



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

„VYUŽÍVÁNÍ ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ SÍLY V ČR“

Analytická studie vlivu koronavirové krize na využívání
zahraniční pracovní síly v ČR

Kolektiv autorů

Ing. Markéta Slováčková

Ing. Ludmila Husaříková

Ing. Pavel Spáčil

Ing. Jan Šulák, Ph.D.



2022 © TREXIMA, spol. s r.o.

Obsah

SEZNAM OBRÁZKŮ	4
SEZNAM TABULEK	6
ÚVOD	7
1 KRIZE COVID-19, MIGRACE A ČESKÝ TRH PRÁCE SE ZAHRANIČNÍMI ZAMĚSTNANCÍ	9
1.1 VÝVOJ MIGRACE (STĚHOVÁNÍ) DO ČR ZA POSLEDNÍCH 5 LET	9
1.2 AKTUÁLNÍ STAV ZAMĚSTNANOSTI CIZINCŮ A JEHO SROVNÁNÍ S OBDOBÍM PŘED KORONAVIREM	12
1.2.1 Vývoj počtu cizinců v ČR v letech 2012 až 2021	19
1.3 CHARAKTERISTIKY CIZINCŮ ZAMĚSTNANÝCH VE MZDOVÉ SFÉŘE ČR	27
1.3.1 Pohlaví	28
1.3.2 Věk	28
1.3.3 Vzdělání	29
1.3.4 Odvětví	33
1.3.5 Zaměstnání	33
1.3.6 Fluktuace	34
1.3.7 Odpracovaná doba	34
1.3.8 Úroveň odměňování	39
1.3.9 Rozmístění zaměstnaných cizinců v krajích ČR	42
1.3.10 Velikost a vlastnictví firmy	46
2 VZTAH ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ, PANDEMIE A EKONOMICKÝCH VÝSLEDKŮ FIREM	49
2.1 PRODUKTIVITA PRÁCE	49
2.2 HOSPODÁŘSKÝ VÝSLEDEK	52
2.3 JEDNOTKOVÉ NÁKLADY PRÁCE	54
2.4 MÍRA ZADLUŽENOSTI	56
3 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI ZAMĚSTNAVATELI	58
3.1 POPIS ŠETŘENÍ A STRUKTURA RESPONDENTŮ	58
3.2 OBECNÉ ZKUŠENOSTI SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM CIZINCŮ	60
3.2.1 Důvody zaměstnávání a nezaměstnávání cizinců	60
3.2.2 Formy zprostředkování	64
3.2.3 Budoucí plány	65
3.3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V DOBĚ PANDEMIE COVID-19	68
3.3.1 Dopady vládních programů v boji s pandemií COVID-19 a programů ekonomické migrace na zaměstnávání cizinců	71
3.4 VÝHODY A NEVÝHODY ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ Z JEDNOTLIVÝCH ZEMÍ	72
3.4.1 Slovensko	72
3.4.2 Polsko	74
3.4.3 Německo	76
3.4.4 Rakousko	77
3.4.5 Ukrajina	77
3.4.6 Moldavsko	80
3.4.7 Mongolsko	80
3.4.8 Indie	80
3.4.9 Filipíny	82
3.4.10 Kazachstán	83
4 SHRNTÍ	84
ZÁVĚR	86
PŘÍLOHA 1 – TABULKOVÁ ČÁST	89

Seznam obrázků

<i>Obrázek 1.1: Pohyb obyvatel v letech 2017 až 2021 a v 1. pololetí roku 2022</i>	<i>10</i>
<i>Obrázek 1.2: Struktura osob s uděleným pobytovým oprávněním v ČR v souvislosti s válkou na Ukrajině podle pohlaví a věku (k 1. 7. 2022).....</i>	<i>10</i>
<i>Obrázek 1.3: Občané Ukrajiny, Slovenska a Vietnamu podle typu pobytu v letech 2017 až 2022 (vždy k 30. 6.).....</i>	<i>11</i>
<i>Obrázek 1.4: Struktura zaměstnanců ve mzdové sféře ČR podle státního občanství v roce 2018</i>	<i>13</i>
<i>Obrázek 1.5: Struktura zaměstnanců ve mzdové sféře ČR podle státního občanství v roce 2019</i>	<i>13</i>
<i>Obrázek 1.6: Struktura zaměstnanců ve mzdové sféře ČR podle státního občanství v roce 2020</i>	<i>14</i>
<i>Obrázek 1.7: Struktura zaměstnanců ve mzdové sféře ČR podle státního občanství v roce 2021</i>	<i>14</i>
<i>Obrázek 1.8: Struktura zaměstnanců v platové sféře ČR podle státního občanství v roce 2018</i>	<i>15</i>
<i>Obrázek 1.9: Struktura zaměstnanců v platové sféře ČR podle státního občanství v roce 2019</i>	<i>16</i>
<i>Obrázek 1.10: Struktura zaměstnanců v platové sféře ČR podle státního občanství v roce 2020</i>	<i>16</i>
<i>Obrázek 1.11: Struktura zaměstnanců v platové sféře ČR podle státního občanství v roce 2021</i>	<i>17</i>
<i>Obrázek 1.12: Počty cizinců zaměstnaných ve mzdové sféře ČR v roce 2021 podle krajů</i>	<i>18</i>
<i>Obrázek 1.13: Počty cizinců zaměstnaných v platové sféře ČR v roce 2021 podle krajů.....</i>	<i>18</i>
<i>Obrázek 1.14: Celkový počet cizinců pracujících ve mzdové a platové sféře ČR v roce 2012, 2018 a 2021</i>	<i>19</i>
<i>Obrázek 1.15: Vývoj počtu Slováků pracujících v ČR v letech 2012 až 2021.....</i>	<i>20</i>
<i>Obrázek 1.16: Vývoj počtu Ukrajinců pracujících v ČR v letech 2012 až 2021</i>	<i>21</i>
<i>Obrázek 1.17: Vývoj počtu Poláků pracujících v ČR v letech 2012 až 2021.....</i>	<i>24</i>
<i>Obrázek 1.18: Vývoj počtu Bulharů pracujících v ČR v letech 2012 až 2021.....</i>	<i>25</i>
<i>Obrázek 1.19: Vývoj počtu Rusů pracujících v ČR v letech 2012 až 2021.....</i>	<i>26</i>
<i>Obrázek 1.20: Vývoj počtu Rumunů pracujících v ČR v letech 2012 až 2021</i>	<i>26</i>
<i>Obrázek 1.21: Struktura cizinců zaměstnaných v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a pohlaví.....</i>	<i>30</i>
<i>Obrázek 1.22: Věková struktura cizinců zaměstnaných v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství</i>	<i>31</i>

<i>Obrázek 1.23: Struktura cizinců zaměstnaných v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a vzdělání</i>	<i>32</i>
<i>Obrázek 1.24: Struktura cizinců zaměstnaných v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a odvětvových sektorů</i>	<i>35</i>
<i>Obrázek 1.25: Struktura cizinců pracujících v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a charakteru zaměstnání</i>	<i>36</i>
<i>Obrázek 1.26: Stabilita a fluktuace cizinců zaměstnaných ve mzdové sféře ČR v letech 2019 až 2021 podle státního občanství</i>	<i>37</i>
<i>Obrázek 1.27: Měsíční odpracovaná doba podle státního občanství v letech 2019 až 2021.....</i>	<i>38</i>
<i>Obrázek 1.28: Medián hrubé měsíční mzdy Čechů a cizinců (mzdová sféra ČR, 2019 až 2021)</i>	<i>39</i>
<i>Obrázek 1.29: Počty cizinců ze sousedních zemí v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle krajů</i>	<i>43</i>
<i>Obrázek 1.30: Počty cizinců ze zemí z Programu kvalifikovaný zaměstnanec zaměstnaných v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle krajů</i>	<i>44</i>
<i>Obrázek 1.31: Struktura cizinců zaměstnaných v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle velikosti firmy</i>	<i>47</i>
<i>Obrázek 1.32: Struktura cizinců zaměstnaných v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle vlastnictví firmy</i>	<i>48</i>
<i>Obrázek 2.1: Vývoj diferenciacie produktivity práce v letech 2018–2020 v ekonomických subjektech podle podílu cizinců</i>	<i>51</i>
<i>Obrázek 2.2: Vývoj diferenciacie hospodářského výsledku ekonomických subjektů v letech 2018–2020 podle podílu cizinců</i>	<i>53</i>
<i>Obrázek 2.3: Vývoj diferenciacie jednotkových nákladů práce v letech 2018–2020 v ekonomických subjektech podle podílu cizinců</i>	<i>55</i>
<i>Obrázek 2.4: Vývoj diferenciacie míry zadlužení v letech 2018–2020 v ekonomických subjektech podle podílu cizinců</i>	<i>57</i>
<i>Obrázek 3.1: Struktura respondentů podle velikosti, vlastnictví a odvětví</i>	<i>59</i>
<i>Obrázek 3.2: Struktura respondentů podle zaměstnávání cizinců</i>	<i>59</i>
<i>Obrázek 3.3: Struktura respondentů podle zaměstnávání cizinců v posledních 2 letech v členění dle velikosti, vlastnictví a odvětví.....</i>	<i>60</i>
<i>Obrázek 3.4: Důvody zaměstnávání cizinců</i>	<i>61</i>
<i>Obrázek 3.5: Způsoby předcházení nevýhodám v zaměstnávání cizinců</i>	<i>62</i>
<i>Obrázek 3.6: Důvody nezaměstnávání cizinců</i>	<i>63</i>

<i>Obrázek 3.7: Formy zprostředkování zaměstnanců – cizinců.....</i>	<i>64</i>
<i>Obrázek 3.8: Plány zaměstnávat cizince v příštích 2 letech</i>	<i>66</i>
<i>Obrázek 3.9: Usnadnění získávání a udržení zahraničních pracovníků</i>	<i>67</i>
<i>Obrázek 3.10: Problémy v oblasti zaměstnávání cizinců v době pandemie koronaviru.....</i>	<i>69</i>
<i>Obrázek 3.11: Přetrvávající problémy v oblasti zaměstnávání cizinců.....</i>	<i>70</i>
<i>Obrázek 3.12: Snížení počtu zaměstnaných cizinců v době pandemie.....</i>	<i>71</i>
<i>Obrázek 3.13: Využívání vládních programů na podporu podniků během pandemie koronaviru</i>	<i>72</i>
<i>Obrázek 3.14: Výhody zaměstnávání cizinců ze Slovenska</i>	<i>73</i>
<i>Obrázek 3.15: Nevýhody zaměstnávání cizinců ze Slovenska</i>	<i>74</i>
<i>Obrázek 3.16: Výhody zaměstnávání cizinců z Polska.....</i>	<i>75</i>
<i>Obrázek 3.17: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Polska.....</i>	<i>76</i>
<i>Obrázek 3.18: Výhody zaměstnávání cizinců z Ukrajiny.....</i>	<i>78</i>
<i>Obrázek 3.19: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Ukrajiny.....</i>	<i>79</i>
<i>Obrázek 3.20: Výhody zaměstnávání cizinců z Indie</i>	<i>81</i>
<i>Obrázek 3.21: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Indie</i>	<i>82</i>

Seznam tabulek

<i>Tabulka 1.1: Počet cizinců pracujících v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství</i>	<i>27</i>
<i>Tabulka 1.2: Medián hrubé měsíční mzdy a počet zaměstnanců cizinců a Čechů u konkrétních zaměstnání (mzdová sféra ČR, 2021)</i>	<i>40</i>
<i>Tabulka 2.1: Vliv podílu cizinců na produktivitu práce ekonomického subjektu</i>	<i>51</i>
<i>Tabulka 2.2: Vliv podílu cizinců na hospodářský výsledek ekonomického subjektu.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabulka 2.3: Vliv podílu cizinců na jednotkové náklady práce ekonomického subjektu</i>	<i>55</i>
<i>Tabulka 2.4: Vliv podílu cizinců na míru zadlužení ekonomického subjektu</i>	<i>57</i>

Úvod

Na **využívání zahraniční pracovní síly v ČR** má vliv mnoho faktorů. Stejně jako na ostatní lidské činnosti, tak i na zaměstnávání cizinců má dopady tzv. **koronavirová krize**, která zde byla především od roku 2020 a do určité míry trvají její důsledky dosud. Nezanedbatelný vliv má v současnosti i **válka na Ukrajině**, pochopitelně zejména na zaměstnávání občanů s ukrajinským státním občanstvím.

Cílem studie je popsat a analyzovat vliv obou výše uvedených okolností na **využívání zahraniční pracovní síly v ČR**. Na základě údajů získaných ze šetření zaměstnavatelů a dalších relevantních datových zdrojů je zhodnoceno zaměstnávání cizinců v širších souvislostech nejen **z pohledu firem**, které cizince zaměstnávají, ale i **z pohledu pracovní síly** samotné (např. úrovně odměňování či fluktuace). Proto je analyzován stav před vypuknutím obou krizí, jeho vývoj a důsledky obou krizí.

Na základě reálných dat je zhodnoceno, jaká byla v posledních pěti letech imigrace, kolik cizinců je v ČR zaměstnáno, jaký je trend v počtu zaměstnaných cizinců i jestli došlo ke zvratu trendu těchto ukazatelů vlivem koronavirové krize a války na Ukrajině. Důležitou součástí studie je analýza **odvětví**, ve kterých cizinci pracují, jaký typ firem je zaměstnává či na jakých **pozicích** pracují nejčastěji jednotlivá občanství. V tomto podrobnějším členění je také zhodnoceno, jestli se odvětví zaměstnávající cizince v čase nemění a jestli zde můžeme pozorovat vliv koronavirové krize a války na Ukrajině. Postavení cizinců na českém trhu práce je posuzováno i z hlediska úrovně jejich **odměňování**, délky **pracovní doby** či **stability** v podniku (fluktuace), jejich vývoji v čase a vlivu obou výše popsaných krizí.

Důležitou součástí studie je i **analýza postavení firem**, které zaměstnávají cizince, v národním hospodářství. Cílem je prezentovat **rozdíly v produktivitě práce** mezi firmami s ryze českými zaměstnanci a firmami zaměstnávajícími i cizince. V souvislosti s produktivitou práce je sledován mimo jiné i podíl přidané hodnoty, který firmy alokují na odměnu za práci, a vliv na hospodářský výsledek. Také je zde posuzován současný stav, který je porovnáván se stavem v předkrizových letech.

Pro dokreslení aktuální situace na trhu práce bylo provedeno **dotazníkové šetření** mezi zaměstnavateli. Dotazník se týká **zkušeností zaměstnavatelů** se zaměstnáváním cizinců, zkušeností s různými **formami najímání** cizinců a **důvodů**, které vedou firmy k rozhodnutí zaměstnávat cizince. Respondenti (zaměstnavatelé) byli dotazováni i na **výhody a nevýhody** v oblasti zaměstnávání cizinců, kulturní a adaptační bariéry a úskalí v jejich zaměstnávání, zkušenosti s využitím vládních programů ekonomické migrace v boji s pandemií ve vztahu k cizincům, stejně jako návrhu možností na zlepšení zaměstnávání cizinců.

V první kapitole je zhodnoceno, jaká byla migrace do České republiky u nejčteněji zastoupených občanství, v jakých sektorech a odvětvích cizinci pracují, v jakých krajích či na jakých pozicích pracují nejčastěji jednotlivé národnosti (zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO). Pozornost je věnována i struktuře zaměstnanců-cizinců podle pohlaví a věku. Celkové

postavení na českém trhu práce je analyzováno pomocí úrovně odměňování, délky pracovní doby a stability v podniku (fluktuace) a jejich rozdílu s předkrizovým obdobím. Jsou identifikovány zlomy ve struktuře způsobené koronavirovou krizí a válkou na Ukrajině. **Druhá kapitola** je věnována identifikaci typického podniku, který v České republice zaměstnává cizince. V této kapitole jsou podchyceny rozdíly v produktivitě práce mezi firmami s ryze s českými zaměstnanci a firmami zaměstnávajícími i cizince. Sledovány jsou rovněž rozdíly v podílech mezd na přidané hodnotě a ziskovost v obou typech firem. Je zde také diskutován a analyzován případný rozdíl s předkrizovými lety. **Ve třetí kapitole** jsou popsány a interpretovány výsledky dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli. V rámci této kapitoly jsou rozebírány i zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním cizinců a s využíváním vládních programů ekonomické migrace v této oblasti. Na kapitolu navazuje dílčí shrnutí a závěr analýzy, které sumarizují hlavní zjištění.

1 Krize COVID-19, migrace a český trh práce se zahraničními zaměstnanci

Koronavirová krize ovlivnila mnoho oblastí a nevyhnula se ani zaměstnávání cizinců v ČR. První podkapitola popisuje vývoj migrace do ČR za posledních pět let. Ve druhé podkapitole této studie je zhodnocen vývoj počtu cizinců v postavení zaměstnanců. Je provedeno porovnání struktury a počtů cizinců v předkrizových letech s lety krizovými a aktuálním stavem. Další dílčí podkapitoly jsou věnovány socio-demografické a regionální struktuře cizinců-zaměstnanců, jejich struktuře podle vykonávaného zaměstnání, ale také stabilitě, resp. fluktuaci v zaměstnání či úrovni odměňování.

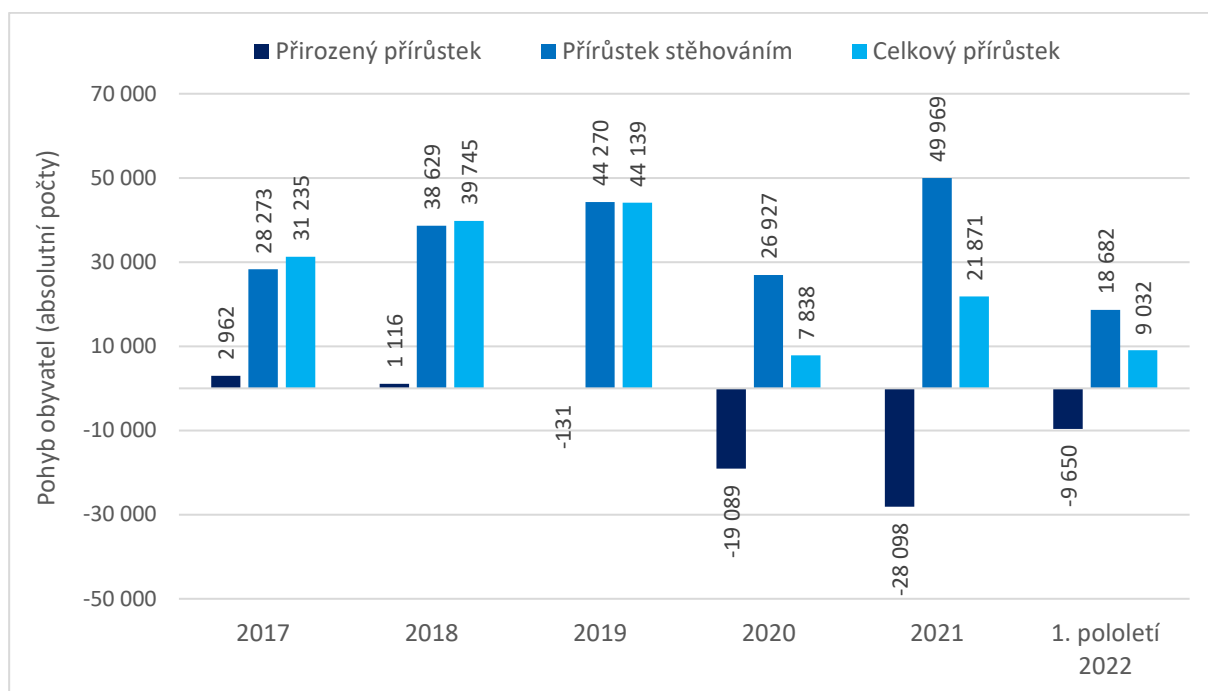
1.1 Vývoj migrace (stěhování) do ČR za posledních 5 let

Vývoj posledních pěti let ukazuje **celkový přírůstek počtu obyvatel**. Obrázek 1.1 ukazuje přirozený úbytek obyvatel (narození – zemřelí) v letech 2019 až 2021. **Přirozený úbytek vrcholil rokem 2021**, kdy přesáhl 28 tis. obyvatel. Šlo o **nejhlubší přirozený úbytek populace v historii České republiky** od jejího vzniku v roce 1918. Počet zemřelých v roce 2021 činil necelých 140 tis. a byl nejvyšší od konce druhé světové války. Dále také v 1. pololetí roku 2022 lze zaznamenat zvýšený přirozený úbytek obyvatel.

Nahradit přirozený úbytek obyvatelstva se ve všech obdobích podařilo pomocí **přírůstku stěhování (migrací)**, který vrcholil v roce 2021 a jen díky němu se podařilo v celém období zachovat celkový přírůstek obyvatelstva.

Obrázek 1.1 **nezahrnuje osoby, kterým byla udělena dočasná ochrana v souvislosti s válkou na Ukrajině**. Těmto osobám se věnuje Obrázek 1.2. Jedná se o 373 162 osob, z nichž 64 % tvořily ženy a 36 % muži. Z hlediska věku se ze dvou třetin (67 %) jedná o osoby ve věku 15 až 64 let, děti do 14 let jsou zastoupeny 29 % a 4 % představovaly osoby ve věku 65 let a starší (viz Obrázek 1.2). Razantní nárůst počtu Ukrajinců v ČR v důsledku zahájení války na Ukrajině je také zřejmý z Obrázku 1.3.

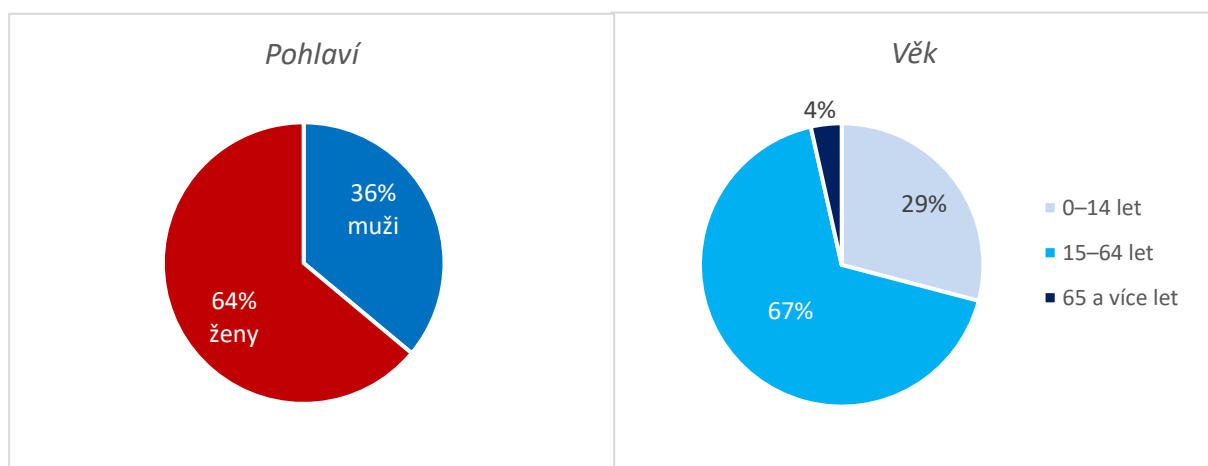
Obrázek 1.1: Pohyb obyvatel v letech 2017 až 2021 a v 1. pololetí roku 2022



Pozn.: V grafu nejsou zahrnuty osoby, kterým byla udělena dočasná ochrana v souvislosti s válkou na Ukrajině. Jedná se o 373 tis. osob za 1. pololetí roku 2022, jejichž strukturu podle pohlaví a věku ukazuje Obrázek 1.2.

Zdroj: ČSÚ, Informační systém evidence obyvatel (MV ČR) a Cizinecký informační systém (Ředitelství služby cizinecké policie), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.2: Struktura osob s uděleným pobytovým oprávněním v ČR v souvislosti s válkou na Ukrajině podle pohlaví a věku (k 1. 7. 2022)



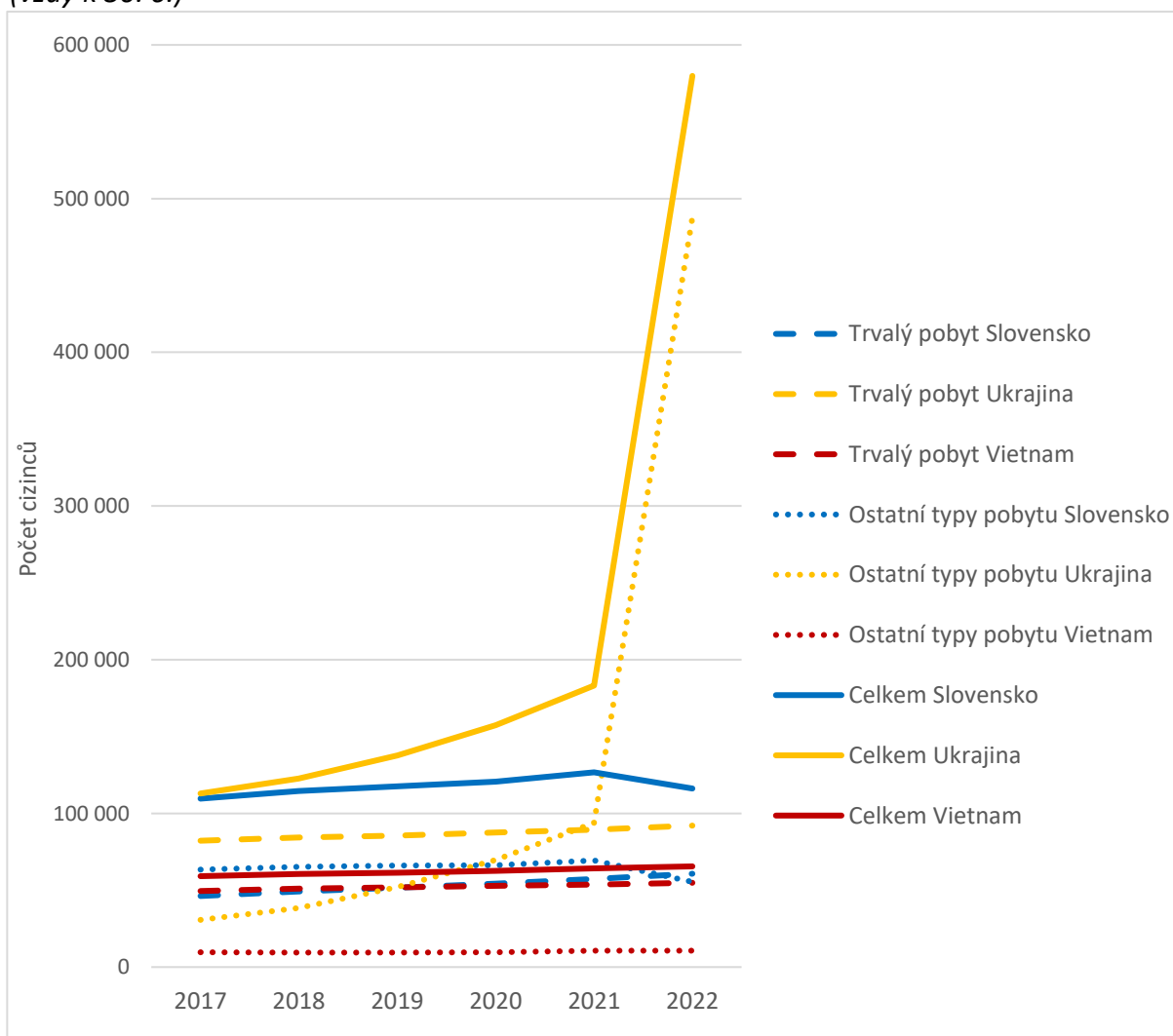
Zdroj: ČSÚ, Cizinecký informační systém, zpracování TREXIMA.

V posledních pěti letech byli **nejzastoupenějšími cizinci (z hlediska trvalého pobytu)** na území ČR občané Ukrajiny, následovaní občany Slovenska a Vietnamu. Těmto státním občanstvím se věnuje Obrázek 1.3.

U občanů Ukrajiny se postupně sblížoval počet osob s ostatními druhy pobytu a trvalým pobytem, kdy v pololetí roku 2021 byl mírně vyšší počet s ostatními druhy pobytu u jiných občanství. V pololetí 2022 však již počet osob s ostatními druhy pobytu značně přesáhl počet lidí s pobytem trvalým, a to díky dočasné ochraně, která byla poskytnuta v souvislosti s válkou na Ukrajině.

U občanů Slovenska naopak poprvé v pololetí 2022 přesáhl počet osob s trvalým pobytem počet s ostatními druhy pobytu. **U občanů Vietnamu celou dobu převyšuje počet osob s trvalým pobytem přibližně pětinasobně počet osob s ostatními druhy pobytu.**

Obrázek 1.3: Občané Ukrajiny, Slovenska a Vietnamu podle typu pobytu v letech 2017 až 2022 (vždy k 30. 6.)



Zdroj: ČSÚ, Ředitelství služby cizinecké policie, zpracování TREXIMA.

Čtvrtí do početnosti byli v posledních letech občané Ruska, na pátém místě bylo v roce 2020 vystřídáno Německo Polskem, v roce 2022 již byli občané Německa až na osmém místě, kdy je, co do početnosti přeskočili ještě občané Rumunska a Bulharska. Občané Rumunska ovšem předstihli i Poláky a dostali se na páté místo.

Hovoříme zde o celkových počtech osob, jejich přírůstku stěhováním, tedy migraci, nikoli pouze zaměstnancích, na které je zaměřena další podrobnější analýza.

1.2 Aktuální stav zaměstnanosti cizinců a jeho srovnání s obdobím před koronavirem

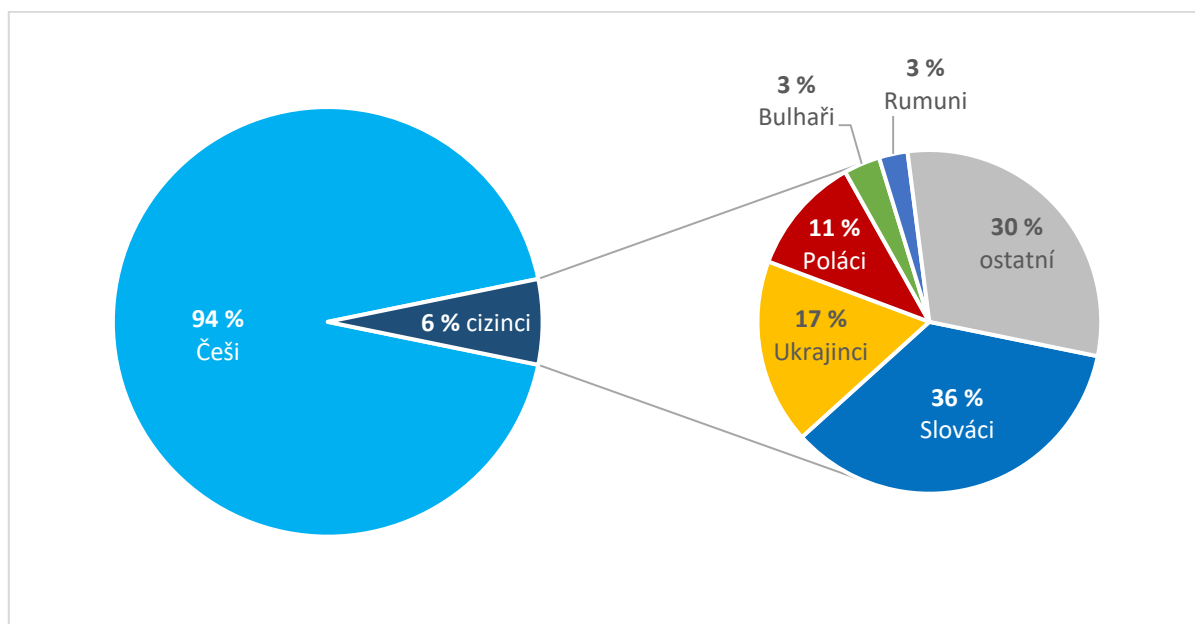
V roce **2018** tvořili **cizinci 5 % zaměstnanců v ČR**. Jejich podíl se postupně zvyšoval až na téměř 7 % zaměstnanců v roce 2020 a 2021. Pochopitelně také v absolutním počtu sledovaného období narůstal počet zaměstnaných cizinců, a to z 203 tis. v roce 2018 na 244 tis. v roce 2021. Koronavirus se nejvíce projevil v roce 2020, ale i zde došlo k meziročnímu nárůstu z 223 tis. na 226 tis. zaměstnanců. Docházelo také ke změnám ve struktuře, a to zejména v souvislosti se zaměstnáváním pracovníků s ukrajinským občanstvím, a to i před vypuknutím války na Ukrajině.

