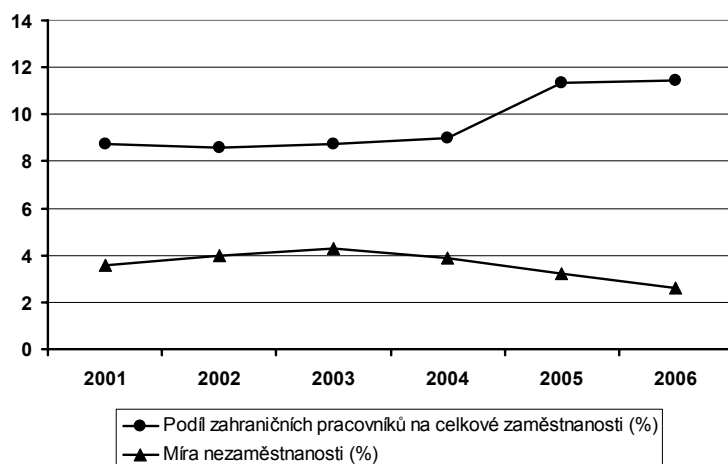
Složení zahraniční zaměstnanosti se v jednotlivých regionech značně liší. V následující části je podrobněji analyzována situace ve třech vybraných regionech. Každý z nich se vyznačuje odlišnými podmínkami na trhu práce. Prvním z vybraných regionů je hlavní město Praha. Trh práce je v tomto regionu charakterizován vysokou flexibilitou nabídkové strany a vysokou poptávkou. Důsledkem tohoto stavu je jak nízká hodnota míry nezaměstnanosti tak i výše mezd přesahující republikový průměr. Druhým z analyzovaných regionů je Středočeský kraj. Zde je dominantním znakem zaměstnávání cizinců ve zpracovatelském průmyslu. A konečně posledním vybraným regionem je Moravskoslezský kraj, kde lze identifikovat relativně vysoké zastoupení zahraniční zaměstnanosti v odvětvích, které prošly v 90. letech minulého století výraznou restrukturalizací.

Hlavní město Praha

Jak již bylo uvedeno, situace na trhu práce je v případě hlavního města velmi dobrá a vyznačuje se nízkou mírou nezaměstnanosti. Ta se pohybuje hluboko pod celorepublikovým průměrem. Rada faktorů ukazuje na dlouhodobý převis poptávky nad nabídkou.

Výše uvedené tvrzení o nerovnováze na pražském trhu práce (ve smyslu vysoké poptávky) potvrzuje i značný počet a vysoký růst počtu zahraničních zaměstnanců v letech 2001 až 2006. Razantní růst (který je tažen zaměstnanci, zatímco počet osob samostatně výdělečně činných stagnuje) je možné sledovat zejména od roku 2004, tedy v období silného ekonomického růstu. Je zajímavé, že s růstem počtu zahraničních zaměstnanců nedochází k nárůstu celkové zaměstnanosti v regionu, což se projevuje razantním zvýšením jejich podílu na celkové zaměstnanosti z 9 % v roce 2001 až na více než 11 % v roce 2006. Z těchto čísel by se mohlo zdát, že zahraniční pracovníci vytlačují domácí pracovníky z trhu práce. Tomu však neodpovídá vývoj registrované míry nezaměstnanosti, která se ve sledovaném období nejenže nezvyšovala, ale dokonce poklesla o 1 p.b.

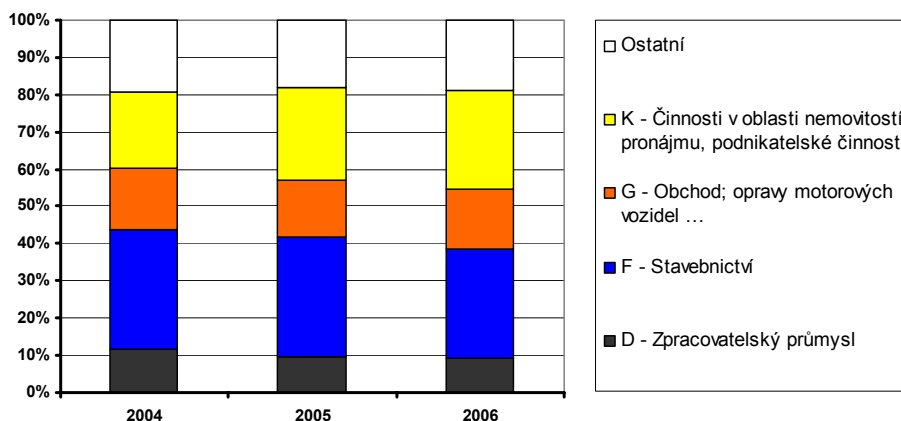
Graf 6 - Vývoj zahraniční zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti v Praze



Zdroj: ČSÚ, MPO, MPSV vlastní výpočty

Z hlediska odvětví jsou zahraniční pracovníci zaměstnáváni z téměř jedné třetiny ve stavebnictví. Dále nacházejí uplatnění v činnostech souvisejících s nemovitostmi a podnikáním, v obchodu a opravárenství a také ve zpracovatelském průmyslu. Na rozdíl od dalších regionů je však význam průmyslu poměrně malý. Ostatní odvětví zahraniční pracovníky příliš neangažují. Z dostupných čísel za roky 2004 až 2006 lze usuzovat, že nedochází k výraznějším změnám v odvětvové struktuře zahraniční zaměstnanosti.

