

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Současné problémy trhu práce ve vybraném
regionu**

**Current labor market problems in the selected
region**

Daša Jánošíková

Plzeň (2024)

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 21. 4. 2024

v. r. *Daša Jánošíková*

Zásady pro vypracování práce

1. Vymezte základní pojmy vztahující se k trhu práce.
2. Popište trh práce ve vybraném regionu.
3. Identifikujte hlavní problémy spojené s příchodem cizinců na český pracovní trh.
4. Formulujte závěry.

Studijní program

Ekonomika a management: Podniková ekonomika a management

Poděkování

Děkuji Ing. Vendule Tesařové, Ph.D. za odborné vedení, připomínky a vstřícnost při vypracování této bakalářské práce.

Obsah

Úvod	6
1 Trh práce	8
1.1 Nabídka na trhu práce	9
1.2 Poptávka na trhu práce	9
1.3 Segmentace trhu práce	10
1.3.1 Primární a sekundární trh práce	10
1.3.2 Interní a externí trh	11
1.3.3 Formální a neformální trh	11
2 Nezaměstnanost	12
2.1 Typy nezaměstnanosti	12
2.2 Přirozená míra nezaměstnanosti	16
2.3 Dopady nezaměstnanosti	17
2.4 Skupiny ohrožené nezaměstnaností	18
3 Migrace.....	22
3.1 Definice migrace a její typologie.....	22
3.2 Mezinárodní migrace a její příčiny.....	23
3.2.1 Ravensteinovy zákony a Push - pull teorie.....	23
3.2.2 Kategorizace migrantů	25
4 Podmínky vstupů cizinců na území České republiky a zaměstnávání na trhu práce v České republice	27
4.1 Občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a Švýcarsko.....	28
4.2 Cizinci mající volný vstup na trh práce ČR.....	28
4.3 Cizinci nemající volný vstup na trh práce ČR.....	28
5 Trh práce v Plzeňském kraji.....	32

5.1	Stručná charakteristika Plzeňského kraje	32
5.2	Obyvatelstvo a migrace	34
5.3	Trh práce.....	39
6	Uprchlíci na trhu práce Plzeňského kraje	47
6.1	Právní úprava a opatření pomoci uprchlíkům.....	47
6.2	Zaměstnanost uprchlíků v Plzeňském kraji	48
6.3	Integrace uprchlíků v Plzeňském kraji	53
	Závěr	56
	Seznam použitých zdrojů	57
	Seznam tabulek	60
	Seznam obrázků	61
	Přílohy	
	Abstrakt	
	Abstract	

Úvod

Práce je od člověka neoddělitelná a má nezastupitelný význam. Je základním kamenem společenského uplatnění jednotlivce, umožňuje uspokojovat základní životní potřeby a ovlivňuje životní úroveň nejen jednotlivce, ale celé společnosti. Právě rozdíly v ekonomické vyspělosti zemí, míra nezaměstnanosti a výše mezd jsou hlavním důvodem pro přesun obyvatel z jedné země do druhé. Cizinci v cílové zemi očekávají lepší uplatnění na trhu práce, sociální jistoty a zlepšení svých životních podmínek. Práce je ale důležitým atributem i v případech, kdy k migraci dochází z politických, environmentálních či kulturních příčin, je nástrojem jistoty a integrace cizinců do společnosti cílové země. Nezaměstnanost a s tím spojené pocity frustrace a nejistoty mohou být spouštěčem nežádoucího sociálního chování.

V minulosti docházelo k přesunu obyvatel především na kratší vzdálenosti, do sousedních zemí, kde se mladší a vzdělanější jednotlivci snažili lépe uplatnit na trhu práce cílové země. Dnes je však situace ve světě zcela jiná. Vyspělé státy západní Evropy čelí vlně masové migrace. V roce 2015 a 2016 ze zemí Afganistánu, Sýrie a Iráku dorazilo do Evropy 1 - 2 milionů migrantů a v menším rozsahu trvá migrační krize dodnes. Hlavní příčinou této migrační krize však není paradoxně nabídka práce ze strany migrantů, ale kombinace faktorů, jako jsou nechráněné vnější hranice Evropské unie, převaděčské aktivity, využívání systému sociálních dávek v zemích západní Evropy, válečné konflikty, etnický a náboženský útlak.

Českou republiku zasáhla migrační krize výrazněji až v roce 2022 a to v souvislosti s invazí ruských vojsk na Ukrajinu. Do Evropy se přesunulo 6 milionů uprchlíků. Česká republika v současnosti eviduje přes 380 000 osob s uděleným pobytovým oprávněním v souvislosti s válkou na Ukrajině, řada z těchto osob vstoupila na český pracovní trh.

Do České republiky nepřichází jenom cizinci z důvodu vojenského konfliktu na Ukrajině, ale i cizinci ze zemí Evropské unie a třetích zemí, kterých motivace je zlepšení jejich ekonomické situace, vysoká úroveň českého školství a zájem tuzemských zaměstnavatelů o zahraniční pracovníky, který souvisí s dlouhodobě nízkou úrovní nezaměstnanosti a nedostatkem pracovní síly.

Zvyšující se počet cizinců přináší benefit ve formě obsazení volných pracovních míst na trhu práce, na druhé straně vytváří třecí plochy mezi občany České republiky.

Právě problematika migrace a vstupu cizinců na pracovní trh Plzeňského kraje je ústředním tématem bakalářské práce. Teoretická část bakalářské práce vysvětluje pojmy trh práce, nezaměstnanost, migrace a podmínky vstupu cizinců na pracovní trh ČR. Praktická část analyzuje průběh migrace od počátku velké recese až do roku 2023 a vliv zásadních událostí tohoto období na strukturu cizinců v Plzeňském kraji. V rozsahu tohoto období byla provedena také analýza trhu práce Plzeňského kraje.

Hlavní cíl byl stanoven v souvislosti se situací probíhající na Ukrajině, v rámci které na území Plzeňského kraje přicestovalo několik tisíc uprchlíků. Na základě dostupných dat, primárně Českého statistického úřadu, Ministerstva vnitra České republiky a Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky byla zpracována analýza počtu uprchlíků, jejich vstupu na trh práce a průběhu integrace do české společnosti.

1 Trh práce

„Práce je vědomé vynakládání duševní a svalové energie lidí zaměřené k uspokojování jejich potřeb. Je primárním a nejdůležitějším výrobním faktorem, bez kterého by i ty nejdůmyslnější pracovní prostředky a nejbohatší pracovní zdroje zůstali mrtvými věcmi.“ (Jurečka a kol., 2018, s. 1129)

Práce je vedle půdy a kapitálu jedním ze tří základních výrobních faktorů.

Na trhu práce tak jako na jiných trzích dochází ke střetu tržní nabídky práce, která je součtem všech individuálních nabídek v ekonomice a tržní poptávky po práci, která je součtem všech individuálních poptávek po práci v ekonomice. Na straně nabídky a na straně poptávky existuje konkurence, tzn., že práci nabízí mnoho lidí neboli zaměstnanců a poptává ji mnoho firem neboli zaměstnavatelů.

Vzájemným působením nabídky a poptávky se utváří cena práce – mzda. Zaměstnanci a zaměstnavatelé vstupují na trh práce s odlišnými cíli – zaměstnanci se snaží prodat svou pracovní sílu za co nejvyšší mzdu a zaměstnavatelé se snaží nakupovat pracovní sílu za co nejnižší cenu. Cílem zaměstnanců je maximalizovat svůj užitek, čím vyšší je mzda, tím ochotněji nabízejí práci na trhu práce. Mzda jim umožňuje uspokojovat jejich potřeby nákupem zboží a služeb na trzích finální produkce. Cílem firem je maximalizovat zisk, v případě, že je cena práce nízká, jsou ochotni zaměstnat více lidí, naopak, v případě, že cena práce roste, firmy zaměstnávají méně zaměstnanců, případně přistupují k propouštění.

Trh práce má na rozdíl od jiných trhů určité zvláštnosti, které plynou ze skutečnosti, že nositelem práce je člověk se svými biologickými a psychickými charakteristikami a lidskými právy. (Jurečka a kol., 2018, s. 1129)

To je jeden z důvodů, proč jsou ekonomické výměny, k nimž může mezi zaměstnanci a zaměstnavateli docházet omezeny souborem základních pravidel stanovených vládou za účelem regulace transakcí na trhu práce. Změny v těchto pravidlech a předpisech by zjevně vedly k odlišným výsledkům. Zákoník práce například zakazuje výměny, které za odpracovanou hodinu platí méně, než je výše základní sazby; předpisy o bezpečnosti práce firmám zakazují nabízet pracovní podmínky, které jsou považovány za příliš

rizikové pro zdraví pracovníka. Dohody, které se nakonec uzavřou mezi zaměstnanci a zaměstnavateli určují typy nabízených pracovních míst, dovednosti, které si zaměstnanci osvojují, rozsah fluktuace pracovních sil, strukturu nezaměstnanosti a pozorované rozdělování výdělků. (Borjas, 2013, s. 2)

1.1 Nabídka na trhu práce

Každý z nás se musí rozhodnout, zda bude pracovat, a jakmile bude zaměstnán, kolik hodin bude pracovat. Tržní nabídka práce je součtem individuálních nabídek a v každém okamžiku je ovlivněna rozhodnutím pracovat, či nepracovat, které činí každý člověk v populaci. Celková nabídka práce závisí také na rozhodnutích týkajících se porodnosti učiněných dřívějšími generacemi (která určují velikost současné populace). Ekonomické a sociální důsledky těchto rozhodnutí se v průběhu času dramaticky mění. (Borjas, 2013, s. 21)

Každý jednotlivec se snaží maximalizovat svůj užitek konzumací statků. Statky se musí koupit na trhu zboží. Protože většina z nás není samostatně bohatá, musíme pracovat, abychom si vydělali peníze potřebné k nákupu požadovaného zboží. Jelikož je ale nejdůležitějším omezením čas, v jehož rámci se uskutečňuje nejen ekonomická, ale veškerá aktivita, každý jednotlivec musí rozdělit svůj čas mezi práci a volný čas. Ekonomický kompromis je zřejmý: pokud jednotlivec nebude pracovat, může spotřebovat spoustu volného času, ale musí se obejít bez zboží a neřestí, které činí život příjemnějším, protože neobdrží důchod. Pokud bude pracovat, bude si moci dovolit mnoho ze zboží a služeb, ale musí se vzdát části cenného volného času, který využívá k odpočinku, spánku a spotřebě statků nakoupených za mzdu. (Borjas, 2013, s. 21)

1.2 Poptávka na trhu práce

Výsledky na trhu práce nezávisí jen na ochotě pracujících dodávat svůj čas a práci na pracovní trh, ale také na ochotě firem tyto pracovníky najímat.

Firmy jako zaměstnavatelé vytvářejí poptávku po práci, která je poptávkou odvozenou od poptávky po výrobcích a službách, které jsou touto prací a jinými výrobními faktory produkovány. Čím větší je poptávka po určitých výrobcích a službách, tím větší je poptávka po práci, která je pro jejich produkci nezbytná. (Jurečka a kol., 2018, s. 246)

Firmy se snaží maximalizovat svůj zisk, proto najímají takové množství práce, při němž se vyrovnává příjem z mezního produktu s mezními náklady na práci, kterou musí platit zaměstnancům, tzn. mzdě. Poptávané množství práce je tedy závislé na mzdové sazbě. (Macáková a kol., 2010, s. 160)

1.3 Segmentace trhu práce

„Pojem segmentace označuje v kontextu trhu práce sociální procesy, které vedou k vzájemnému oddělení určitých skupin prací či sektorů pracovního trhu a k rozlišení rozdílných, sociálně determinovaných příležitostí jedinců a skupin.“ Sirovátka (citovaný v Trbola & Rákossová, 2010, s. 14)

1.3.1 Primární a sekundární trh práce

Primární trh práce je charakteristický zejména vyšší mzdou, stabilnějšími pracovními místy, možnostmi kariérního růstu, lepšími podmínkami pro práci. Zahrnuje kvalitativně lepší pracovní místa, tzv. „good jobs“. Na primárním pracovním trhu nedochází k časté fluktuaci osob, zaměstnanci mají více možností k samovzdělávání, které zvyšuje jejich odbornou kvalifikaci. (Mareš, 2002, s. 59; Trbola & Rákossová, 2010, s. 14)

Sekundární trh práce nabízí nižší mzdy, minimální možnost kariérního růstu, je tu obvyklá častá fluktuace zaměstnanců. Pracovní místa na sekundárním trhu práce jsou z hlediska výše uvedených charakteristik horší a jsou označována jako tzv. „bad jobs“ nebo „precarious jobs“. Tímto termínem jsou označována nejistá pracovní místa, místa na poloviční pracovní úvazek, dočasné pracovní příležitosti či domácí práce. Lidé z tohoto trhu práce jsou po téměř celý svůj život vystaveni častým obdobím nezaměstnanosti, ať už se jedná o období krátkodobá či dlouhodobá. Na sekundárním trhu práce se zejména koncentrují osoby s nižší úrovní vzdělání, lidé s handicapem či nekvalifikovaní. Přejít ze sekundárního trhu do primárního je z důvodu chybějící kvalifikace velice obtížný. (Mareš, 2002, s. 59-60; Trbola & Rákossová, 2010, s. 14)

K tradičnímu dělení trhu práce na primární a sekundární sektor přidává Massey (citovaný v Trbola & Rákossová, 2010, s. 14) ještě *tzv. terciární trh práce*, který souvisí s nárůstem migrace a rozvojem zahraniční zaměstnanosti. Terciární trh práce tvoří pracovní místa, která domácí zaměstnanci z důvodu nízké atraktivity odmítají obsazovat, a proto jsou obsazována zahraniční pracovní silou. Příčinou této nízké

atraktivita pro domácí zaměstnance jsou zejména: nízké mzdy, náročnost, pracovní podmínky či nízký sociální status. Poptávka po pracovní síle, která by byla ochotna tato místa obsadit, může být dlouhodobě neuspokojená i v dobách vysoké nezaměstnanosti, kdy domácí pracovníci raději setrvávají v nezaměstnanosti.

1.3.2 Interní a externí trh

Interní pracovní trh, nazýván též vnitřním trhem, není běžným trhem práce. Je trhem uvnitř jednotlivých firem, které v rámci svého podniku upřednostňují obsazení pracovních míst svými zaměstnanci, a to z důvodů, že disponují specifickými a unikátními dovednostmi, vysokou produktivitou práce a taky z důvodů vysokých nákladů na vzdělávání a zaškolování zaměstnanců. Obvykle mají delší pracovní historii u firmy. Firmy, které investují do vzdělávání, posilují skrze svou mzdovou a sociální politiku stabilizaci klíčových zaměstnanců, neboť návratnost investic do vzdělání předpokládá dlouhodobější působení zaměstnance ve firmě. Využívá se zejména v oborech, kde jednotlivé firmy vyžadují zaměstnance se specifickou kvalifikací a dobrou znalostí prostředí. (Mareš, 2002; Trbola & Rákossová, 2010; Uzel, 2021)

Externí pracovní trh se odlišuje od interního pohybem zaměstnanců mezi firmami. Zaměstnavatelé na sekundárním trhu práce nemají potřebu vytvářet primární trhy, protože nevyžadují tak vysokou kvalifikaci. Vysoká konkurence na externím trhu práce umožňuje snadnou nahraditelnost, a to zejména v období vysoké nezaměstnanosti, což ovlivňuje výši mezd na tomto trhu. (Trbola & Rákossová, 2010, s. 15)

1.3.3 Formální a neformální trh

Formální trh práce je trhem oficiálním. Na tento trh je dohlíženo a je kontrolován institucemi k tomu určenými. Jedná se zejména o instituce, mezi které řadíme daňové úřady, inspektoráty práce či úřady práce. (Mareš, 2002, s. 61; Uzel, 2021, s. 11)

Neformální trh práce je trhem, kde nejsou nabídky práce oficiální. Zaměstnání, na tento trh patřící, se řadí do tzv. šedé, popřípadě černé ekonomiky. Jedná se o zaměstnávání bez pracovní smlouvy, obcházení zákonů, neplacení daní, sociálního a zdravotního pojištění nebo o různé nelegální činnosti, jako je prostituce či prodej drog. (Mareš, 2002, s. 61; Uzel, 2021, s. 11)

2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je klíčovým faktorem související s trhem práce. Vzniká při nerovnováze mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, konkrétně při převisu nabídky práce. Příčin vzniku nezaměstnanosti je celá řada, Holman (citovaný v Mimra, 2019, s. 9) uvádí jako příčinu vzniku nezaměstnanosti nedokonalost trhu práce, která je způsobena nedostatečnými informacemi na straně zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zaměstnanci nemají dostatečné informace o všech volných pracovních místech a zaměstnavatelé nevědí o všech lidech hledajících práci.

Podle Marušky (citovaný v Mimra, 2019, s. 9) lze mezi další nedokonalosti trhu práce taky řadit zásahy státu, a to stanovení minimální mzdy, regulace odchodu do důchodu, stanovení délky pracovní doby, podpora v nezaměstnanosti a další zákonná opatření. Vysoká míra nezaměstnanosti negativně ovlivňuje hospodářskou situaci státu, celospolečenské klima, spokojenost a zdraví obyvatel.

Z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká obyvatelstva v produktivním věku, od ukončení povinné školní docházky do odchodu do penze. Nezaměstnaní jsou lidé, kteří nemají zaměstnání, ale aktivně ho hledají. (Jurečka a kol., 2023, s. 707)

Jurečka a kol. (2023, s. 707) definuje aktivní hledání práce jako stav, kdy je jednotlivec evidován jako nezaměstnaný na úřadě práce, kam pravidelně dochází a je schopen nastoupit na uvolněné místo v co nejkratší možné době. Zaměstnaní jsou lidé pracující, a to jak na plný, tak na částečný úvazek. Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří společně ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Ostatní lidé v produktivním věku, kteří nemají zaměstnání, ani ho z nějakého důvodu nehledají, tvoří ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Patří sem zejména děti mladší 15 – ti let, studenti, lidé v domácnosti, důchodci, lidé se zdravotním omezením a dobrovolně nezaměstnaní.