Ve **mzdové sféře** v roce 2018 představovali cizinci **6% podíl zaměstnanců** a tento podíl se zvýšil až na **8 %** v letech 2020 a 2021, jak ukazují Obrázky 1.4 až 1.7. V absolutních počtech se počet zaměstnaných cizinců zvýšil ze 196 tis. v roce 2018 až na 236 tis. v roce 2021. Mezi roky 2019 a 2020 však byl nárůst pouze z 216 tis. na 219 tis. zaměstnanců s cizím státním občanstvím. V tomto období tedy nastává **zřetelný pokles rychlosti** nárůstu jejich počtu.

V **platové sféře** představují cizinci pouze **1 %** zaměstnanců a jejich podíl se v čase příliš nemění, jak ukazují Obrázky 1.8 až 1.11. Početně představuje platová sféra, co se týče zaměstnávání cizinců, pouze zlomek sféry mzdové. I zde však dochází k postupnému růstu počtu zaměstnaných cizinců.

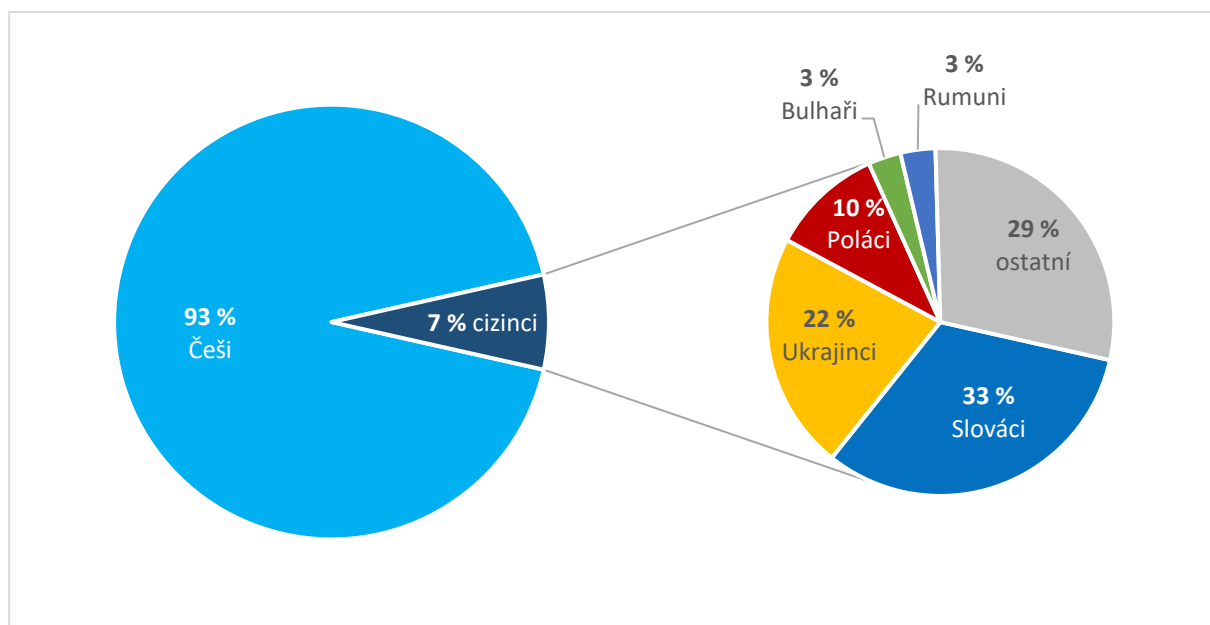
Obecně lze říct, že i navzdory koronavirové krizi rostl počet zaměstnáváných cizinců v ČR. Ke značnému zpomalení růstu počtu zaměstnaných cizinců došlo mezi roky 2019 a 2020. Tuto skutečnost můžeme jednoznačně přičíst na vrub **koronavirové krizi**. Je však potřeba si uvědomit celkový kontext, tj. zejména celkový pokles zaměstnanosti (snížení celkového počtu zaměstnanců v ČR, tzn. cizinců i Čechů dohromady). Lze tedy konstatovat, že vliv koronavirové krize se i přes restriktce v souvislosti s mobilitou a migrací u zaměstnávání cizinců projevil pouze poklesem rychlosti růstu jejich počtu, na rozdíl od domácí zaměstnanecké populace, kdy klesal samotný počet českých zaměstnanců.

Obrázek 1.4: Struktura zaměstnanců ve mzdové sféře ČR podle státního občanství v roce 2018



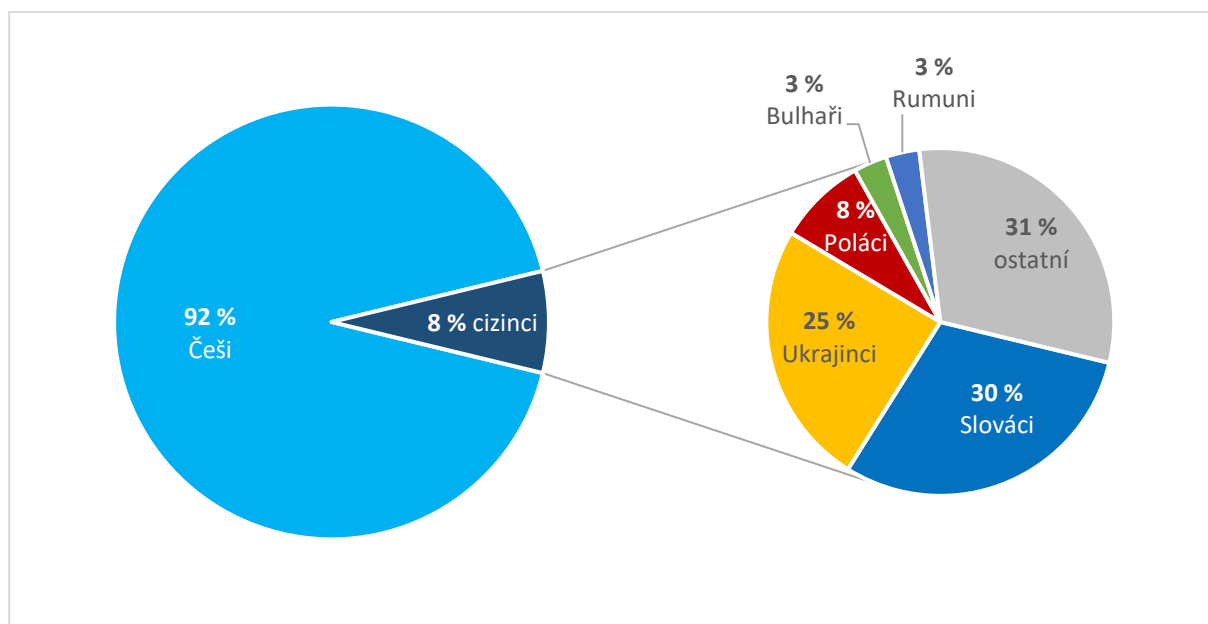
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.5: Struktura zaměstnanců ve mzdové sféře ČR podle státního občanství v roce 2019



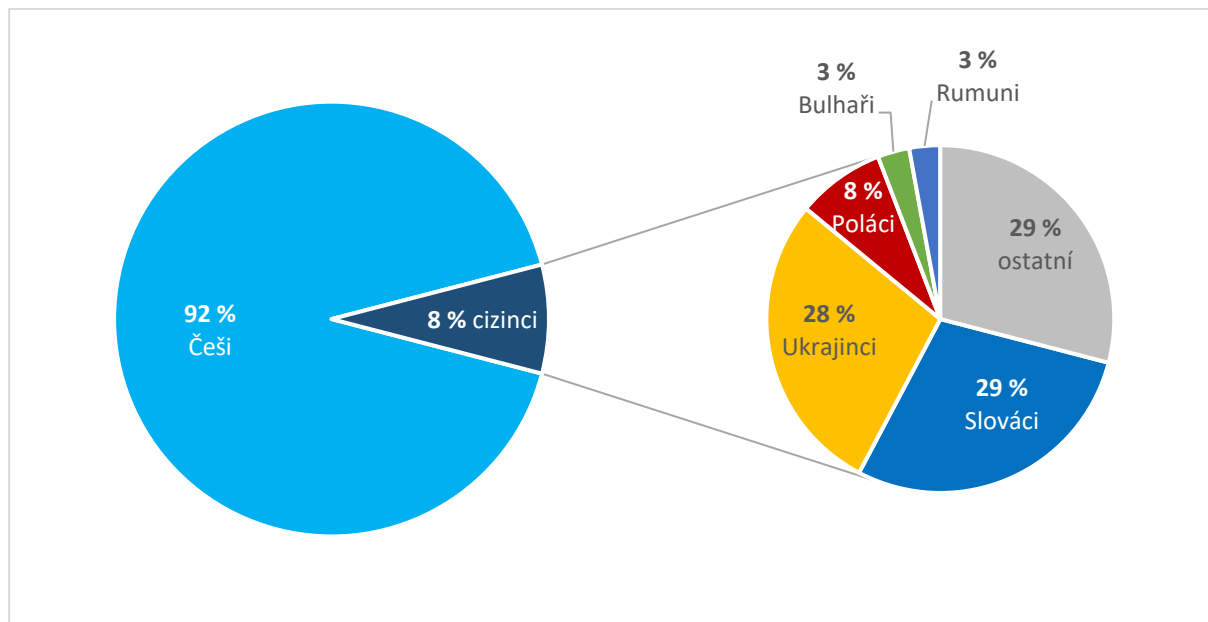
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.6: Struktura zaměstnanců ve mzdové sféře ČR podle státního občanství v roce 2020



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.7: Struktura zaměstnanců ve mzdové sféře ČR podle státního občanství v roce 2021



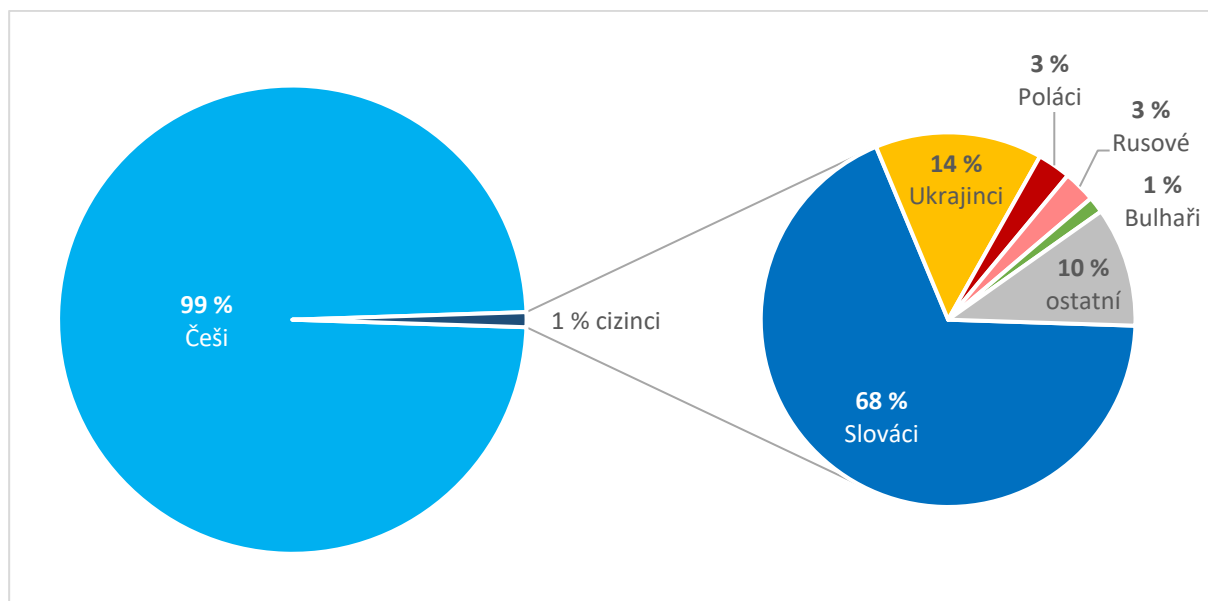
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Z Obrázků 1.4 až 1.7 je patrné, že **Slováci** byli v předkrizovém období nejzastoupenějšími cizinci a v roce 2018 tvořili **36 %** z celkového počtu cizinců pracujících **ve mzdové sféře** ČR. V pořadí druhými nejzastoupenějšími cizinci ve mzdové sféře ČR byli v roce 2018 **Ukrajinci** s podílem **17 %**. Mezi roky 2018 až 2021 se neustále **přibližoval počet Ukrajinců k počtu Slováků**, až se v roce 2021 dostali Ukrajinci početně téměř na úroveň Slováků. Rozdíl v počtu byl přibližně 1 tis. ve prospěch Slováků. Za předpokladu, že by uvedený trend pokračoval a nezmění jej například dopady války na Ukrajině, **stanou se Ukrajinci nejvíce zastoupenými zaměstnanými cizinci ve mzdové sféře**. Třetími nejzastoupenějšími cizinci ve mzdové sféře ČR jsou Poláci, jejichž podíl mezi cizinci poklesl z 11 % v roce 2018 na 8 % v roce 2021.

Data ISPV za **první pololetí** roku **2022** již ukazují, že **nejzastoupenějšími cizinci na trhu práce** v ČR jsou **Ukrajinci a došlo** k naplnění předpokladu výše zmíněného trendu. Jejich počet již o více než 15 tisíc převyšuje počet Slováků. V meziročním srovnání (tj. při srovnání prvního pololetí roku 2021 s prvním pololetím roku 2022) jejich počet narostl o 40 %.

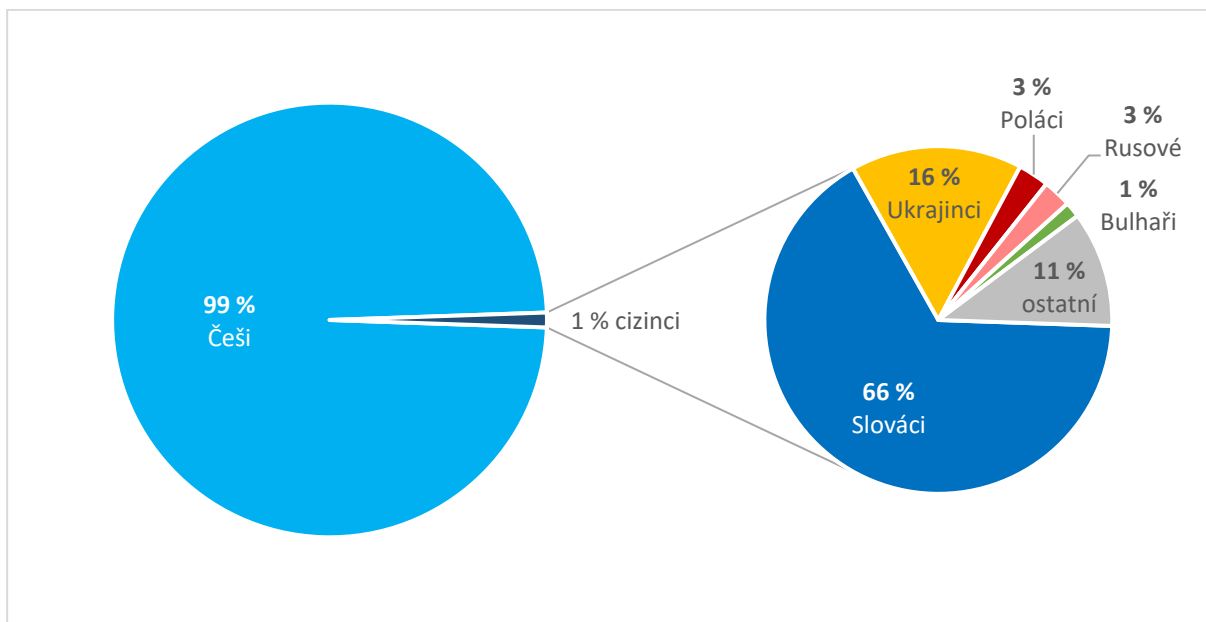
Jak ukazují Obrázky 1.8 až 1.11, tak také **v platové sféře** dochází k nárůstu podílu **Ukrajinců** mezi cizinci, a to **ze 14 %** v roce 2018 až **na 19 %** v roce 2021. Podíl **Slováků** mezi cizinci se naopak za stejné období snížil ze **68 %** v roce 2018 na **63 %** v roce 2021. Přesto tvoří občané SR nadále nejzastoupenější skupinu cizinců pracujících **v platové sféře** ČR. Podíl zastoupení mezi cizinci se od roku 2018 nijak dramaticky nezměnil u občanů Polska, Ruska a Bulharska a v uvedeném pořadí představuje 3 %, 3 % a 1 %.

Obrázek 1.8: Struktura zaměstnanců v platové sféře ČR podle státního občanství v roce 2018



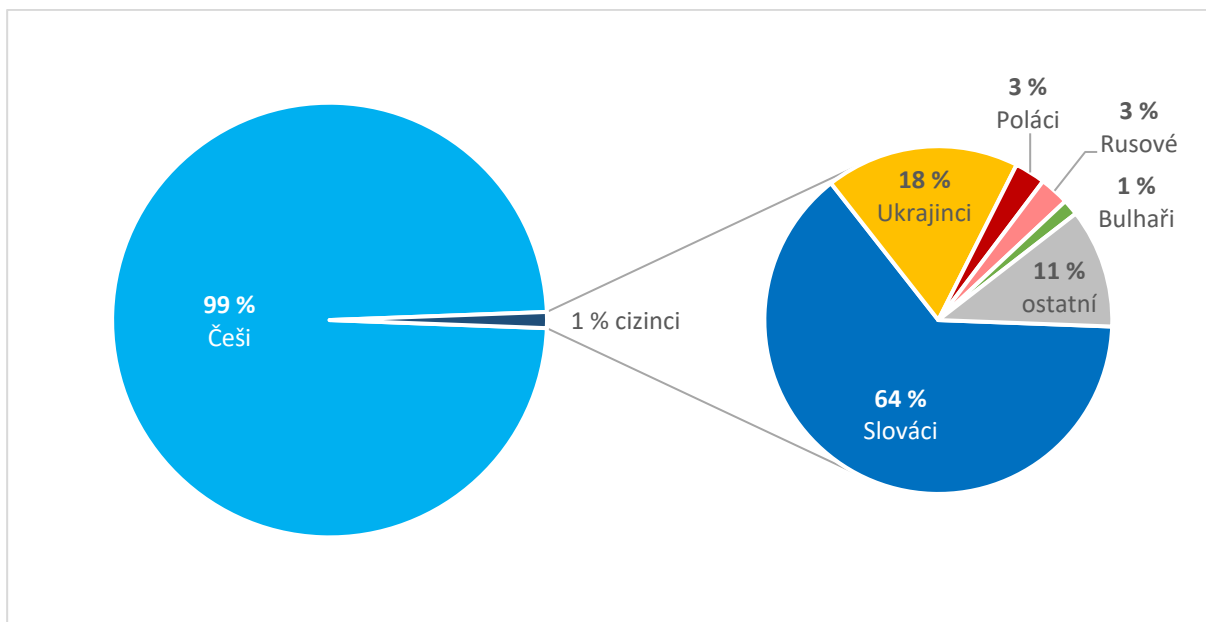
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.9: Struktura zaměstnanců v platové sféře ČR podle státního občanství v roce 2019



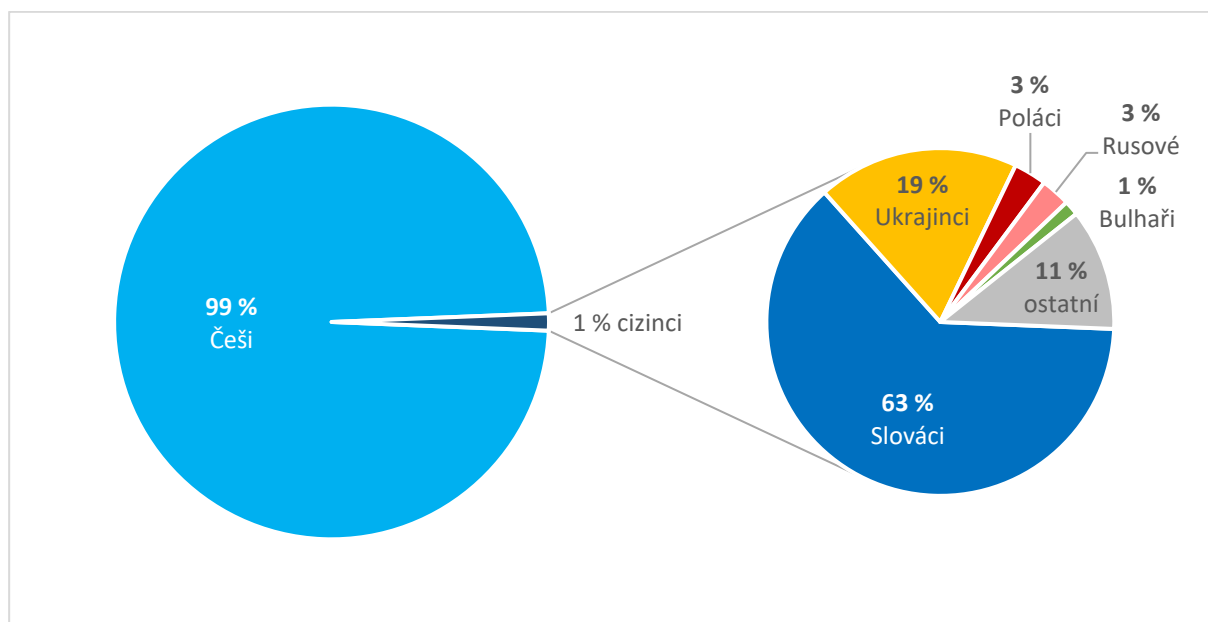
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.10: Struktura zaměstnanců v platové sféře ČR podle státního občanství v roce 2020



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.11: Struktura zaměstnanců v platové sféře ČR podle státního občanství v roce 2021



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

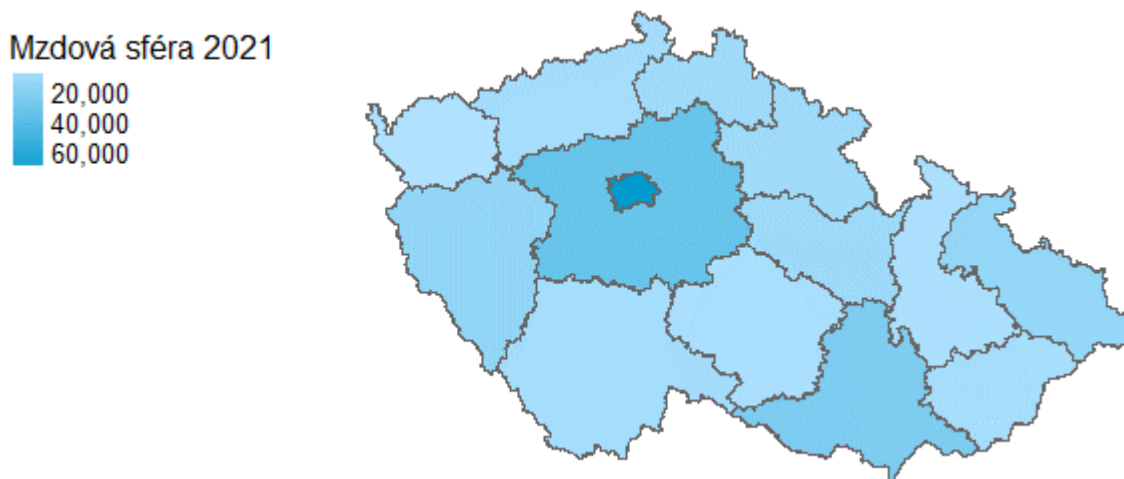
Obrázky 1.12 a 1.13 ukazují, ve kterých **krajích ČR** cizinci ve mzdové a platové sféře nejčastěji pracovali v roce 2021. V obou sférách jsou cizinci nejvíce zastoupeni v hlavní **městě Praze** a jejich počet od roku 2018 zde pomalu narůstal s výjimkou mírného poklesu mezi roky 2018 a 2019 ve mzdové sféře.

Ve mzdové sféře v roce 2018 pracovalo v hlavní **městě Praze** přes **68 tis.** cizinců a jejich počet se v roce 2021 zvýšil na **více než 78 tis.** Ve **Středočeském kraji** se počet cizinců zvýšil z **25 tis.** v roce 2018 na **34 tis. v roce 2021**. Mezi roky 2019 a 2020 byl zaznamenán mírný pokles z 31 tis. na 30 tis. cizinců. V **Jihomoravském kraji** vzrostl počet cizinců z přibližně **19 tis.** v roce 2018 na **25 tis. v roce 2021**. Také zde došlo k mírnému poklesu mezi roky 2019 a 2020, a to z 24 tis. na 23 tis. V **Plzeňském kraji** došlo ve zmíněném období k nárůstu počtu zaměstnanců – cizinců ze 14 tis. na 16. tis. Mezi roky 2019 a 2020 ke změně počtu cizinců nedošlo, stále se pohyboval kolem 15. tis. V **Moravskoslezském kraji** se v letech 2018, 2019 a 2021 pohyboval počet cizinců kolem 15 tis. V roce 2020 zde došlo k přechodnému poklesu počtu na 13 tis. V ostatních krajích s výjimkou Karlovarského došlo k nárůstu počtu cizinců zaměstnanců mezi roky 2018 a 2021. K výraznějším nárůstům co do počtu zaměstnávaných cizinců tedy docházelo spíše v hospodářsky silnějších regionech.

Jak ukazuje Obrázek 1.13, v **platové sféře** jsou zaměstnanci-cizinci koncentrováni zejména v **Hlavní **městě Praze**** a v **Jihomoravském kraji**. V obou uvedených krajích došlo mezi roky 2018 a 2021 k nárůstu počtu cizinců-zaměstnanců. V Praze se jednalo o nárůst ze 3 tis. na 4 tis., v Jihomoravském kraji z přibližně **1 100 na 1 400** zaměstnanců. Ve všech krajích došlo

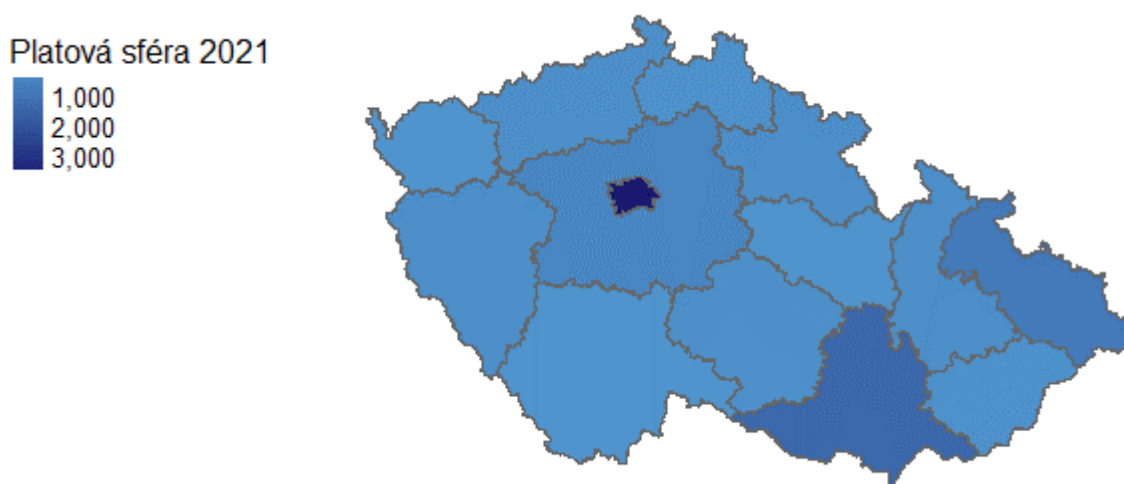
mezi roky 2018 a 2021 k nárůstu počtu cizinců, u žádného také nebyl zaznamenán přechodný pokles počtu zaměstnanců v kovidových letech.