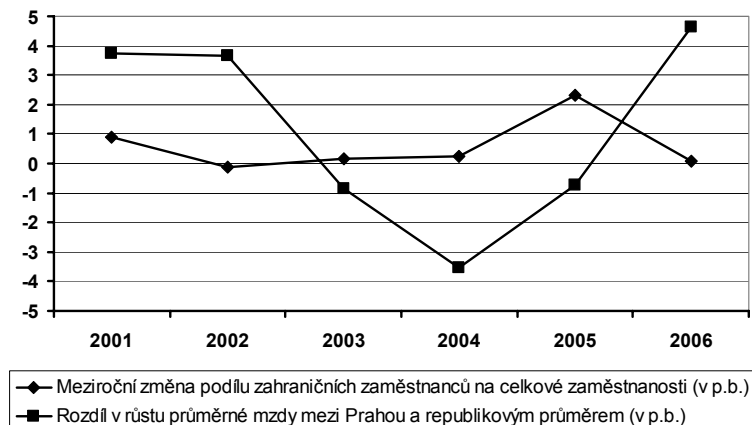
Graf 7 - Odvětvová struktura zahraniční zaměstnanosti v Praze



Zdroj: ČSÚ, MPO, MPSV vlastní výpočty

Na základě analýzy údajů o odvětvové struktuře zaměstnanosti zahraničních pracovníků v hlavním městě Praha lze usuzovat, že se tyto zaměstnanci koncentrují více v odvětvích s nižšími mzdami. Je tedy možné předpokládat, že by růst jejich zastoupení na celkové zaměstnanosti měl zpomalovat růst průměrné mzdy v tomto regionu. Následující graf zachycuje meziroční změnu v podílu zahraničních zaměstnanců na celkové zaměstnanosti a diferenci mezi růstem průměrné mzdy ve sledovaném regionu a republikovým průměrem. Z prezentovaných dat (a také z provedené korelační analýzy) vyplývá, že lze najít velmi slabou negativní závislost mezi oběma veličinami. Zejména v letech 2003 až 2005 lze usuzovat, že růst počtu zahraničních zaměstnanců „stahuje“ růst průměrné mzdy v Praze pod celorepublikový průměr. Analýza je však negativně ovlivněna údajem za rok 2004, který je silně poznamenán nízkým růstem mezd ve veřejném sektoru z důvodu aplikace úsporných opatření. Vzhledem k větší váze zaměstnanců veřejného sektoru na zaměstnanosti v hlavním městě tak dochází i k výraznému snížení celkového tempa růstu mezd.

Graf 8 - Srovnání vývoje průměrné mzdy a zahraniční zaměstnanosti

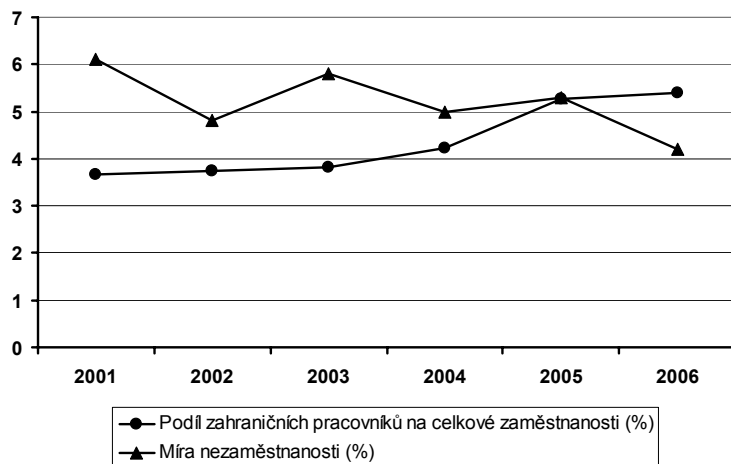


Zdroj: ČSÚ, MPO, MPSV vlastní výpočty

Středočeský kraj

Druhé místo v počtu zahraničních pracovníků v České republice zaujímá Středočeský kraj. Počet zahraničních pracovníků se zde za posledních pět let zvýšil o více než polovinu. To se také projevuje v růstu váhy zahraničních pracovníků na celkové zaměstnanosti. Zatímco v roce 2002 tvořili cizinci pouze 3,7 % zaměstnanosti, v roce 2006 to již bylo 5,3 %. Stejně jako v případě Prahy ani zde není možné vysledovat nějaké negativní dopady na míru nezaměstnanosti. V roce 2006 došlo dokonce k razantnímu poklesu.

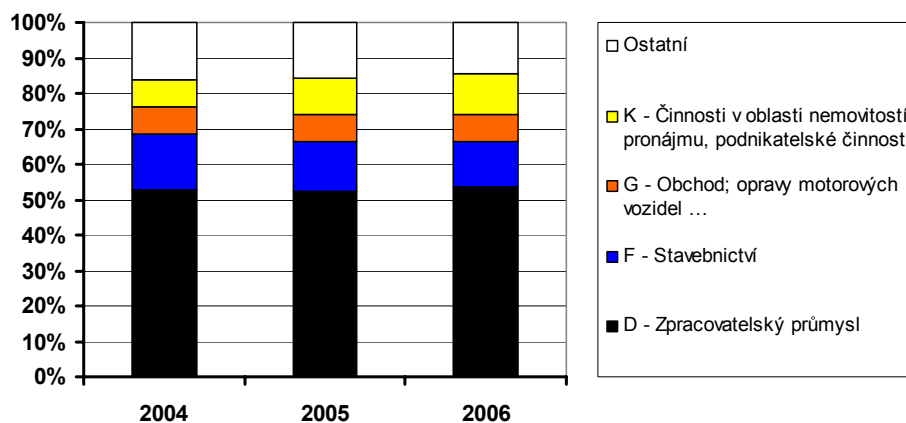
Graf 9 - Vývoj zahraniční zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti ve Středočeském kraji



Zdroj: ČSÚ, MPO, MPSV vlastní výpočty

Z odvětvového hlediska ve Středočeském kraji jednoznačně dominuje zpracovatelský průmysl, kde našlo své uplatnění více než 50 % zahraničních pracovníků. Význam zpracovatelského průmyslu má tendenci i nadále růst; důvodem je mimo jiné zahraniční zaměstnanost v automobilkách TPCA (Kolín) a ŠkodaAuto (Mladá Boleslav) a návazných podnicích. Z ostatní odvětví je již významné pouze stavebnictví.