2.1 Typy nezaměstnanosti

Trh práce je v neustálém pohybu. Někteří zaměstnanci končí ve stávajícím zaměstnání nebo jsou propuštěni, někteří z pracovního trhu odchází, noví zaměstnanci vstupují na trh po dokončení vzdělání. Na druhé straně některé firmy ukončují činnost, jiné expandují, či vznikají nové. Pokud by zaměstnanci mohli okamžitě najít nové pracovní

místo a zaměstnavatelé nové zaměstnance, neexistovala by nezaměstnanost. (Borjas, 2013)

Z hlediska příčiny vzniku rozlišujeme tyto typy nezaměstnanosti:

a) Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost existuje z důvodů určitého času nutného k vyhledání volného pracovního místa. Je spojena s pohybem lidí mezi regiony, s absolvováním školy a následným hledáním zaměstnání, s hledáním nového lépe placeného zaměstnání nebo zaměstnání s lepším pracovním uplatněním. Má krátkodobý charakter. Existence frikční nezaměstnanosti nenaznačuje, že by v ekonomice existoval zásadní strukturální problém, jako je nerovnováha mezi počtem pracovníků, kteří hledají práci, a počtem dostupných pracovních míst. Je naopak výrazem pružnosti trhu práce. Lidé se při hledání odpovídajícího zaměstnání snaží o optimální alokaci své pracovní síly. Existují také jednoduchá politická řešení pro snížení frikční nezaměstnanosti, jako je informování pracovníků o volných pracovních místech a poskytování informací firmám o nezaměstnaných pracovnících. (Borjas, 2013; Jurečka a kol. 2023; Pavelka, 2007)

b) Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice. Dochází k nesouladu kvalifikační a profesní struktury nabízené a poptávané práce. V ekonomice neustále některá odvětví expandují, jiná jdou do útlumu, což vede k situaci, že pracovníci ze zanikajících odvětví mohou postrádat kvalifikaci potřebnou v expandujícím sektoru. Strukturální nezaměstnanost tak vzniká z důvodu nesouladu mezi dovednostmi, které zaměstnanci poskytují, a dovednostmi, které firmy požadují. (Borjas, 2013; Jurečka a kol., 2023; Pavelka, 2007)

Další příčinou strukturální nezaměstnanosti může být technický pokrok, kdy rozvoj automatizovaných či robotizovaných pracovišť znamená, že lidská práce je nahrazována prací strojů. Pro tuto situaci se někdy používá termín technologická nezaměstnanost. (Jurečka a kol., 2023, s. 159)

c) Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je spojená s cyklickým pohybem ekonomiky. V recesi se obvykle cyklická nezaměstnanost zvyšuje, ve fázi expanze klesá. Délka jejího trvání je proměnlivá a je ovlivněna délkou aktuálního ekonomického cyklu. Při této

nezaměstnanosti existuje všeobecný přebytek nabídky práce nad poptávkou po práci. Firmy nyní potřebují menší pracovní sílu, aby uspokojily snižující se spotřebitelskou poptávku, a zaměstnavatelé řadu pracovníků propouštějí. Cyklická nezaměstnanost na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti postihuje celou ekonomiku plošně, napříč všemi sektory národního hospodářství. (Borjas, 2013; Jurečka a kol., 2023; Pavelka, 2007)

d) Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je typem nezaměstnanosti, která se projevuje v průběhu roku. Vyskytuje se v odvětvích, která jsou ovlivňována ročním obdobím, jako je zemědělství, stavebnictví, turismus. Významnou roli hraje v zemích, v jejichž ekonomické struktuře zaujímá vysoký podíl turistický průmysl. (Jurečka a kol., 2023, s. 160)

e) Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost se z různých důvodů vyhýbá statistickým šetřením. Zahrnuje osoby, které nemají stálé zaměstnání, nejsou registrováni na úřadu práce, o práci se neucházejí a ani ji nehledají. Řadí se sem osoby v domácnosti, mladiství a osoby žijící z renty nebo nelegálních příjmu. (Mareš, 2002, s. 21; Mimra, 2019, s. 18)

f) Neúplná nezaměstnanost

Podle Mareše (2002, s. 22) dochází k neúplné nezaměstnanosti, když je osoba nucena přijmout práci na snížený úvazek či práci, která neodpovídá její kvalifikaci. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu nebo sdílené místo, o které se dělí dvě osoby. Pracovní právní a sociálně právní postavení osob se zkrácenou pracovní dobou se neliší od osob pracujících na plný úvazek. Neúplnou nezaměstnaností lze zabránit masové nezaměstnanosti.

g) Nepravá nezaměstnanost

Nepravá nezaměstnanost je stav, kdy je osoba registrována na úřadu práce jako nezaměstnaná, práci nehledá a nemá zájem pracovat. Snaží se v co největší míře vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo využít sociální dávky. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně. Důvodem může být nezájem zvyšovat své příjmy kvůli probíhajícím exekucím nebo alimentární povinnosti. (Mareš, 2002, s. 23; Mimra, 2019, s. 18)

Z hlediska délky trvání rozlišujeme tyto typy nezaměstnanosti:

a) Krátkodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost je nezaměstnanost do 1 roku. Má frikční a strukturální charakter.

b) Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je nezaměstnanost delší než 1 rok. Může být způsobena dlouhotrvající hospodářskou recesí, existencí překážek pro pokles mezd nebo štedrostí sociálního systému, který snižuje motivaci nezaměstnaných hledat si novou práci a přizpůsobovat se požadavkům pracovního trhu. Může mít vážné sociální důsledky, jako jsou existenční potíže, ztráta kvalifikace a sebeúcty. (Holman, 2011, s. 292)

Z hlediska dobrovolnosti rozlišujeme tyto typy nezaměstnanosti:

a) Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolnou nezaměstnanost představuje okamžik, kdy nezaměstnaní hledají práci, ale za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Výše a délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti záleží na tom, jaké alternativní příležitosti nezaměstnaní mají. K alternativním příležitostem patří podpory v nezaměstnanosti, které pokud jsou nízké a doba poskytování je krátká, bude nízká i dobrovolná nezaměstnanost, lidé budou motivováni k tomu, aby si zaměstnání našli co nejdříve. (Holman, 2011, s. 285-287)

b) Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou osoby, které si přejí pracovat při dané mzdové sazbě, ale nemohou najít zaměstnání. Jeli na trhu přebytek pracovníků, firmy stanovují přísnější požadavky na kvalifikaci. (Jurečka a kol., 2023, s. 164)

Holman (2011, s. 289) uvádí jako příčinu nedobrovolné nezaměstnanosti překážky bránící poklesu mezd, například odbory, které cíleně prosazují vysoké mzdy a to i v situaci, kdy se na trhu práce zvyšuje nezaměstnanost. Příčinou může být taky uzákonění minimální mzdy, což může vyvolat nedobrovolnou nezaměstnanost, a to především u málo kvalifikovaných profesí.

Nedobrovolná nezaměstnanost má horší důsledky než nezaměstnanost dobrovolná. Stává se pro člověka zdrojem existenčních potíží, pocitu zklamání a beznaděje.

2.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je jedním z nejdůležitějších ukazatelů popisujících trh práce. Podle Jurečky a kol. (2023, s. 162) tato veličina představuje úroveň, při níž jsou různé trhy práce v průměru v rovnováze, tlaky na mzdy a ceny jsou také přibližně v rovnovážném stavu. Skutečná nezaměstnanost se od této míry nezaměstnanosti v dlouhém období neodchyluje. Přirozená míra nezaměstnanosti je dosažena, když se ekonomika pohybuje na úrovni potencionálního produktu, v takové situaci země optimálně využívá své zdroje a existuje-li nezaměstnanost, jedná se o nezaměstnanost dobrovolnou.

„V současné době je přirozená míra nezaměstnanost dávaná do souvislosti s inflačním vývojem v ekonomice. Potom je definována jako taková míra nezaměstnanosti, při níž je inflace stabilní a v ekonomice nesílí inflační tlaky. Tento stav bývá označován jako NAIRU... non-accelerating inflation rate of unemployment, tedy míra nezaměstnanosti neurychlující inflaci. V podstatě přirozená míra nezaměstnanosti popisuje situaci, kdy pracovní zdroje jsou optimálně využity a při daných mzdových sazbách jsou zaměstnaní všichni lidé, kterým tato úroveň mzdové sazby vyhovuje.“ (Jurečka a kol., 2023, s. 162)

Faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti: (Jurečka a kol., 2023, s. 162; Pavelka, 2007, s. 122)

- Demografická skladba pracovní síly – struktura obyvatelstva podle pohlaví, věku, vzdělání apod. Mladší a vzdělanější lidé mají menší potíže s nezaměstnaností než lidé starší s nízkým stupněm vzdělání.
- Vládní politika – neúměrně vysoké a dlouho poskytované podpory v nezaměstnanosti působí demotivačně, lidé nemají snahu hledat volné pracovní místo.
- Motivace lidí k hledání práce – uplatnění nabytého vzdělání, dosažení kariérního postupu, finanční otázky.
- Strukturální změny v ekonomice – útlumy některých odvětví a na druhé straně expanze jiných.

2.3 Dopady nezaměstnanosti

Dopady nezaměstnanosti jsou jak ekonomické, tak sociální.

Ekonomické dopady

Jestliže existuje vysoká nezaměstnanost, dochází v ekonomice k plýtvání zdroji, země nevyrabí na hranici svých produkčních možností. Dochází ke ztrátě produktu ekonomiky, který lze kvantifikovat pomocí Okunova zákona, který říká, že když se zvýší skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře, poklesne reálný produkt o 2-3 % oproti hodnotě potencionálního produktu. (Jurečka a kol., 2023, s. 165; Pavelka, 2007, s. 127)

Nezaměstnanost má vliv také na státní rozpočet, ve kterém může jejím vlivem vzniknout nebo se prohlubovat schodek státního rozpočtu. Je nutné vyplácet podpory v nezaměstnanosti, další výdaje jsou spojeny s financováním chodu úřadů práce a s aktivní politikou v nezaměstnanosti. Snižují se daňové příjmy státního rozpočtu, jelikož nezaměstnaní neplatí daně z příjmů, které by odváděli, kdyby pracovali. Dochází také poklesu výběru nepřímých daní, a to z důvodu nízkého disponibilního důchodu nezaměstnaných, či jejich rodin. (Jurečka a kol., 2023, s. 166; Mimra, 2019, s. 20)

Sociální dopady

Krátkodobá nezaměstnanost nemá na nezaměstnaného a společnost negativní dopady. S prodlužující dobou však rostou negativa nezaměstnanosti a dochází k úpadku lidského kapitálu. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácí zkušenosti, schopnosti a praktické i teoretické znalosti. Dochází ke ztrátě pracovních návyků, čím se stávají pro zaměstnavatele málo atraktivní a nalezení nové práce je tak obtížnější. U příliš dlouhé nezaměstnanosti se může u nezaměstnaných objevit klesající zájem najít si pracovní místo, a to v případě, že si člověk zvykne na pobírání sociální podpory a disponování volným časem. Se ztrátou zaměstnání je spojen i pokles životní úrovně, což může vést k nárůstu kriminality. (Jurečka a kol., 2023, s. 166; Pavelka, 2007, s. 128)

Dalším výrazným negativním dopadem nezaměstnanosti je vliv na zdraví dlouhodobě nezaměstnaného, především vliv na psychiku člověka. S délkou trvání nezaměstnanosti se zhoršuje zdravotní stav, a to jak fyzický, tak psychický. Nezaměstnanost může být doprovázena pocitem zbytečnosti, zmaru a nespravedlnosti, které se můžou rozvinout do psychických obtíží, depresí. Častěji než u ostatní populace u dlouhodobě

nezaměstnaných dochází k sebevraždám. Často taky, tyto lidé řeší své problémy konzumací alkoholu a drog. Jedním z velkých problémů je vícegenerační nezaměstnanost, která se v rodině „dělí“. (Jurečka a kol., 2023, 166-167)

2.4 Skupiny ohrožené nezaměstnaností

Nezaměstnanost se vyskytuje napříč celou společností. Existují však skupiny obyvatel, které jsou nezaměstnaností ohrožené ve vyšší míře, a to v důsledku vlastností a charakteristik, kterými disponují jako je věk, pohlaví, vzdělání, zdravotní stav a příslušnost k etnické skupině. Uplatnění nacházejí spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených místech. (Buchtová a kol., 2013, s. 109)

Podle Hajdra (citovaný v Mimra, 2019, s. 21) se nezaměstnanost značně liší mezi věkovými skupinami, povoláními, regiony, rasou a pohlavími. Nezaměstnanost je u žen vyšší než u mužů, u mladých je vyšší než u starých, ale liší se v závislosti na vzdělání, tj. čím vyšší dosažené vzdělání, tím je nezaměstnanost nižší.

Jak uvádí autoři Sirovátka & Mareš (citovaný v Uzel, 2021, s. 23) jsou nejrizikovější kombinace charakteristik a vlastností jednotlivce tyto:

- vysoký věk – nevyhovující zdravotní stav,
- vysoký věk – nízká (neodborná) kvalifikace,
- vysoký věk – zdravotní omezení – nízká kvalifikace.

Mezi ohrožené skupiny patří:

a) Absolventi

Do této skupiny patří absolventi středních a vysokých škol hledající první zaměstnání, kteří jsou na trhu práce značně znevýhodněni. Tito mladí lidé často nedisponují pracovními zkušenostmi, chybí jim praxe, která je zaměstnavateli často vyžadována, nemají rozvinuté pracovní návyky a častokrát získají kvalifikaci, která je v rozporu s požadavky trhu práce. (Buchtová a kol., 2013, s. 110)

Buchtová a kol. (2013, s. 110) ve své publikaci uvádí, že „s nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tyto mladí lidé neosvojí ve správném čase potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda pak povede

k sociálněpatologickému chování, k vyřazení ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky pro jedince i pro společnost.“

Podle Gontkovičové a kol. (citované v Mimra, 2019, s. 22) představuje nezaměstnanost mladých ztrátu potenciaálně omezených zdrojů a zpomaluje dlouhodobý růstový potenciál ekonomiky.

U mladých lidí v EU se prostřednictvím analýzy dospělo k závěru, že častokrát mladí lidé nevykonávají práci odpovídající jejich kvalifikaci, což nelze považovat za zásadní problém. Vystudování určitého oboru neznamená, že v něm člověk bude pracovat celý život. Je naopak nutná míra pružnosti a adaptability pro doplňování si znalostí a dovedností v průběhu života v návaznosti na technický pokrok. (Mimra, 2019, s. 23)

b) Starší lidé nad 50 let

Osoby patřící do této skupiny velice těžce nesou ztrátu zaměstnání, kterou provází pocit bezradnosti, spojené se strachem s budoucností, nejistotou a ztrátou sebedůvěry.

„Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší investice ve srovnání s mladými.“
(Buchtová a kol., 2013, s. 112)

Důvodem bývá často jejich klesající fyzická výkonost, nižší ochota přizpůsobit se novým přístupům a časté zdravotní problémy. Hůře a pomaleji se učí novým věcem, proto zapracování zaměstnance ve vyšším věku bývá pracnější a pomalejší. Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy a tím se obtížněji přizpůsobuje novým životním situacím. (Buchtová a kol., 2013, s. 112; Mimra, 2019, s. 23)

Náhlá ztráta zaměstnání bývá provázena poklesem příjmu a životní úrovně, úbytkem kontaktů, ztrátou kvalifikace, poklesem sebedůvěry a taky zhoršením zdravotního stavu. Jak se starší člověk dokáže přizpůsobit těmto změnám, závisí na řadě faktorů. Vedle primární úlohy osobnosti tu vstupují inteligence, různé životní okolnosti, společenské postavení a rodinné poměry. (Buchtová a kol., 2013, s. 112)

„Důležitou roli zde totiž sehrává orientace na budoucnost, která pokud chybí, nemůže zabránit tomu, aby se setkání s náročnou stresovou situací (již je ztráta zaměstnání) nestalo příčinou celkové životní rezignace.“ (Buchtová a kol., 2013, s. 112)

c) Ženy

Zaměstnavatelé upřednostňují mužské pracovníky pro jejich větší územní mobilitu a z důvodu, že nejsou zatíženi prací v domácnosti. Obavou u mladých žen je případný odchod na mateřskou dovolenou. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu. Velké riziko dlouhodobé nezaměstnanosti hrozí především ženám „samoživitelkám“, které vychovávají děti samé. U žen s vyšší profesní kvalifikací je obtížné sladit povinnosti spojené s rolí matky a manželky s požadavky, které klade na ženy zaměstnání. Řešením jsou zkrácené úvazky, pružné pracovní doby a dostupná péče o děti. (Buchtová a kol., 2013, s. 113, Uzel, 2021, s. 27)

d) Osoby se zdravotním postižením

O osoby se zdravotním postižením je u zaměstnavatelů jako o zaměstnance nižší zájem z důvodu jejich zdravotního omezení a specifických potřeb.

Podle ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jsou osoby se zdravotním postižením definované jako osoby, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány (Úřad práce České republiky [ÚP ČR], n.d.):

- a) invalidními ve třetím stupni,
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- c) zdravotně znevýhodněnými.

V rámci České republiky existuje zákonná povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením všemi zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, volených zaměstnanců a zaměstnanců jmenovaných do funkcí. Jedná se o povinný podíl 4 %. Zaměstnavatel může osoby zdravotně postižené zaměstnávat taky prostřednictvím chráněné dílny, jejíž zřízení musí povolit příslušný úřad práce. Podmínkou je, aby dílna zaměstnávala více než 50 procent osob se zdravotním postižením. Úřad práce zpravidla přispívá na její zřízení a po stanovenou dobu přispívá také na částečnou úhradu provozních nákladů. Provozovatelé chráněných dílen mohou navíc čerpat příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. (UP ČR, 2023)

e) Lidé bez kvalifikace nebo s nízkým stupněm vzdělání

Do této skupiny patří osoby se základním vzděláním, které tvoří největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, s problematickým chováním, s nízkým zájmem o práci. Patří sem i lidé se společensky nežádoucím deviantním chováním, jako lidé konzumující alkohol, drogy, recidivisté či lidé propuštění z výkonu trestu a jiných nápravných zařízení. (Buchtová a kol., 2013, s. 114)

Místa vhodná pro tuto skupinu obyvatel jsou charakteristická nízkou mzdou, proto řada z nich dává přednost příjmu sociální podpory před zaměstnáním.

f) Etnické a národnostní skupiny

Problémem etnických a národnostních skupin je kulturní a společenská odlišnost od většinové společnosti. Velkým problémem je komunikační bariéra a nízká kvalifikace. Častá je obava ze společensky závadného chování a nízkého pracovního nasazení. Hlavní skupinu představuje romská populace, která dosahuje nízkého stupně vzdělání. (Mimra, 2019, s. 26)

3 Migrace

3.1 Definice migrace a její typologie

Migrace je dynamickým procesem, při kterém dochází k přesunu, stěhování obyvatel buď v rámci jedné územní jednotky, státu, z regionu do jiného regionu nebo mezi dvěma územními jednotkami určenými státními hranicemi tzn. z jedné země do jiné. Podle toho jestli se jedná o pohyb osob mezi státy nebo uvnitř státu, rozlišujeme migraci vnější a vnitřní. (Palát, 2013, s. 12-13; Veřejný ochranci práv, n.d.)

Ministerstvo vnitra České republiky (2024) definuje migraci jako „*přesun jednotlivců i skupin v prostoru, který je spolu s porodností a úmrtností klíčovým prvkem v procesu populačního vývoje a výrazně ovlivňuje společenské a kulturní změny obyvatel na všech úrovních.*“

Dle typologie migrace Adrease Demutha je migrace členěna na dobrovolnou a nucenou. V prvním případě odchází osoby dobrovolně na základě vlastního rozhodnutí a plánování, v druhém případě se jedná o osoby donucené k odchodu z určitého místa. (Palát, 2013, s. 13)

Dobrovolnou migraci lze dále podle Paláta (2013, s. 13) členit na migraci pracovní, řetězovou, neimigrační a inovační. Hnacím motorem u migrace pracovní je očekávání lepšího zaměstnání, řetězová migrace probíhá za účelem sloučení rodiny, jako neimigrační migraci lze chápat dočasnou migraci za účelem studií či výzkumu, inovační migrace je všeobecně motivována zlepšením vlastních životních podmínek v cílové zemi.

Palát (2013, s. 13) jako příčiny nucené migrace uvádí vyhoštění, evakuaci, diskriminaci, přírodní katastrofy (sucho, hladomor, záplavy), porušování lidských práv, válečné konflikty či etnické a náboženské nepokoje. Podle typu převládající síly, zasažené skupiny osob i rozsahu skupiny lze hovořit o migraci individuální, kolektivní či masové.

Dle časového horizontu lze rozlišovat migraci krátkodobou v trvání do jednoho roku, dlouhodobou, delší než 1 rok, přechodnou, která je časově omezena, kdy migrant zemi opouští a často směřuje do jiné země příp. kyvadlovou, která je typická opakovaným pohybem migranta do cílové země a po určité době zase zpět do země svého původu. (Palát, 2013, s. 13)

3.2 Mezinárodní migrace a její příčiny

Mezinárodní migrace osob může být podle Kunešové a kol. (2014, s. 82) vyvolána neekonomickými příčinami, jako jsou rodinné, politické, náboženské, rasové či národnostní příčiny, ale také přírodními katastrofami, které výrazně zhoršují ekonomickou situaci obyvatelstva a ekonomickými příčinami, které souvisejí s nerovnoměrným ekonomickým vývojem jednotlivých zemí, jenž způsobuje rozdíly v životní úrovni a výši reálné mzdy. Mezinárodní migrace je také spojená s pohybem zahraničních investic, potřebou kvalifikovaných i nekvalifikovaných pracovních sil, a to převážně ze zemí méně rozvinutých do zemí vyspělých.

3.2.1 Ravensteinovy zákony a Push - pull teorie

Již v poslední čtvrtině 19 století, Ernest George Ravenstein formuloval ve své odborné práci, zaměřené na mezinárodní migraci, sedm základních zákonů migrace. Ravenstein byl považován za zakladatele systematického přístupu k migrační problematice, který ovlivnil řadu dalších odborníků. (Krejčí 2022, s. 16; Palát, 2014, s. 709)

Palát (2014, s. 709) zmiňuje, že některé Ravensteinovy zákony jsou platné i v současnosti, některé je nutné chápat v širším pojetí. Souhlasí s tvrzením, že každý migrační tok vytváří zpětnou migraci, neboť čistá migrace je součástí hrubé migrace mezi dvěma místy. Druhým zákonem o přesunu na krátkou vzdálenost Ravenstein odhalil existenci inverzního vztahu mezi objemem migrace a vzdáleností, na kterou lidé migrují. Je nutné uvést, že dlouhé vzdálenosti jsou vlastně sekvenci několika kratších fází migrace nazývaných jako „migration steps“.

V současném světě, který prošel obrovským pokrokem, ne jenom v dopravě, se vzdálenost, na kterou osoby migrují, značně zvýšila. (Palát, 2014, s. 709)

Zákon o zvýšené migraci venkovského obyvatelstva lze podle Paláta (2014, s. 709) aplikovat na některé rozvojové země. Zákon o výběru velkých měst při migraci na velké vzdálenosti, zákony o většinové migraci dospělých osob, nízké migrační aktivitě rodin a přírůstku populace v důsledku migrace lze aplikovat i pro současnost.