Obrázek 1.12: Počty cizinců zaměstnaných ve mzdové sféře ČR v roce 2021 podle krajů



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.13: Počty cizinců zaměstnaných v platové sféře ČR v roce 2021 podle krajů

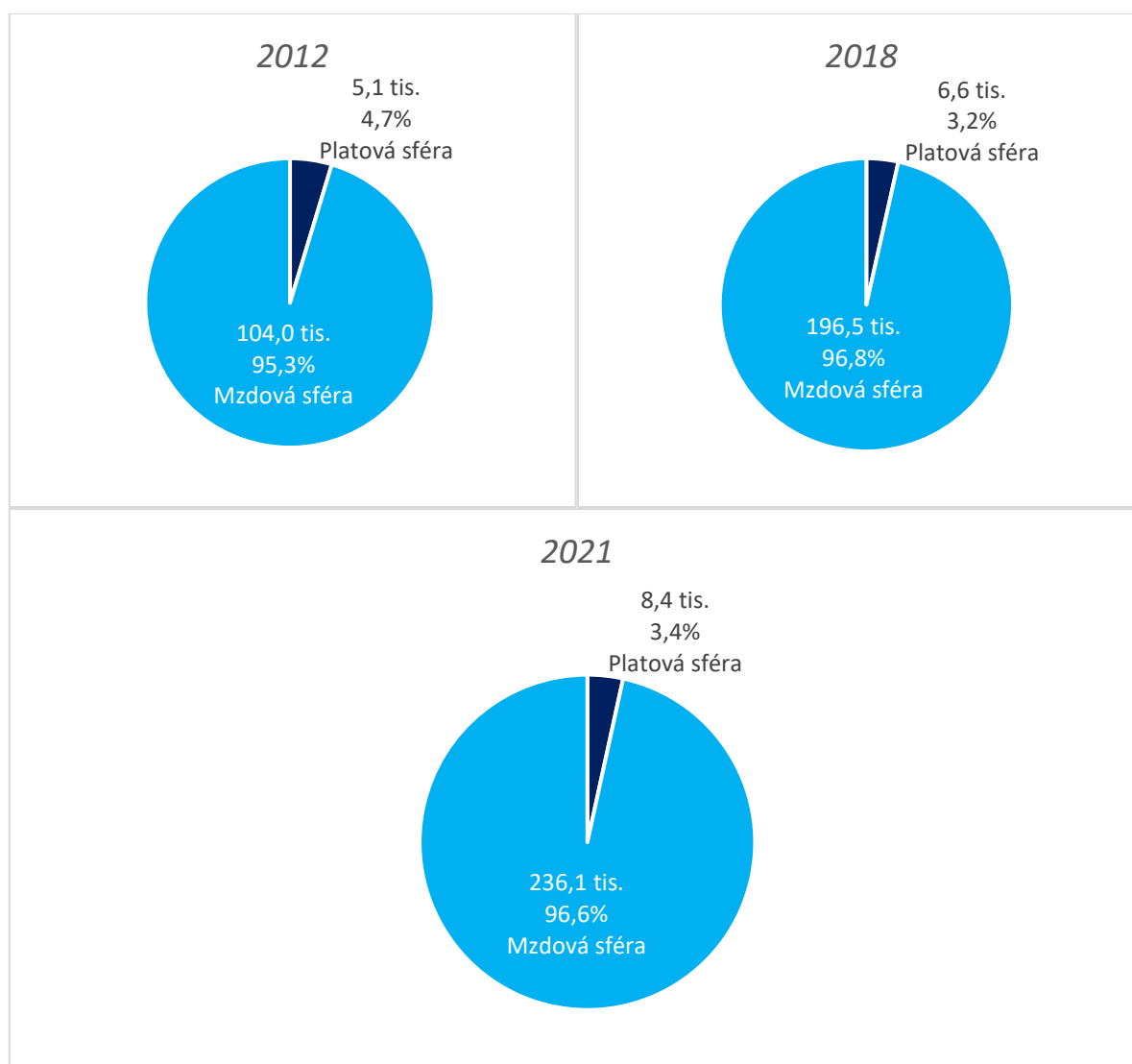


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

1.2.1 Vývoj počtu cizinců v ČR v letech 2012 až 2021

Celkový počet cizinců pracujících v ČR vzrostl ze **109 tis.** v roce **2012** na téměř **203 tis.** v roce **2018**, jedná se tedy o **86% nárůst**. Nárůst pokračoval i po roce 2018 až na 244 tis. v roce 2021. Mezi roky 2018 až 2021 se jedná o **20% nárůst**, který byl přibrzděn koronavirovou krizí. Většina cizinců pracujících v ČR je zaměstnána ve mzdové sféře a tento podíl se v čase mírně zvyšuje (viz Obrázek 1.14). V roce **2012 ve mzdové sféře ČR** pracovalo **104 tis.** cizinců, tedy **95 %** z celkového počtu cizinců zaměstnaných v ČR. V roce **2021** tento podíl činil necelých **97 %**. Lze tedy pozorovat mírný posun k zaměstnávání cizinců především ve sféře mzdové.

Obrázek 1.14: Celkový počet cizinců pracujících ve mzdové a platové sféře ČR v roce 2012, 2018 a 2021

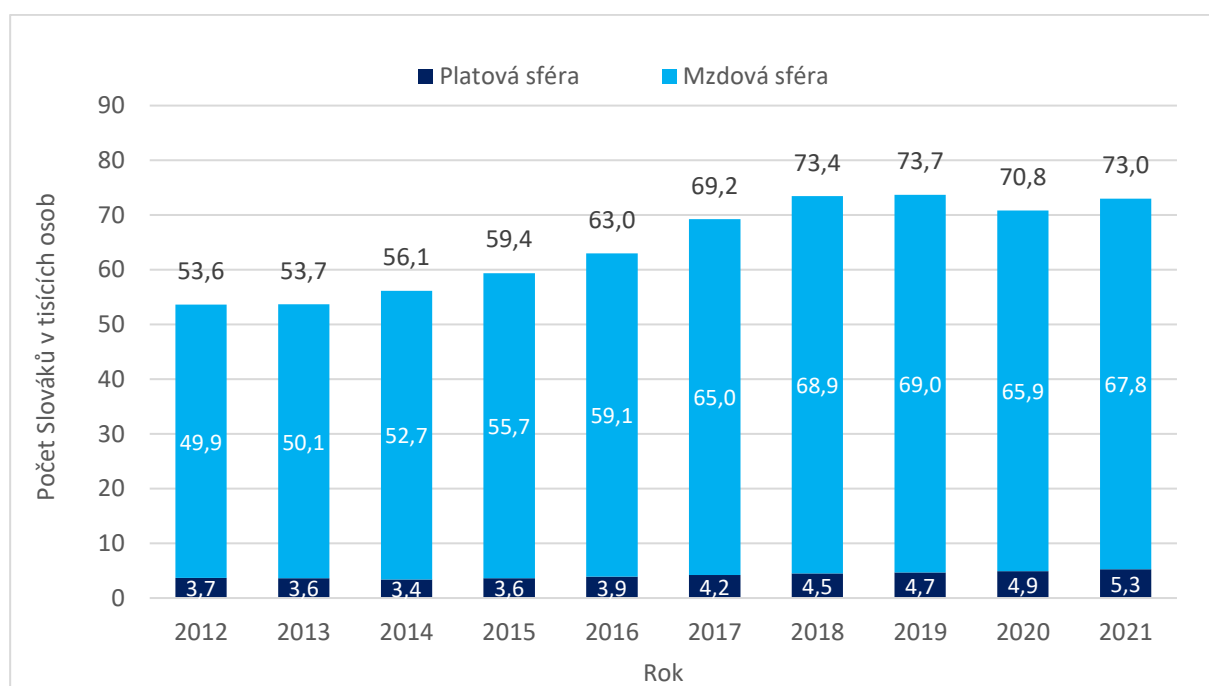


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázky 1.15 až 1.20 ukazují vývoj počtu cizinců vybraných státních občanství pracujících v ČR v letech 2012 až 2021. Jedná se o státní občanství, která jsou na českém trhu práce nejvíce zastoupena. Konkrétně jimi jsou občané **Slovenska, Ukrajiny, Polska, Bulharska, Ruska a Rumunska**. Z obrázků je na první pohled patrné, že **počet cizinců těchto státních občanství pracujících v ČR v posledních letech roste**. Na uvedených grafech je také patrné, jakým způsobem se počet cizinců vyvíjel v krizových letech.

Jak ukazuje Obrázek 1.15, **počet Slováků** pracujících v ČR se mezi lety 2012 a 2019 **zvýšil o 37,5 %** z 53,6 tis. v roce 2012 na **73,7 tis. v roce 2019**. V roce 2020, kdy se však naplno projevil negativní dopad pandemie Covid-19, došlo ke snížení o přibližně 3 tis. těchto pracovníků. V roce 2021 již opatření v boji s koronakrizí odeznívala a počet zaměstnaných Slováků se téměř vrátil na předkrizovou úroveň. Je zajímavé sledovat, že počet zaměstnaných Slováků se z důvodu pandemie snižoval pouze ve mzdové sféře a ve sféře platové naopak vzrostl.

Obrázek 1.15: Vývoj počtu **Slováků** pracujících v ČR v letech 2012 až 2021

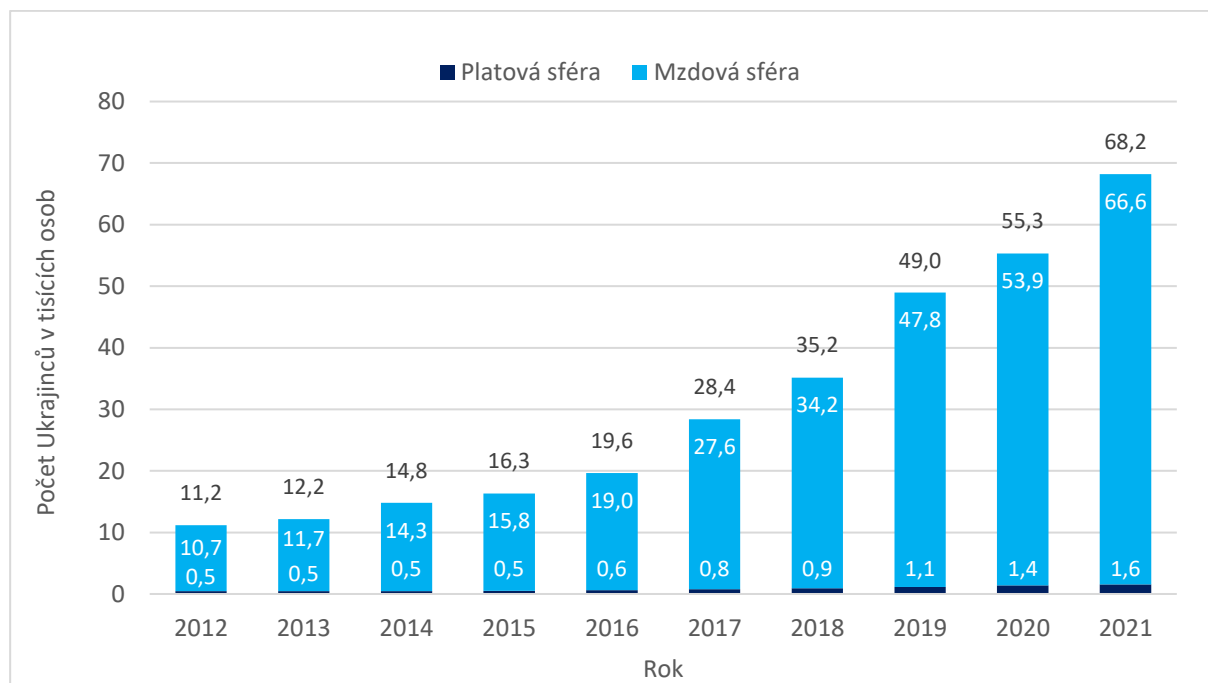


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Počet Ukrajinců pracujících v ČR se mezi roky 2012 až 2018 **ztrojnásobil**. Vzrostl z 11,2 tis. v roce 2012 na **31,2 tis. v roce 2018** (viz Obrázek 1.16). Od roku 2018 do roku 2021 se počet Ukrajinců opět téměř zdvojnásobil, když dosáhl počtu 68,2 tis. zaměstnanců v roce

2021. Růst počtu Ukrajinců neustal ani v krizových letech, pouze mezi roky 2019 a 2020 zpomalil.

Obrázek 1.16: Vývoj počtu **Ukrajinců** pracujících v ČR v letech 2012 až 2021



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

V posledních letech tento nárůst pravděpodobně souvisí s možnostmi získávání vysoce i méně kvalifikovaných zaměstnanců z Ukrajiny prostřednictvím příslušných projektů. Například program „Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“ (dále jen **„Projekt Ukrajina“**), schválený vládou v první polovině listopadu 2015, je zaměřený na ukrajinské pracovníky – specialisty, jejichž pracovní pozice v České republice bude zařazena do 1.-3. hlavní třídy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru. Kapacita Programu Ukrajina byla 500 žádostí ročně. Dalším projektem je „Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“ (dále jen **„Režim Ukrajina“**), schválený vládou v červenci 2016 a zaměřený primárně na technické pracovníky, jejichž pracovní pozice v České republice bude zařazena do 4.-8. hlavní třídy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru. Vláda dne 31. ledna 2018 schválila navýšení kapacity Režimu Ukrajina o 10 000 žádostí na 19 600 uchazečů za rok.

Od 1. září 2021 je realizován **Program kvalifikovaný zaměstnanec**, schválený vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR podle **zákona č. 326/1999 Sb.**, o pobytu cizinců na území ČR. Tímto dnem zároveň **zaniká tzv. „Režim Ukrajina“ i „Režim ostatní země“** a jsou nahrazeny právě Programem kvalifikovaný zaměstnanec, Programem vysoce kvalifikovaný

zaměstnanec a Programem klíčový a vědecký personál (MVČR, 2022). Pro uchazeče **s ukrajinským občanstvím** je v Programu kvalifikovaný zaměstnanec denominována roční **kvóta 40 tis. osob**. Tento program je teritoriálně omezen a mimo Ukrajinu obsahuje ještě následující země: Mongolsko, Filipíny, Srbsko, Černá Hora, Indie, Moldavsko, Bělorusko a Kazachstán. Od 1. listopadu 2022 je Program rozšířen o 3 nové země: Arménii, Gruzii a Severní Makedonii.

Zbývající dva programy nejsou teritoriálně omezeny, v dané zemi původu pracovníka však musí působit konzulární úřad, popřípadě je nutno, aby potenciální uchazeč žádal o některý z typů pobytových oprávnění.

Od března 2022 pomáhá Ukrajincům série tří norem, souhrnně nazývaná **Lex Ukrajina**. Dočasnou ochranou a např. i zdravotní péčí se zabývá zákon č. 65/ 2022 Sb. Podle tohoto zákona je dočasná ochrana přiznána:

- občanům Ukrajiny, kteří před 24. únorem 2022 pobývali na Ukrajině a Ukrajinu následně opustili;
- cizincům ze třetích zemí a osobám bez státní příslušnosti, kterým byla před datem 24. února 2022 poskytnuta mezinárodní ochrana nebo odpovídající vnitrostátní ochrana na Ukrajině;
- rodinným příslušníkům osob uvedených výše, kteří společně s nimi pobývali na Ukrajině před datem 24. února 2022 a následně společně Ukrajinu opustili;
- cizincům, kteří byli ke dni 24. února 2022 držitelem platného povolení k trvalému pobytu na území Ukrajiny a jejich vycestování do státu, jehož jsou státním občanem, nebo části jeho území, není možné z důvodu hrozby skutečného nebezpečí podle § 179 odst. 2 zákona o pobytu cizinců na území České republiky.

Dočasnou ochranu lze dále udělit z důvodu sloučení rodiny s držitelem dočasné ochrany případně výjimečně i v jiných případech.

Ve vztahu k trhu práce je nejdůležitější zákon č. 66/2022 Sb. Na jeho základě **jsou cizinci, kterým byla poskytnuta dočasná ochrana považováni pro účely zákona o zaměstnanosti za cizince s povoleným trvalým pobytem a mají volný přístup na trh práce**. Odpadá tím nutnost splnění podmínek, které jsou nezbytné v případě využití Programu kvalifikovaný zaměstnanec a v případě těchto cizinců tedy není nutno žádat o zaměstnaneckou kartu.

Poslední z trojice zákonů Lex Ukrajina, tj. zákon č. 67/2022 Sb., se zabývá školstvím. Umožňuje zjednodušené přijímání ukrajinských dětí do škol a předškolních zařízení, čímž rozváže ruce rodičům v přístupu na trh práce.

Ukrajinci v datech ISPV v 1. pololetí 2022

Statistika ISPV (MPSV) umožňuje sledovat vývoj a strukturu zaměstnaných Ukrajinců už i v prvním pololetí 2022. Z těchto výsledků lze sledovat **vliv války na Ukrajině** na změny v zaměstnávání občanů z Ukrajiny na českém trhu práce. **V prvním pololetí roku 2022** se Ukrajinci stali **nejzastoupenějšími cizinci na českém trhu práce**. Jejich počet podle evidenčních měsíců vzrostl na 93,5 tisíc (84 tisíc podle placených měsíců), což představovalo meziroční nárůst o 37 % (při srovnání s prvním pololetím roku 2021). Konkrétně jejich počet ve mzdové sféře meziročně vzrostl o 37 % a v platové sféře o 44 %. Došlo také k výraznějšímu **nárůstu v počtech zaměstnaných žen** než mužů. Ve mzdové sféře došlo k meziročnímu navýšení počtu zaměstnaných mužů o 26 % a žen o 52 %. V platové sféře se meziročně zvýšil počet zaměstnaných mužů o 29 % a žen o 46 %. Co se týče věkové struktury meziročně nejvíce přibýlo na trhu práce ve mzdové sféře **mladých žen do 30 let** (až o 79 %) a mužů ve věku 30–49 let (o 51 %). V platové sféře došlo u žen k největšímu meziročnímu nárůstu ve věkové kategorii 30–49 let (o 49 %) a u mužů v kategorii 50 a více let (o 34 %).

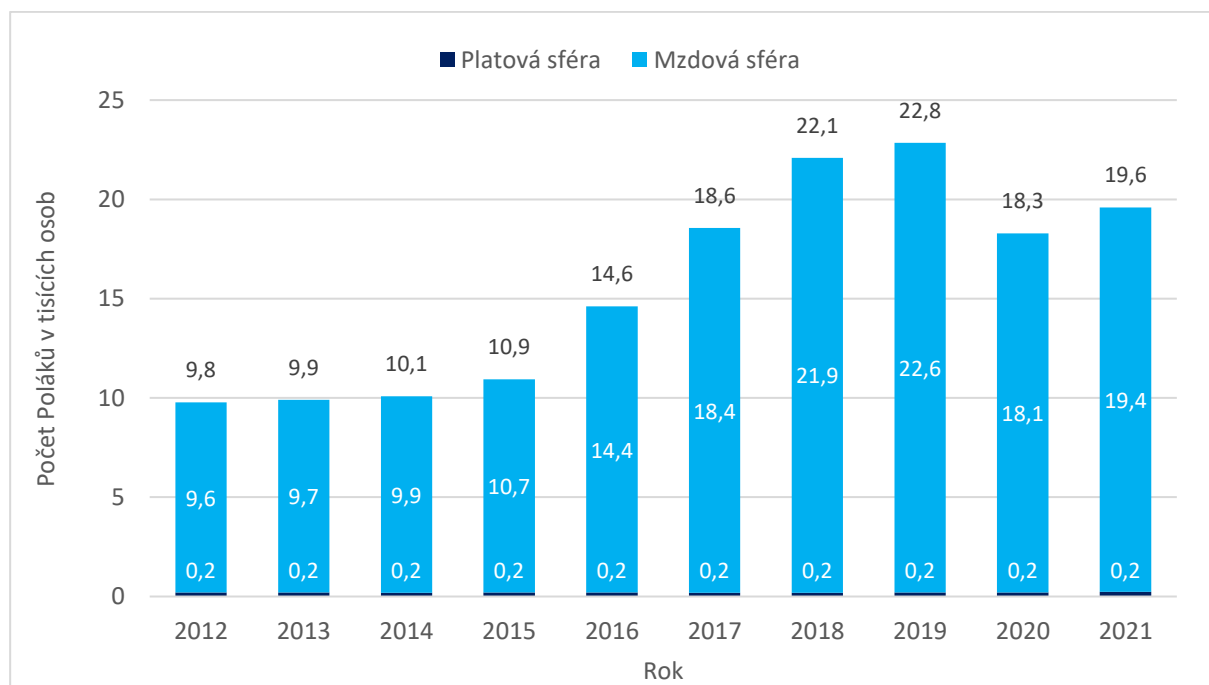
Co se týče zaměstnanosti Ukrajinců v prvním pololetí 2022 podle odvětví, **ve mzdové sféře** je nejvíce zaměstnaných Ukrajinců **ve zpracovatelském průmyslu**. Meziročně zde došlo k nárůstu o 60 % (sekce C dle klasifikace CZ-NACE). **V platové sféře** je nejvíce zaměstnaných občanů z Ukrajiny v odvětví **zdravotní a sociální péče** (sekce Q klasifikace CZ-NACE). Zde došlo k meziročnímu nárůstu o 26 %.

Pokud se podíváme na zaměstnání (dle klasifikace CZ-ISCO) pracují nejčastěji zaměstnanci z Ukrajiny ve mzdové sféře na pozicích v hlavní třídě 8 – **Obsluha strojů a zařízení, montéři**. Meziročně zde vzrostl počet zaměstnaných občanů z Ukrajiny o 51 %. V platové sféře je nejvíce zaměstnaných Ukrajinců na pozicích v 5. hlavní třídě – **Pracovníci ve službách a prodeji**. Zde došlo k meziročnímu nárůstu o 43 %.

Pohled na postavení zaměstnaných občanů z Ukrajiny na českém trhu práce v prvním pololetí 2022 dokresluje vývoj úrovně odměňování. **Medián ve mzdové sféře** dosahoval hodnoty **27 821 Kč/měsíc** (meziročně došlo k nárůstu o 5 %) a **v platové sféře** hodnoty **31 822 Kč/měsíc** (meziročně došlo k poklesu o 19 %, což je způsobeno zejména poklesem odměn v odvětví Zdravotní a sociální péče). Podrobněji se této problematice věnuje podkapitola 1.3.8.

Počet Poláků pracujících v ČR se v letech 2012 až 2014 pohyboval kolem 10 tis., výrazněji se začal zvyšovat až od roku 2015 (viz Obrázek 1.17). V letech 2016 až 2018 přibýly na českém trhu práce každoročně cca 4 tis. Poláků. Počet Poláků pracujících v ČR se tak přibližně **zdvojnásobil** z 10,9 tis. v roce 2015 **na 22,1 tis.** v roce **2018**. V roce 2019 již došlo pouze k mírnému nárůstu jejich počtu a v roce 2020 k poklesu o 4 tis. zaměstnanců. Ani po drobném nárůstu v roce 2021 jejich počet zdaleka nedosáhl hodnoty z roku 2019.

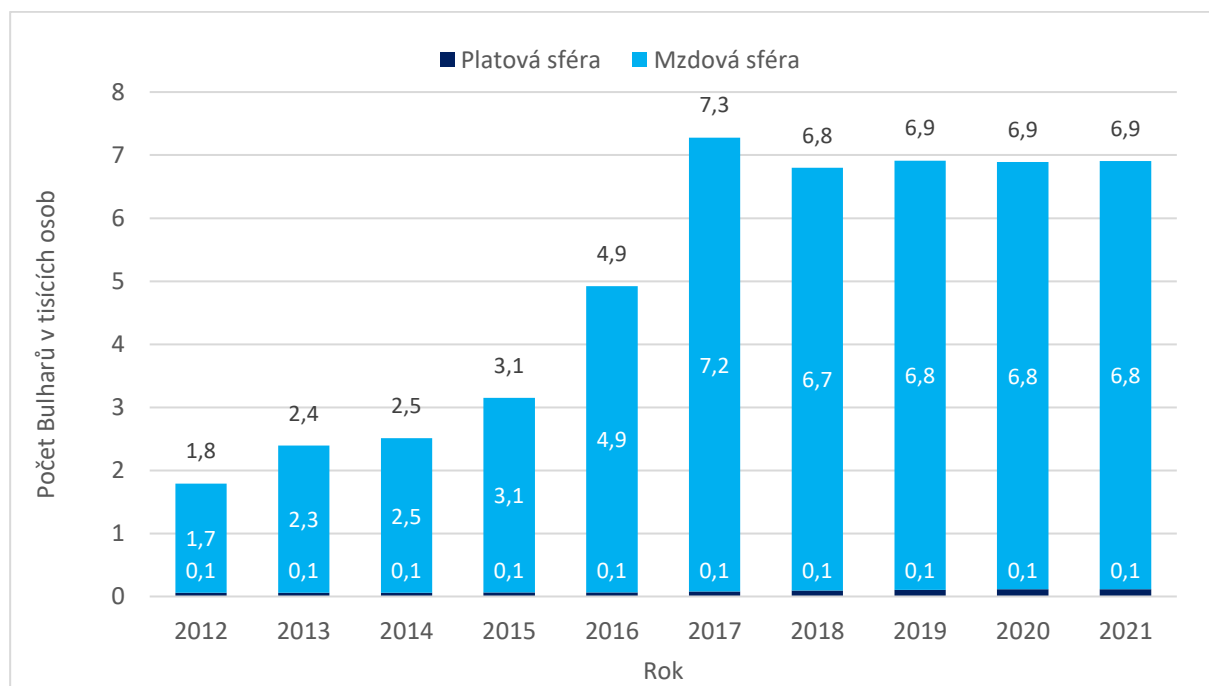
Obrázek 1.17: Vývoj počtu **Poláků** pracujících v ČR v letech 2012 až 2021



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.18 ukazuje vývoj počtu Bulharů pracujících v ČR v letech 2012 až 2021. Ze sledovaných státních občanství lze u **Bulharů** pozorovat **největší nárůst počtu zaměstnanců**. Počet Bulharů pracujících v ČR se mezi lety 2012 a 2018 více než **ztrojnásobil** z 1,8 tis. v roce 2012 **na 6,8 tis.** v roce **2018**. Od té doby do roku 2021 však počet Bulharů stagnoval.

Obrázek 1.18: Vývoj počtu **Bulharů** pracujících v ČR v letech 2012 až 2021



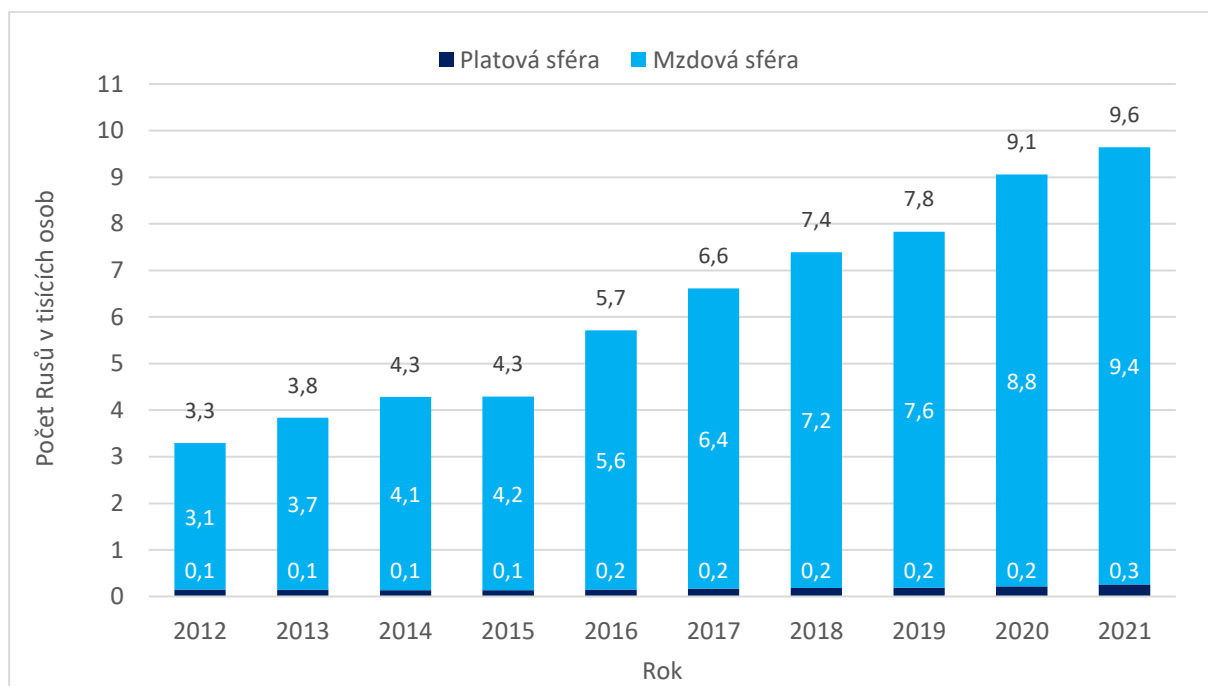
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Počet Rusů pracujících v ČR vzrostl mezi lety 2012 a 2018 přibližně na **dvojnásobek** z 3,3 tis. v roce 2012 na **7,4 tis.** v roce **2018** (viz Obrázek 1.19). Počty Rusů nadále rostly, včetně krizových roků až na hodnotu 9,6 tis. v roce 2021.

Nejméně zastoupenými cizinci pracujícími v ČR, u nichž byl sledován vývoj počtu zaměstnanců v letech 2012 až 2021, jsou Rumuni (viz Obrázek 1.20). Obrázek znázorňuje pouze vývoj ve mzdové sféře, jelikož počet Rumunů pracujících v platové sféře byl ve sledovaném období zanedbatelný. **Počet Rumunů** pracujících **ve mzdové sféře ČR** se mezi lety 2012 a 2018 **zvýšil** z 2,1 tis. v roce 2012 na **5,3 tis.** v roce **2018**. V roce 2019 vzrostl počet Rumunů až na 7,7 tis., v letech 2020 a 2021 se pohyboval kolem 7 tis.

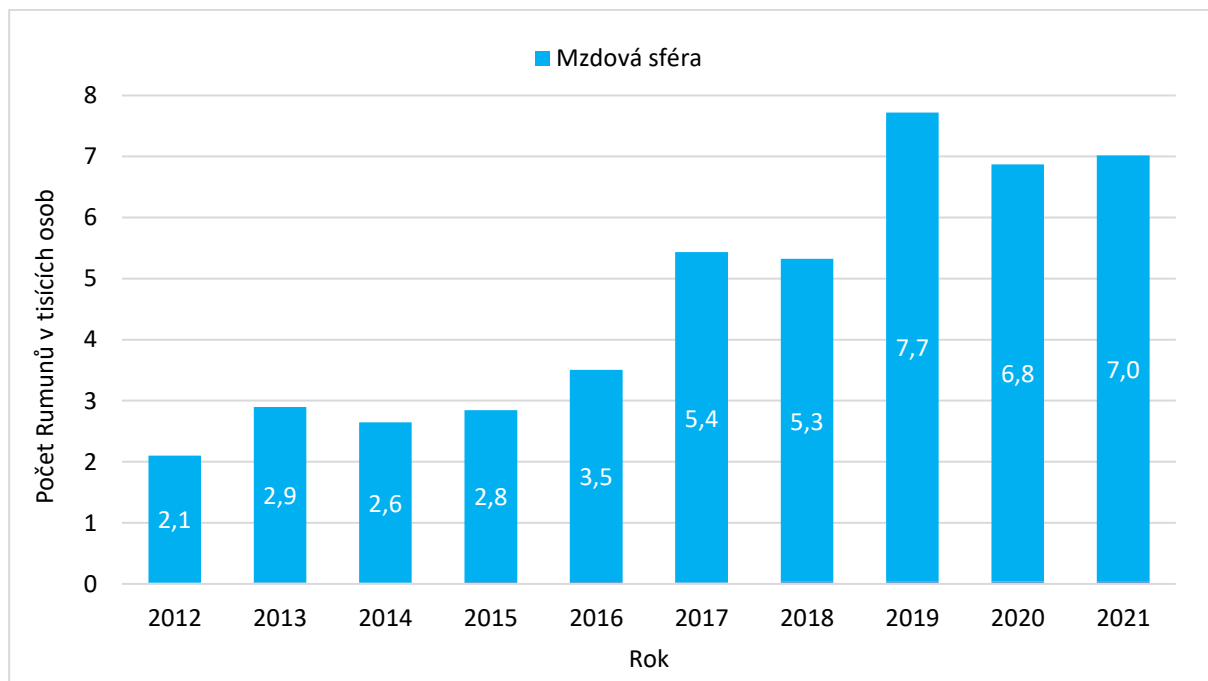
V krizových letech 2020 a 2021 dochází u nejzastoupenějších cizinců ke stagnaci počtu zaměstnanců u Slováků, Bulharů a Rumunů. K poklesu počtu zaměstnanců došlo u Poláků. Růst počtu zaměstnanců lze naopak zaznamenat u Ukrajinců a Rusů.