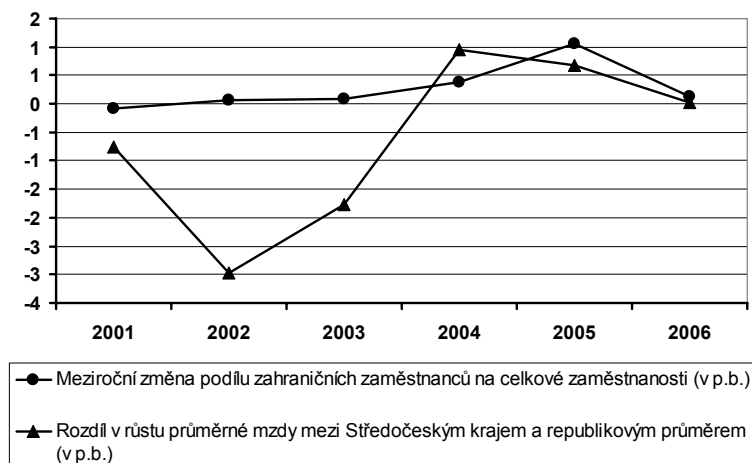
Graf 10 - Odvětvová struktura zahraniční zaměstnanosti ve Středočeském kraji



Zdroj: ČSÚ, MPO, MPSV vlastní výpočty

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

Graf 11 - Srovnání vývoje průměrné mzdy a zahraniční zaměstnanosti

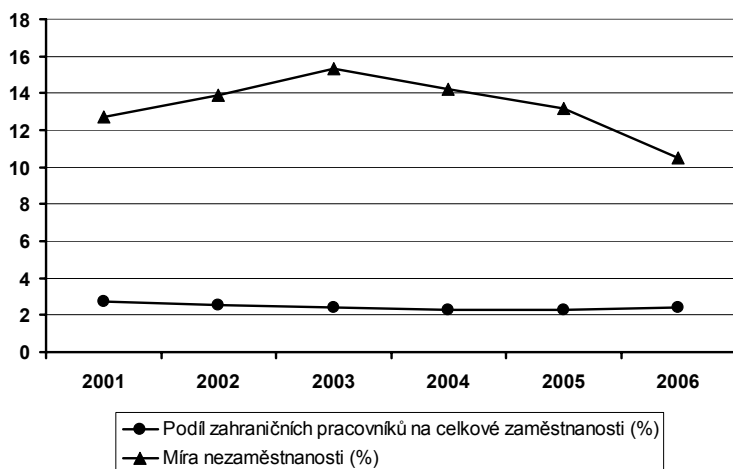


Zdroj: ČSÚ, MPO, MPSV vlastní výpočty

Moravskoslezský kraj

V porovnání s předešlými dvěma případy se situace na trhu práce v Moravskoslezském kraji příliš nezlepšuje. Míra nezaměstnanosti se od roku 2003 postupně snižuje. Podíl zahraničních pracovníků také dlouhodobě stagnuje a tvoří kolem 2,3 % zaměstnanosti.

Graf 12 - Vývoj zahraniční zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

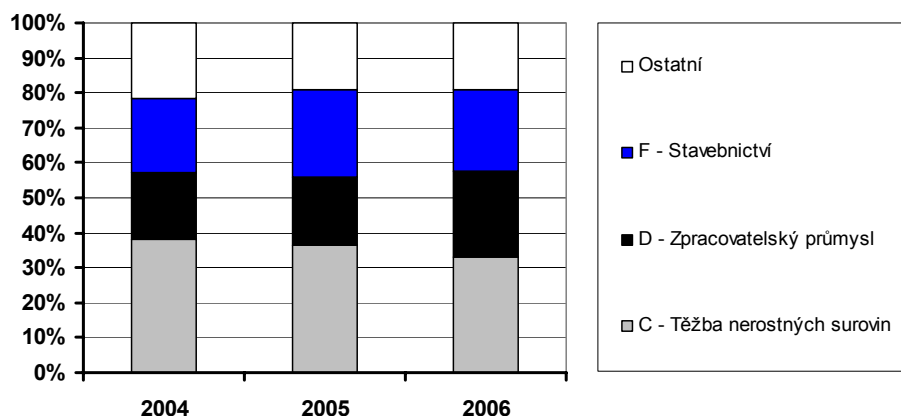


Zdroj: ČSÚ, MPO, MPSV vlastní výpočty

Zajímavé je, že se zahraniční zaměstnanci do značné míry koncentrují v odvětví těžby nerostných surovin, které bylo v 90. letech minulého století charakteristické útlumem. Dalšími významnými zaměstnavateli jsou stavebnictví a zpracovatelský průmysl. V letech 2004 – 2006 lze sledovat pomalé zvyšování podílu zpracovatelského průmyslu na úkor těžby nerostných surovin.

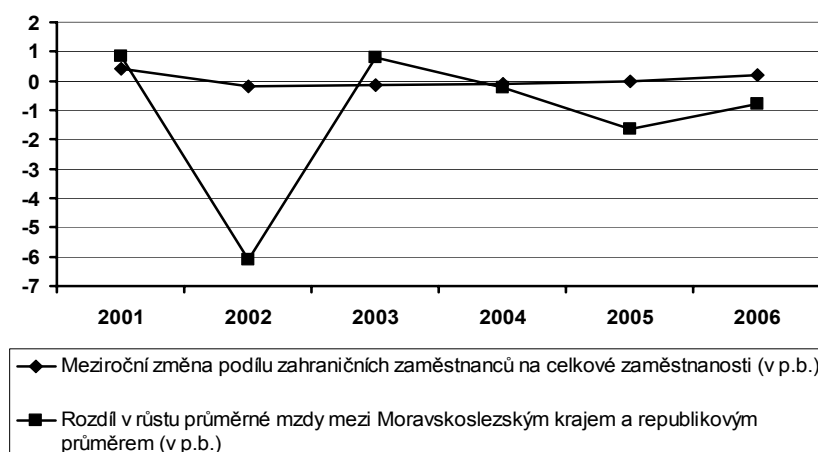
Stagnující míra zaměstnanosti zahraničních pracovníků také neovlivňuje mzdový růst v regionu, který se při porovnání s republikovým průměrem vyznačuje značnou volatilitou.