Častým vysvětlením mezinárodní migrace v odborné literatuře je model „push – pull“, který rozděluje faktory způsobující pohyb obyvatelstva do dvou skupin: tzv. „push“ a „pull“ faktorů, které jsou v české literatuře překládány také jako faktory tlaku a tahu. Uherek a kol. (citovaný v Palát, 2013, s. 21; Palát, 2014, s. 710).

„Push faktory“ jsou nepříznivé okolnosti v místě, kde člověk žije, které migranta vypuzují ze země jeho původu, „pull faktory“ představují okolnosti, které migranta přitahují do cílové země. (Palát, 2013, s. 21; Palát, 2014, s. 710)

Podle Leehe (citovaný v Palát 2013, s. 21; Palát, 2014, s. 710) jsou následující „Push faktory“ schopny přimět lidi, aby se odstěhovali z jejich současného místa pobytu jinam:

- nedostatek pracovních míst
- málo příležitostí v mnoha ohledech
- špatná zdravotní péče
- ztráta bohatství
- diskriminace
- hladomor
- sucho
- nedostatek politické nebo náboženské svobody
- politické obavy nebo pronásledování
- vyhrožování smrtí
- zastrasování

Mezi další významné „push faktory“ lze zařadit například i vysokou nezaměstnanost či nízké mzdy.

Aby došlo k migraci, musí existovat pozitivní faktory, „pull faktory“, které přitahují migranta do cílového místa. Palát (2013, s. 22; 2014, s. 710) uvádí následující „pull faktory“:

- pracovní příležitosti
- lepší životní podmínky
- politická a náboženská svoboda
- lepší zdravotní péče
- vzdělávání
- průmysl
- atraktivní podnebí
- bezpečnostní důvody
- rodinné vazby

Jiným příkladem „pull faktorů“ může být politická stabilita, ekonomická prosperita, vysoké mzdy, možnost plnohodnotného života apod. Rozhodovací proces, zda jednotlivec podstoupí migraci, je kromě „push“ a „pull faktorů“ také ovlivněn nejrůznějšími překážkami, které migraci brání. Jde např. o velkou vzdálenost cílové země, jazykové bariéry, podmínky vstupu do země (vízová povinnost), náklady související s přesídlením, odloučení od rodiny aj. (Palát 2013, s. 22; Palát, 2014, s. 710)

Hlavní kategorie „push“ a „pull“ faktorů lze mezi výše uvedenými faktory identifikovat a následně rozdělit do tří základních skupin: (Palát 2013, s. 22; Palát, 2014, s. 710)

- ekonomické
- kulturní
- environmentální (související s podmínkami životního prostředí)

3.2.2 Kategorizace migrantů

Všeobecně platná právní definice pojmu „**migrant**“ na mezinárodní úrovni neexistuje. Evropská komise uvádí jako definici „...osobu, která se nachází mimo území státu, jehož je státním příslušníkem nebo občanem, a která pobývala v cizí zemi déle než jeden rok bez ohledu na příčiny, dobrovolné nebo nedobrovolné, a na prostředky legální nebo nelegální použité k migraci.“ (European Commission, n.d.)

Pojem „**uprchlík**“ je definován mezinárodním právem v Úmluvě o právním postavení uprchlíků, kterou v roce 1951 přijalo Valné shromáždění OSN (Ženevská úmluva z roku 1951, která byla rozšířena Protokolem v roce 1977). Podle těchto dvou mezinárodních dokumentů je uprchlíkem osoba, která „se nachází mimo svou vlast a má oprávněné obavy před pronásledováním z důvodů rasových, náboženských, národnostních nebo z důvodů příslušnosti k určitým společenským vrstvám nebo i zastávání určitých politických názorů, je neschopna přijmout, nebo vzhledem ke shora uvedeným obavám, odmítá ochranu své vlasti...“ (Kunešová a kol., 2014, s. 84; Veřejný ochránce práv, n.d.)

Uprchlíci nesmějí být navraceni do země, kde jim hrozí pronásledování nebo smrt. Uprchlík v hostitelské zemi může požádat o azyl a v případě naplnění podmínek stanovených v Ženevské úmluvě se stává **azylantem**. Udělený azyl představuje určité

ochranné povolení k jeho pobytu z politických, národnostních, náboženských a jiných důvodů. (Kunešová a kol., 2014, s. 85; Palát, 2013, s. 14-15)

Nelegálním migrantem je osoba, která pobývá na území cizího státu bez platného povolení k pobytu a potřebných dokladů. Může jít o osoby, které vstoupily na území cizího státu bez potřebného víza nebo o cizince, kteří se v pozici nelegálního migranta ocitli, protože pozbyli povolení k pobytu z důvodu ztráty zaměstnání, ukončení studia nebo cizinci nebyl prodloužen pobyt, protože se dopustil trestného činu. Přesto se rozhodli na území cizího státu zůstat. (Veřejný ochránce práv, n.d.)

Cizincem je fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie. (Ministerstvo vnitra České republiky [MV ČR], 2024)

4 Podmínky vstupů cizinců na území České republiky a zaměstnávání na trhu práce v České republice

Hlavním orgánem zodpovědným za oblast azylu a migrace v České republice (ČR) je Ministerstvo vnitra. V rámci ministerstva za tuto oblast zodpovídá zejména odbor azylové a migrační politiky (OAMP), který se zabývá oblastí mezinárodní ochrany, vstupu a pobytu cizinců, koordinace integrace cizinců, mezinárodní a evropské spolupráce v oblasti azylu a migrace, schengenské spolupráce, ochraně hranic a návratové politice. (MV ČR, 2024)

„Migrační politika České republiky je zakotvena v rámci společných politik Evropské unie a její provádění do odpovídající míry vyplývá ze společných právních nástrojů Unie.“ (MV ČR, 2024)

Podmínky pobytu cizinců na území České republiky upravuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů., ve znění pozdějších předpisů. Zákon se nevztahuje na cizince, který je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany, pobývá na území na základě zvláštního právního předpisu upravujícího přechodný pobyt cizích ozbrojených sil na území, je azylantem nebo osobou požívající doplňkové ochrany. (MV ČR, 2024)

Zaměstnávání cizinců má v gesci Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a to i prostřednictvím Úřadů práce České republiky, kontrolu dodržování podmínek zaměstnávání cizinců na základě zákona o zaměstnanosti provádí Celní úřady.

Zaměstnávání cizinců se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnance ze zahraničí lze rozdělit do tří kategorií (ÚP ČR, 2021):

1. občané Evropské unie (EU), Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska,
2. cizinci mající volný vstup na trh práce ČR,
3. cizinci nemající volný vstup na trh práce ČR.

4.1 Občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a Švýcarsko

Občané EU, EHP (Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky, to znamená, že mají v ČR volný přístup na trh práce. Nepotřebují pro výkon svého zaměstnání žádné pracovní povolení, zaměstnavatel má však oznamovací povinnost, zaměstnávání těchto občanů musí nahlásit Úřadu práce ČR a vést jejich evidenci. Informační povinnost se týká údajů o nástupu a ukončení jejich zaměstnávání a změn v evidovaných údajích, které je povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dověděl. (ÚP ČR, 2021)

Občané EU mohou na území České republiky vstupovat a pobývat na něm po dobu neomezenou, a to na základě cestovního dokladu, kterým je v tomto případě i doklad totožnosti, aniž by byli povinni žádat o jakoukoliv formu oprávnění k pobytu. (MV ČR, 2024)

4.2 Cizinci mající volný vstup na trh práce ČR

Podobné postavení jako občané EU mají v oblasti zaměstnanosti také občané zemí mimo EU (občané třetích zemí), kteří spadají do specifické kategorie cizinců, vymezené zákonem o zaměstnanosti v § 98. Nejčastěji sem patří cizinci s povoleným trvalým pobytem, cizinci, kteří získali střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách a cizinci připravující se na území ČR soustavně na budoucí povolání. V případě jejich zaměstnání má zaměstnavatel stejnou informační povinnost vůči příslušné Krajské pobočce Úřadu práce, jako v případě občanů EU, EHP a Švýcarska včetně uvedených lhůt ohlašovací povinnosti. (ÚP ČR, 2021)

4.3 Cizinci nemající volný vstup na trh práce ČR.

Do této kategorie spadají cizinci z tzv. třetích zemí, států, které nejsou členem EU, EHP nebo nejsou občané Švýcarska.

Vstup některých cizinců z třetích zemí na území schengenského prostoru podléhá vízové povinnosti. Seznam zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování

vnějších hranic vízum a seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni je stanoven v Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018. Bezvízový styk se však vztahuje pouze na krátkodobé nevýdělečné pobyty. Pro výdělečnou činnost je nutné opatřit si schengenské vízum za účelem zaměstnání. (Ministerstvo zahraničních věcí České republiky [MZV ČR], n.d.)

Podmínky vstupu cizinců z třetích zemí na území schengenského prostoru upravuje kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob (Schengenský hraniční kodex) a stanovuje následující podmínky pro vstup (MV ČR, 2020):

- cizinec musí být držitelem platného cestovního dokladu opravňujícího držitele k překročení hranice,
- cizinec musí být držitelem platného krátkodobého víza, pokud je požadováno, nebo platného povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu či platného dlouhodobého víza,
- cizinec musí zdůvodnit účel a podmínky předpokládaného pobytu,
- cizinec musí mít k dispozici dostatečné prostředky pro obživu jak na dobu předpokládaného pobytu, tak na návrat do své země původu nebo na průjezd do třetí země, ve které je zaručeno jejich přijetí, nebo jsou schopni si tyto prostředky legálním způsobem opatřit,
- cizinec nesmí být osobou vedenou v Schengenském informačním systému (SIS II), jíž má být odepřen vstup,
- cizinec není považován za hrozbu pro veřejný pořádek, vnitřní bezpečnost, veřejné zdraví nebo mezinárodní vztahy kteréhokoliv z členských států.

V případě, že má cizinec zájem o výdělečnou činnost na území ČR, musí mít pro vstup na český trh práce jedno z následujících pracovních oprávnění (ÚP ČR, 2021):

- povolení k zaměstnání spolu s platným oprávněním k pobytu,
- zaměstnaneckou kartu,
- modrou kartu,
- kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

a) **Povolení k zaměstnání** vydávají krajské pobočky ÚP ČR v místě výkonu práce cizince, a to nejdéle na 2 roky. Povolení lze opakovaně prodloužit. Předpokladem vydání povolení k zaměstnání Úřadem práce je (ÚP ČR, 2021):

- nahlášení volného pracovního místa zaměstnavatelem,
- podání žádosti o povolení k zaměstnání cizince,
- práce na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti.

Základní podmínkou pro vydání povolení je posouzení situace na trhu práce Úřadem práce, existence volného pracovního místa, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak. V některých případech se situace na trhu práce neposuzuje. (ÚP ČR, 2021)

b) **Zaměstnanecká karta** je druh povolení k dlouhodobému pobytu, které umožňuje občanům třetích zemí legálně pobývat a pracovat déle než 3 měsíce na území ČR. Zaměstnanecká karta se vztahuje na všechny druhy zaměstnání, bez ohledu na požadované vzdělání a kvalifikaci. (FRS, n.d.)

Podle Úřadu práce ČR (2021) se rozlišují 2 typy zaměstnaneckých karet:

1. Duální, která je vydávána k povolení k pobytu a zaměstnání na území ČR po dobu delší než 3 měsíce. Karta se nevydává v případě práce prováděné na základě dohody o provedení práce.
2. Neduální, která slouží pouze pro povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR.

Kartu vydává Ministerstvo vnitra ČR na dobu platnosti pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti – maximálně na 2 roky, minimálně na 3 měsíce.

Žádost o vydání zaměstnanecké karty podává cizinec na místně příslušném zastupitelském úřadu ČR ve státě, jehož je žadatel občanem. Pokud již pobývá na území ČR na základě víza k pobytu nad 90 dnů, nebo na základě povolení k dlouhodobému pobytu, je možné žádost podat v ČR na pracovišti Ministerstva vnitra ČR. (ÚP ČR, 2021)

c) **Modrá karta** je druh pracovního oprávnění a povolení k dlouhodobému pobytu cizince na území ČR, které je určené pro zaměstnávání cizinců s vysokou

kvalifikací, se vzděláním vyšším odborným nebo vysokoškolským a sjednanou hrubou měsíční nebo roční mzdou, jejíž výše odpovídá alespoň 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy v ČR vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Kartu vydává Ministerstvo vnitra ČR na ohlášené volné pracovní místo na dobu platnosti o 3 měsíce delší, než je doba, na níž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na 3 roky. (FRS, n.d; ÚP ČR, 2021)

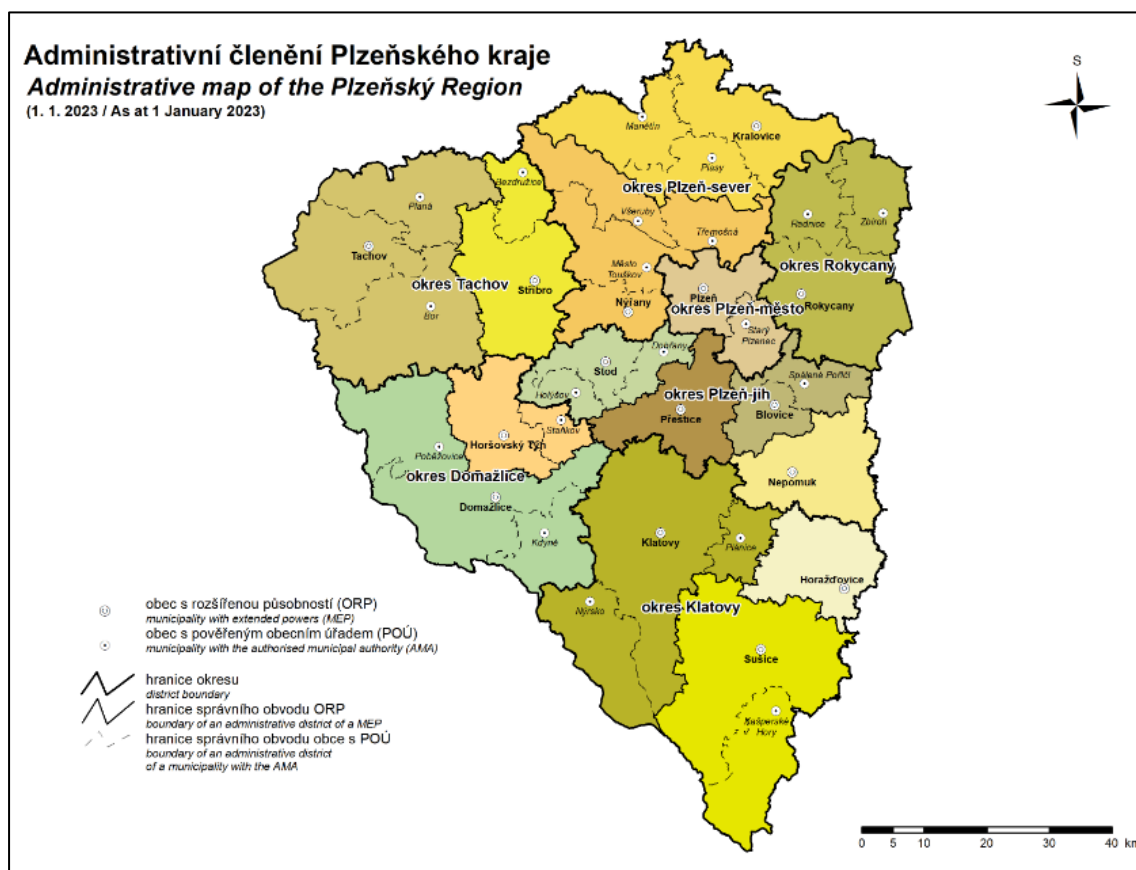
d) Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance je druh povolení k dlouhodobému pobytu, které umožňuje cizincům z třetích zemí, aby byli ze své země původu dočasně převedeni na pracovní pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty, a to ze závodu nebo pobočky v zemi, která není členským státem Evropské unie, do jejího odštěpného závodu nebo pobočky na území České republiky. Kartu vydává Ministerstvo vnitra ČR na maximální dobu 3 roky pro manažera a specialistu, pro zaměstnané stážisty na 1 rok. (FRS, n.d.)

5 Trh práce v Plzeňském kraji

5.1 Stručná charakteristika Plzeňského kraje

Plzeňský kraj ležící na jihozápadě České republiky je třetím největším krajem v České republice s rozlohou 7 649 km². Skládá se ze sedmi okresů: Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň-jih, Plzeň-sever, Rokycany a Tachov. Plzeňský kraj má celkem 57 měst, typický je vysoký počet malých sídel s nerovnoměrným rozmístěním, chybí zde města střední velikosti. (Český statistický úřad [ČSÚ], n.d.)

Obrázek 1 Administrativní členění Plzeňského kraje

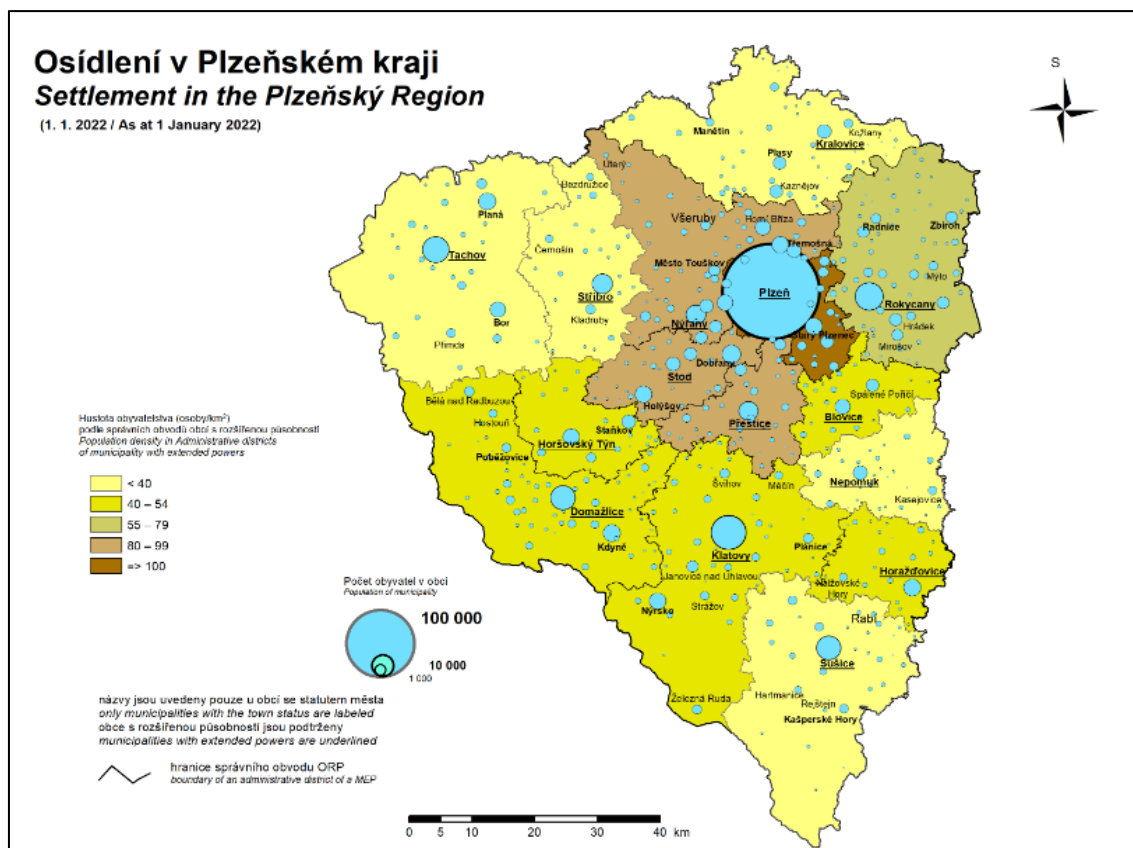


Zdroj: ČSÚ, (n.d.)

Dle Českého statistického úřadu měl Plzeňský kraj 613 374 obyvatel, a to k 31. 12. 2023. Obyvatelstvo plzeňského kraje tvoří 5,6 % z celkového počtu obyvatel ČR a řadí Plzeňský kraj na osmé místo v počtu obyvatel. Rozložení obyvatel v rámci kraje je značně nerovnoměrné, nejvíce obyvatel, tj. 29,9 % žije v Plzni, dalších 24,4 % obyvatel je soustředěno do 18 měst s více než 5 tisíci obyvateli. Plzeňský kraj je v ČR

třetím nejnižšími zalidněnými kraji. Hustota obyvatel v kraji představuje 79,1 obyvatel na km². Nejnižší hustoty dosahují okresy Tachov (41,3 obyvatel na km²) a Klatovy (44,6 obyvatel na km²).