Obrázek 1.19: Vývoj počtu **Rusů** pracujících v ČR v letech 2012 až 2021



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.20: Vývoj počtu **Rumunů** pracujících v ČR v letech 2012 až 2021



Pozn.: V grafu je znázorněna pouze mzdová sféra z důvodu nízkého počtu Rumunů v platové sféře.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

1.3 Charakteristiky cizinců zaměstnaných ve mzdové sféře ČR

Jak je patrné z analýzy počtu cizinců pracujících v ČR uvedené v předchozí podkapitole, **většina cizinců pracuje ve mzdové sféře**. Proto bude tato kapitola věnována podrobnější struktuře cizinců pracujících ve mzdové sféře podle jednotlivých **státních občanství** a dalších znaků v podobě **pohlaví, věku, vzdělání, místa výkonu práce – kraje ČR, odvětví** a **zaměstnání** podle klasifikace CZ-ISCO. Dále je věnována pozornost také **fluktuaci zaměstnanců, délce odpracované doby a úrovni jejich odměňování**. Vše se v kontextu koronavirové krize sleduje za roky 2019 až 2021. V rámci této kapitoly do výpočtů vstupují pouze vybraná státní **občanství**, která jsou, mimo jiné na základě požadavku zadavatele studie, definována následujícím způsobem:

- země **sousedící s ČR** nebo země z Programu **kvalifikovaný zaměstnanec**,
- v letech 2019 až 2021 **zastoupení jejich občanů** ve mzdové sféře ČR činí **minimálně 1 000 zaměstnanců**.

Výčet státních občanství, která splňují tato kritéria, včetně počtu zaměstnanců v letech 2019 až 2021 obsahuje Tabulka 1.1.

Tabulka 1.1: Počet cizinců pracujících v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství

Státní občanství	Počet zaměstnanců v roce 2019 [tis. osob]	Počet zaměstnanců v roce 2020 [tis. osob]	Počet zaměstnanců v roce 2021 [tis. osob]
Slovensko	69,0	65,9	67,8
Ukrajina	47,8	53,9	66,6
Polsko	22,6	18,1	19,4
Mongolsko	3,5	3,0	3,4
Bělorusko	2,1	2,0	2,3
Moldavsko	1,8	1,9	1,9
Německo	1,7	1,9	1,9
Indie	1,4	1,9	2,2
Filipíny	*	1,2	1,6
Srbsko	*	1,0	1,4
Kazachstán	*	1,2	1,4

Pozn.: Státní občanství jsou řazena sestupně podle počtu zaměstnanců v roce 2019 a jsou zahrnuta pouze občanství zastoupená minimálně 1 000 zaměstnanci. Údaje za Filipíny, Srbsko a Kazachstán z roku 2019 nemohou být uvedeny z důvodu nízkého nebo nulového zastoupení.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

1.3.1 Pohlaví

Obrázek 1.21 popisuje strukturu cizinců pracujících v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle **pohlaví** a jednotlivých sledovaných státních občanství. U většiny cizinců pracujících ve mzdové sféře ČR jsou **více zastoupeni muži**. Nejvyrovnanější zastoupení mezi muži a ženami je u občanů Mongolska a Běloruska. Nejméně jsou muži zastoupeni mezi občany Kazachstánu, kde se jejich podíl pohybuje mezi 42 a 43 %.

Ze sledovaných zemí má nejvyšší podíl mužů Indie, kde se tento podíl pohybuje až kolem 80 %. Vysoký podíl mužů má také Německo (75 % v roce 2021). Podobně je tomu také mezi občany Srbska. V roce 2020 byl jejich podíl 69 %. U zaměstnanců z ostatních sledovaných zemí se podíl mužů pohyboval mezi 54 a 65 %. Mezi roky 2019 a 2021 nedochází k žádné významné změně, co se týče podílu mužů a žen u zaměstnanců ze sledovaných zemí.

Lze tedy říci, že pokud se jedná o zemi původu geograficky vzdálenější, nebo vyspělou zemi původu je podíl mužů – cizinců na českém trhu práce vyšší.

1.3.2 Věk

Obrázek 1.22 popisuje věkovou strukturu cizinců pracujících v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR. Z analýzy věkové struktury vyplynulo, že podíl cizinců ve věku **20–29 let** pracujících v ČR se napříč státními občanstvími a sledovanými roky pohybuje v rozmezí **od 10 do 30 %**. Jedinou výjimkou jsou v tomto případě občané **Kazachstánu**, z nichž mladí zaměstnanci do 29 let představují přibližně **jednu polovinu**. Kolem 30 % je uvedená věková kategorie zastoupena u občanů Indie a Mongolska, u občanů Běloruska byl podíl zaměstnanců ve věku 20–29 let v roce 2019 28 %, ale v roce 2021 poklesl na 24 % (narozdíl od skupiny 30–39 let, kde podíl vzrostl o 5 p. b.).

Jak by se dalo očekávat, často zastoupenými jsou mezi cizinci pracujícími v ČR zaměstnanci v produktivním věku, tj. **30–39letí** cizinci. Podíl cizinců v tomto věku v letech 2019 až 2021 u většiny státních občanství dosahuje nejčastěji intervalu **25 až 40 %**. V tomto ohledu nadprůměrně vysokým podílem vyčnívají Indové a Filipínci, u nichž více než polovina pracujících ve mzdové sféře spadá právě do věkové skupiny 30–39 let. Nejvyšší zastoupení této věkové kategorie bylo v roce 2019 u Indů a v letech 2020 a 2021 u Filipínců.

Věková kategorie **40–49letých** osob tvoří mezi cizinci zaměstnanými ve mzdové sféře ČR ve většině případů přibližně **pětinu až třetinu**. Výjimku představují občané zemí, kde jsou více zastoupeny výše uvedené věkové kategorie. Jedná se zejména o občany Kazachstánu, u kterých podíl věkové kategorie 40–49 let představuje pouze 8 %, a Indie, kde podíl uvedených kategorie v čase roste, přesto v roce 2021 dosáhl pouze 15 %.

Za zmínku ještě stojí věková kategorie **50–59 let** u občanů Německa, kde vzrostl podíl uvedené věkové kategorie z 28 % v roce 2019 na 40 % v roce 2021. Dělo se to na úkor výše zmíněných věkových kategorií, jejichž podíl poklesl o 4 až 6 p. b. U občanů ostatních zemí s výjimkou Indie, Filipín a Kazachstánu se podíl věkové kategorie 50–59 let na celkovém počtu zaměstnanců v letech 2019 až 2021 pohybuje v rozmezí 9 až 18 %.

Podíl věkové kategorie **60 a více let** je všeobecně zanedbatelný, nejvyšší podíl, a to 8 % v roce 2021 je u občanů Německa.

1.3.3 Vzdělání

Jaké nejvyšší dosažené vzdělání mají cizinci pracující v ČR podle jednotlivých státních občanství ukazuje Obrázek 1.23. Struktura dosaženého **vzdělání** se mezi sledovanými zeměmi výrazně liší.

Tři čtvrtiny zaměstnanců se státním občanstvím Mongolska mají pouze **základní vzdělání**. Následují Moldavsko a Filipíny, kde má základní vzdělání přes 40 % zaměstnanců.

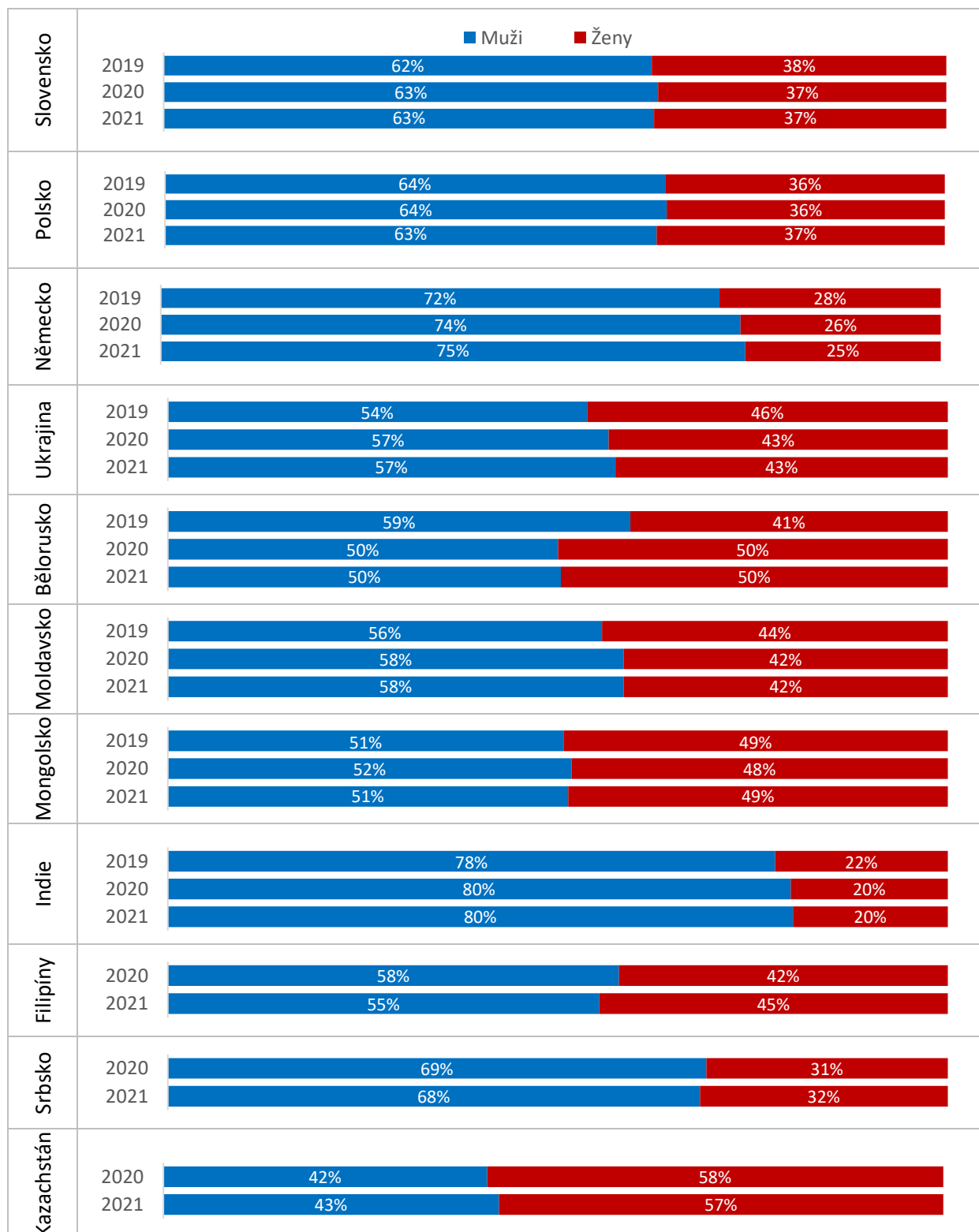
Naopak jedna polovina všech zaměstnanců Indie má **vysokoškolské vzdělání**. Vysoký podíl vysokoškoláků mají také zaměstnanci z Německa, Srbska, Kazachstánu a Běloruska (45 %, 27 %, 29 % a 27 %).

Střední vzdělání bez maturity je nejvíce zastoupeno u zaměstnanců z Polska a Ukrajiny.

Střední vzdělání s maturitou má nejvyšší podíl u zaměstnanců ze Slovenska, Polska a Německa. Vysoký podíl 27 % v roce 2019 měli zaměstnanci z Běloruska, ale v roce 2021 poklesl podíl až na 20 %.

Vyšší odborné a bakalářské vzdělání zaujímá poměrně malý podíl na celkovém počtu zaměstnanců. Za zmínku stojí jen občané Indie, u nichž je podíl těchto zaměstnanců 12–15 %.

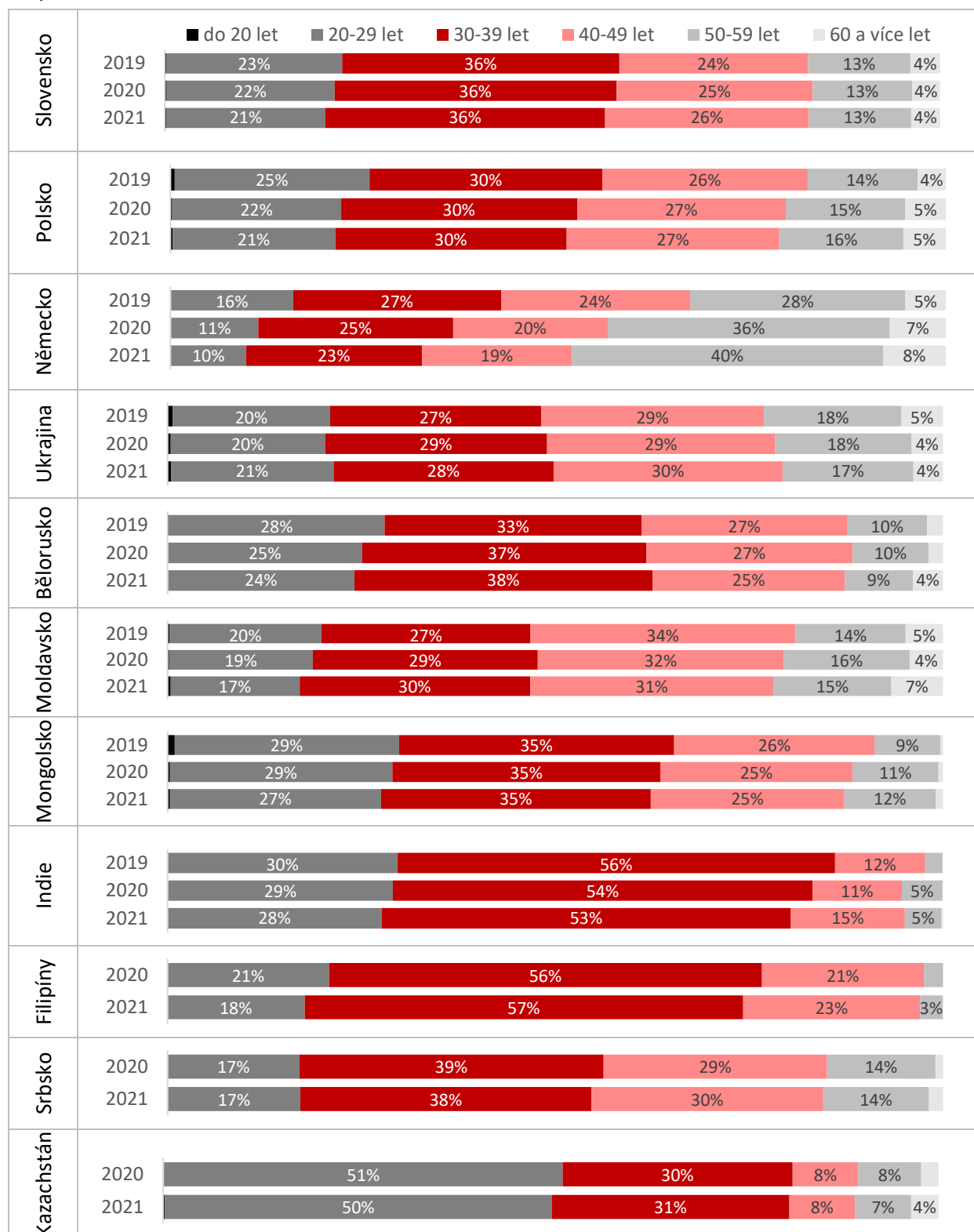
Obrázek 1.21: Struktura cizinců zaměstnaných v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a pohlaví



Pozn: Údaje za Filipíny, Srbsko a Kazachstán z roku 2019 nemohou být uvedeny z důvodu nízkého nebo nulového zastoupení.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

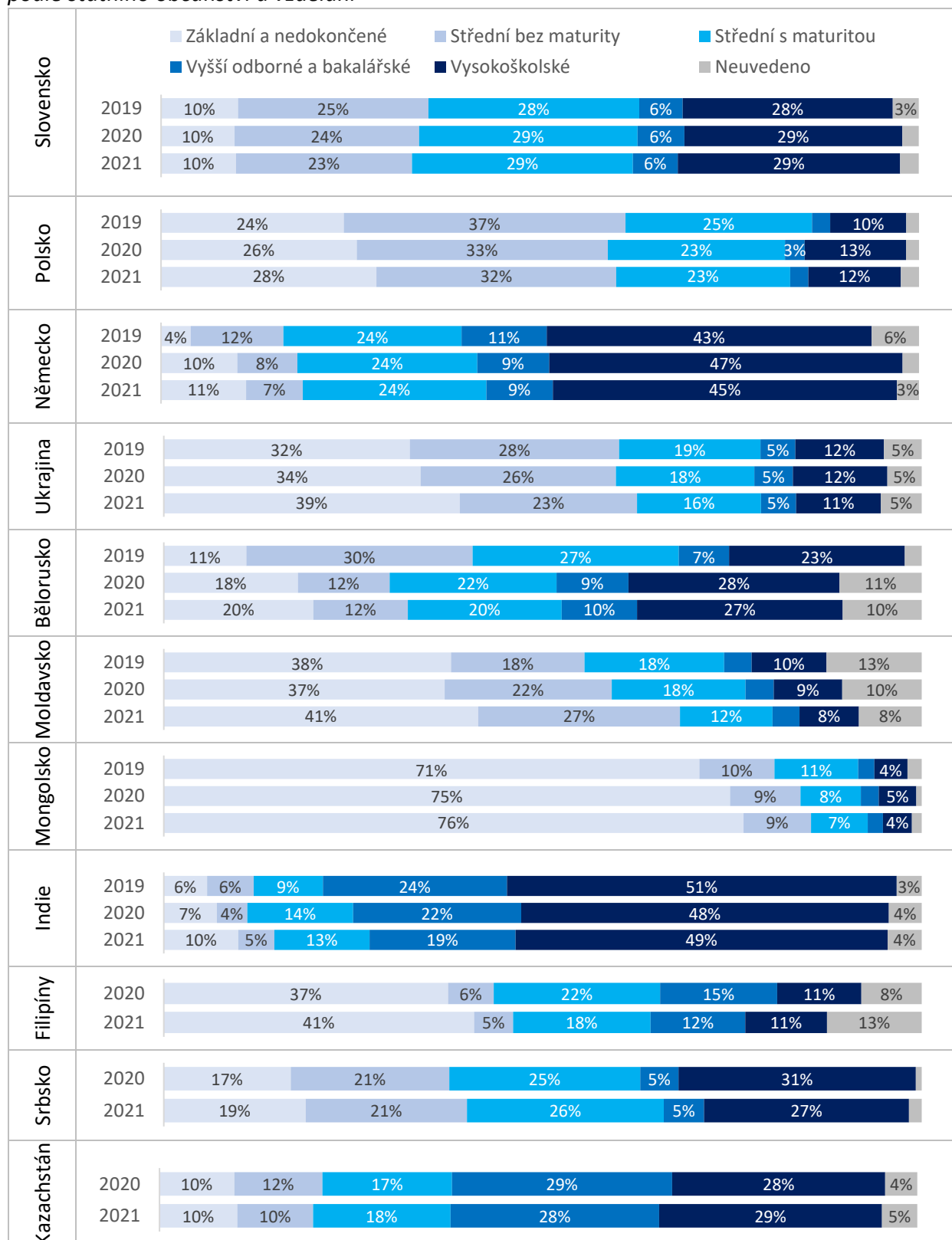
Obrázek 1.22: Věková struktura cizinců zaměstnaných v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství



Pozn: Údaje za Filipíny, Srbsko a Kazachstán z roku 2019 nemohou být uvedeny z důvodu nízkého nebo nulového zastoupení.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.23: Struktura cizinců zaměstnaných v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a vzdělání



Pozn: Údaje za Filipíny, Srbsko a Kazachstán z roku 2019 nemohou být uvedeny z důvodu nízkého nebo nulového zastoupení.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

1.3.4 Odvětví

Obrázek 1.24 popisuje strukturu cizinců pracujících ve mzdové sféře ČR podle jednotlivých státních občanství a odvětvových sektorů. Je patrné, že **většina cizinců** pracujících v ČR je zaměstnána **v průmyslu či službách**.

Jen velmi malá část cizinců pracuje v zemědělství, což je dáno také tím, že zemědělství je, pokud jde o zaměstnanost, samo o sobě malým odvětvím. **V zemědělství** pracovalo v roce 2021 12 % zaměstnanců z Moldavska (předtím 7 % v letech 2019 a 2020). V zemědělství dále pracuje 3–5 % zaměstnanců z Ukrajiny, Běloruska a Filipín, u zbytku sledovaných zemí jde o zanedbatelný podíl. Podobná situace je i ve **stavebnictví**, kde také pracuje pouze malý podíl cizinců ze sledovaných zemí. Nejvyšší podíl cizinců pracujících ve stavebnictví můžeme pozorovat u Ukrajinců, kde podíl vzrostl z 11 % v roce 2019 na 15 % v roce 2021. U většiny sledovaných státních občanství je nadpoloviční podíl, nebo alespoň nejvyšší podíl zaměstnanců **ve službách**. Extrémní případy představují zaměstnanci se státním občanstvím Kazachstánu a Indie, kde se u obou těchto občanství ve službách pohybuje kolem 80 % zaměstnanců. Vyšší podíl zaměstnanců **v průmyslu**, než ve službách má Mongolsko (cca 90 %) a Polsko (cca 60 %). Podrobný pohled na podíly cizinců ve všech odvětvích a počty cizinců v podsekcích průmyslu poskytují Tabulky II a III v Příloze 1.

1.3.5 Zaměstnání

Další sledovanou charakteristikou u cizinců pracujících v ČR je typ vykonávaného zaměstnání (viz Obrázek 1.25). Proto byly pomocí klasifikace zaměstnání CZ-ISCO vymezeny čtyři skupiny pracovníků: vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci (1.-3. hlavní třída zaměstnání podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO), duševní pracovníci s nižší kvalifikací (4. a 5. hlavní třída), kvalifikovaní manuální pracovníci (6.-8. hlavní třída) a pomocní pracovníci (9. hlavní třída).

Typ vykonávaného zaměstnání úzce **souvisí s dosaženým vzděláním** (viz Obrázek 1.20), neboť vysokoškolské vzdělání je zpravidla předpokladem pro výkon **vysoce kvalifikovaných profesí**. Občané dvou zemí s nejvyšším podílem vysokoškoláků, Indie a Německa, mají také nejvyšší podíl **vysoce kvalifikovaných duševních pracovníků**. U zaměstnanců z Německa dochází k jejich nárůstu od roku 2019 z 81 % až na 89 % v roce 2021. U zaměstnanců z Indie dochází k poklesu podílu vysoce kvalifikovaných duševních pracovníků, přesto jich byly v roce 2021 dvě třetiny. Nadpoloviční většina občanů Kazachstánu také vykonává vysoce kvalifikované profese. Vysoce kvalifikované profese jsou také nejvíce zastoupené u Slováků, ač jejich podíl nedosahuje poloviny všech zaměstnanců, ale 46 % v roce 2021. Více než polovinu všech zaměstnanců se státním občanstvím Mongolska, Polska, Filipín, Moldavska, Srbska a Ukrajiny představují **kvalifikovaní manuální pracovníci**. Zdaleka nejvyšší podíl mají Mongolové, a to 86 % v roce 2021. Nejvyšší podíl **pomocných pracovníků** mají občané Ukrajiny a Moldavska. Zde však dochází k poklesu jejich podílu na úkor nárůstu kvalifikovaných manuálních pracovníků.

1.3.6 Fluktuace

Stabilitu, resp. fluktuaci zaměstnanců lze popsat pomocí 3 skupin zaměstnanců. **Stálí** zaměstnanci jsou definováni jako zaměstnanci, kteří byli celý rok v evidenčním počtu jednoho zaměstnavatele a zůstávají u daného zaměstnavatele i následující rok. **Noví** zaměstnanci jsou definováni jako zaměstnanci, kteří přibyli do evidenčního počtu zaměstnavatele v průběhu roku a zůstávají u daného zaměstnavatele i k 1. 1. následujícího roku. **Odchozí** zaměstnanci jsou definováni jako zaměstnanci, kteří byli v průběhu roku vyřazeni z evidenčního počtu.

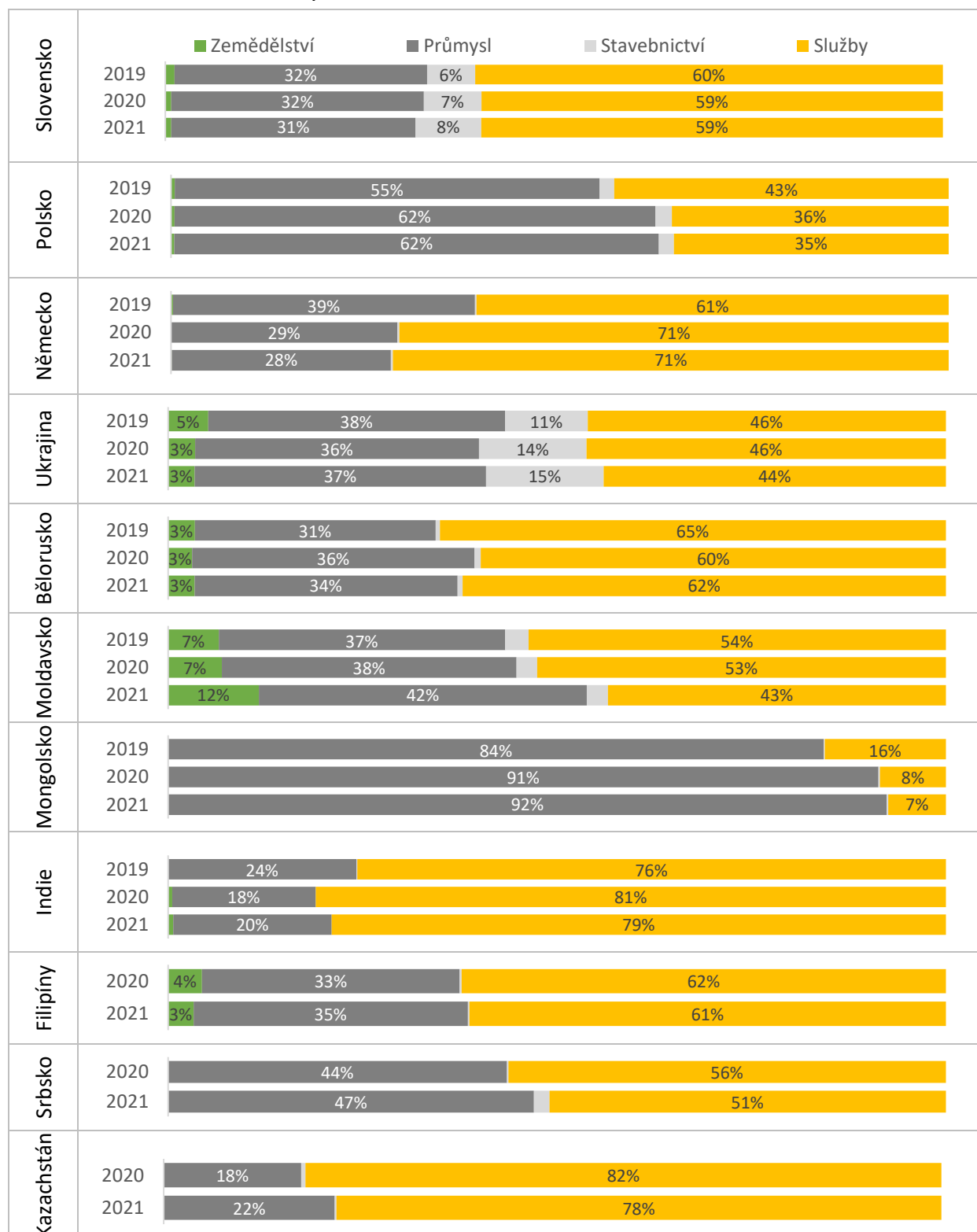
V roce 2019 bylo mezi zaměstnanci s **českým** státním občanstvím **83 % stálých zaměstnanců**, 8 % nových a 9 % odchozích. Fluktuace českých zaměstnanců se tak pohybovala na úrovni 17 %. V dalších letech došlo u českých zaměstnanců jen k malému posunu na 84 % zaměstnanců stálých, 7 % nových a 9 % odchozích. Obrázek 1.26 ukazuje vyšší fluktuaci u zaměstnanců cizinců než u českých zaměstnanců. **Nejvyšší podíl stálých zaměstnanců mají občané Německa**, ten v roce 2021 dosáhl až **83 %**. Více než 70% podíl stálých zaměstnanců měli v roce 2021 ještě občané Polska, Moldavska, Mongolska, Indie a Srbska. **Nejvyšší fluktuaci** měli v roce 2019 občané **Běloruska**, a to 44 % (28 % nových zaměstnanců a 16 % odchozích), v roce 2021 zase občané **Kazachstánu**, a to 42 % (15 % nových zaměstnanců a 27 % odchozích). Hned za občany Kazachstánu jsou v roce 2021 občané **Ukrajiny** s fluktuací 39 % (20 % nových zaměstnanců a 19 % odchozích).

1.3.7 Odpracovaná doba

Obrázek 1.27 ukazuje průměrnou měsíční odpracovanou dobu cizinců s výší přesčasu podle státního občanství v letech 2019 až 2021. Je vidět, že v roce 2021 v průměru **nejvíce hodin** za měsíc odpracovali **Němci** (151,9). Naopak **nejméně odpracovaných hodin** vykazují **Poláci** (127,4 v roce 2021). Pro srovnání Češi v roce 2021 odpracovali v průměru 140 hodin za měsíc, z toho 3,0 přesčasových hodin. Co se týče přesčasů cizinců, tak **nejvíce hodin přesčas** ve mzdové sféře ČR odpracují **zaměstnanci z Filipín, Mongolska a Ukrajiny**.

Dále pak v případě Německa můžeme oproti ostatním cizincům pozorovat rozdílný vývoj odpracované doby v letech 2019 až 2021. U všech ostatních sledovaných státních občanství byla odpracovaná doba nejvyšší v roce 2019, následně v roce 2020 poklesla a v roce 2021 buď přišel další pokles či stagnace (Mongolsko, Filipíny, Srbsko) nebo naopak mírný nárůst (Slovensko, Polsko, Ukrajina, Moldavsko, Indie, Kazachstán), avšak délka odpracované doby se zdaleka nevrátila na úroveň roku 2019. Nejvýraznější změny odpracované doby v důsledku koronavirové krize nastaly u Poláků, jejichž měsíční odpracovaná doba poklesla meziročně o 14 % ze 136,4 hodiny v roce 2019 na 117,4 hodiny v roce 2020. V roce 2021 potom došlo k nárůstu o 9 % na 127,4 hodiny.