Graf 13 - Odvětvová struktura zahraniční zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji



Zdroj: ČSÚ, MPO, MPSV vlastní výpočty

Graf 14 - Srovnání vývoje průměrné mzdy a zahraniční zaměstnanosti



Zdroj: ČSÚ, MPO, MPSV vlastní výpočty

Shrnutí výsledků regionální analýzy

Záměrně byly analyzovány tři významné strukturálně odlišné a regiony v České republice.

Tabulka 2: Shrnutí výsledků analýz vybraných regionů

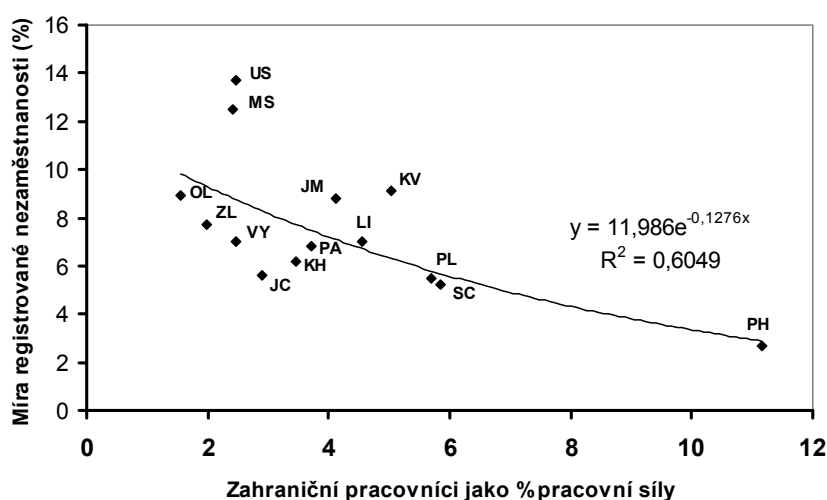
Kraj	Podíl cizinců na celkové zaměstnanosti (%)	Dominantní odvětví zaměstnávající zahraniční pracovníky	Vztah zahraniční zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti	Vztah zahraniční zaměstnanosti a růstu průměrné mzdy
Hlavní město Praha	11,3	Stavebnictví Činnosti v oblasti nemovitostí, podnikání	Negativní	Negativní*
Středočeský	5,2	Zpracovatelský průmysl Stavebnictví	Negativní	Pozitivní
Moravskoslezský	2,3	Těžba nerostných surovin Stavebnictví	Neutrální	Pozitivní

Pozn.: * Výsledky analýzy jsou zde zkráceny specifickým mzdovým vývojem ve veřejném sektoru v roce 2004.

Zdroj: vlastní výpočty

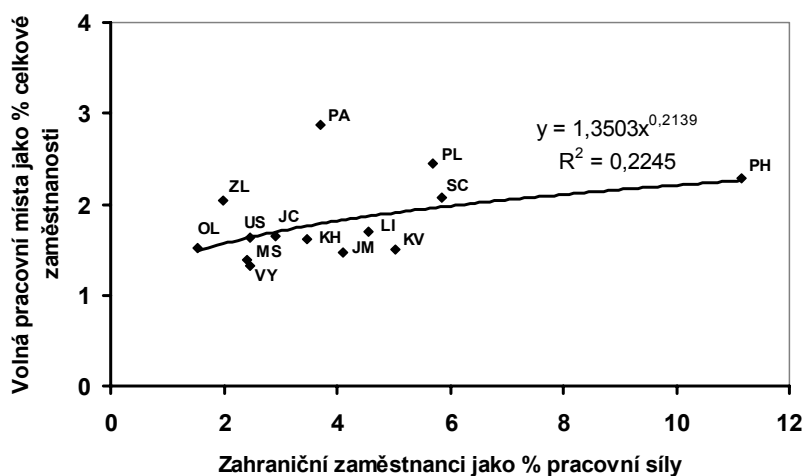
Z prezentovaných údajů vyplývá, že v žádném ze zkoumaných regionů nelze identifikovat pozitivní korelaci mezi růstem počtu zahraničních pracovníků a mírou nezaměstnanosti. Ve dvou případech se dokonce jedná o pozitivní vztah. Pouze v případě Moravskoslezského regionu je tento vztah neutrální. Z toho vyplývá, že nelze identifikovat vytlačování domácích pracovníků zahraničními zaměstnanci. Růst zahraniční zaměstnanosti je zřejmě tažen především hospodářským růstem, kdy poptávková strana generuje část pracovních míst, o která buď není ze strany domácích pracovníků zájem nebo jim neodpovídá jejich profesní profil. Výše uvedené tvrzení je v souladu i s grafickou analýzou situace ve všech regionech České republiky. Ta je provedena v grafu 15, který zobrazuje pozici jednotlivých regionů z hlediska zastoupení zahraničních pracovníků na pracovní síle a také z hlediska míry registrované nezaměstnanosti. Z grafu vyplývá negativní vztah mezi zastoupením zahraničních pracovníků a hodnotou registrované míry nezaměstnanosti.

Graf 15 - Váha zahraničních pracovníků na pracovní síle a míra nezaměstnanosti v jednotlivých regionech (stav k 31.12.2006)



Zdroj: ČSÚ, MPO, MPSV vlastní výpočty

Graf 16 - Váha zahraničních pracovníků na pracovní síle a počet volných pracovních míst v jednotlivých regionech (stav k 31.12.2006)