Obrázek 2 Osídlení v Plzeňském kraji



Zdroj: ČSÚ, (n.d.)

K významným potravinářským podnikům Plzeňského kraje patří: Plzeňský Prazdroj a.s., který se stal součástí japonské pivovarnické společnosti, mezinárodní skupiny Asahi Group Holdings Ltd; STOCK Plzeň-Božkov s.r.o - tradiční výrobce lihovin, v současné době největší výrobce lihovin v České republice a BOHEMIA SEKT s.r.o. ve Starém Plzenci - významný producent vín. (ČSÚ, n.d)

K významným průmyslovým odvětvím v regionu náleží strojírenství. Po zániku Škodových společností v roce 2018 na jejich tradici navazují samostatné strojírenské podniky: Škoda Transportation a.s., která vyrábí tramvaje a lokomotivy, Škoda Vagonka a.s. s výrobou kolejových vozidel, Škoda Electric a.s. vyrábějící trakční pohony a trolejbusy, Doosan Škoda Power s.r.o, která vyrábí parní turbíny a tepelné výměníky a Škoda JS a.s. s výrobou technologií pro jadernou energetiku.

Dalšími důležitými průmyslovými podniky, které ovlivňují ekonomiku kraje, jsou: DIOSS Nýřany a.s. orientující se na výroby z plechů a trubek, OKULA Nýrsko a.s. zaměřená především na zpracování plastických hmot a brýlových obrouček a LASSELSBERGER, s.r.o. reprezentující keramický průmysl. (ČSÚ, n.d.)

Mezi největší zaměstnavatele v Plzeňském kraji patří: Fakultní nemocnice Plzeň, Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje, MD ELEKTRONIK spol. s r.o., Západočeská univerzita v Plzni, International Automotive Components Group s.r.o., Plzeňský Prazdroj, a.s., BORGERS CS spol. s r.o., IDEAL AUTOMOTIVE Bor, s.r.o., Statutární město Plzeň, ŠKODA TRANSPORTATION a.s. (ČSÚ, n.d.)

5.2 Obyvatelstvo a migrace

Počet obyvatel v Plzeňském kraji dosáhl k 31. 12. 2023 podle údajů ČSÚ (2024)

613 374 obyvatel. Růst počtu obyvatel byl od roku 2009, kromě roku 2010, způsoben stěhováním, jelikož Plzeňský kraj dlouhodobě vykazuje přirozený úbytek obyvatel. Nejvýraznější celkový přírůstek byl zaznamenán v roce 2022, a to v souvislosti s rozsáhlou mezinárodní migrací způsobenou probíhající válkou na Ukrajině.

Tabulka 1 Demografické údaje Plzeňského kraje

Rok	Celkem obyvatel	Živě narození	Zemřelí	Přirozený přírůstek/úbytek	Přistěhovalí	Vystěhovalí	Přírůstek /úbytek stěhováním	Celkový přírůstek/úbytek
2009	571 863	6 412	5 859	553	6 484	4 801	1 683	2 236
2010	572 045	6 242	5 816	426	4 828	5 072	-244	182
2011	571 709	5 566	5 888	-322	4 279	3 504	775	453
2012	572 687	5 768	6 003	-235	4 761	3 548	1 213	978
2013	573 469	5 510	6 061	-551	5 160	3 827	1 333	782
2014	575 123	5 674	5 761	-87	5 365	3 624	1 741	1 654
2015	576 616	5 861	6 307	-446	5 594	3 655	1 939	1 493
2016	578 629	5 940	6 153	-213	6 189	3 982	2 207	1 994
2017	580 816	6 066	6 242	-176	6 881	4 518	2 363	2 187
2018	584 672	6 082	6 276	-194	7 959	3 909	4 050	3 856
2019	589 899	6 027	6 356	-329	9 496	3 940	5 556	5 227
2020	591 041	5 876	7 066	-1 190	7 243	4 911	2 332	1 142
2021	578 707	5 933	7 912	-1 979	8 907	4 579	4 328	2 349
2022	605 388	5 509	6 698	-1 189	32 375	4 505	27 870	26 681
2023	613 374	4 942	6 111	-1169	18 616	9 461	783	7 986

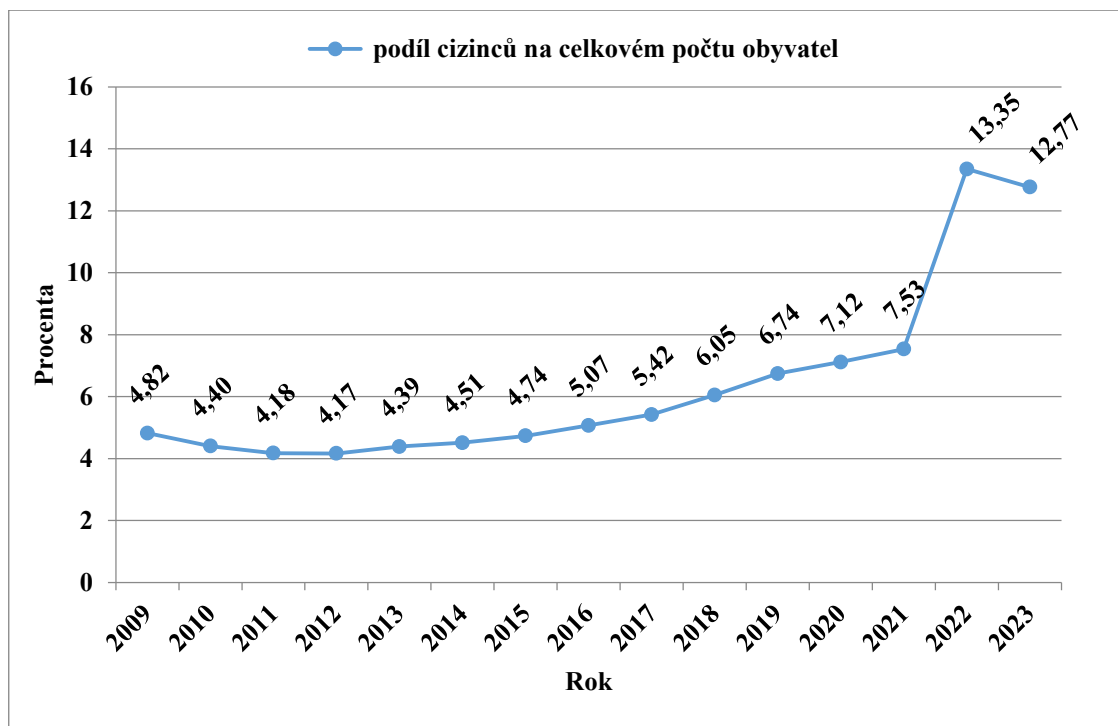
Zdroj: ČSÚ (2024)

Tabulka 2 Vývoj počtu cizinců v Plzeňském kraji (bez osob s platným azylem)

Rok	Celkem obyvatel	Celkem cizinců	Rozdíl v počtu cizinců	Podíl cizinců na celkovém počtu obyvatel (%)	Ze zemí EU 27	Z třetích zemí	ze zemí EU (%)	z třetích zemí (%)
2009	571 863	27 562		4,82	9 489	18 073	34,43	65,57
2010	572 045	25 175	-2 387	4,40	9 722	15 453	38,62	61,38
2011	571 709	23 884	-1 291	4,18	10 205	13 679	42,73	57,27
2012	572 687	23 866	-18	4,17	10 785	13 081	45,19	54,81
2013	573 469	25 166	1 300	4,39	11 851	13 315	47,09	52,91
2014	575 123	25 958	792	4,51	12 758	13 200	49,15	50,85
2015	576 616	27 304	1 346	4,74	13 678	13 626	50,10	49,90
2016	578 629	29 331	2 027	5,07	15 016	14 315	51,19	48,81
2017	580 816	31 479	2 148	5,42	15 944	15 535	50,65	49,35
2018	584 672	35 381	3 902	6,05	17 593	17 788	49,72	50,28
2019	589 899	39 779	4 398	6,74	18 867	20 912	47,43	52,57
2020	591 041	42 070	2 291	7,12	19 076	22 994	45,34	54,66
2021	578 707	43 600	1 530	7,53	17 198	26 402	39,44	60,56
2022	605 388	80 814	37 214	13,35	17 466	63 348	21,61	78,39
2023	613 374	77 556	-3 258	12,77	17 560	59 996	22,64	77,36

Zdroj: ČSÚ (2024), MV ČR (2024), zpracováno autorkou

Obrázek 3 Podíl cizinců na celkovém počtu obyvatel Plzeňského kraje (bez osob s platným azylem)

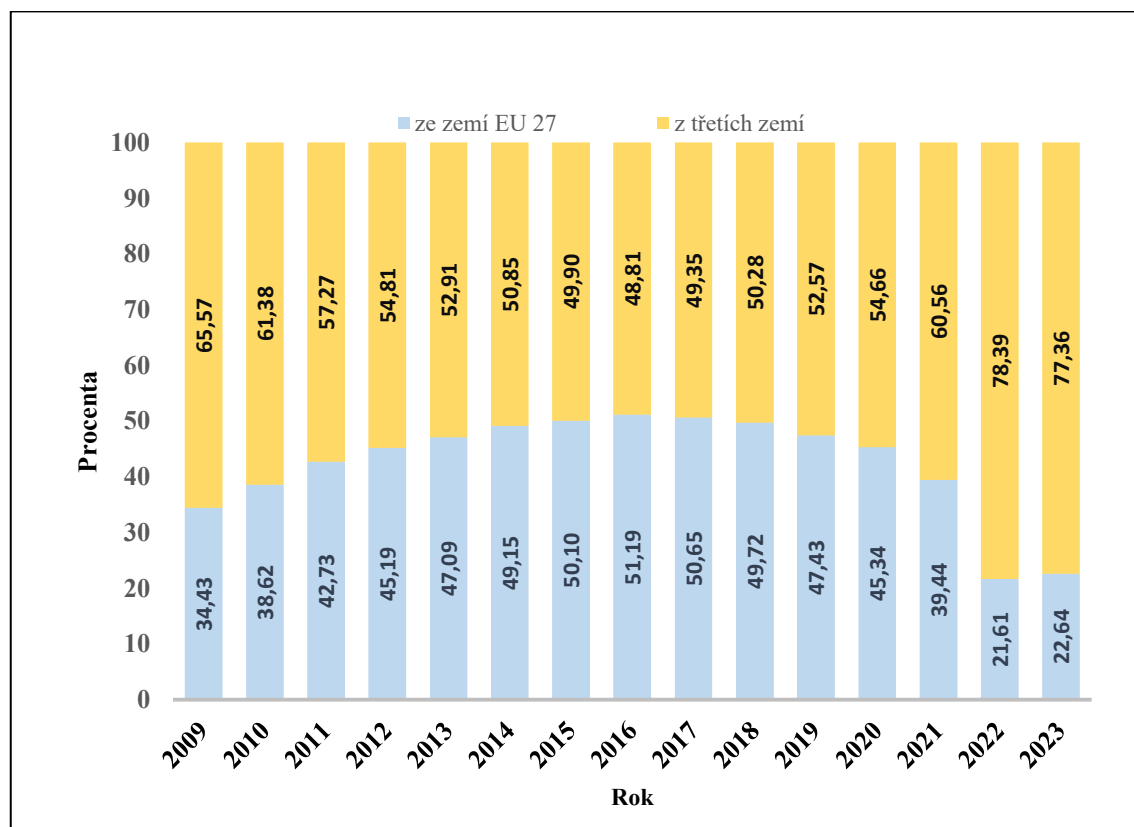


Zdroj: ČSÚ (2023); MV ČR (2024), zpracováno autorkou

Podíl cizinců v roce 2009 činil v Plzeňském kraji 4,82 % na celkovém počtu obyvatelstva. Překvapivě v období velké recese klesal podíl cizinců jen mírně, do roku 2012 se snížil jejich počet o 13,4 %. Od roku 2013 se počet cizinců zvyšoval, a to průměrně o 2 048 osob ročně a v roce 2021 dosáhl hodnoty 43 600 osob. Na mezinárodní migraci neměla výrazný vliv ani pandemie Covidu 19, která v České republice vypukla v březnu 2020 a kterou provázely rozsáhlá vládní opatření. I v tomto období rostl počet cizinců v Plzeňském kraji. V roce 2022 došlo ke skokovému nárůstu podílů cizinců na 13,35 % z celkového počtu obyvatel z důvodu uprchlické vlny z Ukrajiny. Na území Plzeňského kraje uprchlo dle MV ČR (2024) 35 484 osob. Celkový počet cizinců tak stoupl v roce 2022 na 80 814. K 31. 12. 2023 MVČR evidovalo celkem 77 556 osob jiné státní příslušnosti, oproti roku 2022 došlo k poklesu o 2,5 tisíce cizinců.

Cizinci žijící v Plzeňském kraji pocházejí jak ze zemí EU, tak z třetích zemí a jejich podíl se v průběhu let lišil. Podíl cizinců z třetích zemí se snižoval v souvislosti s probíhající recesí a v roce 2015 klesl pod 50 %. Následující dva roky byl počet cizinců ze zemí EU vyšší, jejich počet však postupně klesal a v letech 2022 a 2023 osciloval jen kolem 22 % z celkového počtu cizinců.

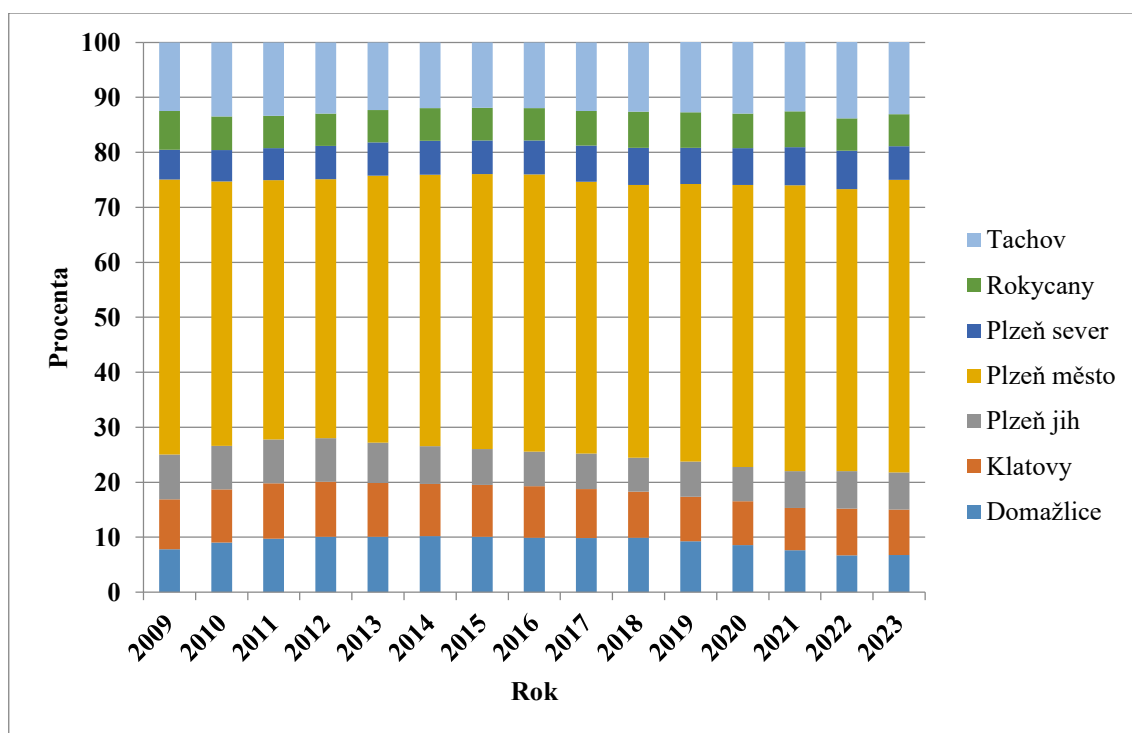
Obrázek 4 Podíl cizinců ze zemí EU a z ostatních zemí v Plzeňském kraji



Zdroj: ČSÚ (2023); MV ČR (2024), zpracováno autorkou

V okresech Plzeňského kraje se podíl občanů jiné státní příslušnosti v průběhu let výrazně neměnil. Kolem 50 % všech cizinců žilo na území okresu Plzeň – město, průměrně 12,8 % na území okresu Tachov a 9 % na území okresu Domažlice.

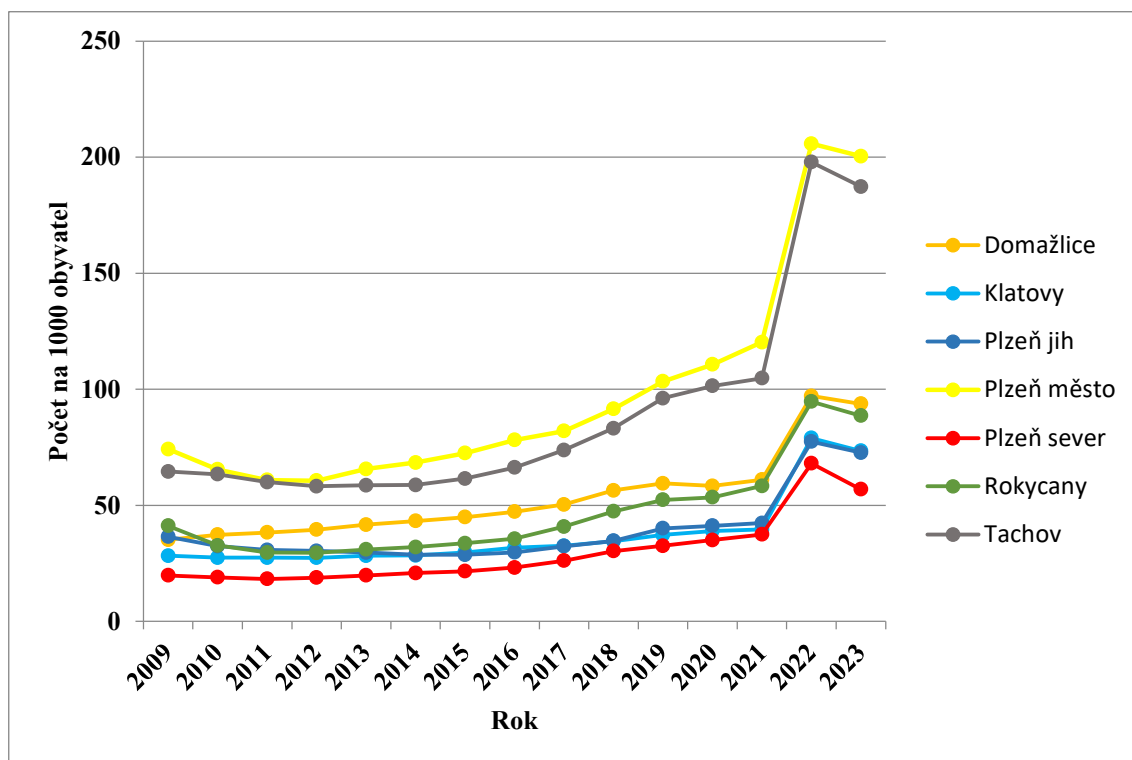
Obrázek 5 Podíl cizinců v jednotlivých okresech Plzeňského kraje



Zdroj: ČSÚ (2023), zpracováno autorkou

Výrazně jiná situace je v případě relativní hodnoty - počet cizinců na 1 000 obyvatel v jednotlivých okresech Plzeňského kraje. Ve všech okresech má hodnota rostoucí trend. Nejvýraznější trend růstu lze pozorovat v okresech Plzeň – město a Tachov a to výrazněji od roku 2016. V ostatních okresech je růst pozvolný, ve třech okresech Klatovy, Plzeň – sever a Plzeň – jih hodnota do roku 2021 nepřesáhla hranici 50 cizinců na 1 000 obyvatel. Dlouhodobě nejnižších hodnot vykazuje okres Plzeň – sever. Ve všech okresech v roce 2022 skokově hodnota vzrostla, okres Plzeň – město dosáhl rekordní hodnotu 206 cizinců na 1000 obyvatel a okres Tachov 198 cizinců na tisíc obyvatel.