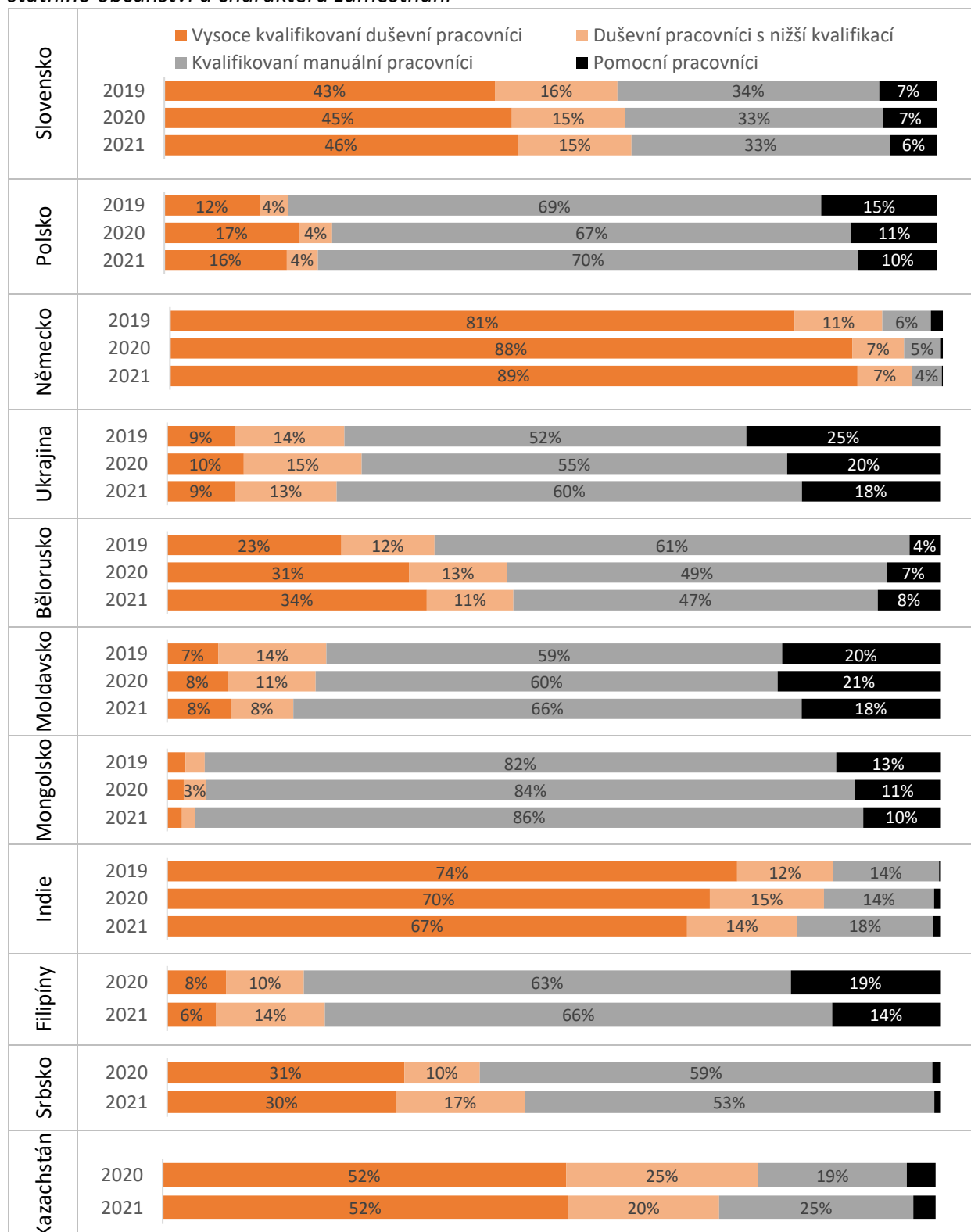
Obrázek 1.24: Struktura cizinců zaměstnaných v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a odvětvových sektorů



Pozn.: Zemědělství odpovídá sekci A podle klasifikace CZ-NACE, průmysl sekcím B-E, stavebnictví sekci F, služby sekcím G-S. Podrobnější členění podle jednotlivých sekcí je uvedeno v příloze (viz tabulka I).

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

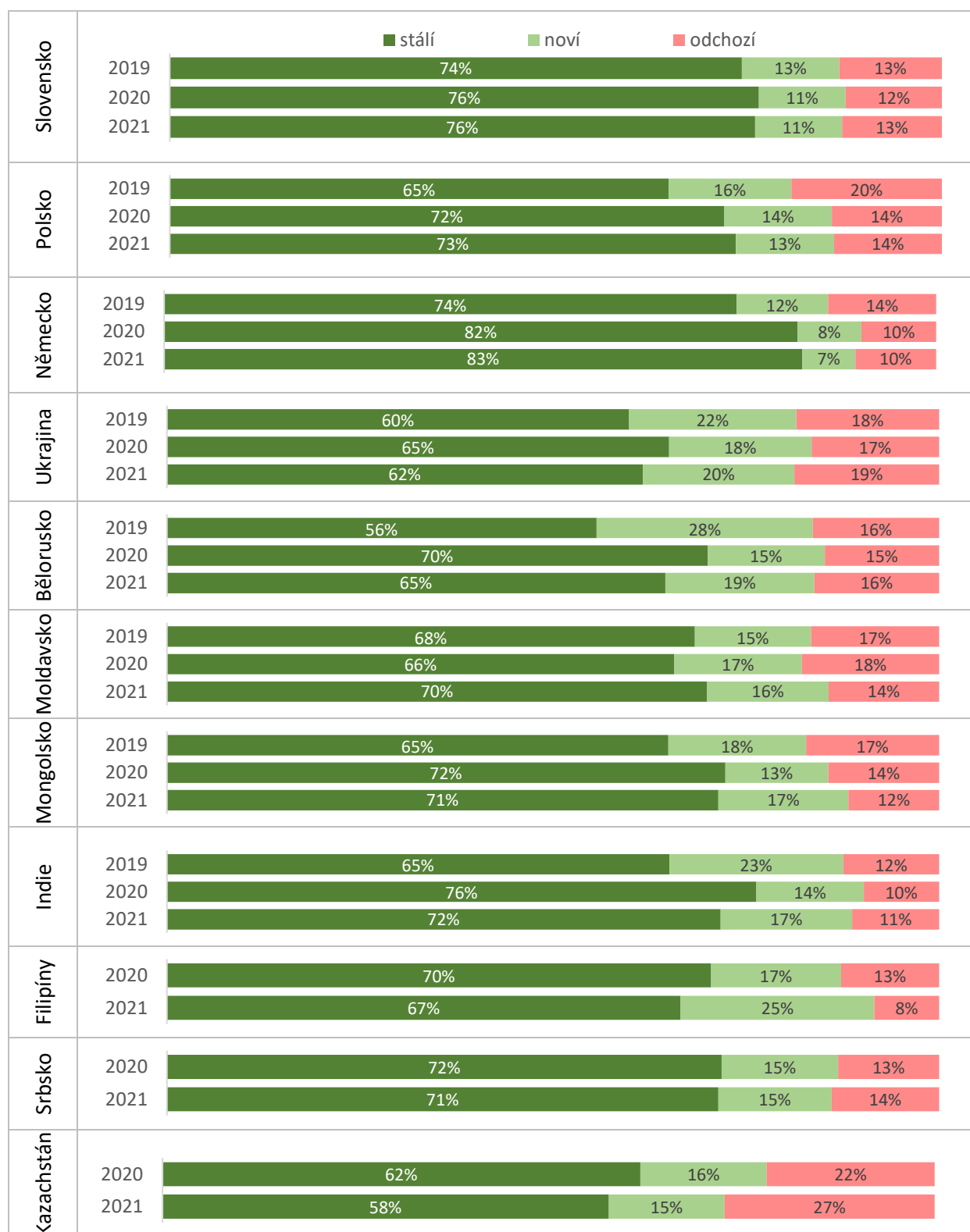
Obrázek 1.25: Struktura cizinců pracujících v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle státního občanství a charakteru zaměstnání



Pozn.: Vysoce kvalifikovaní pracovníci odpovídají 1.-3. hlavní třídě klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, duševní pracovníci s nižší kvalifikací 4.-5. hlavní třídě, kvalifikovaní manuální pracovníci 6.-8. hlavní třídě a pomocní pracovníci 9. hlavní třídě.

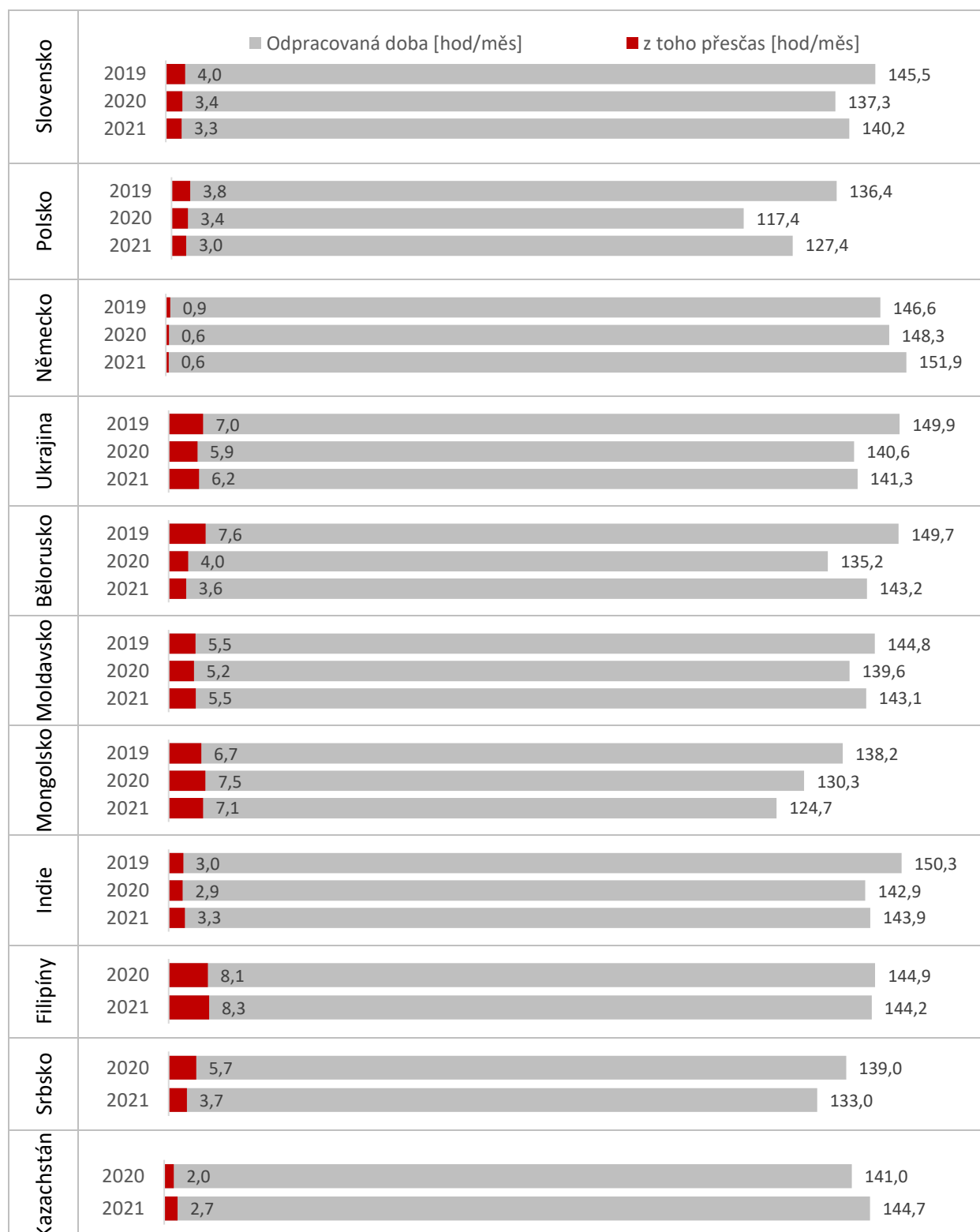
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.26: Stabilita a fluktuace cizinců zaměstnaných ve mzdové sféře ČR v letech 2019 až 2021 podle státního občanství



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.27: Měsíční odpracovaná doba podle státního občanství v letech 2019 až 2021

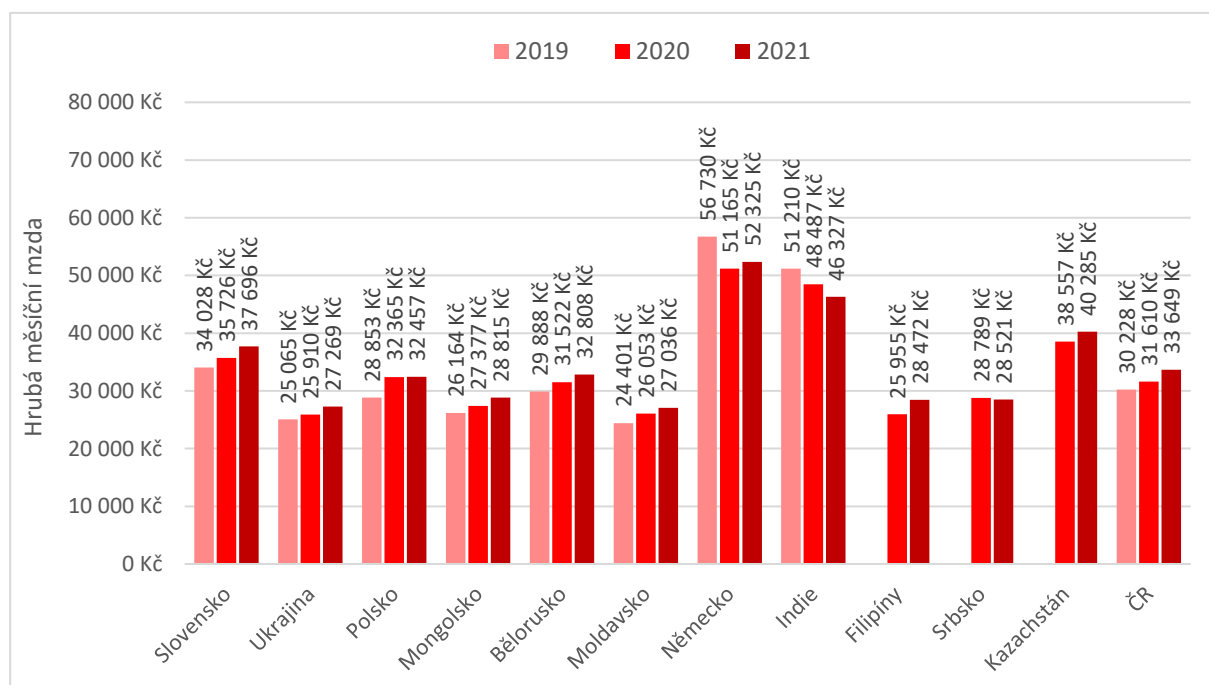


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

1.3.8 Úroveň odměňování

Tato podkapitola se věnuje úrovni odměňování cizinců podle jednotlivých státních občanství, pro srovnání je také vždy uveden výdělek Čechů. Obrázek 1.28 ukazuje **medián hrubé měsíční mzdy cizinců a Čechů** v letech 2019 až 2021. Na první pohled je patrné, že **nejlépe** jsou **odměňováni zaměstnanci z Německa a Indie**, avšak jejich výdělek se na rozdíl od cizinců z ostatních zemí v roce 2021 snížil oproti roku 2019, v případě ostatních cizinců i Čechů docházelo k růstu či stagnaci mzdy. Medián hrubé měsíční mzdy Němců pracujících ve mzdové sféře ČR se snížil o více než 4 tis. Kč z 56 730 Kč v roce 2019 na 52 325 Kč v roce 2021. Podobný vývoj lze pozorovat také v případě Indů, jejichž medián hrubé měsíční mzdy dosahoval v roce 2019 51 210 Kč a snížil se na 46 327 Kč v roce 2021. Naopak **nejnižší výdělek** ze sledovaných státních občanství můžeme pozorovat u **Moldavanů a Ukrajinců**, jejichž medián hrubé měsíční mzdy činil v roce 2021 přibližně 27 tis. Kč.

Obrázek 1.28: Medián hrubé měsíční mzdy Čechů a cizinců (mzdová sféra ČR, 2019 až 2021)



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Úroveň **odměňování** cizinců je značně **ovlivněna jejich kvalifikací a vykonávanou profesí**. Proto tabulka 1.2 uvádí **nejčastěji zastoupená zaměstnání cizinců** pracujících ve mzdové sféře ČR v roce 2021 dle jednotlivých státních občanství včetně srovnání počtu zaměstnanců a mzdové úrovně s Čechy. Zaměstnanci ze Slovenska, Běloruska a Kazachstánu v ČR vykonávají jak vysoce kvalifikované (analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací), tak manuální profese (montážní dělníci výrobků a zařízení) a jsou odměňováni lépe než Češi s výjimkou

montážních dělníků výrobků a zařízení z Kazachstánu. Občané z Polska, Ukrajiny, Moldavska, Mongolska Filipín a Srbska v ČR častěji vykonávají manuální profese, což se také odráží v úrovni jejich odměňování, která je nižší než u Němců a Indů vykonávajících v ČR častěji vysoce kvalifikované profese.

Tabulka 1.2: Medián hrubé měsíční mzdy a počet zaměstnanců cizinců a Čechů u konkrétních zaměstnání (mzdová sféra ČR, 2021)

Země původu	Zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO)		Počet zaměstnanců		Medián hrubé měsíční mzdy [Kč/měs]	
	Kód	Název	Cizinci	Češi	Cizinci	Češi
Slovensko	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	5 000	107 800	32 332	29 816
	251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	4 100	44 100	71 030	64 927
	834	Obsluha pojezdových zařízení	3 600	114 400	34 466	31 994
Polsko	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	6 500	107 800	32 024	29 816
	932	Pomocní pracovníci ve výrobě	1 700	47 600	28 161	25 762
	834	Obsluha pojezdových zařízení	1 200	114 400	36 487	31 994
Německo	132	Řídící pracovníci průmysl. výroby, těžby, stavebnictví, dopravy	100	34 300	169 945	68 108
	251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	100	44 100	127 397	64 927
Ukrajina	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	10 400	107 800	29 655	29 816
	711	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby	4 300	37 000	20 069	28 175
	834	Obsluha pojezdových zařízení	4 100	114 400	31 409	31 994
Bělorusko	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	400	107 800	31 164	29 816
	251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	200	44 100	82 094	64 927
	833	Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají	100	108 600	19 820	30 730

Země původu	Zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO)		Počet zaměstnanců		Medián hrubé měsíční mzdy [Kč/měs]	
	Kód	Název	Cizinci	Češi	Cizinci	Češi
Moldavsko	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	300	107 800	25 904	29 816
	834	Obsluha pojezdových zařízení	200	114 400	28 797	31 994
	932	Pomocní pracovníci ve výrobě	200	47 600	19 649	25 762
Mongolsko	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	1 000	107 800	28 323	29 816
	815	Obsluha strojů na výrobu, úpravu textil., kožených, kožešin. výrobků	600	12 700	31 376	24 940
	753	Výrobci oděvů, výrobků z kůže a kožešin a pracovníci v příbuzných oborech	300	10 300	23 439	21 759
Indie	251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	300	44 100	109 442	64 927
	351	Technici provozu a uživatelské podpory ICT, příbuzní pracovníci	200	38 000	69 707	41 433
	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	100	107 800	25 653	29 816
Filipíny	742	Mechanici a opraváři elektronických přístrojů a komunikačních technologií	200	11 300	25 944	37 114
	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	200	107 800	29 991	29 816
	834	Obsluha pojezdových zařízení	200	114 400	29 745	31 994
Srbsko	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	500	107 800	28 115	29 816
	513	Číšníci, servírky, barmani a příbuzní pracovníci	100	25 600	19 016	19 319
Kazachstán	251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	100	44 100	77 019	64 927
	821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	100	107 800	26 620	29 816

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

1.3.9 Rozmístění zaměstnaných cizinců v krajích ČR

Obrázky 1.29 a 1.30 pomocí map ilustrují, ve kterých krajích ČR cizinci podle jednotlivých státních občanství nejčastěji pracují a jak se měnila intenzita jejich zastoupení v těchto krajích v posledních letech. U většiny sledovaných státních občanství pracuje **nejvíce cizinců v hlavním městě Praze**. To se týká především občanů Slovenska, Německa, Ukrajiny, Běloruska, Indie, Srbska a Kazachstánu. Více než polovina z celkového počtu zaměstnaných občanů Kazachstánu je koncentrována v Praze, a téměř polovina zaměstnaných občanů Indie a Německa pracuje v Praze taktéž.

Nejvíce pracovníků ze Slovenska je zaměstnáno v Praze, přičemž je patrné, že jejich zastoupení v hlavním městě posiluje, a to částečně na úkor Středočeského kraje. Počet Slováků mírně narůstá také v Jihomoravském kraji. V ostatních krajích České republiky je počet Slováků spíše konstantní.

Odlišná je situace pracovníků z další sousední země – Polska. Zde je z přiložených map zřejmé, že nejvyšší počty Poláků jsou zaměstnány v příhraničních krajích, sdílejících s Polskem přímou hranici – tedy především v Moravskoslezském a Královéhradeckém kraji. Zároveň je patrný pokles jejich počtu v roce 2020 a opětovný nárůst v roce 2021. Početnost Poláků byla v souvislosti s pandemií COVID-19 a příslušnými opatřeními ovlivněna nejvíce. Četněji jsou Poláci zastoupeni také v Praze, Středočeském, Libereckém a Pardubickém kraji, kde však nedocházelo k zásadnějším fluktuacím.

Zaměstnanci s německým občanstvím jsou nejvíce zastoupeni v hlavním městě Praze, Středočeském a Jihomoravském kraji, což souvisí především s odvětvími, ve kterých působí a také vykonávanými profesemi.

Naopak **nejméně cizinců** pracujících v ČR bylo v roce 2019 v kraji **Vysočina** (2 %), v letech 2020 a 2021 v **Karlovarském kraji** (pouze do 2 %).

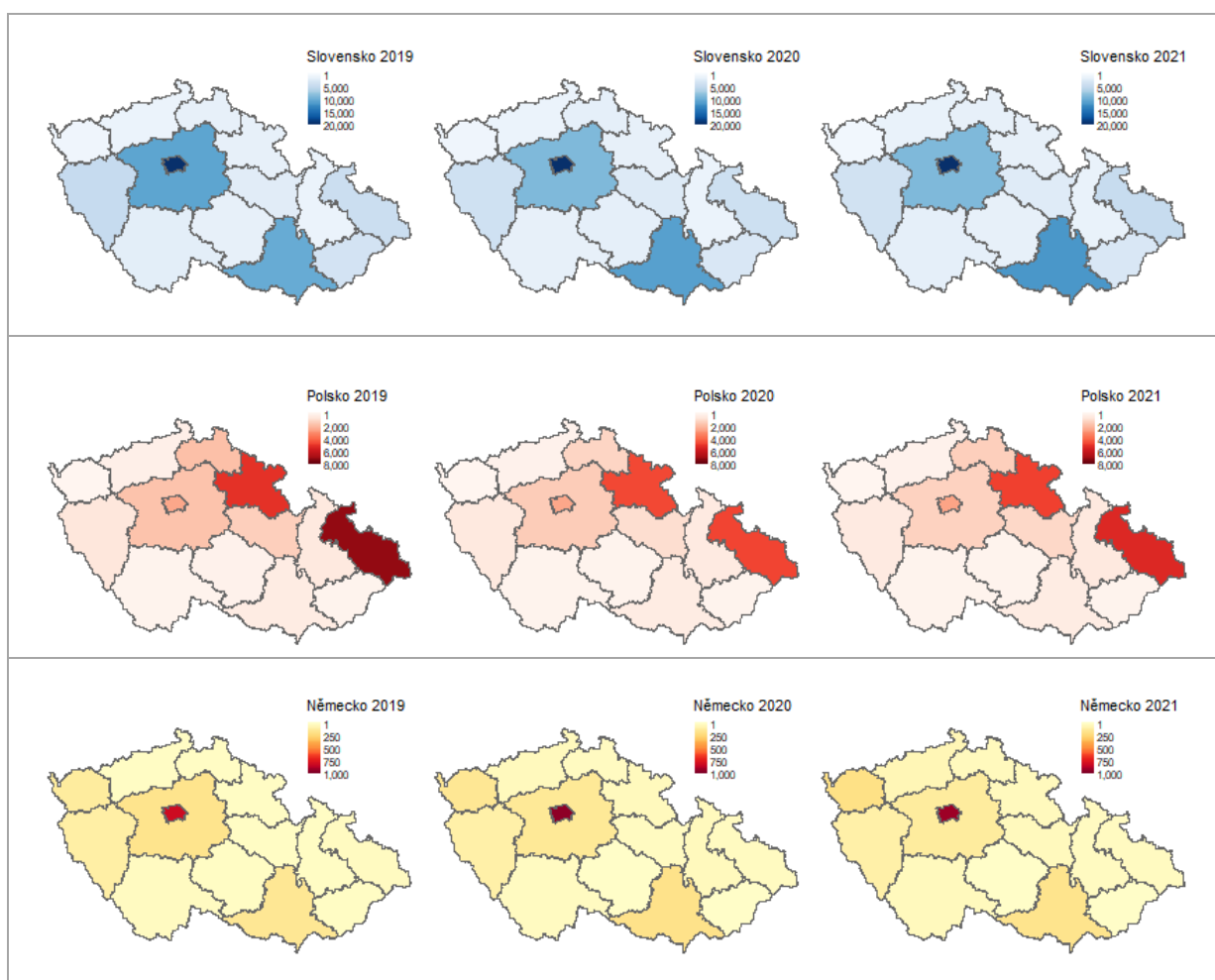
Na mapách je také vidět, že se příliš nemění struktura zaměstnaných cizinců dle kraje jejich působení.

V současnosti nacházejí uplatnění na českém trhu práce zejména zaměstnanci ze zemí, vymezených v **Programu kvalifikovaný zaměstnanec**, přičemž nejvýznamnější skupinou těchto pracovníků jsou občané Ukrajiny. Ke znatelným nárůstům zaměstnanosti dochází u zaměstnanců s ukrajinským občanstvím **i přes restriktce způsobené koronavirovou krizí**. Z Obrázku 1.30 je zřejmé, že podobně jako u ostatních občanství se nejvíce zaměstnaných Ukrajinců koncentruje v hlavním městě Praze a přilehlém Středočeském kraji. Je zřejmé, že dochází ke zvyšování jejich počtů i v ostatních krajích a tam, kde již byli četně zastoupeni, jejich počty nadále rostou.

Řádově nižší kvóty jsou v Programu kvalifikovaný zaměstnanec stanoveny pro zaměstnance ostatních občanství. U občanů Běloruska, stejně jako u ostatních, je nejvíce pracovníků zaměstnáno v Praze nebo Středočeském kraji a jejich početnost dále roste. Výjimku tvoří pouze občané Mongolska, kteří jsou zaměstnáni zejména na území Pardubického

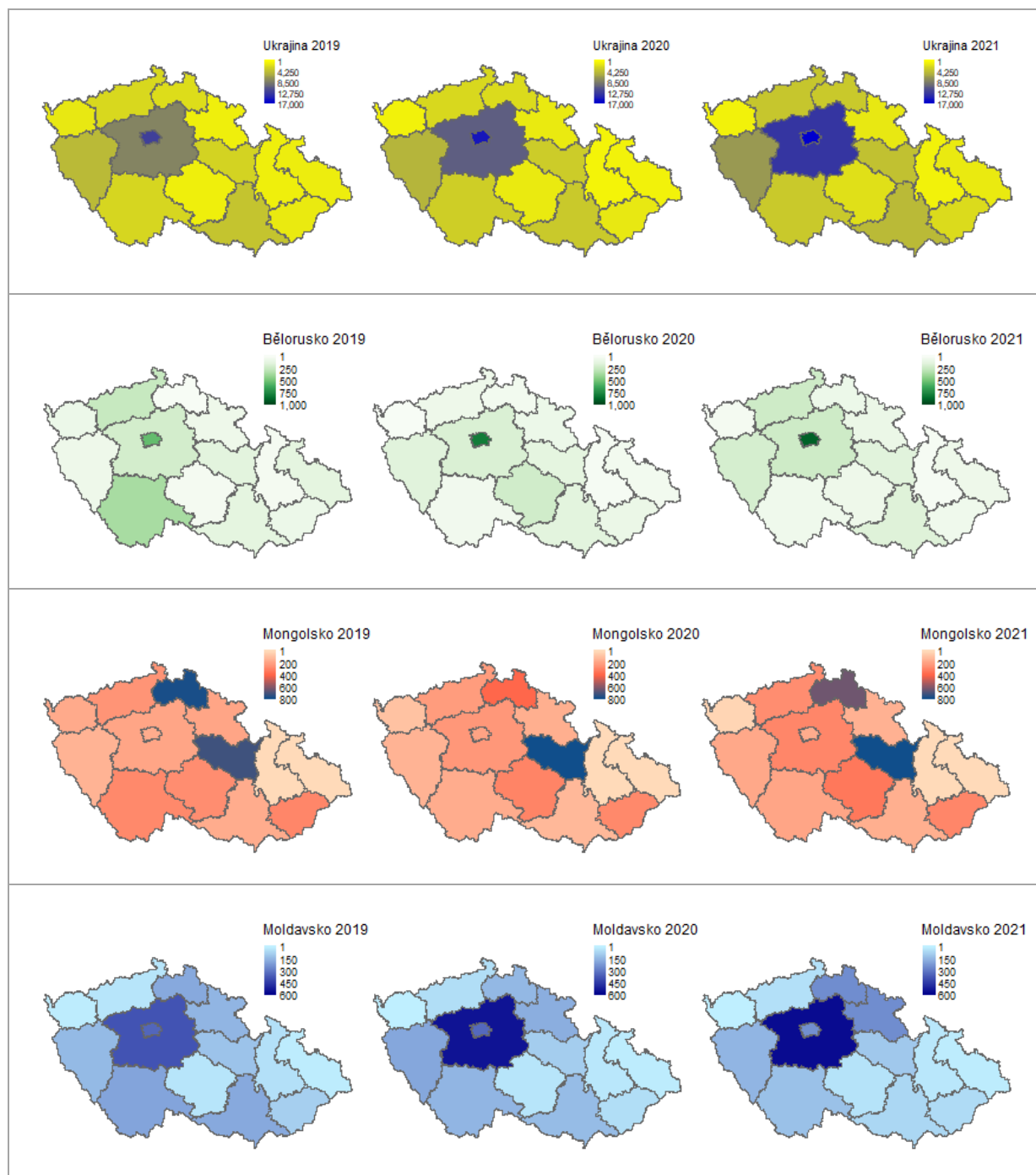
a Libereckého kraje. V Libereckém kraji však jejich početnost ve sledovaném období klesá a je patrné, že dochází k rozptylu těchto pracovníků do ostatních krajů ČR. U ostatních občanství jsou pracovníci zaměstnáni nejčastěji, jak již bylo řečeno, v Praze, Středočeském a Jihomoravském kraji. Lokalizace cizinců také závisí na typu jimi vykonávané profese.