Zdroj: ČSÚ, MPO, MPSV vlastní výpočty

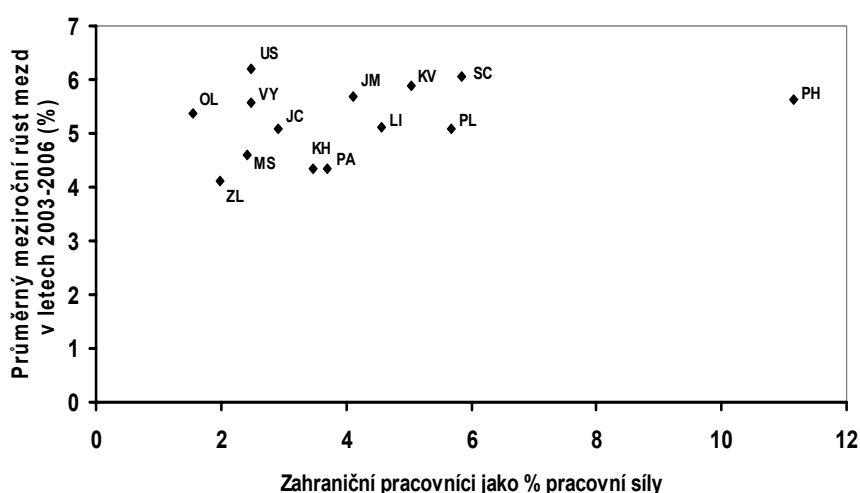
Hypotézu o tom, že zahraniční pracovníci spíše obsazují ta pracovní místa, o která není ze strany domácích pracovníků zájem, potvrzuje i analýza vztahu mezi evidovaným počtem volných

pracovních míst a velikostí zahraniční zaměstnanosti. Z prezentovaných údajů a také z provedené korelační analýzy jednoznačně plyne, že se zahraniční zaměstnanci koncentrují v regionech, které vykazují vysoký počet volných pracovních míst.

Také dopady na růst mezd nejsou zcela jednoznačné. V Praze došlo ve sledovaném období k přibrzdění mzdového růstu, avšak vzhledem k již zmíněnému vlivu zpomalení mzdového růstu ve veřejném sektoru z toho nelze vyvozovat žádné silné závěry. Ve prospěch hypotézy o vlivu zvyšování počtu zahraničních pracovníků na růst mezd by však svědčila odvětvová struktura jejich zaměstnanosti. U zbylých dvou regionů lze identifikovat pozitivní korelaci. V případě Středočeského kraje dokonce došlo k souběžné akceleraci mzdového růstu a počtu zahraničních zaměstnanců. Jednoznačný vztah však identifikovat nelze.

Nepříliš silný vztah mezi významem zahraniční zaměstnanosti na celkové zaměstnanosti a mzdovým růstem lze konstatovat i na základě analýzy údajů za všechny regiony v ČR, která je v grafické podobě provedena v následujícím grafu.

Graf 17 - Váha zahraničních pracovníků na pracovní síle a průměrný meziroční růst mezd



Zdroj: ČSÚ, MPO, MPSV vlastní výpočty

F. Odvětvová analýza (dle OKEČ a KZAM)

Sečteme-li cizince pracující v ČR – zaměstnance a živnostníky, v období 1999 – 2004 není patrná zásadní změna v počtu ani ve složení z hlediska státní příslušnosti. Detailní zkoumání tohoto období však není pro účely této práce významné, neboť rok 2004 byl vstupem ČR do EU předělem v institucionálních podmínkách a údaje v následující tabulce jsou od konce roku 2003 prezentovány zejména pro ilustraci výrazného obratu ve vývoji jednotlivých položek.

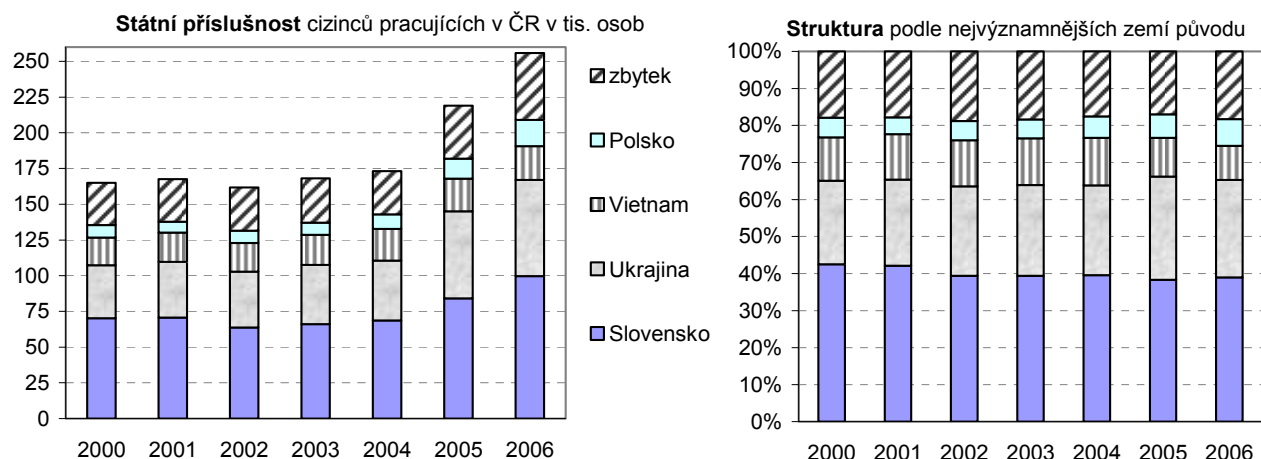
Tabulka 3: Vývoj celkové zahraniční zaměstnanosti (v tis. osob)

údaje ke konci sledovaného období	IV/03	I	II	III	IV/04	I	II	III	IV/05	I	II	III	IV/06	I/07
Celkem zaměstnanci	106	102	107	109	108	118	134	144	152	151	165	178	185	194
<i>mzr změna %</i>	4,5	4,3	4,6	2,7	2,1	15,8	25,6	31,5	40,5	28,2	23,4	24,0	22,0	28,6
Živnostenská oprávnění	62	.	63	.	65	64	62	64	67	73	65	67	66	65
<i>mzr změna %</i>	2,9		4,0		4,7		-1,8		3,1	13,8	5,1	3,8	-2,3	-10,4
Zaměstnanci + živnostníci	168	.	169	.	173	182	195	208	219	224	230	245	251	260
<i>mzr změna %</i>	3,9		4,4		3,1		15,4		26,4	23,1	17,6	17,8	14,5	15,9

Pramen: MPSV, MPO

V letech 2005 - 2006 došlo k citelnému početnímu přírůstku cizinců, zejména v zaměstnanecké kategorii. Spolupůsobily zde spolu se vstupem do EU další dva základní vlivy – nový zákon o zaměstnanosti a dynamický ekonomický růst. V zásadě logicky lze pozorovat zvyšování počtu zaměstnanců pocházejících z členských států EU/EHP a předpokládat další růst, neboť po zahraničních pracovnících je poptávka a mzdy, sociální zabezpečení i pracovní podmínky jsou pro ně přitažlivé.