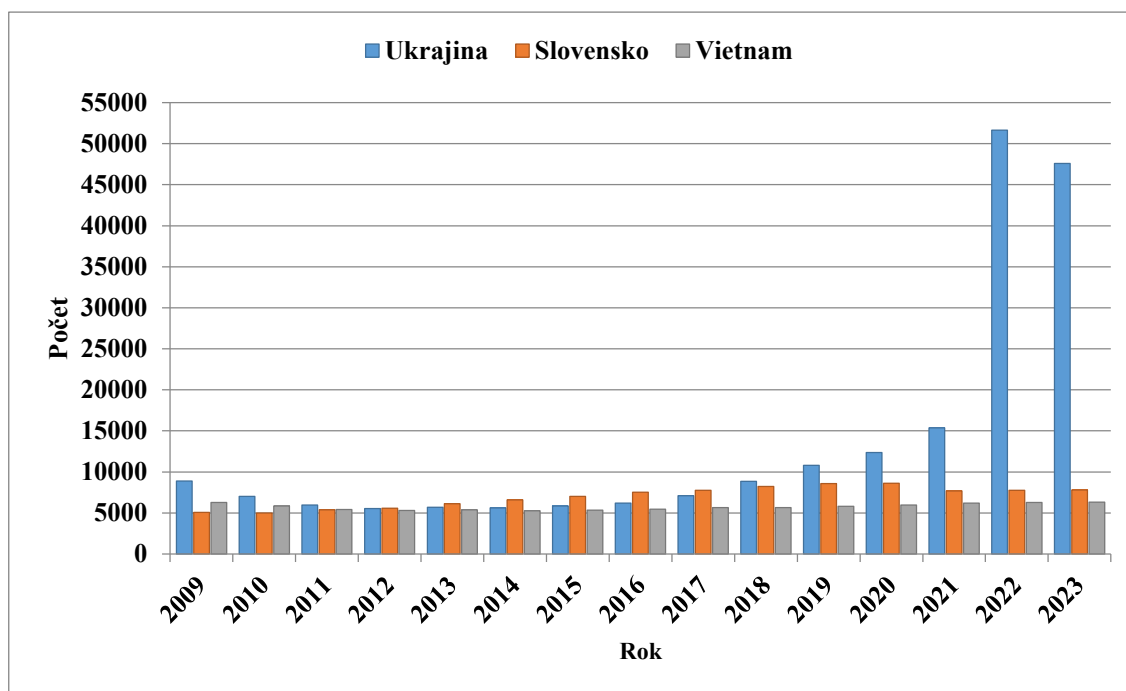
Obrázek 6 Počet cizinců na 1000 obyvatel v okresech Plzeňského kraje



Zdroj: ČSÚ (2023), zpracováno autorkou

Co se týče zastoupení jednotlivých zemí, nejvíce cizinců pochází ze států Ukrajina, Slovensko a Vietnam. Počet občanů Vietnamu vykazuje dlouhodobě stabilních hodnot, průměr za celé období tvoří 5 749 osob, mírně vzrost jejich počet v letech 2021 – 2023, kdy překročil 6 000 osob a k 31. 12. 2023 bylo v Plzeňském kraji evidováno 6 330 občanů Vietnamské socialistické republiky, tj. 8,2 % z celkového počtu cizinců. Počet občanů Slovenské republiky do roku 2020 mírně rostl, jejich průměrný počet dosáhl hodnoty 6 977, k 31. 12. 2023 bylo v Plzeňském kraji evidováno 7 810 občanů Slovenské republiky, tj. 10,1 % z celkového počtu cizinců. Počet občanů Ukrajiny se výrazněji zvýšil v roce 2019, kdy překročil hodnotu 10 000 a rostoucí trend pokračoval i v následujících letech. V roce 2021 tvořili občané Ukrajiny 35,2 % z celkového počtu cizinců. V roce 2022 jejich počet stoupl na 51 659 a k 31. 12. 2023 bylo v Plzeňském kraji evidováno 47 594 občanů Ukrajiny, tj. 61,4 % z celkového počtu cizinců. Dle údajů MV ČR (2024) mělo celkem 31 795 osob udělené pobytové oprávnění v souvislosti s válkou na Ukrajině.

Obrázek 7 Vývoj počtu cizinců ze tří nejčastějších zemí původu v Plzeňském kraji

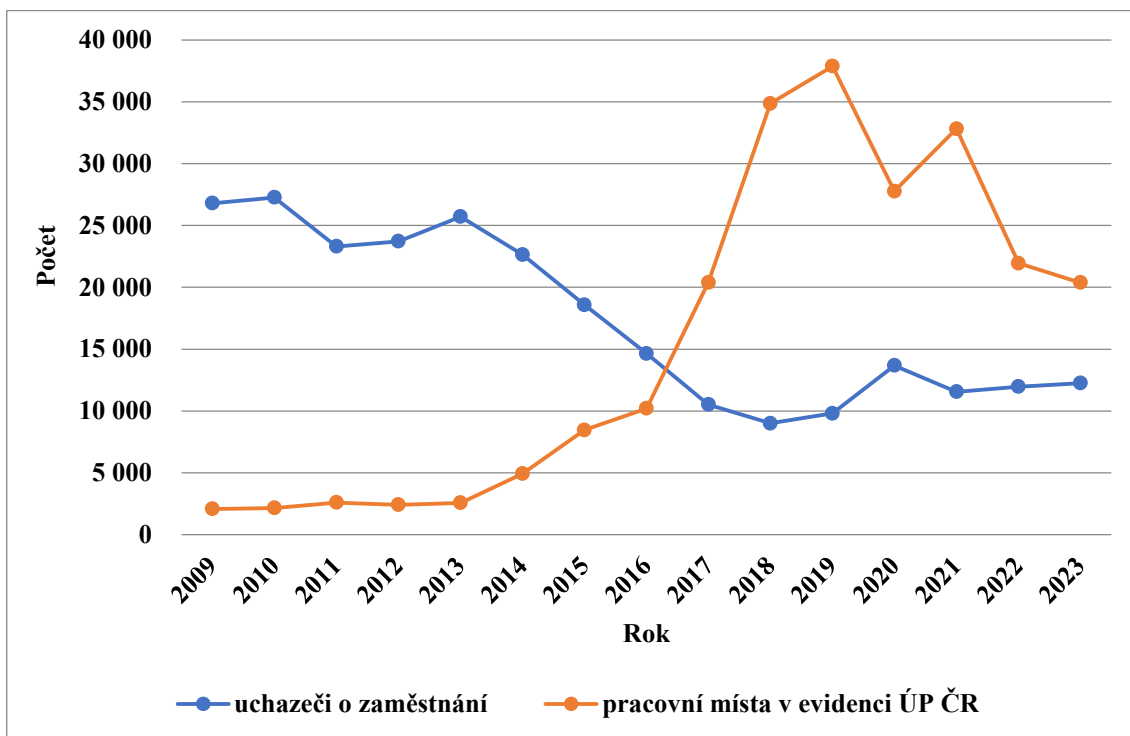


Zdroj: ČSÚ (2023); MV ČR (2024), zpracováno autorkou

5.3 Trh práce

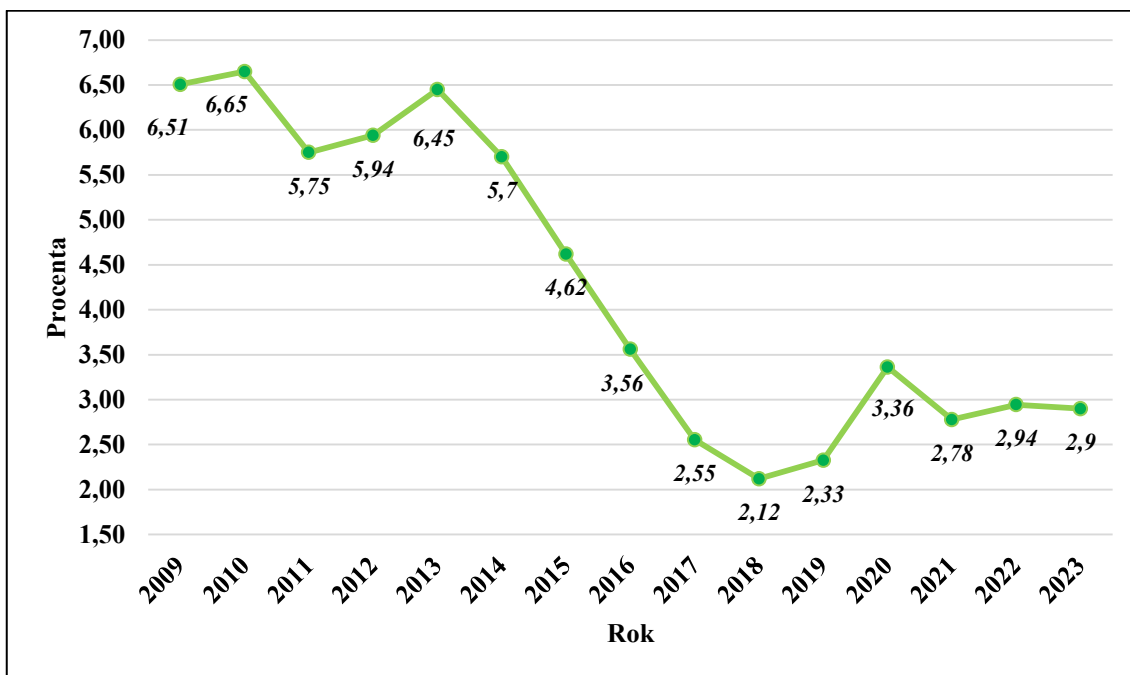
V rámci ČR patří Plzeňský kraj k oblastem s nižším podílem nezaměstnaných osob. Nezaměstnanost od finanční krize v roce 2008 dosahovala, tak jako v jiných krajích, i v Plzeňském kraji vysokých hodnot. Ještě v roce 2013 byla na hodnotě 6,45 %, avšak od roku 2014 měla klesající tendenci a v roce 2018 dosáhla historického minima 2,12 %. V tomto roce byl na úřadech práce Plzeňského kraje registrován historicky nejnižší počet nezaměstnaných osob, a to 9 009, přičemž v evidenci úřadu práce bylo 34 866 volných pracovních míst. Vzhledem k faktu, že před pár lety podniky přestaly mít povinnost hlásit všechny neobsazené pozice, byl tento počet ve skutečnosti vyšší. Tato nerovnováha, kdy nabídka práce převyšuje poptávku po práci, přetrvávala v menší míře až do roku 2023, ve kterém byla nezaměstnanost na hodnotě 2,9 %. Rok 2020 byl poznamenán pandemií Covidu 19, počet volných míst se snížil o více než 10 000 pracovních pozic a nezaměstnanost dosáhla 3,36 %. I přesto, že oficiální konec pandemie je datován do roku 2023, nezaměstnanost v letech 2022-2023 klesla pod 3 % a na konci roku 2021 úřady práce evidovaly 27 764 volných pracovních míst. V roce 2022 a 2023 se tento počet snížil, pozice byly obsazeny občany Ukrajiny, kteří se po přesídlení na naše území postupně zapojili do pracovního procesu.

Obrázek 8 Vývoj počtů uchazečů o zaměstnání a pracovních míst v evidenci ÚP ČR v Plzeňském kraji



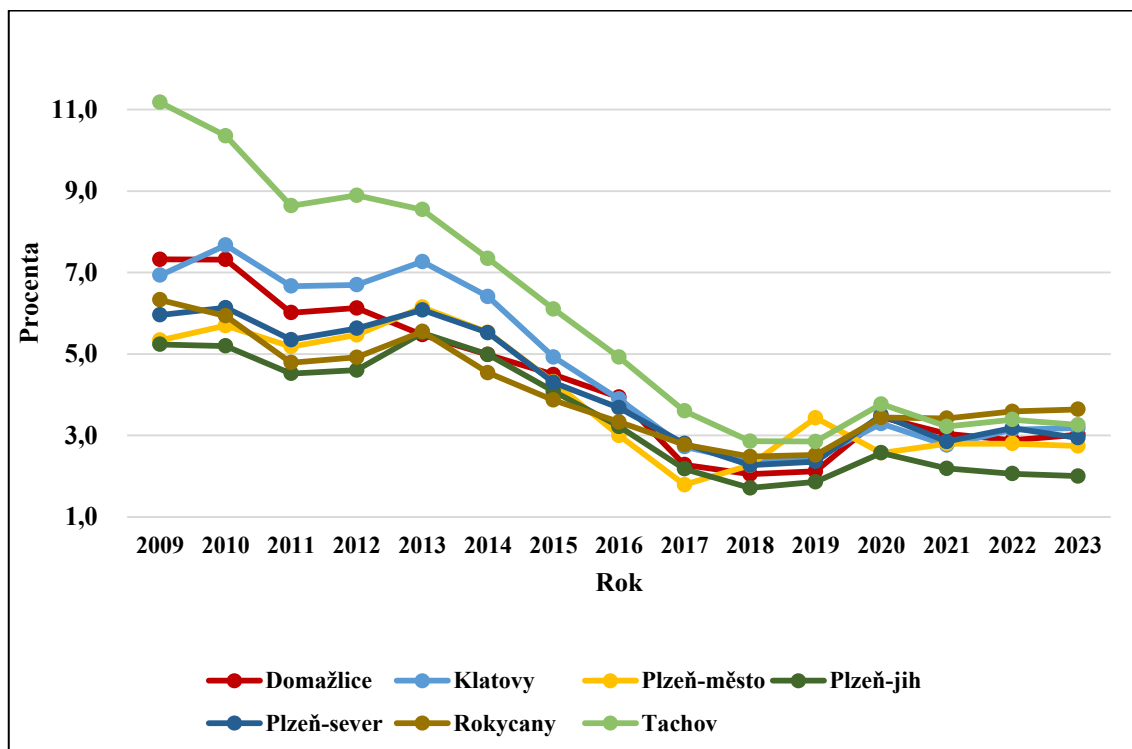
Zdroj: ČSÚ (2024), zpracováno autorkou

Obrázek 9 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji



Zdroj: ČSÚ (2024), zpracováno autorkou

Obrázek 10 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Plzeňského kraje



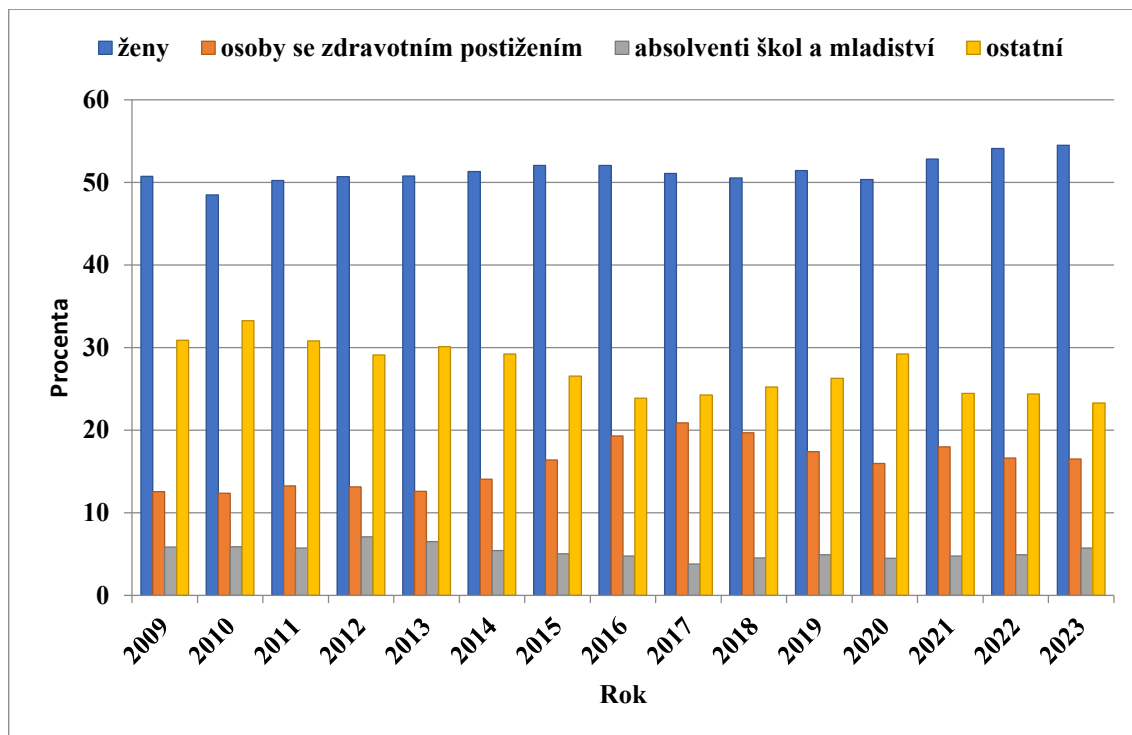
Zdroj: ČSÚ (2023), zpracováno autorkou

V rámci okresů Plzeňského kraje vykazuje dlouhodobě jednu z nejvyšších nezaměstnaností okres Tachov. V roce 2009 dosáhla historického maxima ve výši 11,17 %, od té doby klesala až do roku 2019. Ve všech okresech, kromě Tachova, nezaměstnanost mírně stoupla v roce 2013 a až do roku 2019 měla klesající tendenci s výjimkou okresu Plzeň – město, ve kterém už v roce 2018 dochází k mírnému růstu, s vrcholem v roce 2019 a hodnotou 3,43 %. V roce 2020 stoupla nezaměstnanost, kromě okresu Plzeň – město, ve všech okresech Plzeňského kraje v souvislosti s pandemií Covidu 19. Od roku 2021 nevykazuje výrazné výkyvy. Od roku 2018 je okresem s nejnižším podílem nezaměstnaných osob okres Plzeň – jih, k 31. 12. 2023 činila nezaměstnanost v tomto okrese 2 %, nejvyšší podíl nezaměstnaných osob byl zaznamenán v okrese Rokycany, 3,6 %.

Z celkového počtu nezaměstnaných osob mají dlouhodobě nejvyšší zastoupení ženy, jejich podíl osciloval kolem 50 % a k 31. 12. 2023 dosáhl 54,48 %, tyto data poukazují na vysokou ohroženost žen nezaměstnaností. Z ohrožených skupin bylo nejméně absolventů škol a mladistvých, kterých podíl se pohyboval v rozmezí 3,8-7,06 %. Podíl

osob se zdravotním postižením se pohyboval mezi 10 až 20 %, k 31. 12. 2023 tvořil 16,5 % z celkového počtu nezaměstnaných.

Obrázek 11 Struktura nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji

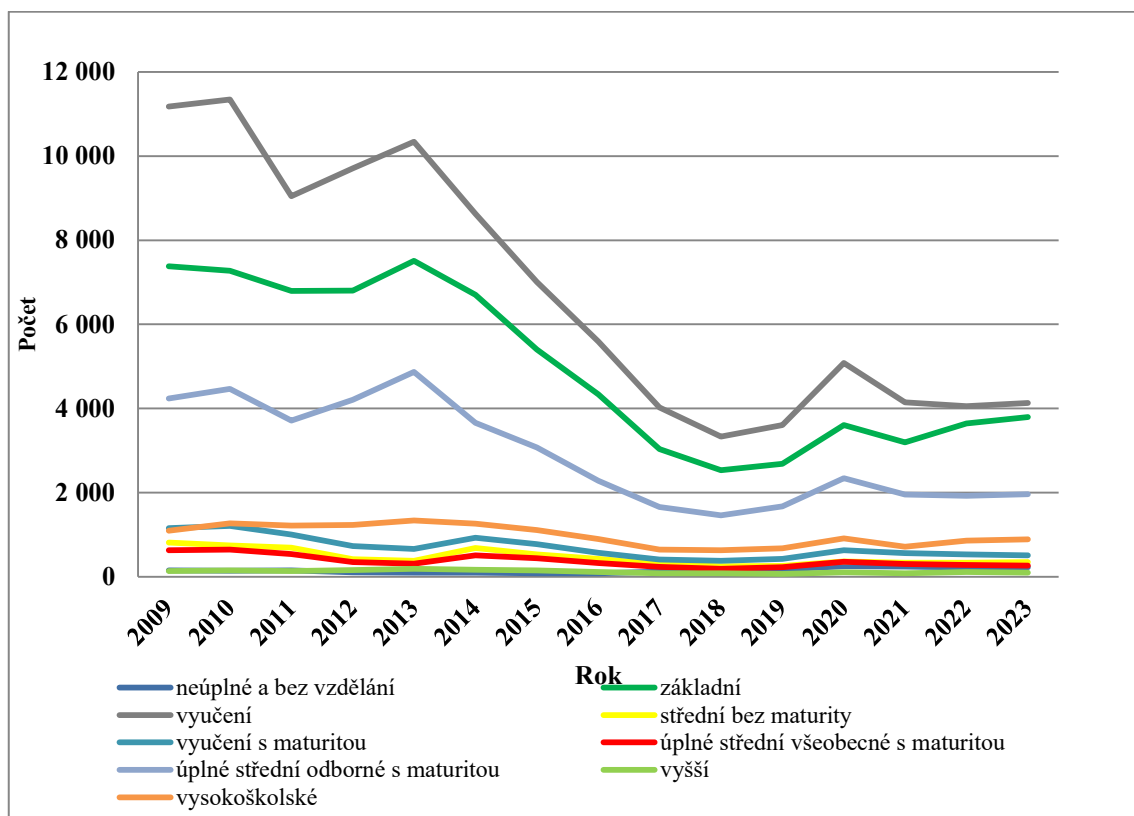


Zdroj: ÚP ČR (2024), zpracováno autorkou

Složení nezaměstnaných osob podle vzdělání zůstává v průběhu let stabilní. Nejvyšších čísel dosahuje skupina vyučení, následována skupinou se základním vzděláním a třetích nejvyšších čísel dosahuje skupina s úplným středním odborným vzděláním s maturitou.