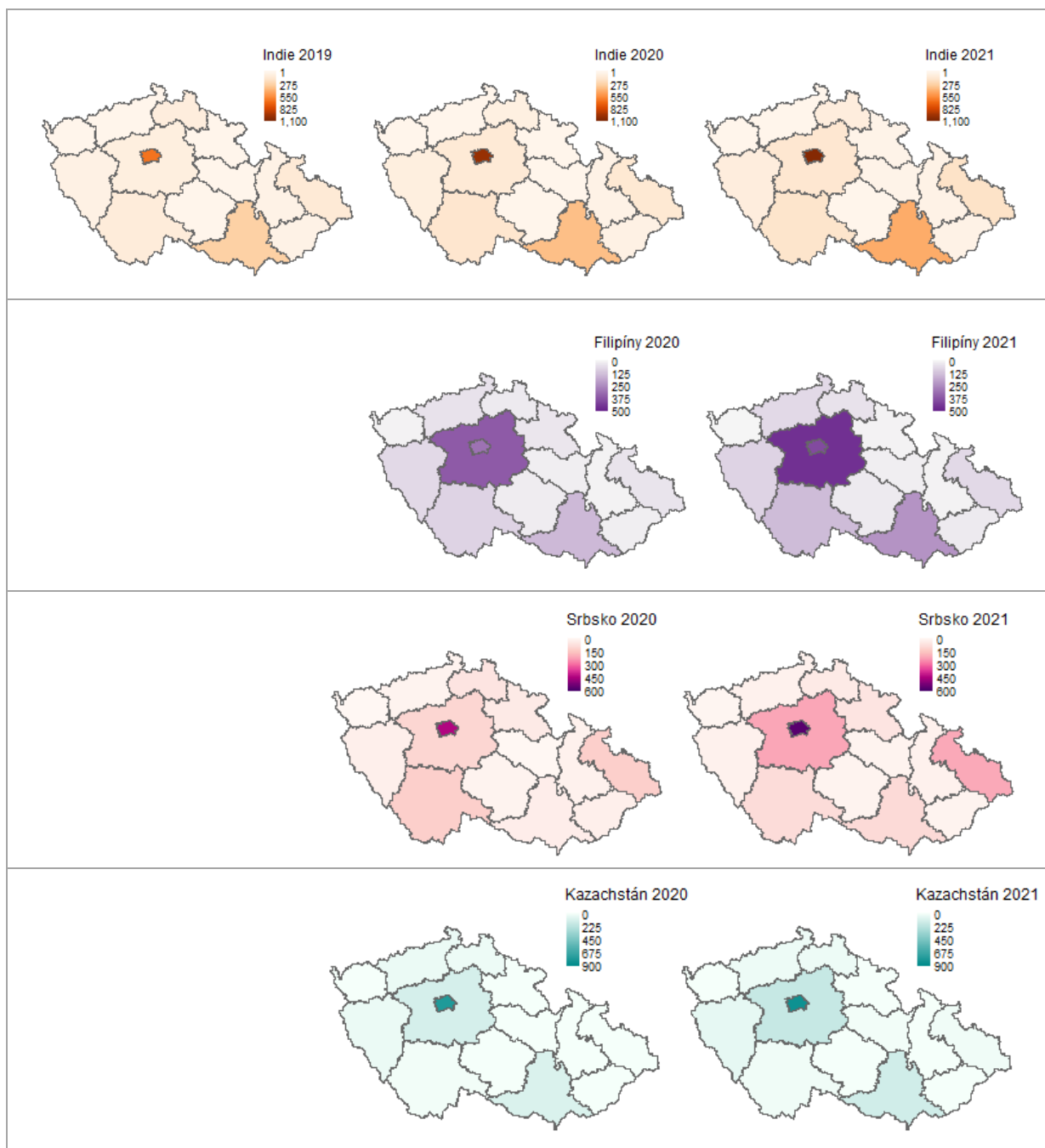
Obrázek 1.29: Počty cizinců ze sousedních zemí v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle krajů



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.30: Počty cizinců ze zemí z Programu kvalifikovaný zaměstnanec zaměstnaných v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle krajů





Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

1.3.10 Velikost a vlastnictví firmy

Vezmeme-li v úvahu velikost firmy, nelze jednoznačně říci, že cizinci pracují buď ve velkých, nebo naopak malých firmách. Zaměstnávání cizinců se liší přes konkrétní občanství. Z Obrázku 1.31 vyplývá, že **ve velkých firmách jsou zaměstnávání zpravidla občané Mongolska, Polska a Indie**. Tento rys je zřejmý především u Mongolů, kteří jsou zaměstnáni z více než 50 % v podnicích s velikostí nad 1 tis. zaměstnanců. Tento **podíl se** v průběhu sledovaného období **zvýšuje**. Následují **Poláci**, kde je jejich podíl ve firmách s touto velikostí také téměř 50% a navíc se u těchto zaměstnanců **projevuje fakt, že jejich podíl na zaměstnanosti ve firmách do 10 zaměstnanců je spíše zanedbatelný** (přibližně 3 %). U občanů **Indie** je podstatná část pracovníků zaměstnána také **ve firmách s velikostí 250-999 zaměstnanců**, což lze tvrdit i u dvou výše diskutovaných. Také nejpodstatnější podíl Filipínců pracuje ve firmách této velikosti, a to až 60 % v roce 2020, tento podíl se však meziročně snížil o 6 p. b.

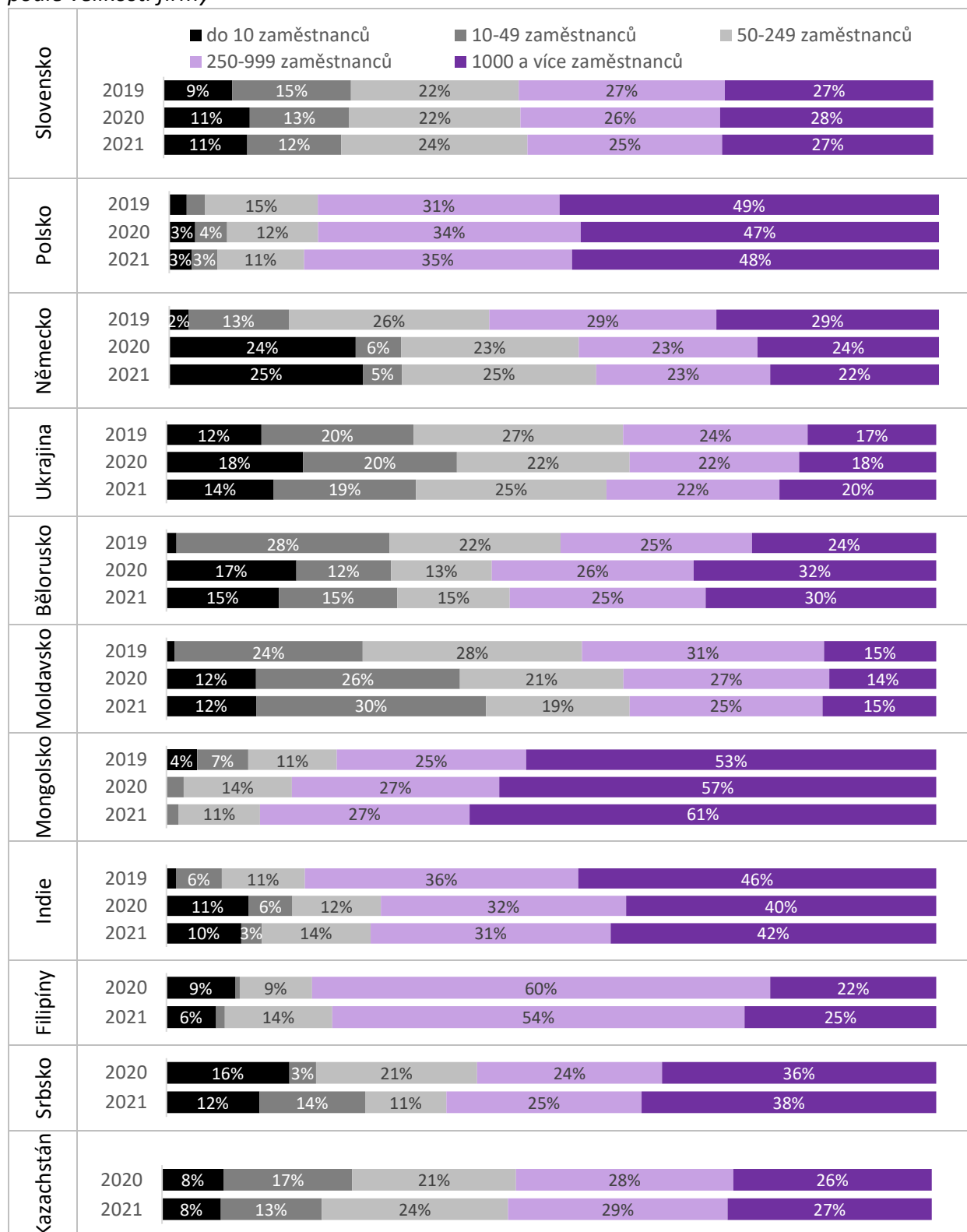
U ostatních zemí je podíl zaměstnanců různý a zaměstnávání cizinců z hlediska velikosti firem se liší. **Nejpodobnější strukturu k české populaci zaměstnanců v tomto ohledu má zaměstnávání Slováků**, kteří jsou poměrně **rovnoměrně rozmístěni** mezi firmami různých velikostí. U českých zaměstnanců pracovalo v roce 2021 17 % zaměstnanců ve firmách s velikostí do 10 zaměstnanců, 19 % u firem 10-49 zaměstnanců, 24 % u firem 50-249 zaměstnanců, 20 % u firem 250-999 zaměstnanců a 21 % bylo zaměstnáno ve firmách s velikostí nad 1 tis. zaměstnanců.

Pokud se podíváme na fakt, **zdali koronavirová pandemie ovlivnila strukturu zaměstnanosti cizinců z pohledu velikosti firem, pak je nutno konstatovat, že nedocházelo k dramatickým změnám**. Pouze u občanů Mongolska došlo k výraznějším nárůstům zaměstnanosti u velkých firem.

Dalším z pohledů na zaměstnávání cizinců je **vlastnictví firmy**, a to buď **tuzemské**, nebo **zahraniční**. Je pochopitelné, že **převážný podíl cizinců** všech občanství pracoval ve sledovaném období **ve firmách se zahraničním vlastnictvím**. Tito zaměstnanci, především ti kvalifikovaní, ze zemí vyspělých, bývají důležitými nositeli know-how, firemní kultury způsobu řízení apod. Manuální pracovníci pak již například znají firemní prostředí, způsob výkonu práce. Stejně tak zahraniční zaměstnavatelé se v oblasti zaměstnávání cizinců nemusejí projevovat příliš konzervativně.

Výjimku v tomto ohledu tvoří zaměstnanci – **občané Moldavska a Ukrajiny**, kde naopak **více než polovina zaměstnanců** těchto občanství pracuje **ve firmách s čistě tuzemským vlastnictvím** a tyto podíly v obou případech ve sledovaném období narůstaly. S ohledem na koronavirové restriktce k razantnějším změnám, podobně jako u struktury podle velikosti firem, nedocházelo.

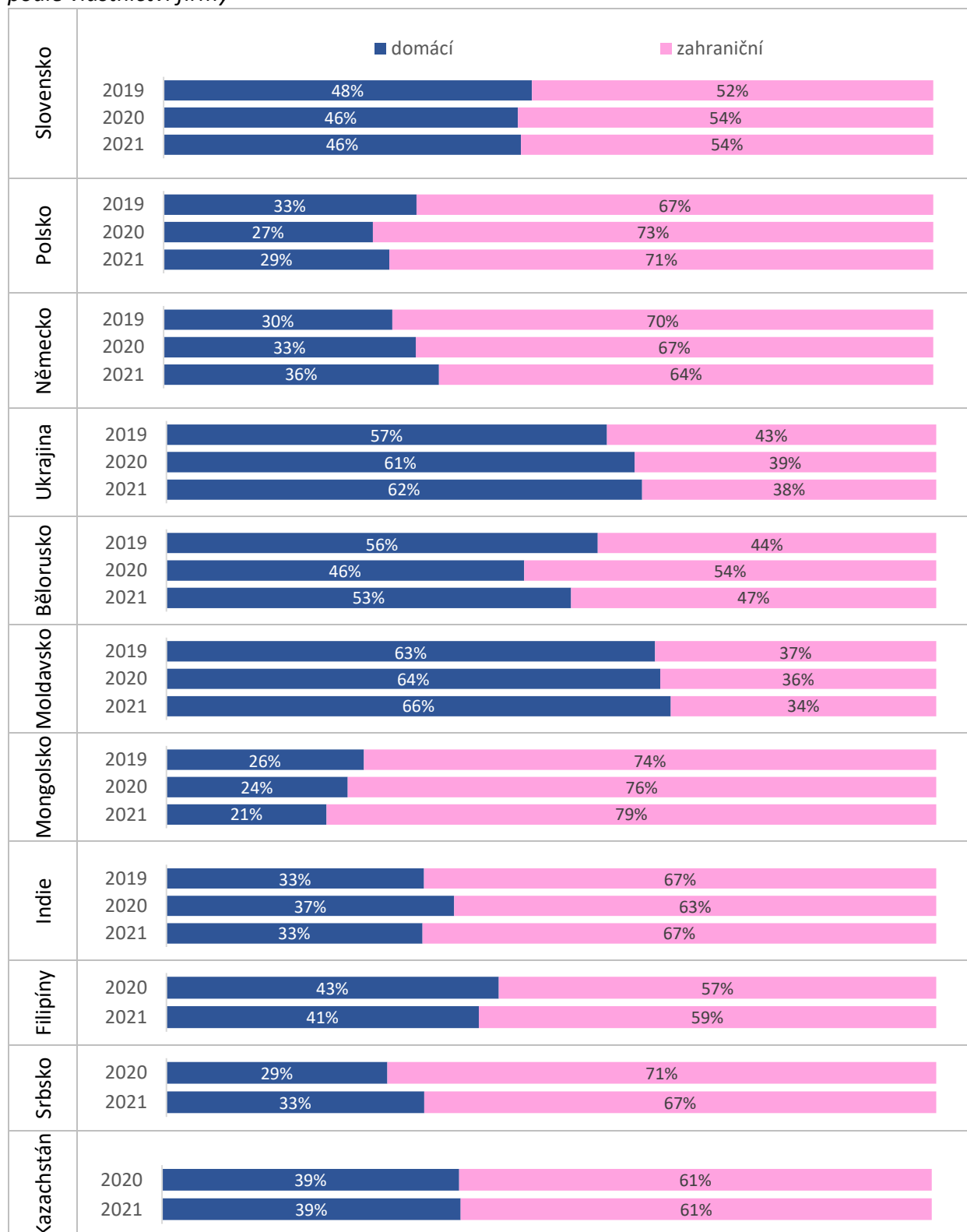
Obrázek 1.31: Struktura cizinců zaměstnaných v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle velikosti firmy



Pozn: Údaje za Filipíny, Srbsko a Kazachstán z roku 2019 nemohou být uvedeny z důvodu nízkého nebo nulového zastoupení.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.32: Struktura cizinců zaměstnaných v letech 2019 až 2021 ve mzdové sféře ČR podle vlastnictví firmy



Pozn: Údaje za Filipíny, Srbsko a Kazachstán z roku 2019 nemohou být uvedeny z důvodu nízkého nebo nulového zastoupení.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

2 Vztah zaměstnávání cizinců, pandemie a ekonomických výsledků firem

V období během pandemie docházelo v důsledku opatření proti šíření onemocnění COVID-19 k omezování mobility pracovní síly, což se mimo jiné projevuje v ekonomických výsledcích firem. Tato kapitola se proto věnuje vztahu zaměstnávání cizinců, pandemie a ekonomických výsledků firem. Datová analýza odpovídá na otázku, jakým způsobem omezení mezinárodní mobility zahraničních pracovníků dopadá na produktivitu práce, výsledek hospodaření, odměňování a míru zadlužení firem. Tyto ukazatele jsou podrobeny analýze a srovnání v čase v letech před pandemií a během pandemie v roce 2020.

Datovou základnou pro analýzu v této kapitole je spojení Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV) s databází účetních závěrek Albertina na základě jedinečného identifikátoru (IČO). Díky tomuto spojení je možné srovnávat ukazatele z účetních závěrek přepočtené na jednu jednotku práce (zpravidla odpracovanou hodinu), jejíž zdrojem je ISPV. Díky ISPV je také možné identifikovat počty zaměstnaných cizinců v ekonomickém subjektu. Datový soubor byl očištěn o extrémní a odlehlé hodnoty a došlo také k převážení výsledků na populaci firem ve mzdové sféře s 10 a více zaměstnanci.

2.1 Produktivita práce

Prvním ukazatelem, kterému se tato kapitola věnuje je výstup firem v podobě produktivity práce. Produktivita práce během pandemie obecně v ekonomice klesala, a to nejen z důvodu poklesu mobility zahraniční pracovní síly, ale zejména kvůli celkovému poklesu výstupů firem způsobeného absencí zaměstnanců na pracovištích ať už v důsledku omezování výrob se snahou o zabránění šíření onemocnění COVID-19 či zvýšeným absencím z důvodů nemoci, karantén nebo péči o osobu blízkou.

Produktivita práce je **ukazatelem**, který je **definován podle Evropského systému národních a regionálních účtů (ESA 2010)**¹ jako **produkt získaný produktivní činnostmi připadající na jednu jednotku vstupu**. Vzhledem ke struktuře a charakteru dat, ze kterých vychází tato kapitola a v souladu s metodikou ESA, **byla produktivita práce na mikroekonomické úrovni** vypočtena jako **podíl účetní přidané hodnoty na počtu odpracovaných hodin v ekonomickém subjektu**.

¹ EVROPSKÁ KOMISE (2013). *European System of Accounts. ESA 2010*. Luxembourg: European commission, Eurostat.

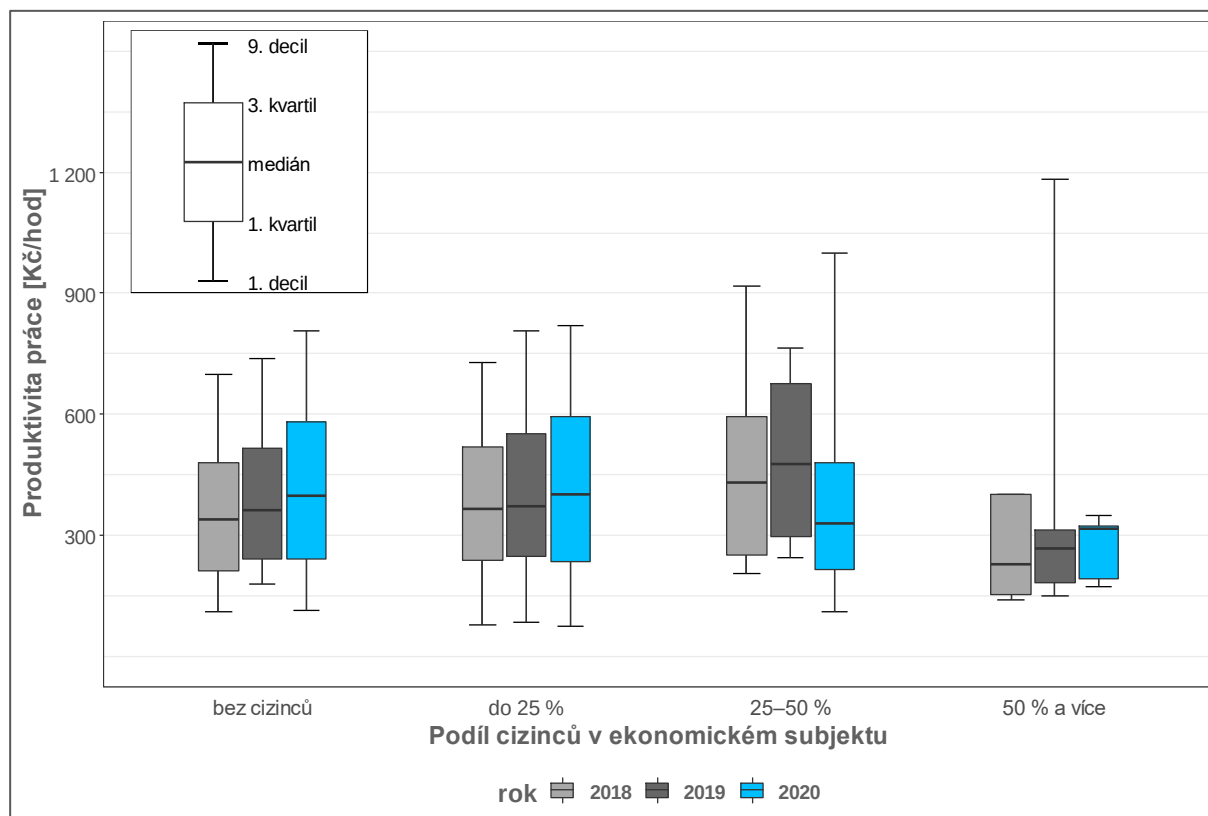
Obrázek 2.1 ukazuje vývoj produktivity práce v letech 2018, 2019 a 2020 u podniků rozdělených do skupin podle podílu cizinců. Lze vidět, že v letech před pandemií (2018 a 2019) s rostoucím podílem cizinců v podniku rostla i produktivita práce. Což lze dobře sledovat zejména na mediánu. Například v roce 2019 byl medián produktivity práce u podniku bez cizinců 363 Kč/hod, u podniků s podílem cizinců do 25 % 374 Kč/hod a u podniků s podílem 25–50 % byl medián 478 Kč/hod. U podniků, kde podíl cizinců překračuje 50 %, je medián produktivity práce rapidně nižší ve srovnání se všemi ostatními skupinami (v roce 2019 to bylo 267 Kč/hod). Platí tedy, že čím vyšší podíl cizinců v podniku, tím vyšší je pravděpodobnost, že podnik má vyšší produktivitu práce, a to pouze do té míry, kdy podíl cizinců v podniku nepřevyšuje 50 %. Zlomový je však v tomto ohledu rok 2020. Vidíme, že medián produktivity práce u podniků s podílem cizinců v rozmezí 25–50 % výrazně meziročně poklesl (na 330 Kč/hod). Kdežto u ostatních srovnávaných skupin medián produktivity práce meziročně rostl. Tento vývoj naznačuje, že vliv pandemie a omezení mobility zahraničních pracovníků v roce 2020 měly dopady zejména na skupinu podniků, které doposud vykazovaly vyšší produktivitu práce.

Výsledky vyplývající z obrázku byly podrobeny detailní analýze. Pomocí dalších statistických metod² bylo potvrzeno, že čím vyšší je podíl cizinců v podniku, tím vyšší pozitivní vliv má tato skutečnost na produktivitu práce. Tyto výsledky shrnuje **Tabulka 2.1**. Z tabulky je také patrné, že při dosažení podílu cizinců v ekonomickém subjektu nad 50 %, vliv na produktivitu práce je již negativní.

Je nutné však podotknout, že podniky, které zaměstnávají cizince, mají určité charakteristiky, které tvoří předpoklad pro to, že podnik bude vytvářet vyšší přidanou hodnotu. Jinými slovy může platit, že podniky s vyšší produktivitou práce budou zaměstnávat vyšší podíl cizinců a podíl cizinců nemusí být jednoznačnou jedinou příčinou vyšší produktivity práce. Při interpretaci výsledků je nutné na tuto skutečnost pamatovat.

² Data byla podrobena regresní analýze. Vysvětlovanou proměnnou tohoto modelu je produktivita práce a vysvětlující proměnnou, která vstupovala do modelu je podíl cizinců v ekonomickém subjektu. Protože modely za jednotlivé sledované roky nebyly dostatečně statisticky signifikantní, byly zkoumány vztahy mezi proměnnými obecně za všechna dostupná data od roku 2010. Výsledky tedy ukazují, zda existuje dlouhodobý vztah mezi podílem cizinců v ekonomickém subjektu a sledovaným ukazatelem (v tomto případě produktivitou práce).

Obrázek 2.1: Vývoj diferenciacie produktivity práce v letech 2018–2020 v ekonomických subjektech podle podílu cizinců



Zdroj: ISVP (MPSV), databáze účetních závěrek Albertina, zpracování TREXIMA.

Tabulka 2.1: Vliv podílu cizinců na produktivitu práce ekonomického subjektu

Podíl cizinců v ekonomickém subjektu	Vliv na produktivitu práce
do 25 %	+ ***
25–50 %	+ **
50 % a více	- *

Pozn.: Hvězdičky označují statistickou významnost regresního koeficientu (***) = vysoká statistická významnost s p hodnotou $\leq 0,01$, ** = střední statistická významnost s p hodnotou $\leq 0,05$, * = nízká statistická významnost s p hodnotou $\leq 0,1$, ^{N.S.} = statisticky nevýznamná hodnota s p hodnotou $> 0,1$).

Zdroj: ISVP (MPSV), databáze účetních závěrek Albertina, zpracování TREXIMA.

2.2 Hospodářský výsledek

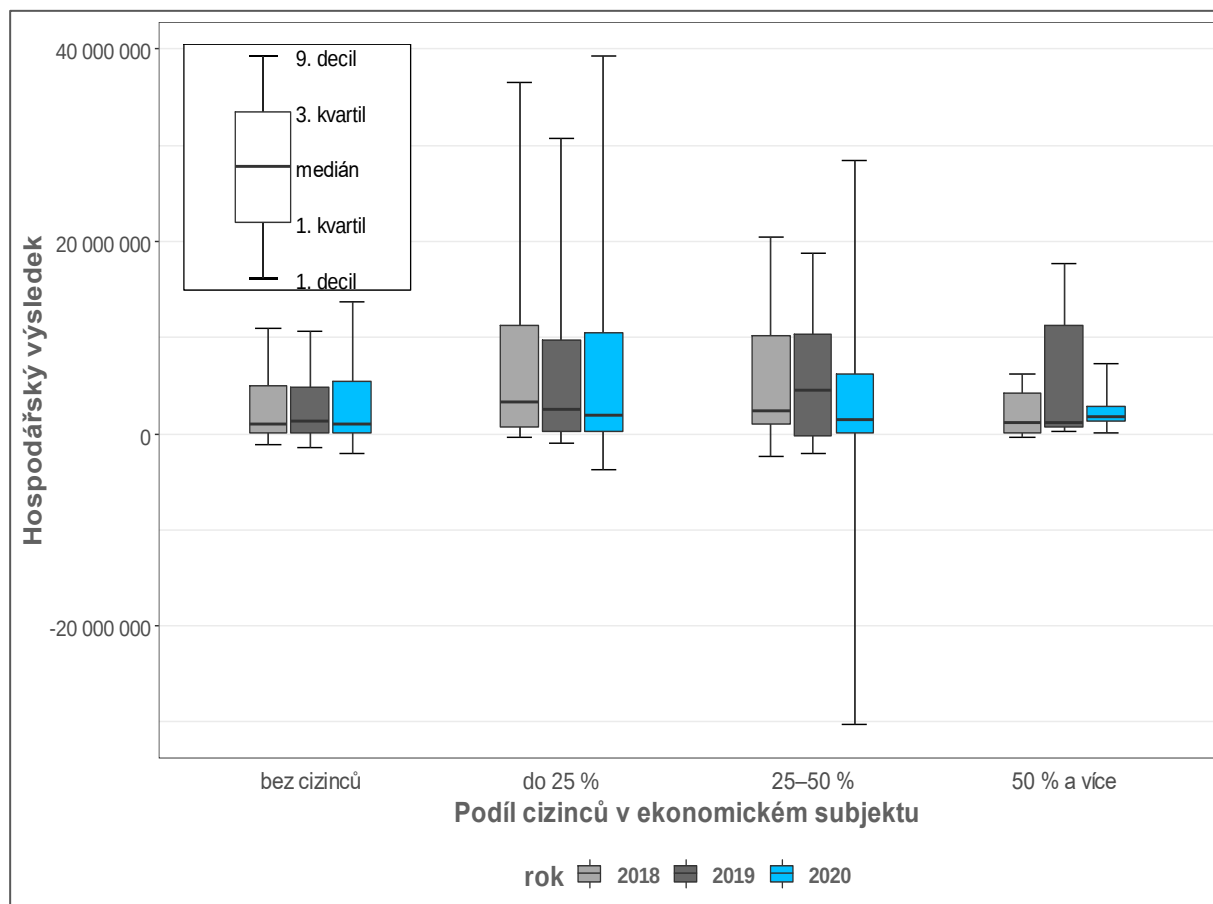
Mezi základní ukazatele ekonomických výsledků firem patří hospodářský výsledek. V této podkapitole je proto zkoumáno, jak se mění hospodářský výsledek firem v souvislosti s měnícím se podílem zaměstnávaných cizinců a k jaké změně došlo během pandemického roku 2020. Jedná se o ukazatel, který byl do datového souboru získán z databáze účetních závěrek.

Obrázek 2.2 naznačuje rostoucí hospodářský výsledek s rostoucím podílem cizinců, a to opět jenom do určité míry. Pokud se podíváme na předpandemický rok 2019, medián hospodářského výsledku u firem bez cizinců činí 1,4 mil. Kč, u firem s podílem cizinců do 25 % byl 2,5 mil. Kč a s podílem cizinců od 25-50 % byl medián 4,6 mil. Kč. U firem s podílem cizinců nad 50 % pozorujeme nižší medián ve srovnání s ostatními skupinami a to 1,2 mil Kč. Pokud srovnáme změny mediánů mezi lety 2019 a 2020, došlo k jednoznačně největší změně opět ve skupině firem s podílem cizinců 25–50 % (došlo k poklesu mediánu o 3,2 mil. Kč). Volatilita tohoto ukazatele je rovněž u této skupiny v roce 2020 výraznější, a to zejména směrem dolů. Pozorujeme tedy větší počet firem s nízkým až záporným hospodářským výsledkem v této skupině.

Tabulka 2.2 shrnuje výsledky statistické analýzy³ vlivu podílu cizinců na hospodářský výsledek firem. Tato analýza opět potvrzuje pozitivní vliv rostoucího podílu cizinců na hospodářský výsledek až do bodu, kdy podíl cizinců překročí 50 %. Zde model naznačuje existující negativní vliv na hospodářský výsledek. Tato hodnota však není statisticky signifikantní, proto nelze jednoznačně statisticky potvrdit, že pokud mají firmy více než 50 % cizinců, bude jejich hospodářský výsledek klesat.

³ Data byla podrobena regresní analýze. Vysvětlovanou proměnnou tohoto modelu je hospodářský výsledek a vysvětlující proměnnou, která vstupovala do modelu je podíl cizinců v ekonomickém subjektu.

Obrázek 2.2: Vývoj diferenciacie hospodářského výsledku ekonomických subjektů v letech 2018–2020 podle podílu cizinců



Zdroj: ISVP (MPSV), databáze účetních závěrek Albertina, zpracování TREXIMA.

Tabulka 2.2: Vliv podílu cizinců na hospodářský výsledek ekonomického subjektu

Podíl cizinců v ekonomickém subjektu	Vliv na hospodářský výsledek
do 25 %	+ ***
25–50 %	+ *
50 % a více	- N.S.

Pozn.: Hvězdičky označují statistickou významnost regresního koeficientu (***) = vysoká statistická významnost s p hodnotou ≤ 0.01 , ** = střední statistická významnost s p hodnotou $\leq 0,05$, * = nízká statistická významnost s p hodnotou $\leq 0,1$, ^{N.S.} = statisticky nevýznamná hodnota s p hodnotou $> 0,1$).