Grafy 18 a 19: Počty pracujících cizinců a struktura zahraniční zaměstnanosti



Zdroj: MPSV, MPO

Pro úvodní prezentaci celkového počtu cizozemských pracovníků z teritoriálního hlediska byly uvedeny kumulované údaje o zaměstnancích a živnostnících. Podrobnější analýza skladby a její změny podle OKEČ a KZAM, pro úvahy o vlivu možném na mzdy relevantní, je dále provedena pouze na složce zaměstnanců.

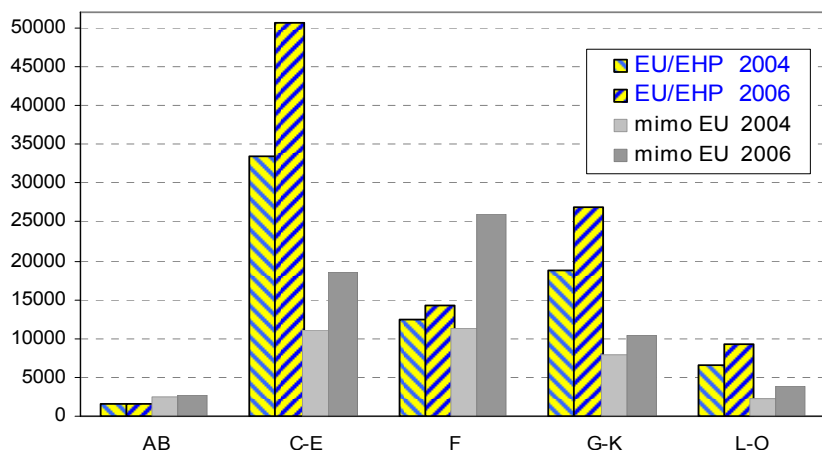
1. Cizinci – zaměstnanci v členění podle odvětví OKEČ¹

Základní orientaci ve vývoji počtu zaměstnanců v jednotlivých odvětvích poskytne rámcové srovnání agregací sekcí OKEČ ke konci roku 2004 a 2006 v členění na občany EU/EHP a státní příslušníky ostatních zemí. Uplatnění cizinců souvisí jak s jejich kvalifikačními předpoklady, tak s komunikačními možnostmi, zejména jazykovými.

¹⁾ Pro snazší orientaci v grafech, kde jsou uvedeny pouze písmenné zkratky, uvádíme nejvýznamnější **sekcce OKEČ**:

- A** Zemědělství, myslivost, lesnictví
- B** Rybolov a chov ryb
- C** Těžba nerostných surovin
- D** Zpracovatelský průmysl
- E** Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody
- F** Stavebnictví
- G** Obchod; opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost
- H** Ubytování a stravování
- I** Doprava, skladování a spoje
- J** Finanční zprostředkování
- K** Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti
- L** Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
- M** Vzdělávání
- N** Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti
- O** Ostatní veřejné, sociální a osobní služby

Graf 20: Počet cizinců – zaměstnanců (vždy ke 31.12.)



Zdroj: MPSV

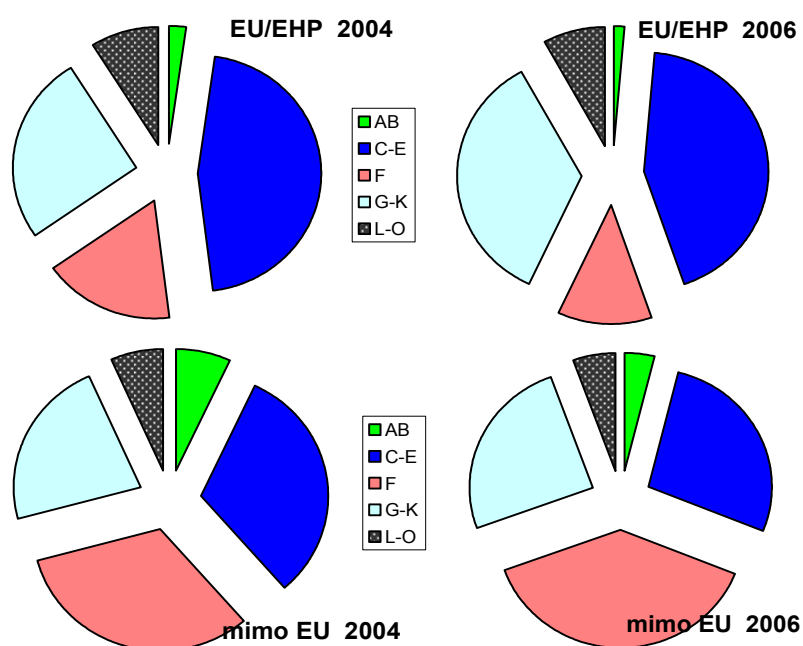
Nejvíce cizinců průběžně pracuje v průmyslu a vzhledem k poptávce a situaci na trhu práce lze očekávat i jejich další přírůstek. Vysoké je jejich pracovní zastoupení nejen v automobilkách, ale i v dalších provozech lehkého i těžkého průmyslu a dolech. Obsazují místa, pro něž domácí zaměstnanci nemají kvalifikaci, nebo o ně nemají zájem z důvodu výše mezd, komplikované dopravy či jiných překážek. Již se dokonce vyskytují i případy, kdy cizinci tvoří nadpoloviční většinu zaměstnanců i v nově budovaných provozech (např. Panasonic Plzeň).