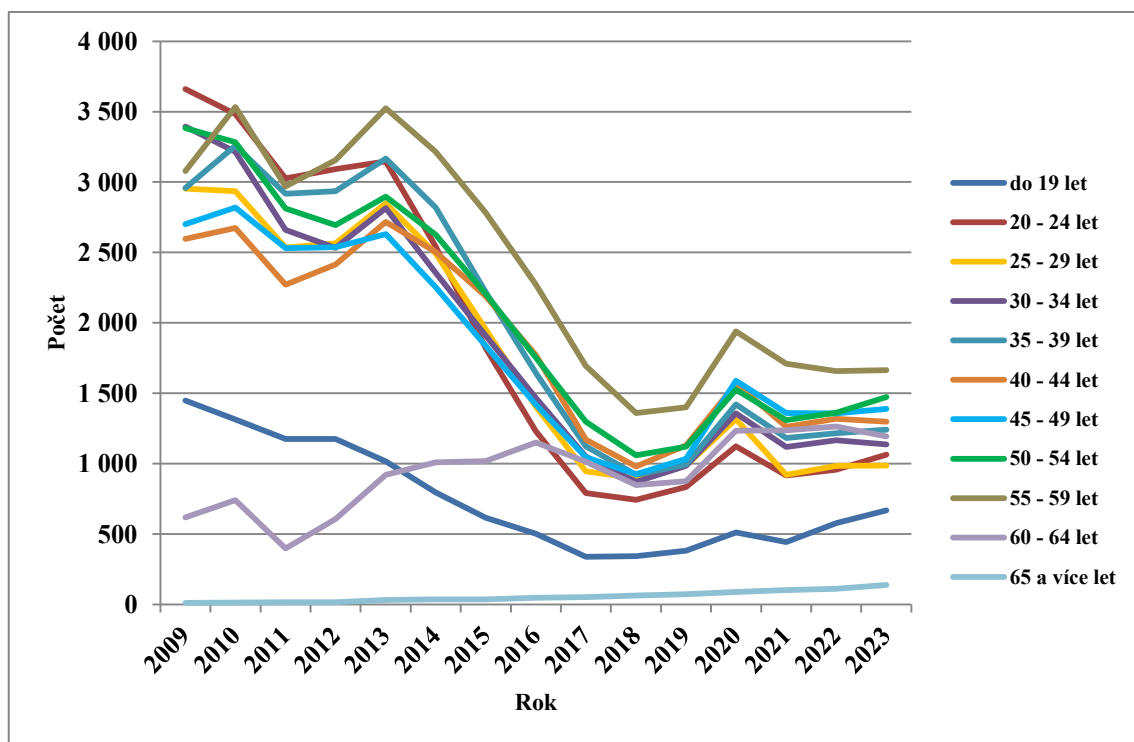
Ve věkové struktuře nezaměstnaných jsou dlouhodobě nejpočetnější skupinou v evidenci úřadů práce Plzeňského kraje nezaměstnaní ve věku 55 – 59 let, minimálních hodnot dosahovala skupina ve věku 65 a více, lze předpokládat, že nezaměstnaní z této skupiny dosáhli důchodového věku, ale nesplnili podmínku počtu odpracovaných let. Nízké počty byly zaznamenány také ve skupině do 19 let, kterou tvoří absolventi škol a mladiství. Početnost v rámci zbylých věkových skupin se v průběhu období měnila. K 31. 12. 2023 byla druhou nejpočetnější skupinou skupina ve věku 50 – 54 let a třetí skupina ve věku 45 – 49 let.

Obrázek 12 Počet nezaměstnaných podle vzdělání v Plzeňském kraji



Zdroj: ČSÚ (2024), zpracováno autorkou

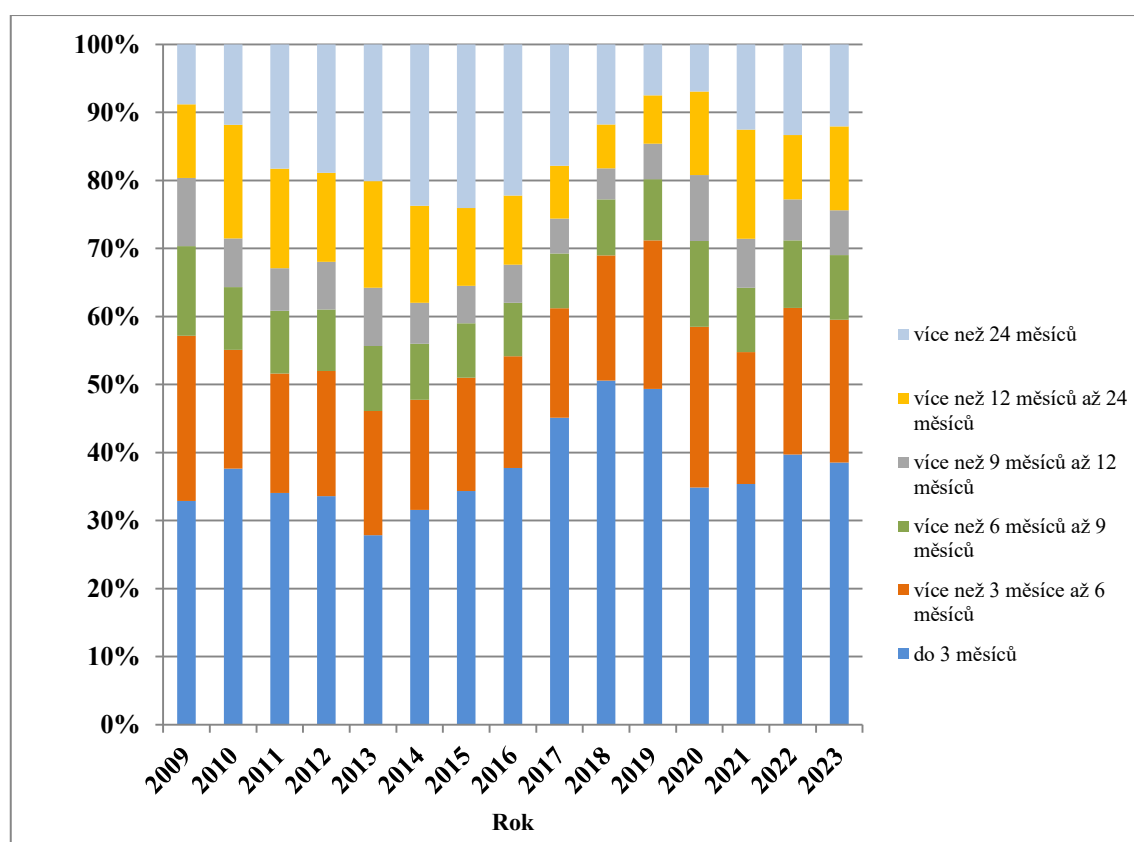
Obrázek 13 Věková struktura nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji



Zdroj: ČSÚ (2024), zpracováno autorkou

Co se týče délky evidence nezaměstnaných osob na úřadech práce v Plzeňském kraji, dominovala krátkodobá nezaměstnanost do 1 roku. V období Velké recese měla klesající trend a v roce 2014 dosahovala něco málo přes 60 %. Do roku 2019 opětovně její podíl rostl, až překročila 80 %. V období pandemie Covidu 19 se mírně zvedl podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Nejvyšší podíl z krátkodobé nezaměstnanosti měla dlouhodobě evidence nezaměstnaných do 3 měsíců, v roce 2018 dosáhla dokonce 50,58 % z celkového počtu nezaměstnaných.

Obrázek 14 Podíl nezaměstnaných osob podle délky evidence na ÚP ČR v Plzeňském kraji

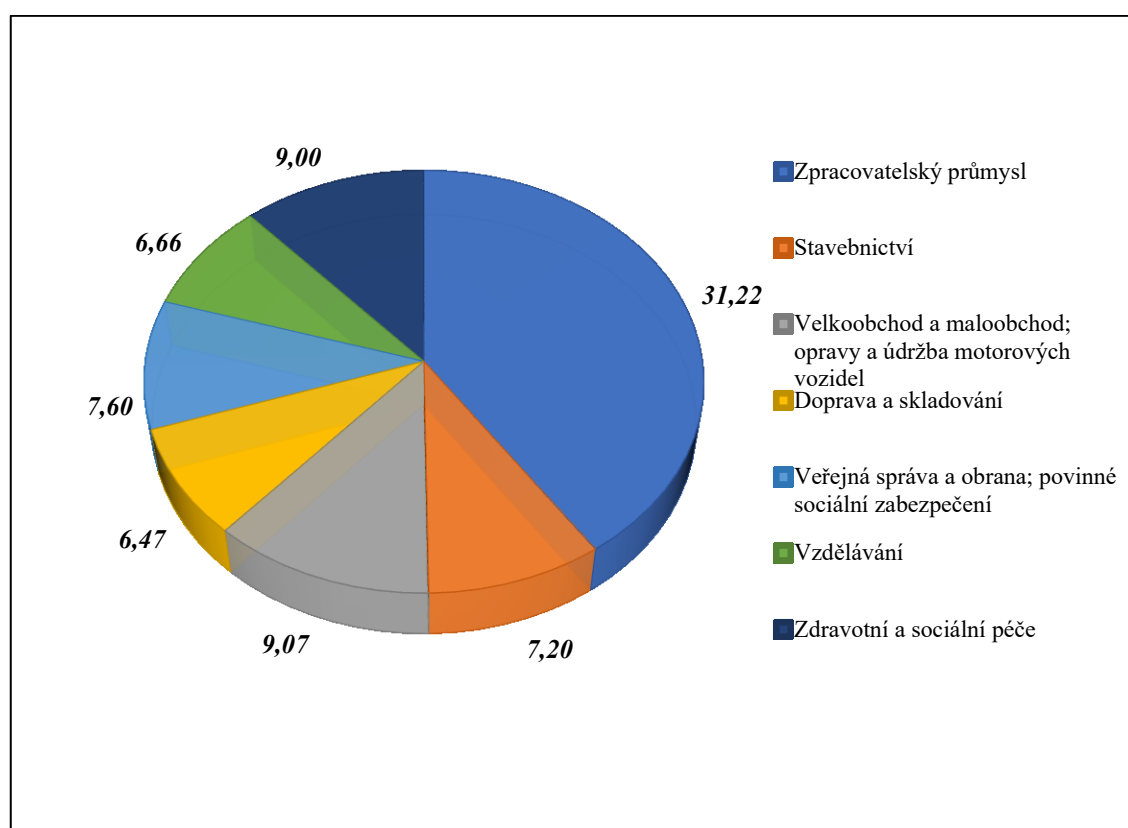


Zdroj: ČSÚ (2024), zpracováno autorkou

Míra zaměstnanosti v Plzeňském kraji k 31. 12. 2023 činila 60,20 %. S jediným nebo hlavním zaměstnáním bylo v Plzeňském kraji celkem 289 400 osob, z toho 56,12 % byli muži, 43,88 % ženy. Oproti roku 2022 klesl počet o 4 600 osob. Dlouhodobě je nejvíce osob zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu, v maloobchodě a velkoobchodě; opravy a údržba motorových vozidel, ve zdravotnictví a sociální péči, ve stavebnictví, či ve veřejné správě a obraně. Podíl zaměstnaných osob podle ekonomických činností je dlouhodobě stabilní, nevyskytují se žádné výrazné výkyvy.

K 31. 12. 2023 bylo v Plzeňském kraji registrováno celkem 137 082 ekonomických subjektů, což značí meziroční pokles o 12 898 subjektů. Nejvyšší podíl, 65,5 % z celkového počtu, tvořily fyzické osoby podnikající podle živnostenského zákona. Právě v této skupině došlo k meziročnímu poklesu o 14 768 subjektů. Ve skupině obchodních společností došlo oproti roku 2022 k nárůstu o 1 514 subjektů. Nejvyšší počet, přes 52 000 ekonomických subjektů byl v okrese Plzeň – město, přes 19 000 v okrese Klatovy a přes 18 000 v okrese Plzeň – sever.

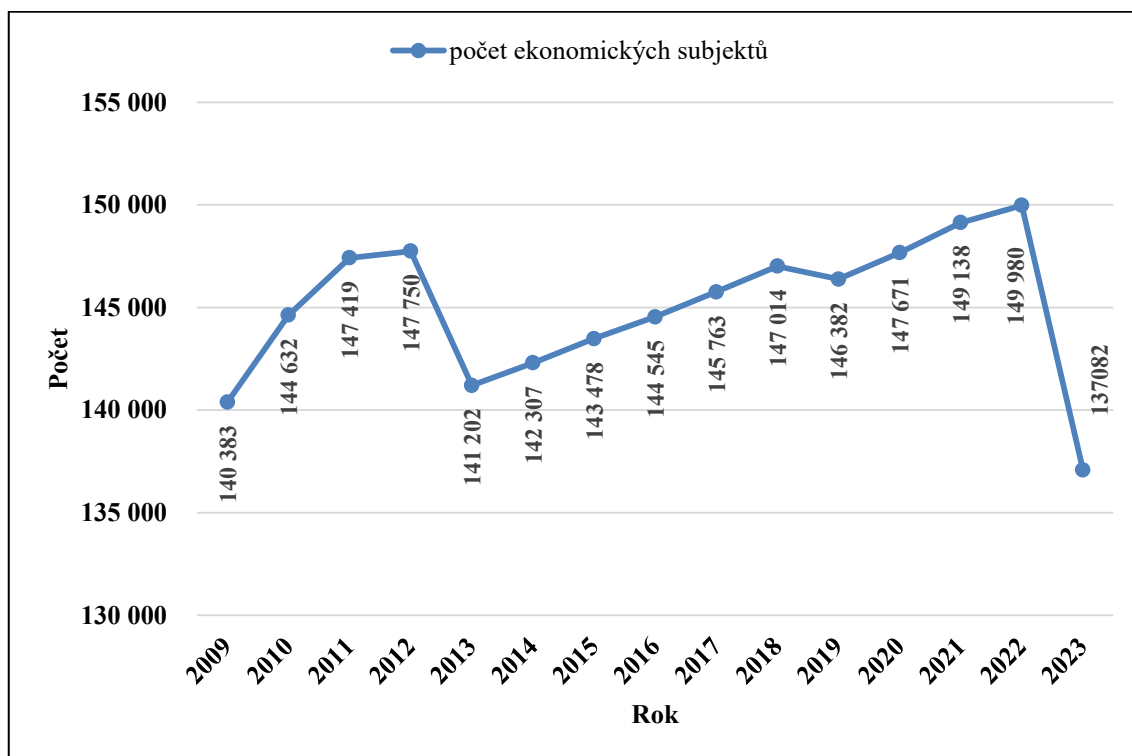
Obrázek 15 Podíl zaměstnaných podle ekonomické činnosti CZ – NACE k 31. 12. 2023 v Plzeňském kraji (výběr ekonomických činností s podílem nad 5 %)



Zdroj: ČSÚ (2024), zpracováno autorkou

Mezi nejčastější činnosti (podle klasifikace CZ-NACE) výše zmíněných ekonomických subjektů patří především velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (16,75 %), průmysl (13 %), stavebnictví (11,25 %), profesní, vědecké a technické činnosti (9,97 %), zemědělství, lesnictví a rybářství (6,49 %), činnosti v oblasti nemovitostí (6 %).

Obrázek 16 Vývoj v počtu ekonomických subjektů v Plzeňském kraji



Zdroj: ČSÚ (2024), zpracováno autorkou

6 Uprchlíci na trhu práce Plzeňského kraje

6.1 Právní úprava a opatření pomoci uprchlíkům

Dne 24. 2. 2022 Ruská federace napadla Ukrajinu, což způsobilo, že se do pohybu dalo několik milionů uprchlíků. Česká republika reagovala na situaci přijetím Lex Ukrajina, který se skládá ze tří zákonů na pomoc uprchlíkům z Ukrajiny. Upravují pobyt uprchlíků, dočasnou ochranu, pravidla pro poskytnutí zdravotní péči, dále zaměstnávání, sociální zabezpečení, humanitární dávky, dětské skupiny a vzdělávání dětí uprchlíků. Zákon č. 65/2022 Sb., o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace zavádí pro uprchlíky dlouhodobá víza za účelem dočasné ochrany. (Svaz průmyslu a dopravy České republiky [SP ČR], 2022)

Pro občany Ukrajiny, kteří před 24. únorem 2022 již pobývali na území ČR na základě pobytového oprávnění nebo bezvízového pobytu začala ČR udělovat tzv. speciální víza, víza k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu na území. Po přijetí Lex Ukrajina, se začala všechna speciální víza automaticky považovat za víza za účelem dočasné ochrany. Držitelé dočasné ochrany mají volný přístup na trh práce a nepotřebují pracovní povolení. Zaměstnavatelé mají povinnost o jejich nástupu do zaměstnání informovat krajskou pobočku Úřadu práce. (MV ČR, 2023)

Osoby s dočasnou ochranou mají možnost požádat na Úřadech práce o zavedení do evidence uchazečů nebo zájemců o zaměstnání. Mohou taky požádat o financování jazykového kurzu, využít nabídku bezplatných kurzů českého jazyka či profesních rekvalifikací. (ÚP ČR, 2023)

V rámci poskytování humanitární pomoci byly definovány zranitelné osoby, které nedisponují finančními prostředky na úhradu základních životních potřeb a je pro ně nemožné či obtížné uplatnit se na trhu práce. Patří sem osoby do 18 let, studenti do 26 let, pečující o dítě do věku 6 let, těhotné, osoby starší 65 let a invalidé nebo držitelé průkazu osvědčujícího zdravotní postižení, který byl vydán na Ukrajině, nebo osoby, které byly uznány za osoby se zdravotním postižením OSSZ a osoby o ně pečující. (ÚP ČR, 2023)

6.2 Zaměstnanost uprchlíků v Plzeňském kraji

Podle dat MV ČR (2024) přicestovalo v roce 2022 na území Plzeňského kraje 35 484 uprchlíků, tj. 8,2 % ze všech uprchlíků na území ČR. Nejedná se pouze o občany se státní příslušností Ukrajiny, ale taky o osoby bez státní příslušnosti, držitele mezinárodní ochrany na Ukrajině a jejich rodinné příslušníky. Z veřejně přístupných dat nelze jednoznačně určit, kolik je mezi uprchlíky občanů jiné státní příslušnosti, ani kolik repatriací bylo v průběhu let 2022 a 2023 uskutečněno. Ze statistických dat cizinců, kteří nepotřebují pracovní povolení, je zřejmé, že nahlášený počet zaměstnanců jiné státní národnosti než ukrajinské byl v lednu 2022 3 891 a 3 932 v únoru 2022. V prosinci 2022 byl počet těchto zaměstnanců vyšší o 245 osob a v prosinci 2023 o 377 osob. Na základě výše uvedeného, lze usoudit, že se počet osob s jinou státní příslušností než ukrajinskou, může pohybovat mezi 200 až 400.

Z celkového počtu uprchlíků tvořily v roce 2022 nejvyšší podíl, 71,12 %, osoby v produktivním věku, z toho 68,94 % byly ženy, dětí do 18 let bylo z celkového počtu uprchlíků téměř 26 % a 2,84 % tvořily osoby nad 65 let.

K 31. 12. 2023 se počet uprchlíků na území Plzeňského kraje snížil o 3 689 na hodnotu 31 795, a to převážně ve skupině žen a dětí. Podíl žen ve skupině v produktivním věku klesl na 65,02 % a podíl osob do 18 let na 21,28 %.