Zdroj: ISPV (MPSV), databáze účetních závěrek Albertina, zpracování TREXIMA.

2.3 Jednotkové náklady práce

V souvislosti s ekonomickým výsledkem firem se liší podíl mezd zaměstnanců na vytvořeném produktu (přidané hodnotě) dané firmy. V tomto případě jednotkových nákladů práce. Podíl mezd na přidané hodnotě (jednotkové náklady práce) se mezi firmami liší a je ovlivněn řadou faktorů. V této části kapitoly je věnována pozornost vlivu podílu cizinců v daném podniku na výši ukazatele jednotkových nákladů práce. Stejně tak jak bylo zmíněno v předchozích podkapitolách, výši nákladů práce determinuje mnoho faktorů a podíl cizinců není jediným jednoznačným ukazatelem, který tuto skutečnost ovlivňuje. Při interpretaci je tedy potřeba brát na zřetel, že podíl cizinců v podniku ve vztahu k jednotkovým nákladům práce pouze naznačuje, že pokud podniky rozdělíme do skupin podle podílu cizinců, jedná se o typicky odlišné skupiny, na které mohou ekonomické krize nebo ekonomický růst dopadat odlišně.

Jednotkové náklady práce jsou ukazatel, který je na makroekonomické úrovni **dle OECD⁴** definován jako **podíl náhrad zaměstnancům a hrubého domácího produktu** (resp. hrubé přidané hodnoty v případě odvětví či jinak vymezených dílčích celků). **Na mikroekonomické úrovni** jsou jednotkové náklady práce v souladu s definicí a strukturou zkoumaných dat definovány jako **podíl osobních nákladů v ekonomickém subjektu na účetní přidané hodnotě** daného ekonomického subjektu.

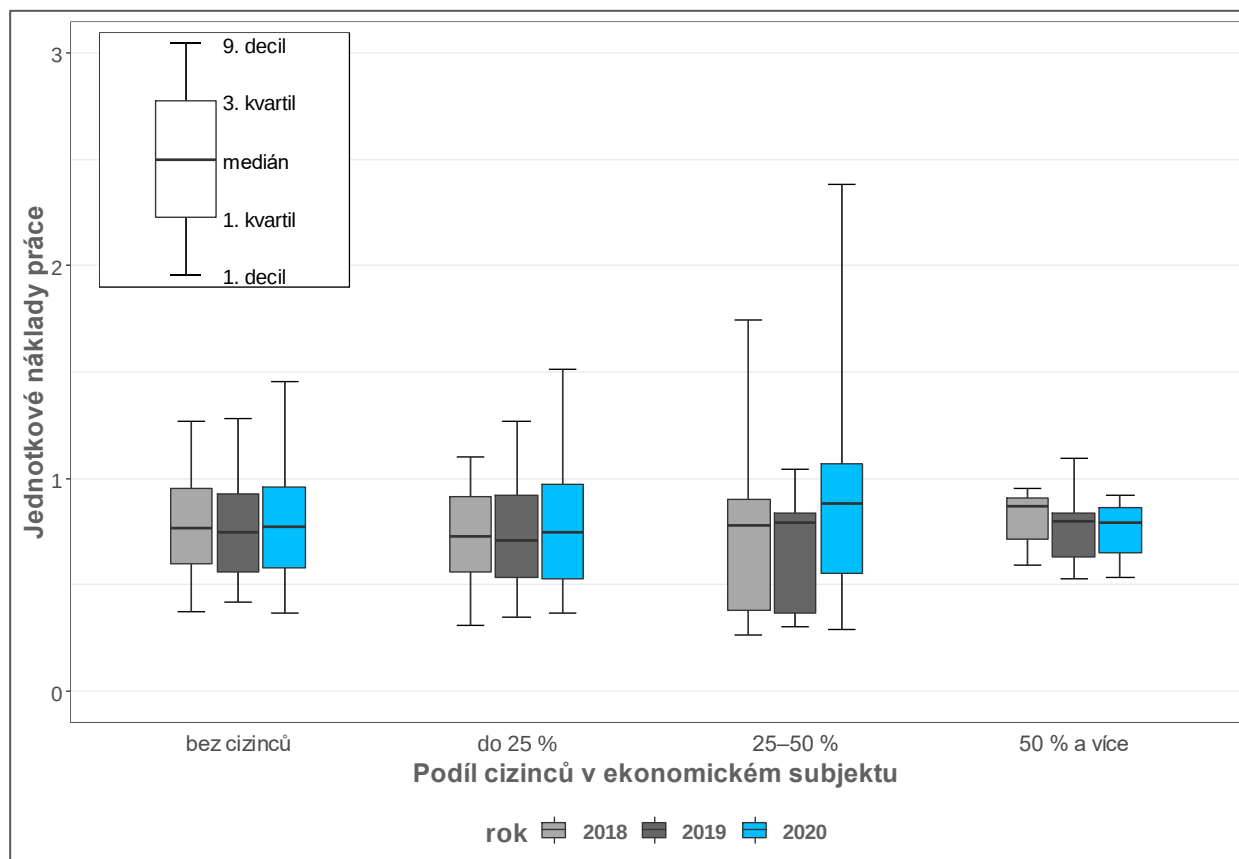
Obrázek 2.3 zachycuje vývoj jednotkových nákladů práce během let 2018, 2019 a 2020 v ekonomických subjektech rozdělených do skupin podle podílu cizinců. Obrázek naznačuje, že s rostoucím podílem cizinců roste podíl mezd zaměstnanců na přidané hodnotě ekonomického subjektu (s výjimkou skupiny do 25 % zaměstnaných cizinců). Pokud srovnáme mediány v roce 2019, vidíme, že u skupiny podniků bez cizinců činí medián jednotkových nákladů práce 0,74, u podniků s podílem cizinců do 25 % dosahuje hodnoty 0,7, podniky s podílem cizinců od 25 % do 50 % mají jednotkové náklady práce v tomto roce 0,79 a podniky s podílem cizinců nad 50 % mají hodnotu jednotkových nákladů práce 0,8. Tuto skutečnost také potvrzují výsledky analýzy⁵ v **Tabulce 2.3**. Podniky bez cizinců mají jednoznačně vyšší podíl mezd na přidané hodnotě, než podniky s podílem cizinců do 25 %. U podniků s vyšším podílem cizinců se jeví vliv na jednotkové náklady práce jako pozitivní. Výsledky modelu však nejsou v této části statisticky významné. Tento předpoklad tedy nelze jednoznačně potvrdit.

Pokud srovnáme **změny mediánu v letech 2019 a 2020**, vidíme nejvýraznější **růst ve skupině firem s podílem cizinců 25–50 %**. Medián vzrostl z hodnoty 1,79 v roce 2019 na 1,88 v roce 2020. Proto opět výsledky naznačují výraznější dopad pandemie COVID-19 na podniky s tímto podílem zaměstnaných cizinců. Volatilita tohoto ukazatele je rovněž u této skupiny firem výrazně vyšší v roce 2020 než u ostatních srovnávaných skupin.

⁴ OECD (2007). *OECD System of Unit Labour Cost Indicators*. Paris: OECD.

⁵ Data byla podrobena regresní analýze. Vysvětlovanou proměnnou tohoto modelu jsou jednotkové náklady práce a vysvětlující proměnnou, která vstupovala do modelu je podíl cizinců v ekonomickém subjektu.

Obrázek 2.3: Vývoj diferenciacie jednotkových nákladů práce v letech 2018–2020 v ekonomických subjektech podle podílu cizinců



Zdroj: ISVP (MPSV), databáze účetních závěrek Albertina, zpracování TREXIMA.

Tabulka 2.3: Vliv podílu cizinců na jednotkové náklady práce ekonomického subjektu

Podíl cizinců v ekonomickém subjektu	Vliv na jednotkové náklady práce
do 25 %	– **
25–50 %	+ N.S.
50 % a více	+ N.S.

Pozn.: Hvězdičky označují statistickou významnost regresního koeficientu (***) = vysoká statistická významnost s p hodnotou $\leq 0,01$, ** = střední statistická významnost s p hodnotou $\leq 0,05$, * = nízká statistická významnost s p hodnotou $\leq 0,1$, ^{N.S.} = statisticky nevýznamná hodnota s p hodnotou $> 0,1$).

Zdroj: ISVP (MPSV), databáze účetních závěrek Albertina, zpracování TREXIMA.

2.4 Míra zadluženosti

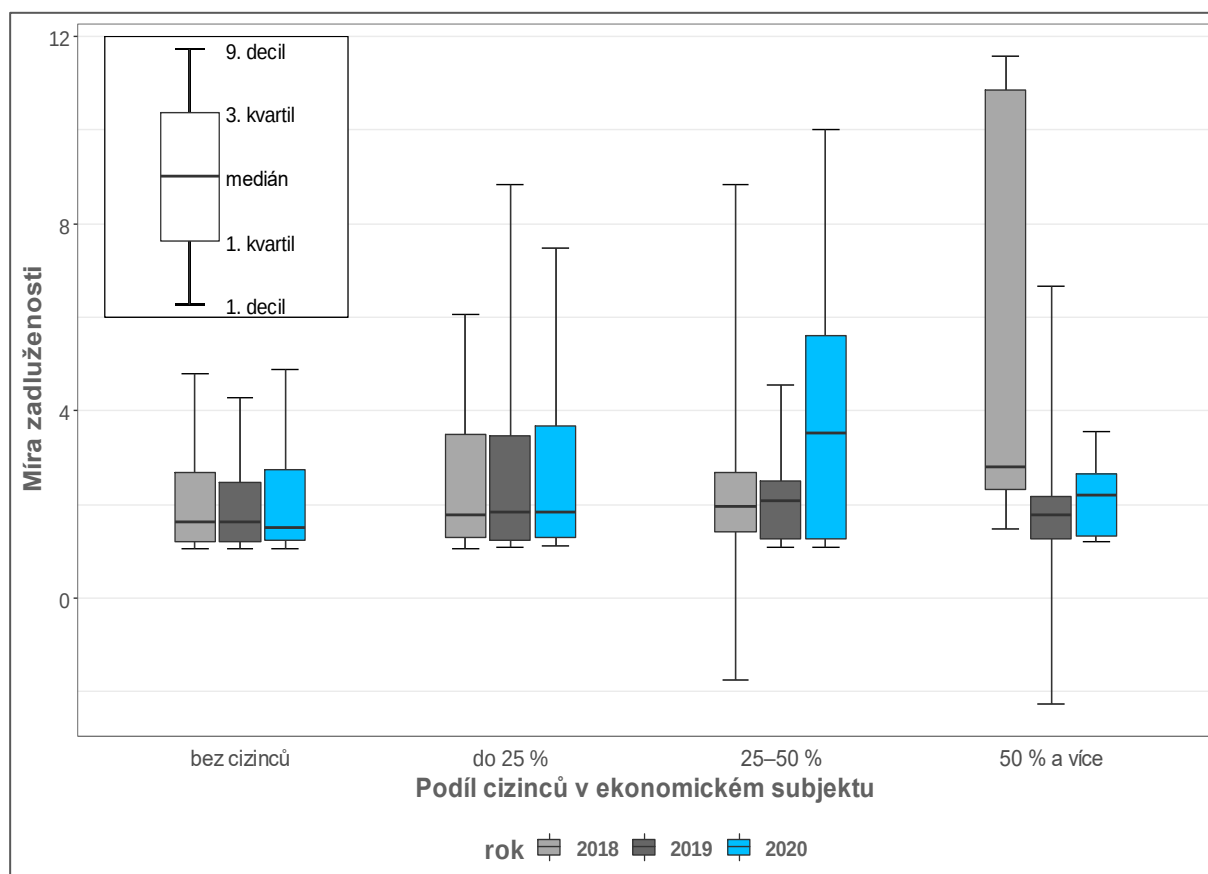
V období během pandemie COVID-19 se změnilo chování řady firem v oblasti míry zadlužování. Ke zvyšování či snižování míry zadluženosti opět firmy vedla řada faktorů. V této podkapitole budeme zkoumat vztah míry zadluženosti a podílu cizinců v podniku. Ukazatel zadluženosti v této kapitole je vypočítán jako **podíl celkových aktiv k vlastnímu kapitálu** a vyjadřuje tak, **kolikrát celkový kapitál převyšuje velikost vlastního kapitálu**. Čím vyšší je ukazatel, tím vyšší je míra zadluženosti ekonomického subjektu.

Z **Obrázku 2.4** je patrné, že obecně je **vyšší míra zadluženosti u podniků s vyšším podílem cizinců**. Pokud se podíváme na změnu mediánu mezi sledovanými roky, vidíme, že rok 2020, tedy rok během pandemie koronaviru, měl z hlediska míry zadluženosti nejvýraznější dopad na podniky ve skupině s podílem cizinců mezi 25–50 %. Zde medián míry zadluženosti vzrostl z 2,1 na 3,5. Kdežto u ostatních skupin k tak výrazné změně nedocházelo. U podniků bez cizinců dokonce došlo k mírnému poklesu mediánu tohoto ukazatele z 1,6 na 1,5. U skupiny podniků s podílem zaměstnanců do 25 % zůstává medián v letech 2019 a 2020 na hodnotě 1,8. U podniků s podílem cizinců nad 50 % došlo k růstu mediánu míry zadluženosti z 1,8 na 2,2. Na základě výsledků lze konstatovat, že **docházelo k jednoznačné změně chování v této oblasti u podniků s podílem cizinců mezi 25–50 %**. U ostatních skupin nejsou změny tak markantní.

Výsledky, které obrázek ukazuje byly podrobeny regresnímu modelu⁶. Jak ukazuje **Tabulka 2.4**, vliv podílu cizinců na vyšší míru zadluženosti pozorujeme zejména u kategorie s podílem cizinců do 25 % a také u kategorie s podílem cizinců 50 a více procent. V kategorii 25–50 % obecně dochází ke snižování míry zadluženosti (výsledek pouze naznačuje existující negativní vztah, není ale statisticky významný). Pokud se ale podíváme samostatně na data za rok 2020 sledujeme v této kategorii naopak výrazný pozitivní vliv na růst míry zadluženosti (tento vztah už je statisticky významný). Výsledky tak potvrzují hypotézy vyplývající z **Obrázku 2.4**. Lze tak říct, že **u podniků s podílem cizinců od 25 % do 50 % došlo k výraznějšímu růstu míry zadluženosti během pandemie COVID-19 než u ostatních sledovaných skupin podniků**.

⁶ Vysvětlovanou proměnnou tohoto modelu je míra zadluženosti a vysvětlující proměnnou, která vstupovala do modelu je podíl cizinců v ekonomickém subjektu.

Obrázek 2.4: Vývoj diferenciace míry zadlužení v letech 2018–2020 v ekonomických subjektech podle podílu cizinců



Zdroj: ISVP (MPSV), databáze účetních závěrek Albertina, zpracování TREXIMA.

Tabulka 2.4: Vliv podílu cizinců na míru zadluženosti ekonomického subjektu

Podíl cizinců v ekonomickém subjektu	Vliv na míru zadluženosti
do 25 %	+ ***
25–50 %	– N.S. (v roce 2020 + ***)
50 % a více	+ *

Pozn.: Hvězdičky označují statistickou významnost regresního koeficientu (*** = vysoká statistická významnost s p hodnotou ≤ 0.01 , ** = střední statistická významnost s p hodnotou ≤ 0.05 , * = nízká statistická významnost s p hodnotou ≤ 0.1 , ^{N.S.} = statisticky nevýznamná hodnota s p hodnotou > 0.1).

Zdroj: ISVP (MPSV), databáze účetních závěrek Albertina, zpracování TREXIMA.

3 Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli

Tato kapitola se věnuje popisu a výsledkům dotazníkového šetření, jehož cílem bylo zhodnotit zkušenosti českých zaměstnavatelů s využíváním zahraniční pracovní síly a vládními programy. Tematicky se dotazník týkal nejen dopadů COVID-19 na zaměstnávání zahraničních pracovníků, ale i jiných specifíků spojených se zaměstnáváním cizinců – např. výhod a nevýhod zaměstnávání cizinců dle vybraných státních občanství, způsobů najímání cizinců na práci (vlastní zaměstnanci či agenturní pracovníci), zkušeností s využitím vládních programů v období boje s pandemií a návrhů možností na zlepšení zaměstnávání cizinců.

3.1 Popis šetření a struktura respondentů

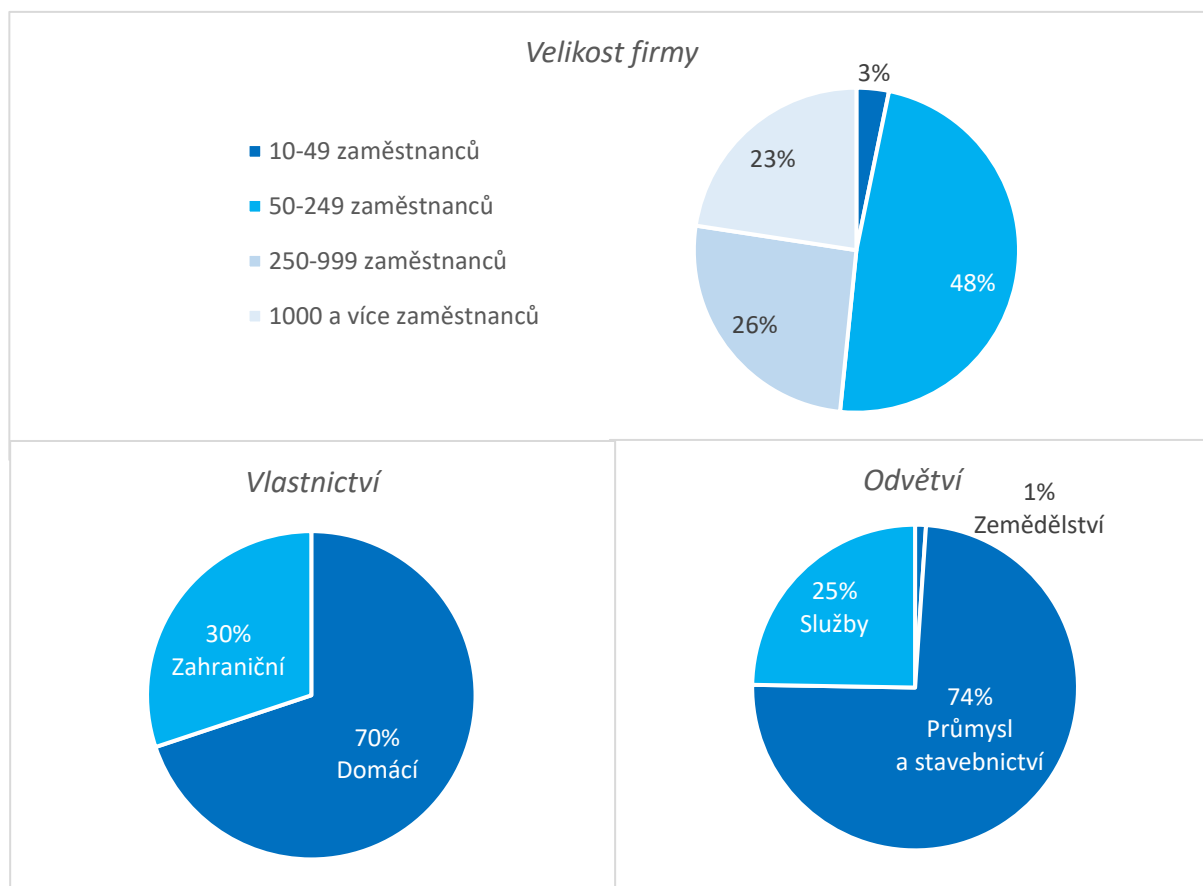
Dotazníkové šetření s názvem „Zaměstnávání cizinců v ČR“ proběhlo v gesci Svazu průmyslu a dopravy ČR. Šetření probíhalo od 9. srpna do 16. září 2022 formou elektronického dotazníku, přičemž byly provedeny 2 urgencye. Vyplněný dotazník odeslalo **93 respondentů**.

Strukturu zúčastněných subjektů podle velikosti, vlastnictví a odvětví ukazuje Obrázek 3.1. Necelou polovinu respondentů (**48 %**) tvoří organizace o velikosti **50–249 zaměstnanců**, přibližně čtvrtinu (**26 %**) potom subjekty o velikosti **250–999 zaměstnanců** a **23 %** velké subjekty s **1000 a více zaměstnanci**. Nejméně zastoupeny jsou malé subjekty s 10–49 zaměstnanci (pouze 3 %). **70 %** respondentů je **v domácím vlastnictví**, zbývajících **30 % v zahraničním**. Co se týče odvětví, tak téměř **tři čtvrtiny** (74 %) respondentů působí **v průmyslu a stavebnictví** a **čtvrtina ve službách**. Odvětví zemědělství je mezi respondenty velmi málo zastoupeno (1 %).

Obrázek 3.2 popisuje strukturu respondentů podle toho, zda v jejich organizaci v posledních 2 letech pracovali nějakí cizinci. Necelé **tři čtvrtiny** respondentů (73 %) **zaměstnávaly cizince**, více než **čtvrtina** (27 %) **cizince** v posledních 2 letech **nezaměstnávala**.

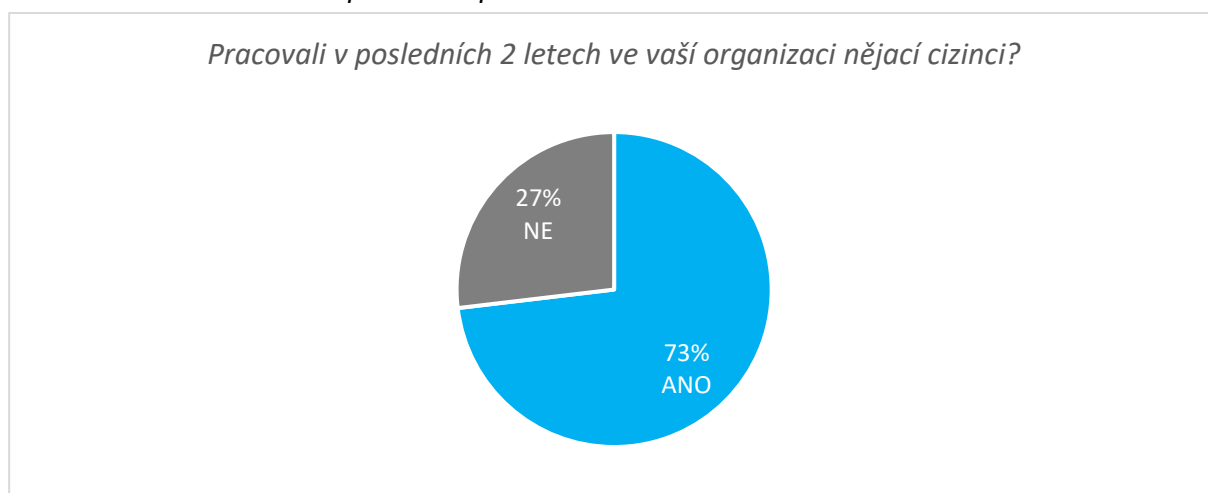
Pro lepší představu o tom, jací respondenti zaměstnávají a nezaměstnávají cizince, je na Obrázku 3.3 uvedena struktura odpovědí i podle velikosti, vlastnictví a odvětví. Je patrné, že **s velikostí firmy roste podíl respondentů zaměstnávajících cizince**. U malých ekonomických subjektů o 10–49 zaměstnancích se nenašel žádný respondent, který by v posledních 2 letech cizince zaměstnával. Naopak v případě subjektů s 1 000 a více zaměstnanci se cizinci vyskytují v každé organizaci z řad respondentů (100 %). Z hlediska vlastnictví není nic překvapivého, že **většina zahraničně vlastněných respondentů zaměstnává cizince** (93 %), což odpovídá také analýze dat ISPV. Z respondentů **v domácím vlastnictví** cizince zaměstnává **65 %**. Co se týče zaměstnávání cizinců podle odvětví, tak cizincům přiděluje práci **83 %** respondentů působících **v průmyslu a stavebnictví** a **48 % ve službách**.

Obrázek 3.1: Struktura respondentů podle velikosti, vlastnictví a odvětví



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

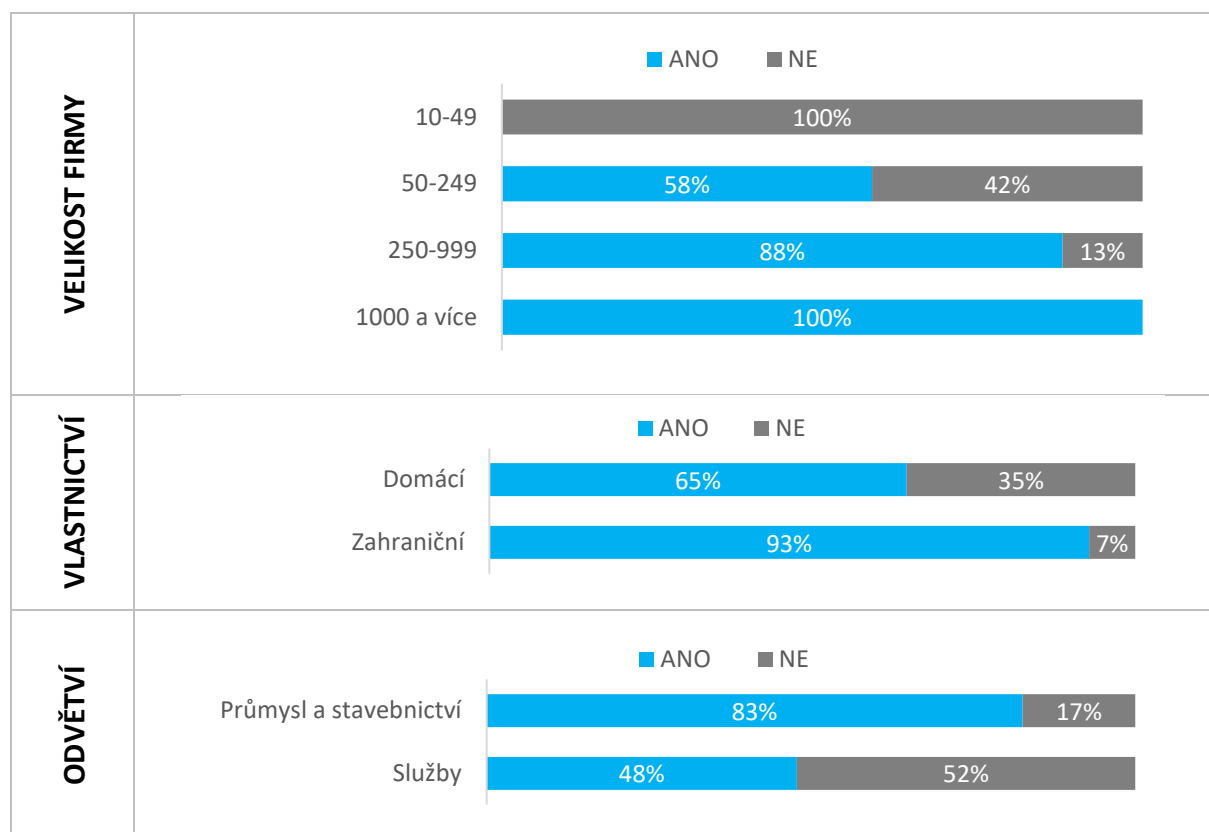
Obrázek 3.2: Struktura respondentů podle zaměstnávání cizinců



Pozn.: Za cizince pracujícího v organizaci byly pro účely této otázky považovány všechny osoby, kterým byla v organizaci přidělována práce na základě pracovněprávního vztahu (pracovní smlouvy nebo dohody) nebo dočasného přidělení agenturních zaměstnanců.

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.3: Struktura respondentů podle zaměstnávání cizinců v posledních 2 letech v členění dle velikosti, vlastnictví a odvětví



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

3.2 Obecné zkušenosti se zaměstnáváním cizinců

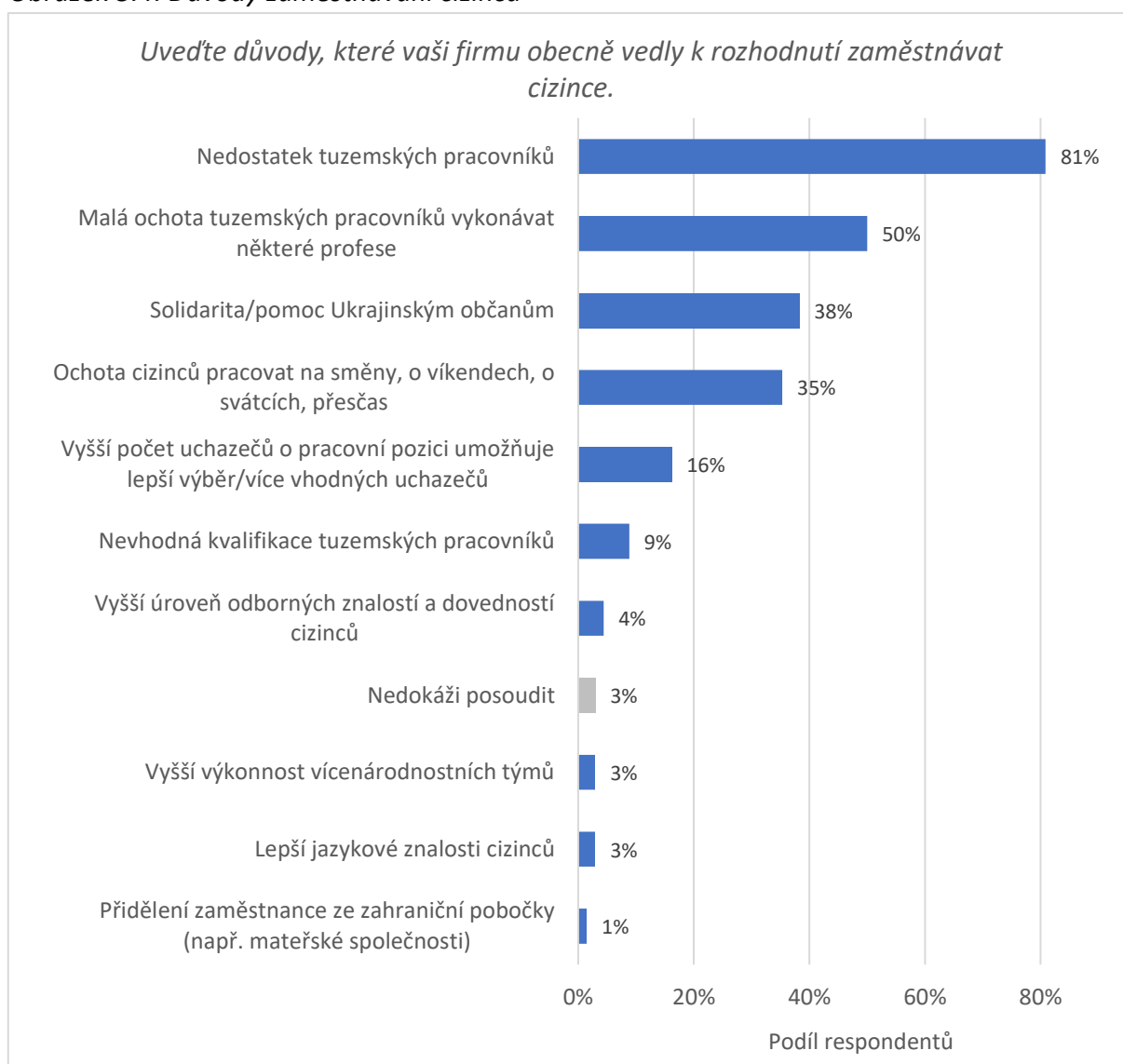
V rámci této podkapitoly jsou vyhodnoceny odpovědi na otázky týkající se **důvodů zaměstnávání a nezaměstnávání cizinců, forem zprostředkování, předcházení nevýhodám** v zaměstnávání cizinců a **plánů zaměstnávat cizince** v nejbližších letech. Tyto otázky byly věnovány **zaměstnávání cizinců obecně**, tj. bez ohledu na zemi původu cizinců.