Počty občanů ze zemí EU/EHP zaměstnaných v ČR výrazněji vzrostly vedle průmyslu také ve službách (tržních *G-K* i netržních *L-O*). Zde je jednoznačnou výhodou pro Slováky minimální jazyková i vzdělanostní bariéra, umožňující jim nejširší možné zapojení.

Ze zemí mimo EU byl mezi roky 2004 a 2006 převažující vyšší růst počtu zaměstnanců v dalších odvětvích s nedostatkem manuálních pracovníků - ve stavebnictví (*F*) a v primární sféře (zemědělství, lesnictví, rybolov - *AB*) tažen výrazným přírůstkem počtu Ukrajinců.

Rozdílný posun struktury u členských států EU/EHP a třetích zemí ve prospěch zejména průmyslu, respektive stavebnictví dokresluje následující čtveřice grafů:

Grafy 21: Struktura agregací OKEČ, ze stavů vždy ke konci roku



Zdroj: MPSV

Často diskutovaným fenoménem jsou ukrajinští stavební dělníci (představují 57 % celkové zahraniční zaměstnanosti ve stavebnictví, v rámci třetích zemí tvoří 89 %). V rozdílné struktuře se ale patrně projevují vedle skutečného přírůstku i evidenční nesrovnalosti. Nejenže nelze zdokumentovat podíl legalizace již existující „černé“ zaměstnanosti, ale ani „členové stavebních družstev“ či „společníci“ roce 2004 o nebyli na ÚP evidováni (obcházení limitů stanovených dvoustrannými dohodami) a v roce 2006 vedle změny podmínek pro zákonnou evidenci již platily i výrazně vyšší postihy za nelegální zaměstnávání cizinců. Přestože neexistuje podklad na základě kterého by bylo možné kvantifikovat výši či objem mezd ukrajinských pracovníků ve stavebnictví, protože kromě jiného nejčastěji pracují v malých firmách, nespádajících do povinného výkaznictví, lze důvodně předpokládat, že v době, kdy byli v mnoha případech zaměstnávání ilegálně, patrně působili na snížení mzdové úrovně v tomto odvětví. Při rostoucím tlaku na legalizaci práce cizinců a trvajícím poptávce po pracovnících ve stavebnictví (nejen pomocných) se však evidentně musí měnit i pozice těchto zaměstnanců při dohodování pracovních podmínek a mezd a tlak na celkově nižší mzdy by měl přinejmenším oslabovat.

2. Cizinci – zaměstnanci v členění podle odvětví KZAM²

K posouzení možného rizika vytlačování českých pracovních sil cizinci je třeba kromě počtů cizinců zaměstnaných v jednotlivých odvětvích brát v úvahu i jejich kvalifikační a poziční zařazení, které je dostupné v členění podle klasifikace zaměstnání – KZAM (v následujících tabulkách není uvedena kategorie KZAM „0“ - její četnost je pouze v setinách procenta).

Tabulka 4: Klasifikace zaměstnání cizinců

	31.12.2006 Celkem osob	Struktura dle KZAM v % podle státní příslušnosti									procenta
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Slovensko	91 354	1	8	9	5	8	1	28	21	19	100
Ukrajina	46 155	0	1	1	1	1	3	28	9	56	100
Polsko	17 149	1	4	3	1	1	0	47	29	14	100
Moldavsko	3 369	0	1	1	1	1	7	34	14	41	100
Mongolsko	2 814	0	0	0	2	1	0	45	29	23	100
Německo	2 383	36	24	25	4	2	0	6	2	1	100
Rusko	2 380	10	23	21	14	6	0	6	6	14	100
Bulharsko	1 953	3	11	7	2	4	1	38	11	23	100
Velká Británie	1 584	23	47	26	2	1	0	1	0	0	100
Rumunsko	1 240	1	18	7	3	1	2	38	21	9	100
USA	1 224	12	57	28	2	1	0	0	0	0	100
Francie	1 067	36	30	22	6	3	0	1	1	1	100
Bělorusko	1 035	5	12	9	5	3	3	23	17	23	100
Čína	876	7	4	10	5	59	0	3	0	12	100
Vietnam	692	1	3	4	3	19	3	26	32	9	100
Japonsko	609	57	19	12	3	6	0	1	0	2	100
Rakousko	604	34	24	24	6	1	0	9	2	0	100

Zdroj: MPSV

- ²⁾ 1 Zákodníci, vedoucí a řídicí pracovníci
2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci
3 Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech
4 Nižší administrativní pracovníci (úředníci)
5 Provozní pracovníci ve službách a obchodě
6 Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení)
7 Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)
8 Obsluha strojů a zařízení
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
0 Příslušníci armády

Ve skladbě prezentované v tabulce jsou patrné značné rozdíly v kvalifikačním zařazení podle jednotlivých zemí. Ne vždy se však bez výjimky potvrzuje obecně panující povědomí o tom, že z EU do ČR přicházejí za práci spíše osoby na výše kvalifikovanou práci a vyšší posty v průmyslu i ostatních odvětvích a ze zemí bývalého východního bloku či asijských spíše manuální pracovníci.

U Ukrajinců a Poláků, ve shodě s obecným povědomím, zařazení v převážně manuálním zařazení přesahuje 90 %, u Ukrajinců dokonce pomocní a nekvalifikovaní pracovníci tvoří více než polovinu všech zaregistrovaných zaměstnanců. „Import“ převážně levnější pracovní síly s nižší kvalifikací z Moldávie, Mongolska, Bulharska, Rumunska a Vietnamu je rovněž evidentní.

V zařazení 1 – 3, převážně vyžadujícím vysokoškolské vzdělání a další schopnosti a dovednosti, jednoznačně výrazně dominují Němci, Britové, Američané, Francouzi, Japonci a Rakušané. Avšak více než polovinu svých pracovníků mají v této kategorii i Rusové a více než 20 % vykazují i Číňané a Rumuni.