Tabulka 3 Počty uprchlíků v Plzeňském kraji v letech 2022 a 2023

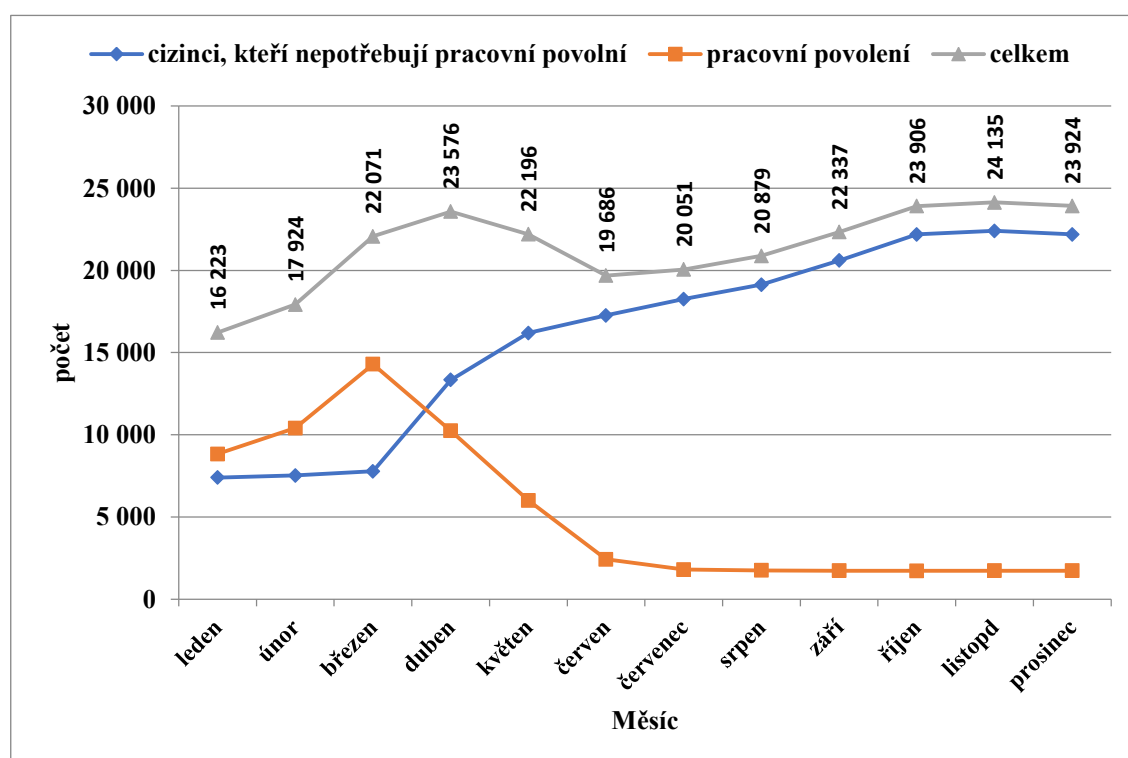
Rok	2022	2022 (%)	2023	2023 (%)	rozdíl (%)
celkem osob	35 784		31 795		
do 18 let	9 230	25,79%	6 766	21,28%	-4,51%
celkem 18 - 65 let	25 238	70,53%	24 074	75,72%	5,19%
z toho muži	7 839	31,06%	8 422	34,98%	3,92%
z toho ženy	17 398	68,94%	15 652	65,02%	-3,92%
nad 65 let	1 016	2,84%	955	3,00%	0,16%

Zdroj: MV ČR, (2024), zpracováno autorkou

Vývoj zaměstnanosti občanů Ukrajiny v roce 2022 podle dat Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky [MPSV ČR] (n.d.) poukazuje na skutečnost, že uprchlíci z Ukrajiny začali vstupovat na trh práce v Plzeňském kraji už v dubnu téhož roku. Po přijetí Lex Ukrajiny v březnu 2022 došlo ke snižování počtu pracovních povolení osob, které zde pracovaly před vypuknutím války na Ukrajině a tyto pracovní

povolení byly nahrazovány dočasnou ochranou. Vezme-li se do úvahy přítomnost těchto lidí na pracovním trhu Plzeňského kraje před vypuknutím války na Ukrajině a změnu pracovních povolení na dočasnou ochranu, lze říci, že od konce února 2022 do 31. 12. 2022 vstoupilo na trh práce 6 000 uprchlíků. Podíl zaměstnaných uprchlíků tak k 31. 12. 2022 činil 16,76 % ze všech osob, které přicestovaly do Plzeňského kraje po vypuknutí války a 23,77 % z uprchlíků v produktivním věku.

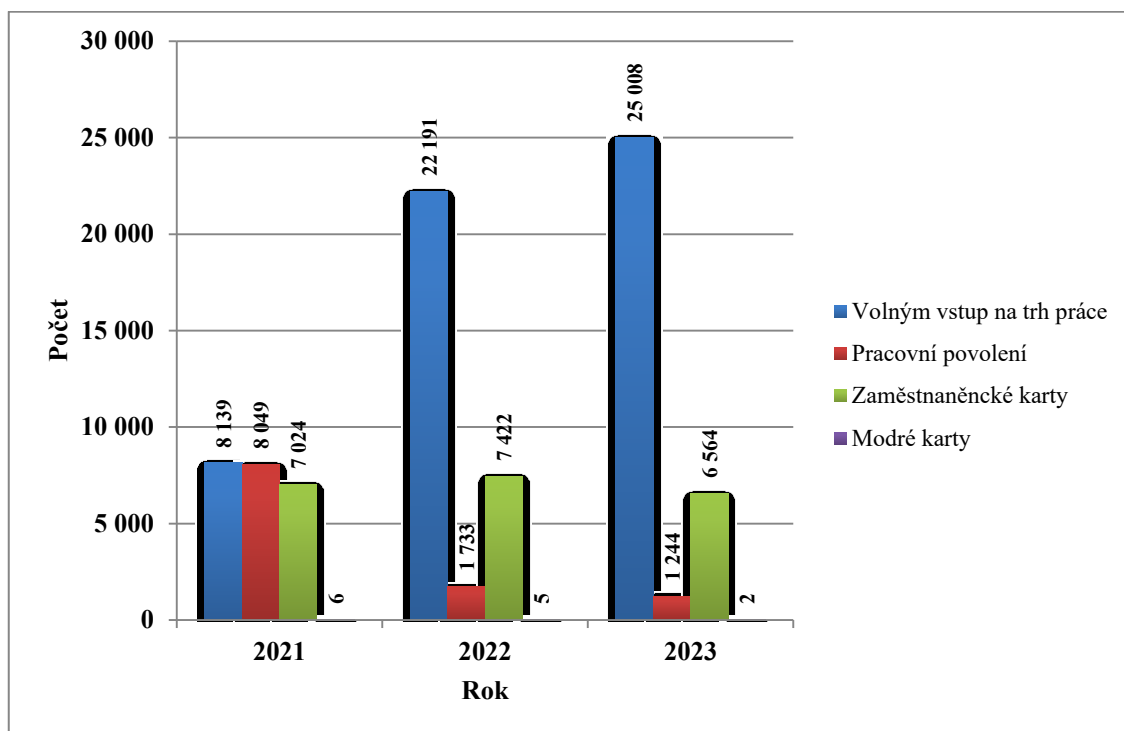
Obrázek 17 Vývoj zaměstnanosti občanů Ukrajiny v roce 2022



Zdroj: MPSV ČR (n.d.), zpracováno autorkou

V roce 2023 došlo ke snížení celkového počtu uprchlíků na území Plzeňského kraje, ale zároveň ke zvýšení počtu zaměstnaných uprchlíků o dalších 2 949 osob, tzn., že počet uprchlíků na trhu práce činil k 31. 12. 2023 celkem 8 949 osob. Podíl pracujících uprchlíků k celkovému počtu uprchlíků tak činil 28,14 % a k počtu uprchlíků v produktivním věku 37,17 %. Na úřadech práce bylo evidováno 751 osob se státní příslušností Ukrajiny.

Obrázek 18 Zaměstnanost občanů Ukrajiny v Plzeňském kraji v letech 2021 - 2023



Zdroj: MPSV ČR (n.d.), zpracováno autorkou

Okresy Plzeňského kraje s nejvyššími podíly zaměstnaných ukrajinských občanů (v souhrnu s občany, kteří zde pracovali před vypuknutím války a získali dočasnou ochranu) byly k 31. 12. 2023 okres Plzeň – město s podílem 37,41 % a okres Tachov s podílem 30,21 %. Oba okresy se vyznačují rozsáhlými průmyslovými zónami, v Plzni je to např. Městský industriální park Borská pole, v okrese Tachov Průmyslová zóna CTPark Bor, která je jednou z největších v České republice.

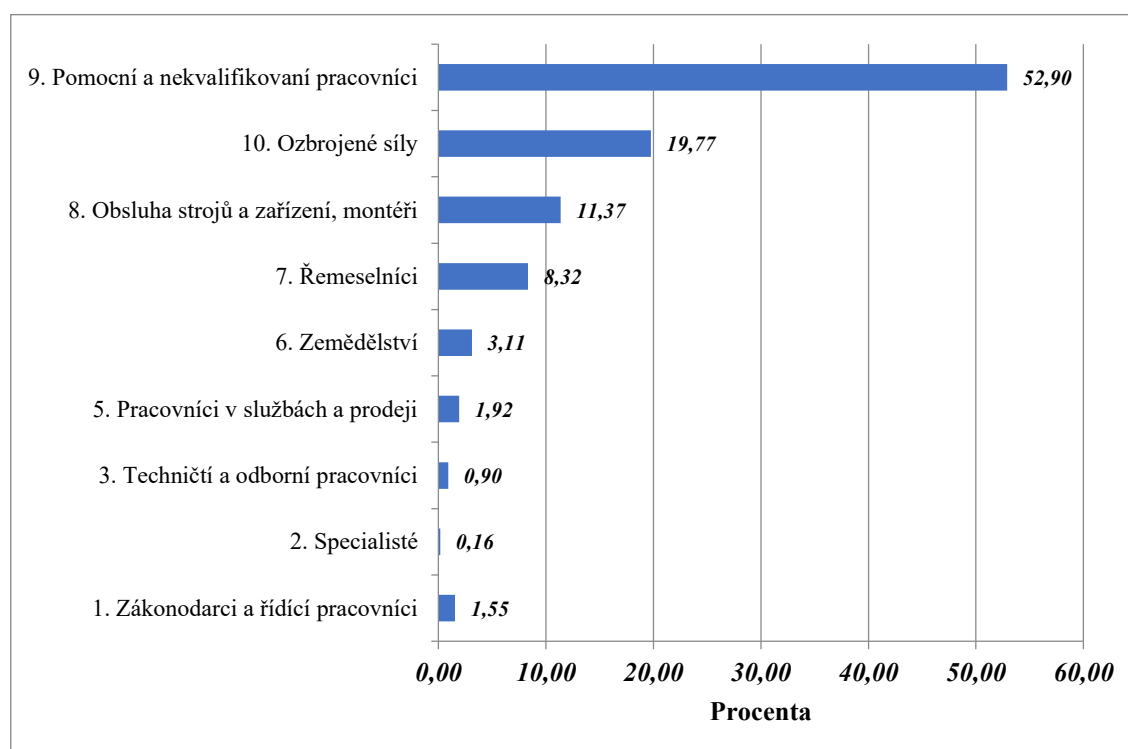
Tabulka 4 Podíl pracujících občanů Ukrajiny v okresech Plzeňského kraje k 31. 12. 2023

okresy	duben 2022	ženy	muži	2023	ženy	muži	rozdíl	podíl
Domažlice	1 183	658	525	1 649	906	743	466	3,91%
Klatovy	1 337	853	484	1 880	1 193	687	543	4,55%
Plzeň - město	7 092	3 797	3 295	11 555	6 364	5 191	4 463	37,41%
Plzeň - jih	1 719	990	729	3 141	1 984	1 719	1 422	11,92%
Plzeň - sever	1 159	601	558	2 079	1 149	930	920	7,71%
Rokycany	649	293	356	1 161	579	582	512	4,29%
Tachov	4 248	2 675	1 573	7 852	5 047	2 805	3 604	30,21%
celkem	17 387	9 867	7 520	29 317	17 222	12 657	11 930	100,00%

Zdroj: MPSV ČR (n.d.), zpracováno autorkou

Zaměstnanci ze třetích zemí už před vypuknutím války častěji obsazovali pracovní místa na terciárních trzích, která jsou neatraktivní, nízko kvalifikovaná, obtížně obsaditelná domácími zaměstnanci a nevyžadující plynulou komunikaci v českém jazyce. Svým charakterem jsou určena pro flexibilní a svým způsobem nenáročnou zahraniční pracovní sílu. Poptávka po pracovní síle, která by byla ochotna tato místa obsadit, byla v posledních letech neuspokojena.

Obrázek 19 Zaměstnanost cizinců, kteří nepotřebují pracovní povolení a jsou občany Ukrajiny podle CZ – ISCO, Plzeňský kraj, 31. 12. 2023



Zdroj: MPSV ČR (n.d.), zpracováno autorkou

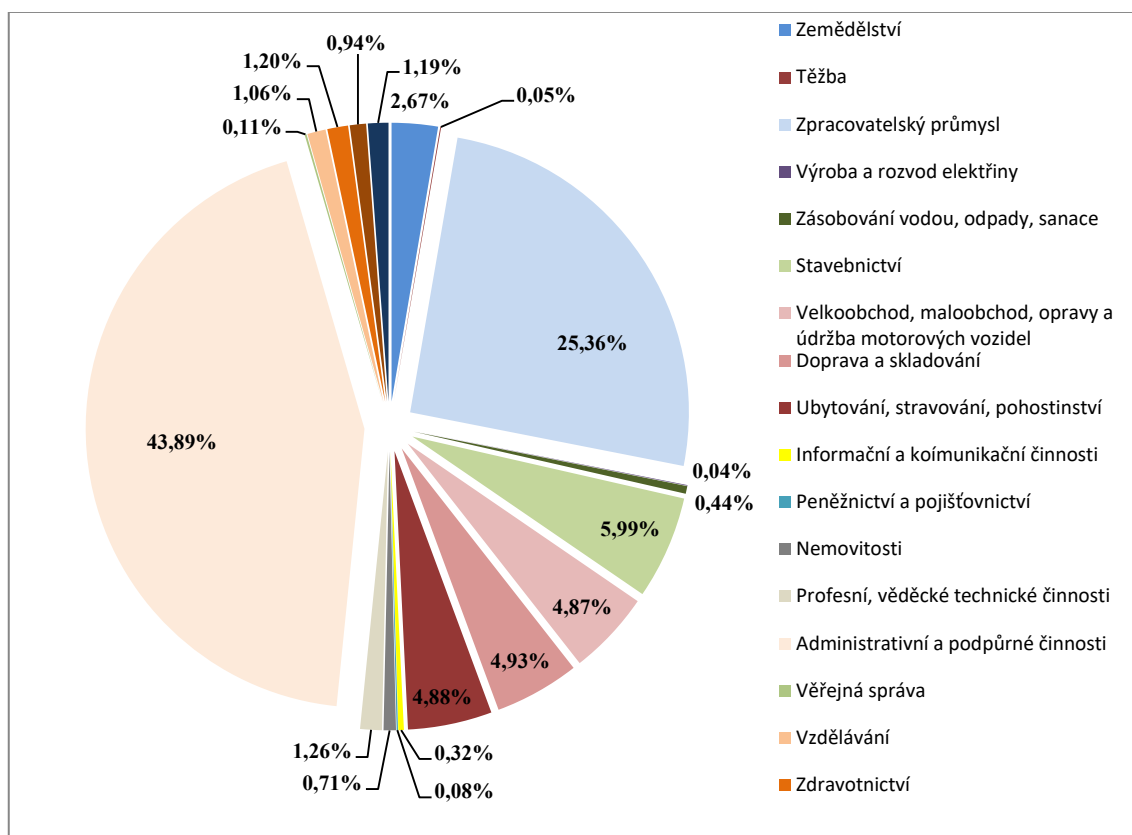
Právě s příchodem uprchlíků se podařilo část těchto míst zaplnit. Údaje o klasifikaci zaměstnanosti (CZ-ISCO) ukrajinských občanů v Plzeňském kraji zveřejněné MPSV ČR k 31. 12. 2023 ukazují charakter a kvalitu pracovních míst, které uprchlíci nejčastěji obsazovali. Zaměstnanost cizinců se státní příslušností Ukrajiny byla nejvyšší v 9. třídě, kterou tvoří pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Téměř 53 %, tj. 18 766 občanů Ukrajiny pracovalo k 31. 12. 2023 na nízko kvalifikovaných místech terciárního trhu. Do této třídy patří například uklízeči, pomocní pracovníci v rostlinné a živočišné výrobě, pomocní pracovníci ve stavebnictví, výrobě, zemědělství, lesnictví a rybářství, pomocníci v kuchyni a řada dalších. Téměř 20 %, tj. 7 012 ukrajinských občanů bylo zaměstnáno v 10. třídě ozbrojených sil. Není zcela jasné, jaké pozice byly jimi v této

třídě obsazeny. 11.37 %, tj. 4 035 osob pracovalo v 8. třídě, která zahrnuje obsluhu strojů a zařízení, montéry a 8,32 %, tj. 2 952 ve třídě řemeslníků.

Co se týče ekonomických činností, ve kterých se uprchlíci v Plzeňském kraji nejčastěji uplatňují, lze vycházet z dostupných statistických dat zveřejněných MPSV ČR. Z těchto dat byli vytěženi cizinci, kteří nepotřebují pracovní povolení a jsou občany Ukrajiny.

K 31. 12. 2023 bylo 43,89 %, tj. 15 567 ukrajinských občanů zaměstnáno v oblasti administrativní a podpůrné činnosti, která zahrnuje poskytování lidských zdrojů pracovními agenturami. Služby pracovních agentur ke zprostředkování práce jsou využívány cizinci z několika důvodů. Pracovní agentury dokáží téměř okamžitě umístit zájemce o práci k zaměstnavateli, neznalost českého jazyka není pro zaměstnání přes pracovní agenturu překážkou, agentury práce disponují ubytovacími kapacitami v místech výkonu práce.

Obrázek 20 Zaměstnávání cizinců, kteří nepotřebují pracovní povolení a jsou občany Ukrajiny podle CZ – NACE, Plzeňský kraj k 31. 12. 2023



Zdroj: MPSV ČR (n.d.), zpracováno autorkou

Druhou oblastí s nejvyšším podílem zaměstnaných cizinců se státní příslušnosti Ukrajiny byl zpracovatelský průmysl, ve kterém pracovalo 25,36 %, tj. 8 996 osob, téměř 6 %, tj. 2 124 bylo zaměstnáno v oblasti stavebnictví a mírně pod 5 %, byl podíl zaměstnaných v dopravě a skladování, ubytování, stravování a pohostinství, velkoobchodě a maloobchodě.

Dle průzkumu Mezinárodní organizace pro migraci (2023) je však mezi uprchlíky vysoká míra vzdělání. Až 47 % respondentů účastnících se průzkumu uvedlo vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání a to v oblasti obchodu, administrativy a práva, strojírenství, výroby a stavebnictví, vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče.

Z výše uvedeného vyplývá, že řada uprchlíků pracuje pod svojí kvalifikací.

Osoby s dočasnou ochranou mají možnost zažádat o nostrifikaci, tzn. uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání a kvalifikace jako rovnocenného s vysokoškolským vzděláním získaným v České republice. Termín kvalifikace v tomto řízení označuje přímo diplom či jinak nazvaný oficiální doklad o dosaženém zahraničním vysokoškolském vzdělání, nejedná se teda o odbornou způsobilost. Žadatel s dočasnou ochranou či zvláštním vízem může v žádosti o nostrifikaci nahradit čestným prohlášením chybějící doklady o vzdělání, které není schopen ke své žádosti doložit. Proces nostrifikace pokračuje porovnáním obsahu a rozsahu zahraničního studia se studiem v obdobném, tj. porovnatelném akreditovaném studijním programu uskutečňovaném veřejnou vysokou školou v České republice. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, 2024)

I přes případné uznání vzdělání, nebude pro velkou část uprchlíků možné uplatnit se na místech s vyšší kvalifikací, a to z důvodu absence jazykových kompetencí.

6.3 Integrace uprchlíků v Plzeňském kraji

Integrace uprchlíků je řešená jak na státní úrovni, tak na úrovních krajů a měst.

Důležitou roli v oblasti integrace uprchlíků má nejenom v Plzeňském kraji Centrum na podporu integrace cizinců zřízené Správou uprchlických zařízení Ministerstva vnitra. Podle Správy uprchlických zařízení MV (n.d.) je cílem těchto center vytvořit prostor pro dlouhodobou a koncepční podporu integrace cizinců do majoritní společnosti.

Centra organizují a poskytují pro cizince: (Správa uprchlických zařízení, n.d.)

- adaptačně – integrační kurzy, v rámci kterých jsou cizinci seznámeni s právy a povinnostmi vyplývajícími z jejich pobytu na území České republiky, se základními hodnotami České republiky, s místními poměry a s kulturními zvyklostmi,
- sociální poradenství za účelem řešení nepříznivé sociální situace cizinců a seznámení se systémy platnými v české republice,
- právní poradenství,
- tlumočnické služby,
- psychosociální poradenství, pro klienty zasažené válečným konfliktem, pro klienty, kteří přišli o rodinné příslušníky či blízké osoby a potřebují psychickou pomoc,
- sociokulturní kurzy za účelem získání znalostí a dovedností týkajících se života v ČR, zahrnující informace o právech a povinnostech i orientaci v běžných životních situacích,
- kurzy českého jazyka,
- vzdělávací, kulturní a společenské akce.

Nevládními organizacemi působícími v Plzeňském kraji, které jsou aktivní v oblasti migrace a integrace cizinců jsou např. Člověk v tísni o.p.s, Diakonie ČCE, Diecézní charita Plzeň – Poradna pro cizince a uprchlíky, Městská charita Plzeň, Oblastní Charity v Rokycanech a Klatovech, Organizace pro pomoc uprchlíkům, Společnost tady a teď, o.p.s, a další.

Asistenční služby cizincům nabízí Krajská pobočka ÚP ČR v Plzni prostřednictvím vyškolených specialistů pro práci s cizinci. Zájemcům nabízí kariérové poradenství, pomoc s vyhledáním pracovního místa, sepsáním životopisu a přípravou na pohovor. Krajská pobočka ÚP ČR organizuje prostřednictvím dodavatelů služeb, bezplatné kurzy českého jazyka, které prozatím využilo přibližně 1 300 osob s ukrajinským občanstvím.

Kurzy českého jazyka jsou organizované školami, ale i neziskovými organizacemi, např. organizace META, spustila novou online výukovou platformu Levou zadní online, která je určena pro dospívající mladé lidi přicházející do Česka bez znalosti češtiny.

Právě kurzy českého jazyka a vzdělávání dospělých i dětí jsou cestou k úspěšné integraci uprchlíků, a to z důvodu, že právě jazyková bariéra je jejím největším

problémem. I přes vzdělanost a kvalifikaci neumožňuje tato bariéra uprchlíkům přechod na primární trhy. To má za následek, že téměř polovina uprchlíků pracuje prostřednictvím agentur práce na terciárním, příp. sekundárním trhu za nízké mzdy. Nemůžou si tak dovolit adekvátní nájemní bydlení, kterého pořízení vyžaduje vysoké kauce, nájem a poplatky realitním kancelářím. Práce je často vázaná na ubytování v ubytovacím zařízení pracovní agentury, uprchlíci tak mají jen málo možností na změnu pracovního místa s vyšším výdělkem bez ohrožení, že přijdou o bydlení. Dostávají se tak do situace, kdy jsou ohroženi vykořisťováním, neetickým jednáním pracovních agentur a porušováním zákoníku práce. Dle analýzy Diakonie ČCE – středisko západní Čechy (2023) zpracované pro MPSV ČR právě v Plzeňském kraji ve značné míře dochází k porušování práv cizinců na pracovním trhu ze strany agentur práce, kterých je v Plzeňském kraji 570. Cizinci se setkávají s různými nekalými praktikami, jako je nevyplacení části mzdy, neobdržení výplatních pásek, srážení různých poplatků a pokut ze mzdy, požadavek na odpracování dlouhých přesčasů, psychický nátlak či fyzické zastrašování. Vzhledem k tomu, že je na práci navázáno ubytování, zůstává řada uprchlíků v této pozici z obavy ze ztráty bydlení a hrozby bezdomovectví.

Integrace uprchlíků je komplexním problémem v rámci celé České republiky, avšak vzhledem k vysoké alokaci uprchlíků v Plzeňském kraji má zde tento problém širší rozměr. Vysoký počet potenciálních nájemců bytů raketově zvedl výši nájemného v Plzeňském kraji, především v okresech, kde je počet uprchlíků nejvyšší, a to z důvodu zvýšené poptávky po nájemním bydlení. Počet volných bytů je nízký a téměř úplně absentuje dostupné nájemné bydlení. Nastává tak situace, kdy se stát i města snaží o úspěšnou integraci uprchlíků, o využití jejich vzdělání a kvalifikace pro českou ekonomiku, ale bez volných nájemních kapacit nebude možné tyto lidi vytrhnout ze spárů agenturního zaměstnávání. Tento bytový problém pak může v budoucnu výrazně ovlivnit i kvalitu života českých občanů, kterým se v oblasti nájemného bydlení výrazně zvýší konkurence a může dojít k růstu cen nájmu nad únosnou hranici. Tento stav pak může vést k prohloubení negativního postoje k přijímání uprchlíků českými občany.

Závěr

Česká republika se od roku 2022 naplno potýká s migrací způsobenou válečným konfliktem na Ukrajině a není zřejmé, kdy a jak konflikt skončí. Plzeňský kraj vykazuje největší počet uprchlíků na jednoho obyvatele v České republice. Nejzatíženějšími okresy v roce 2023 byli Plzeň – město a Tachov. Polovinu uprchlíků, kteří po vypuknutí války přicestovali do Plzeňského kraje, tvořily ženy a téměř třetinu děti. Vzhledem k nízké nezaměstnanosti a vysokému počtu volných pracovních míst na sekundárním trhu, vstupovali uprchlíci na trh práce Plzeňského kraje prakticky okamžitě a počet zaměstnaných uprchlíků dosáhl k prosinci 2023 8 949 osob, tj. 28 %. Z důvodu jazykové bariéry využívá polovina uprchlíků k zaměstnávání pracovní agentury, které jim společně s prací zajišťují také ubytování, avšak nevalné kvality. Často může docházet v pracovněprávních vztazích uprchlíků k porušování zákoníku práce a zneužívání jejich situace. Vysoký podíl uprchlíků pracuje na pozicích, které neodpovídají jejich pracovní kvalifikaci. Pracují na pozicích za nízké mzdy a jsou ohrožení chudobou, a to i z důvodu klesající podpory státu a omezení bydlení zdarma. Změna pracovní pozice je pro ně z důvodu jazykové bariéry téměř nemožná, a na práci je často vázáno ubytování. V případě, že by přestali pracovat přes svou agenturu práce, přišli by o ubytování, přičemž realitní trh nabízí jen omezený počet volných bytů za vysoké pronájmy a poplatky, na které svým příjmem nedosáhnou a nejsou schopni si z nízkých mezd ušetřit peníze na potřebné kauce. Z výše uvedených důvodů lze předpokládat, že se řada uprchlíků dostává do tíživé, někdy až neřešitelné situace a vstupuje na černý trh práce. Největším problémem v zaměstnávání uprchlíků je právě jazyková bariéra, porušování zákoníků práce pracovními agenturami a vstup uprchlíků na černý trh, což má negativní dopady nejenom na kvalitu jejich života, ale i na ekonomiku a celou společnost.

Klíčovým faktorem pro úspěšnou integraci uprchlíků se tak stává znalost českého jazyka, která jim může otevřít pomyslné dveře k pracovním místům, na kterých by bylo možné plně využít jejich vzdělání a kvalifikaci. Organizované jazykové kurzy musí být intenzivní a dlouhodobé a je nutné zpřístupnit je všem, i pracujícím uprchlíkům. Ti z důvodu pracovních povinností či směnného provozu často nemají možnost kurzy navštěvovat. Součástí integrace je i přesun uprchlíků z ubytoven do nájemního bydlení. Otázkou však zůstává, odkud a kde města vezmou volné bytové kapacity.

Seznam použitých zdrojů

Borjas, J. G. (2013). *Labor economics*. (6th edition). McGraw-Hill, a business unit of The McGraw-Hill Companies.

Buchtová, B., Šmajš, J. & Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost*. (2.vyd.). Grada Publishing a.s.

Centra na podporu integrace cizinců (n.d.) *Aktivity pro klienty*. Dostupné dne 15. 4. 2024 z <https://www.integracnicentra.cz/aktivity-pro-klienty/>

Český statistický úřad (n.d.). *Charakteristika kraje*. Dostupné dne 10. 3. 2024 z <https://www.czso.cz/documents/11252/17840049/charakteristikakraj.pdf/69b5df83-6174-4024-871c-6ae89d2c474b?version=1.3>

Český statistický úřad (2023). *Časové řady za jednotlivé okresy*. Dostupné dne 16. 3. 2024 z <https://www.czso.cz/csu/xp/casove-rady-za-jednotlive-okresy>

Český statistický úřad (2024). *Časové řady*. Dostupné dne 25. 3. 2024 z https://www.czso.cz/csu/xp/casove_rady

Český statistický úřad (2023) *Statistická ročenka Plzeňského kraje 2023*. Dostupné dne 15. 3. 2024 z <https://www.czso.cz/documents/10180/188750206/33010823.pdf/e4a8f492-6772-4521-8f2d-e6bacadf93fc?version=1.3>

Český statistický úřad (2024). *Veřejná databáze*. Dostupné dne 1. 4. 2024 z <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&katalog=33115>

Český statistický úřad (2023). *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Plzeňského kraje – 2022*. Dostupné dne 3. 4. 2024 z <https://www.czso.cz/csu/czso/tabulkova-priloha-nvyem7z7i0>

European Commission (n.d.). *Migration and home affairs*. https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/migrant_en

FRS (n.d.). *Modrá karta*. Dostupné 11. 2. 2024 z <https://frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobe-pobyty/modra-karta/>

FRS (n.d.). *Zaměstnanecká karta*. Dostupné 11. 2. 2024 z <https://frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobe-pobyty/zamestnanecka-karta/>

FRS (n.d.). *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance*. Dostupné 11. 2. 2024 z <https://frs.gov.cz/typy-viz-a-pobytu/obcane-tretich-zemi/dlouhodobe-pobyty/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance/>

Holman, R. (2011). *Ekonomie*. (5.vyd.). C.H.Beck.

Kunešová, H., Kocourek, A., Bednářová, P., Cihelková, E. & Nový, M. (2014). *Světová ekonomika nové jevy a perspektivy*. (3. vyd.). C. H. Beck.

Jurečka, V., Hon, M., Jánošíková, I., Kolcunová, E. & Spáčilová L. (2018). *Mikroekonomie*. (3. vyd.). Grada Publishing a.s.

Jurečka, V., Macháček, M., Hlaváček, K., Jánošíková, I., Paličková, I., Spáčilová L.

& Wroblowský, T. (2023). *Makroekonomie*. (4. vyd.). Grada Publishing a.s.

Krejčí, M. (2022). *Vnímání migrace z nečlenských zemí EU ze strany veřejnosti: případová studie Olomouckého kraje*. [Diplomová práce, Univerzita Palackého v Olomouci]. Dostupné dne 2. 4. 2024 z

https://theses.cz/id/0fo4wa/Vnimani_migrace_z_neclenskych_zemi_EU_ze_strany_ve_rejnost.pdf

Macáková, L., Hořejší, B., Koderová, J., Macáková, |L., Rusmichová L., Soukup J., Soukupová, J. & Nečadová, M. (2010). *Mikroekonomie*. Základní kurs.(11. vyd.). Melandrium.

Mareš, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. (3.vyd.). Sociologické nakladatelství.

Mezinárodní organizace pro migraci (2023). *Česká republika-Socioekonomická situace ukrajinských uprchlíků se zaměřením na ženy*. Dostupné dne 13. 4. 2024 z https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/DTM_Czechia_Socio-eco_condition_Ukrainian_refugees_Leden-%C4%8Cerven%202023.pdf

Mimra, M. (2019). *Analýza nezaměstnanosti ve zvoleném regionu České republiky*. [Diplomová práce, Západočeská univerzita v Plzni]. Digitální knihovna Západočeské univerzity v Plzni. <https://portal.zcu.cz/stag?urlid=prohlizeni-prace-detail&praceIdno=77624>

Ministerstvo vnitra České republiky (2023). *Informace pro zaměstnavatele*. Dostupné dne 5. 4. 2024 <https://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-zamestnavatele.aspx>

Ministerstvo vnitra české republiky (2024). *Legislativa*. Dostupné dne 18. 2. 2024 z <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/migrace-web-legislativa-legislativa.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

Ministerstvo vnitra České republiky (2024). *Slovníček pojmů*. Dostupné 18. 2. 2024 z <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/slovnicek-pojmu.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky (2024). *Migrace*. Dostupné 14. 2. 2024 z <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/migrace-web-uvod-migrace.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky (2024). *Volný pohyb osob v EU*. Dostupné dne 15. 2. 2024 z <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/volny-pohyb-osob-v-eu.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>

Ministerstvo vnitra České republiky (2020). *Občané třetích zemí*. Dostupné 18. 2. 2024 z <https://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr-povinnosti-a-delka-pobytu.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky (2024). *Statistiky- Informativní počty obyvatel v obcích*. Dostupné dne 1. 4. 2024 z <https://www.mvcr.cz/clanek/informativni-pocty-obyvatel-v-obcich.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

Ministerstvo zahraničních věcí České republiky (n.d). *Bezvízový styk*. Dostupné dne 18. 2. 2024 z https://mzv.gov.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/kratkodobe_vizum/seznam_statu_jejic_hz_obcane_nepodlehaji/index.html

Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.) *Statistiky*. Dostupné dne 12. 4. 2023 <https://data.mpsv.cz/web/data/statistiky#statistiky-o-trhu-prace>

- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023). *Evidence cizinců, občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků a uchovávání dokladů*. Dostupné 15. 2. 2024 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/evidence-cizincu-a-eu>
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (2024). *Uznání zahraničního vzdělání a kvalifikace v ČR, tzv. nostrifikace*. Dostupné dne 18. 4. 2024 z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/nostrifikace>
- Veřejný ochránce práv (n.d.). *Migrace v ČR: Fakta a čísla*. Dostupné dne 15. 2. 2024 z https://www.ochrance.cz/aktualne/pravnici_ombudsmana_ve_svem_videu_ukazuji_jak_je_to_s_migraci_v_cesku/migrace_v_cr-fakta_a_cisla.pdf
- Palát, M. (2013). *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: Teorie a praxe v Evropské unii*. KEY Publishing s.r.o.
- Palát, M. (2014). *Příčiny vzniku migrace a reflexe souvisejících teorií. XVII. mezinárodní kolokvium o regionálních vědách* (s. 708–714). https://is.muni.cz/do/econ/soubory/katedry/kres/4884317/48596005/091_2014.pdf
- Pavelka, T. (2007). *Makroekonomie. Základní kurz*. (3.vyd.). Melandrium.
- Svaz průmyslu a dopravy České republiky (2022). *Začíná platit Lex Ukrajina, zjednoduší pobyt uprchlíkům*. Dostupné dne 12. 4. 2024 z <https://www.sper.cz/muze-vas-zajimat/pravni-infoservis/15220-zacina-platit-lex-ukrajina-zjednodusi-pobyt-uprchlikum>
- Správa uprchlických zařízení (n.d.) *Aktivity pro klienty*. Dostupné dne 15. 4. 2024 z <https://www.integracnicentra.cz/aktivity-pro-klienty/>
- Správa uprchlických zařízení (n.d.) *Obecné informace*. Dostupné dne 15. 4. 2024 z <https://www.integracnicentra.cz/aktivity-pro-klienty/>
- Trbola, R. & Rákoczyová, M. (2010). *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Dostupné dne https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_319.pdf#page=13
- Uzel, R. (2021). *Ekonomické a sociální dopady nezaměstnanosti na člověka*. [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni] Dostupné z https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/44109/1/Bakalarska%20prace_Radek%20Uzel.pdf
- Úřad práce ČR (2024). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2023 a strategie APZ pro rok 2024*. Dostupné 25. 3. 2024 z https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482Rocni_PLK_2023.pdf/c3500e40-a6f7-63b6-f4ea-81e17bb4a960
- Úřad práce ČR (2021). *Zaměstnávání cizinců*. Dostupné 15. 2. 2024 z <https://www.uradprace.cz/zamestnavani-cizincu>
- Úřad práce ČR (n.d.). *Definice osob se zdravotním postižením*. Dostupné dne 18. 2. 2024 z <https://www.uradprace.cz/definice-ozp>
- Úřad práce ČR (2023). *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Dostupné dne 10. 1. 2024 z <https://www.uradprace.cz/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim>
- Úřad práce ČR (2023). *Pomoc pro občany Ukrajiny a jejich zaměstnavatele*. Dostupné dne 10. 4. 2024 z <https://www.uradprace.cz/pomoc-pro-obcany-ukrajiny-a-jejich-zamestnavatele#zam>

Seznam tabulek

Tabulka 1 Demografické údaje Plzeňského kraje.....	34
Tabulka 2 Vývoj počtu cizinců v Plzeňském kraji (bez osob s platným azylem)	35
Tabulka 3 Počty uprchlíků v Plzeňském kraji v letech 2022 a 2023	48

Seznam obrázků

Obrázek 1 Administrativní členění Plzeňského kraje	32
Obrázek 2 Osídlení v Plzeňském kraji.....	33
Obrázek 3 Podíl cizinců na celkovém počtu obyvatel Plzeňského kraje (bez osob s platným azylem)	35
Obrázek 4 Podíl cizinců ze zemí EU a z ostatních zemí v Plzeňském kraji.....	36
Obrázek 5 Podíl cizinců v jednotlivých okresech Plzeňského kraje	37
Obrázek 6 Počet cizinců na 1000 obyvatel v okresech Plzeňského kraje	38
Obrázek 7 Vývoj počtu cizinců ze tří nejčastějších zemí původu v Plzeňském kraji	39
Obrázek 8 Vývoj počtů uchazečů o zaměstnání a pracovních míst v evidenci ÚP ČR v Plzeňském kraji.....	40
Obrázek 9 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji	40
Obrázek 10 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Plzeňského kraje	41
Obrázek 11 Struktura nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji	42
Obrázek 12 Počet nezaměstnaných podle vzdělání v Plzeňském kraji	43
Obrázek 13 Věková struktura nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji.....	43
Obrázek 14 Podíl nezaměstnaných osob podle délky evidence na ÚP ČR v Plzeňském kraji	44
Obrázek 15 Podíl zaměstnaných podle ekonomické činnosti CZ – NACE k 31. 12. 2023 v Plzeňském kraji (výběr ekonomických činností s podílem nad 5 %)	45
Obrázek 16 Vývoj v počtu ekonomických subjektů v Plzeňském kraji	46
Obrázek 17 Vývoj zaměstnanosti občanů Ukrajiny v roce 2022.....	49
Obrázek 18 Zaměstnanost občanů Ukrajiny v Plzeňském kraji v letech 2021 - 2023 ...	50
Obrázek 19 Zaměstnanost cizinců, kteří nepotřebují pracovní povolení a jsou občany Ukrajiny podle CZ – ISCO, Plzeňský kraj, 31. 12. 2023	51

Obrázek 20 Zaměstnávání cizinců, kteří nepotřebují pracovní povolení a jsou občany Ukrajiny podle CZ – NACE, Plzeňský kraj k 31. 12. 2023	52
---	----

Abstrakt

Jánošíková D. (2024). *Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu* [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni].

Klíčová slova: integrace, migrace, nezaměstnanost, trh práce, uprchlík

Předkládaná Bakalářská práce se zaměřuje na aktuální problémy migrace a trhu práce Plzeňského kraje. V první části je vysvětlena základní terminologie, která souvisí s problematikou: trh práce, nezaměstnanost, migrace a podmínky vstupů cizinců na pracovní trh v České republice. Hlavní část je zaměřena na analýzu migrace a trhu práce Plzeňského kraje, a to v období od velké recese do roku 2023. Analyzuje vliv zásadních událostí tohoto období na příchod cizinců a nezaměstnanost v Plzeňském kraji. V souvislosti s válkou na Ukrajině je prostřednictvím dostupných dat zpracována analýza struktury uprchlíků, jejich vstup na pracovní trh a proces integrace. V závěru je pozornost věnována úspěšnosti uprchlíků v oblasti zaměstnanosti a problémům, kterým musí čelit v procesu integrace.

Abstract

Jánošíková, D. (2024). *Current labor market problems in the selected region* [Bachelor Thesis, University of West Bohemia].

Key words: integration, migration, unemployment, current labor, refugge

The presented Bachelor thesis focuses on the current problems of migration and the labour market of the Pilsen Region. In the first part, the basic terminology related to the issue is explained: labour market, unemployment, migration and conditions of entry of foreigners into the labour market in the Czech Republic. The main part focuses on the analysis of migration and the labour market of the Pilsen Region, in the period from the Great Recession to 2023. It analyses the impact of major events of this period on the entry of foreigners and unemployment in the Pilsen Region. In the context of the war in Ukraine, an analysis of the structure of refugees, their entry into the labour market and the integration process is elaborated through available data. Finally, attention is paid to the employment success of refugees and the problems they face in the integration process.