Slováci mají na českém pracovním trhu svébytné postavení dané historickým vývojem, dlouhodobě výjimečným přístupem k možnosti zaměstnávání i absencí jazykové, kulturní a vzdělanostní bariéry. Jsou výrazně nejčetnější skupinou - ke 31.12.2006 představovali z celkového počtu cizinců – zaměstnanců 49 %, v rámci EU dokonce 78 %. Zahrnují jak téměř 20 % „bílých límečků“ tak 70 % dělníků. Vzhledem k jejich v zásadě univerzální možnosti zaměstnávání a tudíž i potenciálně vyššímu riziku ohrožení domácí pracovní síly je zajímavé i jejich regionální rozložení v členění KZAM. Proto jsou v následující tabulce popsáni i v tomto pohledu.

Tabulka 5: Klasifikace zaměstnání Slováků podle KZAM (v regionálním členění)

31.12.2006	Celkem	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Praha	29	48	52	50	65	63	8	20	6	25
Středočeský kraj	18	10	5	10	10	8	30	14	34	23
Jihočeský kraj	4	2	2	2	1	2	7	5	4	5
Plzeňský kraj	8	1	2	2	3	3	5	8	12	13
Karlovarský kraj	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1
Ústecký kraj	2	3	3	1	0	1	1	2	1	2
Liberecký kraj	4	2	1	2	1	2	3	4	7	4
Královéhradecký kraj	2	1	2	2	2	1	4	3	2	2
Pardubický kraj	5	2	2	2	1	1	1	4	8	7
Vysočina	3	2	2	2	1	1	1	4	3	2
Jihomoravský kraj	12	17	15	16	12	11	30	11	10	8
Olomoucký kraj	2	2	3	2	1	1	3	4	1	2
Zlínský kraj	4	4	4	3	1	2	3	6	4	2
Moravskoslezský kraj	7	6	7	6	2	3	3	15	5	3
<i>procenta</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Pramen: MPSV

Je evidentní, že slovenští zaměstnanci se obecně vyznačují vysokou mobilitou a adaptabilitou, využívají pracovní příležitosti po celém území ČR. Koncentrují se zejména ve velkých městech (Praha, Brno) a velkých podnicích (Mladá Boleslav, Kolín, Plzeň). V místě nejširšího spektra nabídky pracovních příležitostí (Praze) je jich zaměstnána v oborech vyžadujících vyšší kvalifikaci dokonce výrazně nadpoloviční většina.

Z nabídky registrovaných volných míst lze dovodit, že Slováci v ČR zejména vyplňují mezeru nevyužitou českými pracovníky, jejichž mobilita a přizpůsobivost je jednoznačně omezenější. K tomu je třeba podotknout, že nižší mobilita české pracovní síly je mimo jiné dána i dlouhodobě daným a přetrvávajícím demotivujícím sociálním systémem.

G. Závěry

Na základě analýzy dostupných datových zdrojů lze konstatovat, že rychlý růst zaměstnanosti cizinců v ČR v posledním období je dán spíše cyklicky. Širší tvorba cizinci ochotně využívaných pracovních příležitostí je umožněná výrazným růstem ekonomiky. Dalším faktorem je růst počtu pracovních příležitostí v souvislosti s výstavbou nových kapacit a možným rozšiřováním návazných provozů a služeb. Obsazována jsou převážně volná místa nevyužitá či nevyužitelná domácími pracovníky, jejichž mobilita a adaptabilita je nižší. (To je v řadě případů způsobeno nemotivujícím institucionálním nastavením českého daňového a dávkového systému, přispívají i problémy s dopravní obslužností apod.)

Zaměstnanost – dostupné podklady umožňují konstatovat, že nelze identifikovat vytlačování domácích pracovníků cizinci neboť

- regiony s nejvyšší zahraniční zaměstnaností vykazují většinou vysoce podprůměrnou úroveň míry nezaměstnanosti;
- u pracovníků z bývalé EU-15 se jedná především o řídicí pracovníky v nadnárodních organizacích a podnicích se zahraniční účastí; rovněž zahraniční učitelé a lektori jsou z tohoto pohledu přinejmenším neutrální, obdobně lze hodnotit i další vyspělé státy OECD;
- zaměstnanost ze sousedních států bývalého východního bloku je diverzifikovaná, i zde se však na základě analýzy volných míst spíše jedná o vyplnění mezer na domácím pracovním trhu;
- země asijské a balkánské zatím svou váhou na pracovním trhu představují minimální riziko a i v tomto případě se jedná převážně o vyplnění mezer a využití příležitostí na regionálním trhu práce.

Mzdová úroveň - dostupné datové zdroje neumožňují přímo identifikovat jednoznačný vliv zahraniční zaměstnanosti na vývoj mezd (v popisu úrovně mezd cizích státních příslušníků jsou nedostatečné). Na základě kombinace jiných ukazatelů a zdrojů však lze konstatovat, že

- zahraniční zaměstnanost je diversifikovaná regionálně kvalifikačně i v odvětvích podle místní potřeby, takže i její vliv se regionálně liší; vyšší kvalifikační stupně (zejména v případě manažerů a specialistů) k růstu průměrných mezd přispívají, pracovníci v nejnižších kategoriích KZAM jsou zatím často ochotni pracovat za nižší mzdu (*nelze podložit kvantifikací*), mohou tedy přispívat k nižší úrovni mezd (zejména ve stavebnictví a zemědělství, ale nelze vyloučit ani obchod a zdravotnictví);
- k růstu vykazovaných průměrných mezd může u turnusových pracovníků s trvalým bydlištěm mimo ČR rovněž přispívat větší ochota k práci přesčas a o víkendech (*závěr nelze podložit kvantifikací*);
- nelze vyloučit, že s legalizací zahraniční zaměstnanosti a trvajícím nenaplněnou poptávkou nejen po dělnických, ale i po kvalifikovaných profesích, již v blízké budoucnosti může docházet k tlakům na růst mezd i od této složky trhu práce.

Použité zdroje

Horáková, M. (2007): Mezinárodní pracovní migrace v ČR, Bulletin č. 18, Praha : VÚPSV

Holá, B. (2005): Srovnatelnost statistiky zahraniční migrace, Demografie, 2005, 47

www.czso.cz

www.mpsv.cz