3.2.1 Důvody zaměstnávání a nezaměstnávání cizinců

Respondenti, kteří uvedli, že v posledních 2 letech zaměstnávali cizince, byli dotazováni na důvody, které k tomu jejich firmu vedly. Odpovědi na tuto otázku ukazuje Obrázek 3.4. Více než 80 % respondentů (**81 %**) zaměstnává cizince kvůli **nedostatku tuzemských pracovníků**, polovinu (**50 %**) k zaměstnávání cizinců vedla **malá ochota tuzemských pracovníků vykonávat**

některé profese. Necelých 40 % respondentů (**38 %**) zaměstnává cizince z důvodu solidarity, ve snaze **pomocť Ukrajinským občanům**. **35 %** respondentů zaměstnává cizince díky jejich **ochotě pracovat na směny, o víkendech, o svátcích či přesčas**. 16 % respondentů zaměstnává cizince, protože vyšší počet uchazečů o pracovní pozici umožňuje lepší výběr, mají k dispozici více vhodných uchazečů. Pro necelou desetinu (9 %) byla důvodem nevhodná kvalifikace tuzemských pracovníků.

Obrázek 3.4: Důvody zaměstnávání cizinců

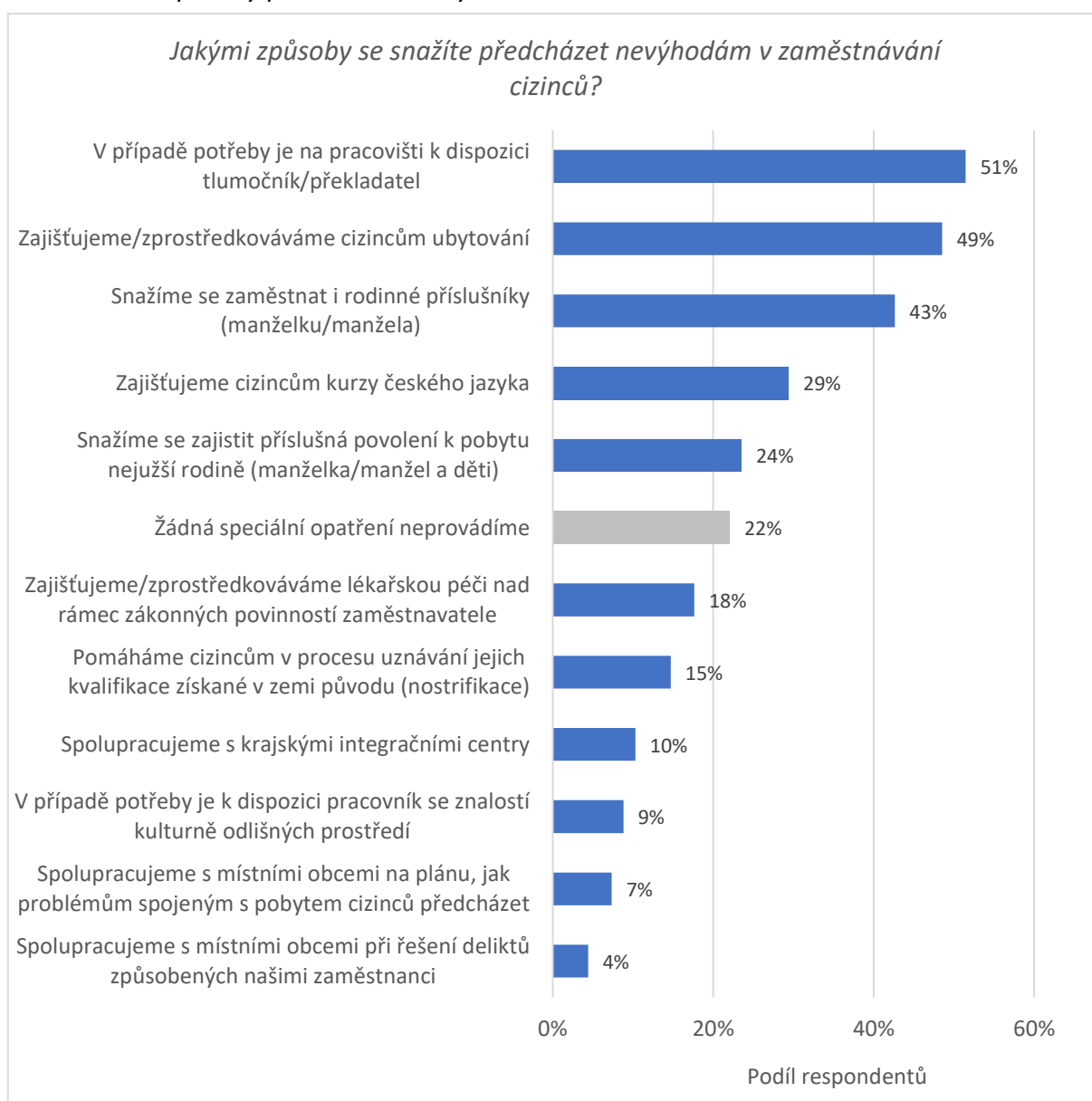


Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na otázku odpovídali respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali cizince (N = 68).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Zaměstnávání cizinců může přinášet svá úskalí, Obrázek 3.5 ukazuje, jakými způsoby se respondenti snaží předcházet nevýhodám v zaměstnávání cizinců. Mezi nejčastější opatření, která využívá přibližně polovina respondentů, patří **tlumočník či překladatel** na pracovišti (**51 %**) nebo zajištění či zprostředkování **ubytování** cizincům (**49 %**). **43 %** respondentů se snaží **zaměstnat i rodinné příslušníky** (manželku/manžela). Téměř 30 % (29 %) zajišťuje cizincům kurzy českého jazyka. Přibližně čtvrtina (24 %) se snaží zajistit příslušná povolení k pobytu nejužší rodině, tj. manželce či manželovi a dětem. Více než pětina respondentů (22 %) žádná speciální opatření neprovádí.

Obrázek 3.5: Způsoby předcházení nevýhodám v zaměstnávání cizinců

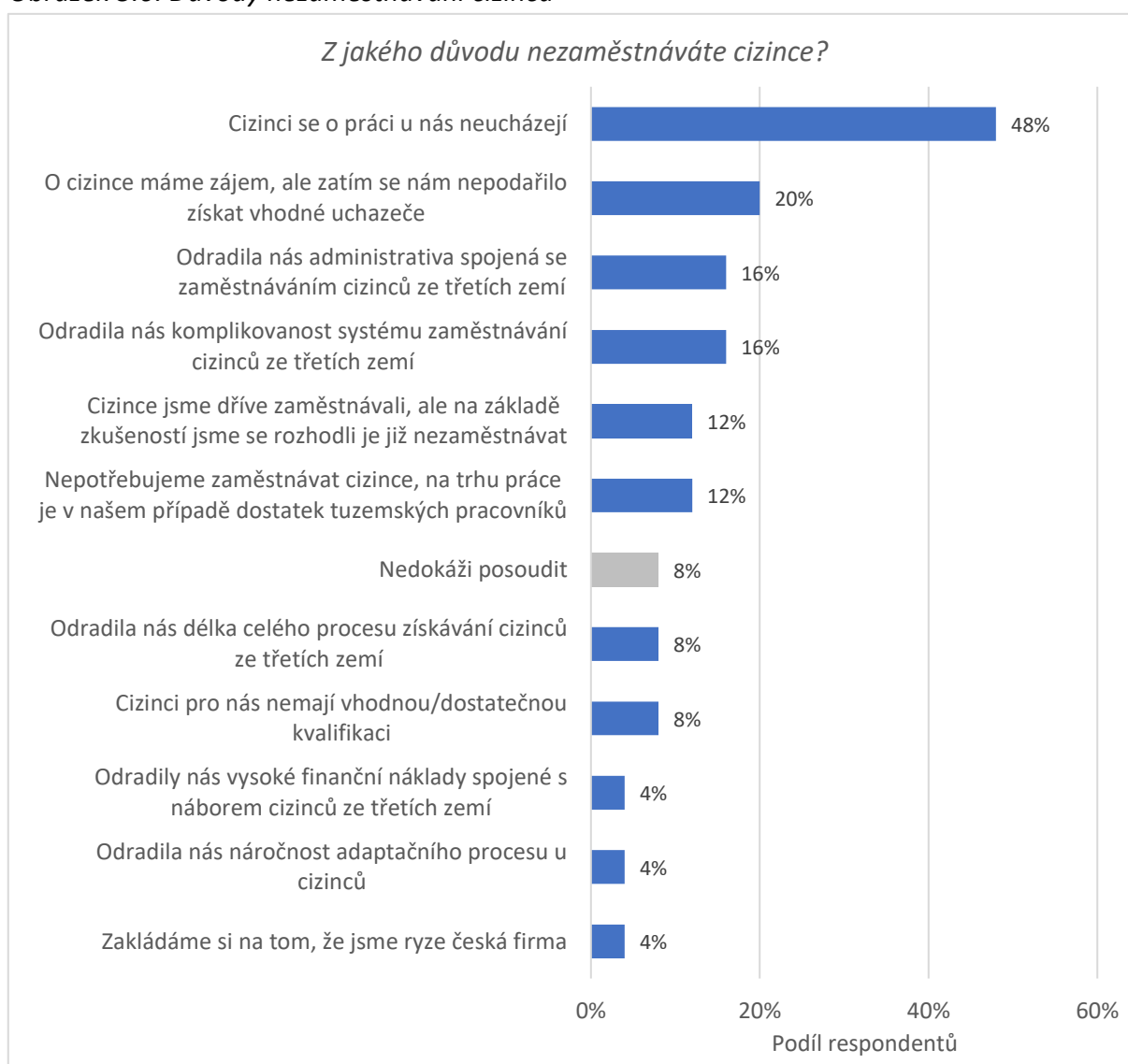


Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na otázku odpovídali respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali cizince (N = 68).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.6 je věnován respondentům, kteří v posledních 2 letech cizince nezaměstnávali. Tito respondenti byli dotazováni, z jakého důvodu tomu tak je. Necelá **polovina** (48 %) uvedla, že se **cizinci o práci u nich neucházejí**. Pětina respondentů (20 %) má o cizince **zájem**, ale zatím se jim **nepodařilo získat vhodné uchazeče**. Shodně 16 % respondentů odradila administrativa spojená se zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí a **komplikovanost systému zaměstnávání cizinců ze třetích zemí**.

Obrázek 3.6: Důvody nezaměstnávání cizinců



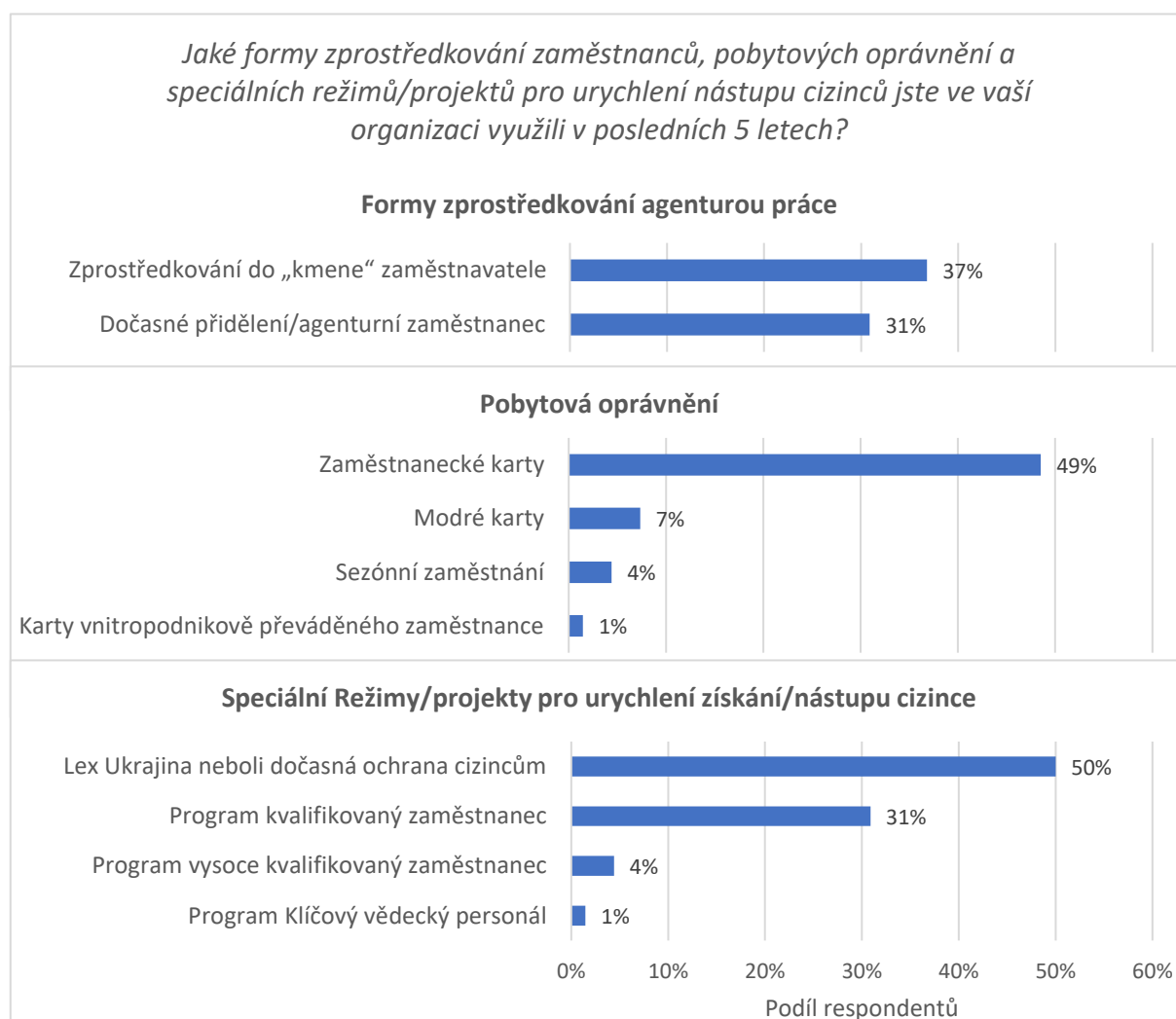
Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na otázku odpovídali respondenti, kteří v posledních 2 letech nezaměstnávali cizince (N = 25).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

3.2.2 Formy zprostředkování

Jaké formy zprostředkování zaměstnanců, pobytových oprávnění a speciálních režimů/projektů pro urychlení nástupu cizinců respondenti zaměstnávající cizince v posledních 5 letech využili, ukazuje Obrázek 3.7.

Obrázek 3.7: Formy zprostředkování zaměstnanců – cizinců



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na otázku odpovídali respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali cizince (N = 68).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Z forem zprostředkování je o něco více než přidělení agenturních zaměstnanců (31 %) využíváno **zprostředkování do „kmene“ zaměstnavatele**, kdy agentura práce vyhledá podle požadavků zaměstnavatele vhodného kandidáta pro danou pozici. Tuto formu zprostředkování v posledních 5 letech využilo **37 %** respondentů.

Z pobytových oprávnění jsou nejpoužívanější **zaměstnanecké karty**, na jejichž základě zaměstnává cizince téměř polovina respondentů (**49 %**).

Co se týče speciálních režimů, projektů či zákonů pro urychlení získání/nástupu cizince, tak polovina respondentů (**50 %**) využila **Lex Ukrajina** (stejný přístup k cizincům s dočasnou ochranou jako k lidem s trvalým pobytem) platící od 21. 3. 2022. S Programem kvalifikovaný zaměstnanec se setkala 31 % respondentů.

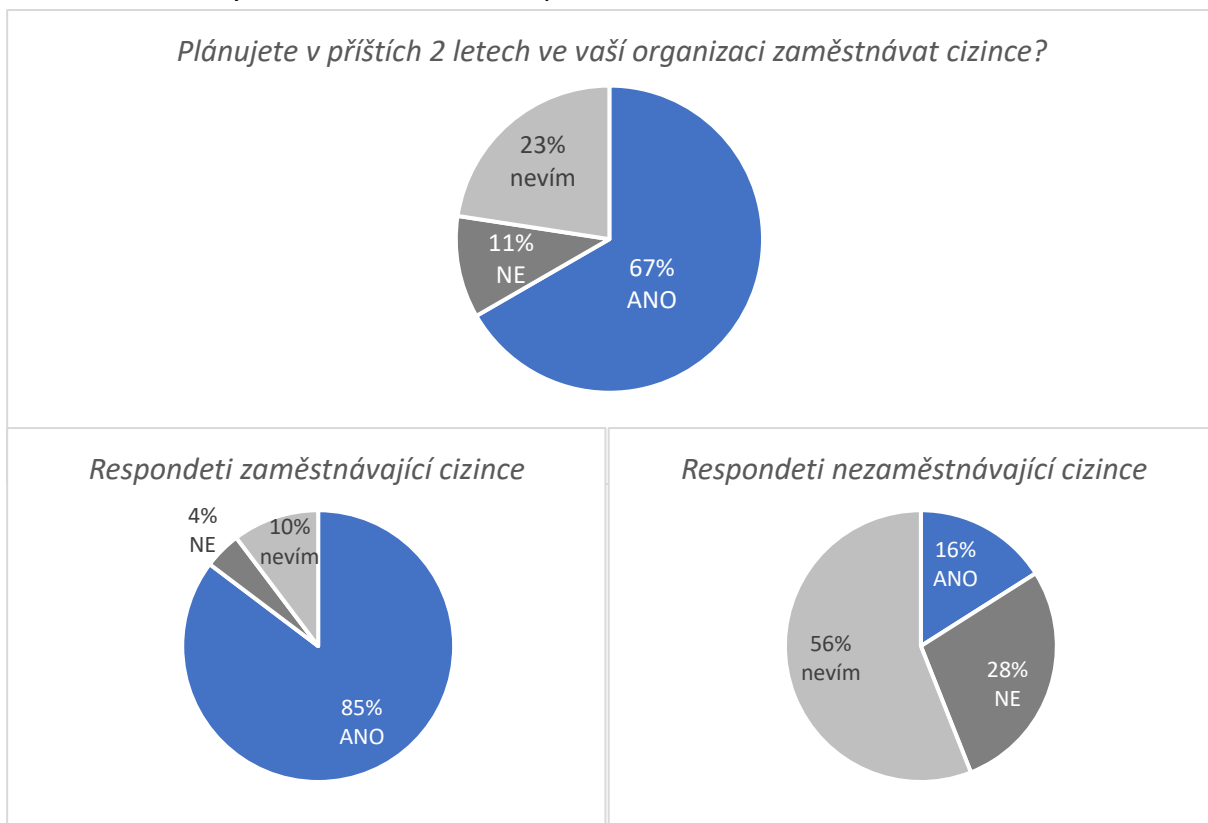
3.2.3 Budoucí plány

Na otázky týkající se budoucích plánů v oblasti zaměstnávání cizinců odpovídali všichni respondenti, ať už nějaké cizince v posledních 2 letech zaměstnávali či nikoli.

Obrázek 3.8 ukazuje, že dvě třetiny respondentů (67 %) chtějí v příštích 2 letech zaměstnávat cizince, více než desetina (11 %) o ně nestojí a cca čtvrtina (23 %) zatím neví. Dá se však předpokládat, že odpovědi respondentů se budou lišit podle toho, zda cizince zaměstnávají či nikoli, proto je věnována pozornost také struktuře odpovědí podle zaměstnávání a nezaměstnávání cizinců (viz Obrázek 3.8). Z respondentů, kteří nějaké **cizince** již **zaměstnávají**, má v příštích 2 letech **v plánu zaměstnávat cizince 85 %**. U respondentů **nezaměstnávajících** aktuálně cizince je tento **podíl výrazně nižší (16 %)**. Dále je mezi respondenty nezaměstnávajícími cizince více než polovina těch, kteří zatím nevědí (56 %).

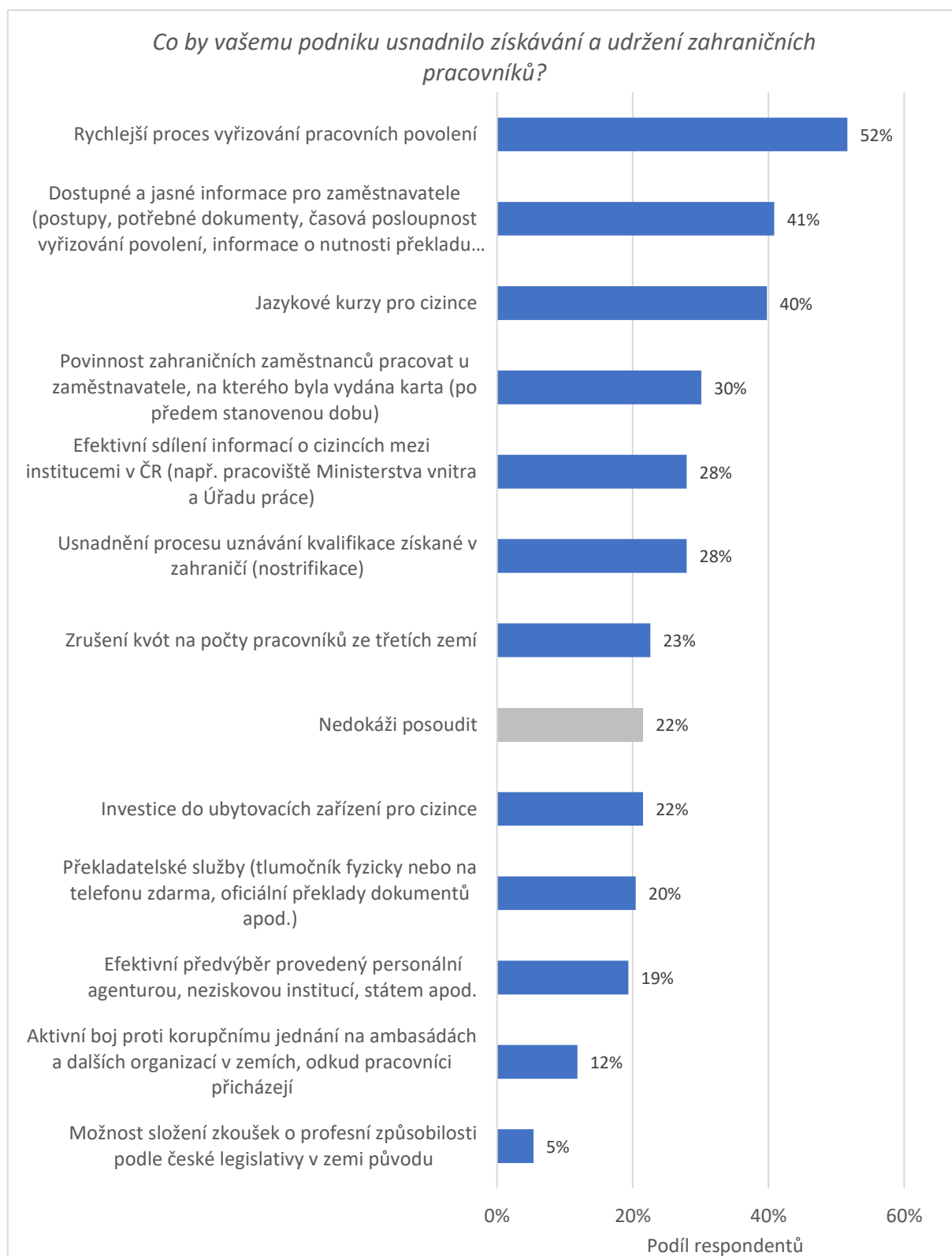
Z hlediska budoucnosti byli respondenti dále dotazováni, co by jim usnadnilo získávání a udržení zahraničních pracovníků (viz Obrázek 3.9). Více než polovina respondentů (**52 %**) se shodla na tom, že by jim pomohl **rychlejší proces vyřizování pracovních povolení**. Druhou nejčastější odpovědí, kterou zvolilo **41 %** respondentů, jsou **dostupné a jasné informace pro zaměstnavatele** jako například postupy, potřebné dokumenty, časová posloupnost vyřizování povolení, informace o nutnosti překladu interních norem a dokumentů apod. Dále pak **40 %** respondentů by uvítalo **jazykové kurzy pro cizince**.

Obrázek 3.8: Plány zaměstnávat cizince v příštích 2 letech



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.9: Usnadnění získávání a udržení zahraničních pracovníků



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností.

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

3.3 Zaměstnávání cizinců v době pandemie COVID-19

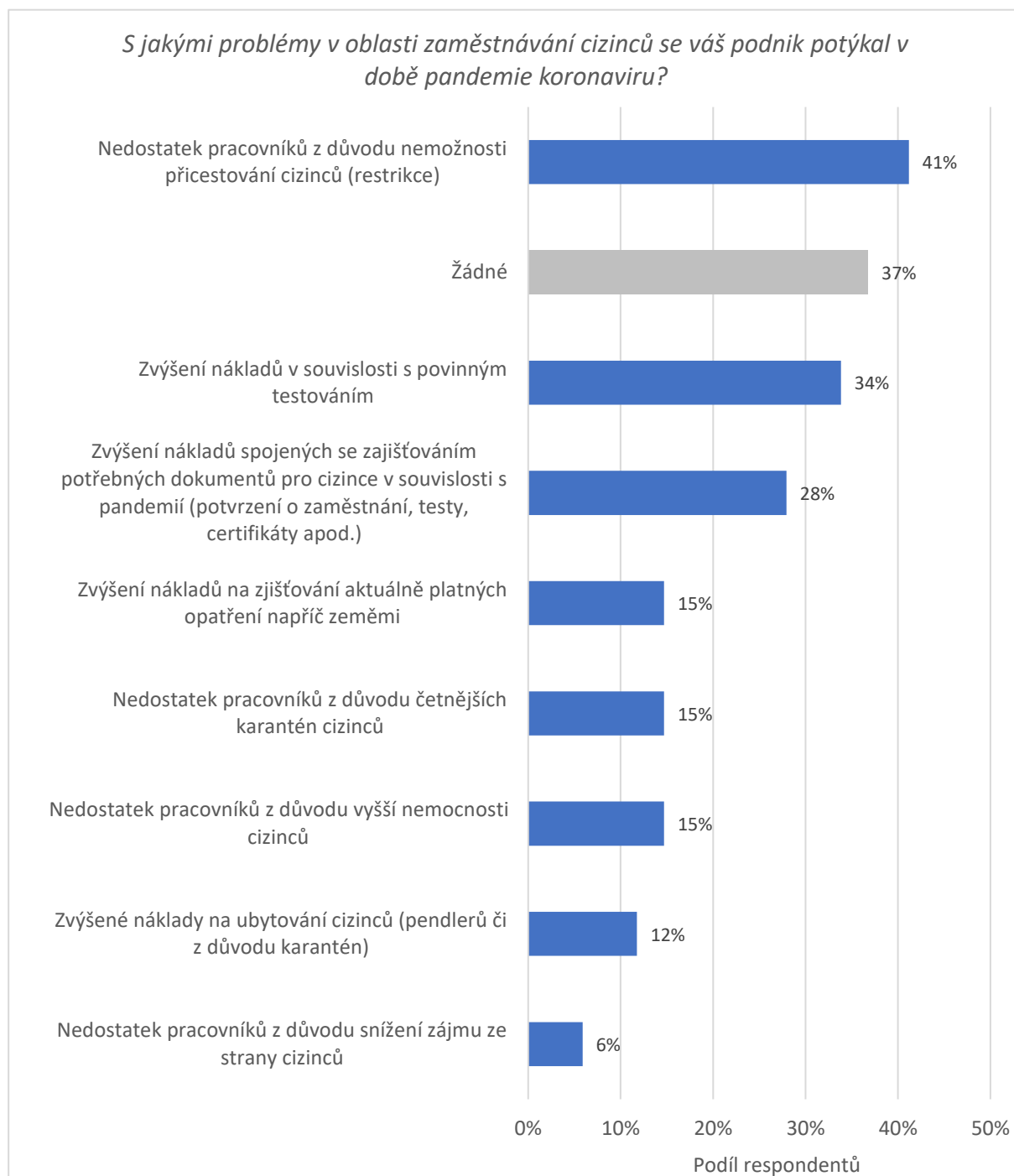
Několik vln epidemie koronaviru během posledních let a opatření ke zmírnění jejího šíření často vedly k dočasnému uzavření řady podniků a rovněž docházelo k omezení mobility zahraniční pracovní síly. S jakými problémy v oblasti zaměstnávání cizinců se podniky potýkaly v době pandemie koronaviru, popisuje Obrázek 3.10.

Nejčastěji se respondenti museli vyrovnat s **nedostatkem pracovníků z důvodu nemožnosti přicestování cizinců** v důsledku restrikcí (**41 %**). Pozitivní však je, že **37 %** respondentů uvedlo, že se v době pandemie koronaviru nepotýkali s **žádnými problémy** v oblasti zaměstnávání cizinců. Zvýšení nákladů v souvislosti s povinným testováním pocítila přibližně třetina respondentů (34 %). Necelých 30 % respondentů (**28 %**) se potýkalo se **zvýšením nákladů spojených se zajišťováním potřebných dokumentů pro cizince** v souvislosti s pandemií jako jsou potvrzení o zaměstnání, testy, certifikáty apod.

Respondenti byli dále dotazováni, zda některé z uvedených problémů přetrvávají v jejich podniku do současnosti (viz Obrázek 3.11). **65 %** respondentů uvedlo, že **do současnosti nepřetrvávají žádné problémy**. Podle přibližně pětiny (22 %) pak i nadále přetrvává nedostatek pracovníků z důvodu nemožnosti přicestování cizinců. Více než desetina respondentů (12 %) v současné době pociťuje nedostatek pracovníků z důvodu snížení zájmu ze strany cizinců. Tento podíl je dvojnásobný oproti hodnocení situace v době pandemie, což naznačuje, že z pohledu zaměstnavatelů se dopady pandemie projevily snížením zájmu ze strany cizinců.

Další otázka týkající zaměstnávání cizinců v době pandemie COVID-19 zjišťovala, zda podniky snížily během pandemie počet zaměstnaných cizinců a pokud ano, tak z jakých důvodů. Z výsledků zpracovaných na Obrázku 3.12 vyplývá, že **počet zaměstnaných cizinců** se během pandemie **snížil** pouze v **15 %** případů, a to především z důvodu ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnanců a nedostatečného odbytu produkce firmy. Zbývajících **85 %** respondentů uvedlo, že u nich **nedošlo ke snížení počtu zaměstnaných cizinců**.

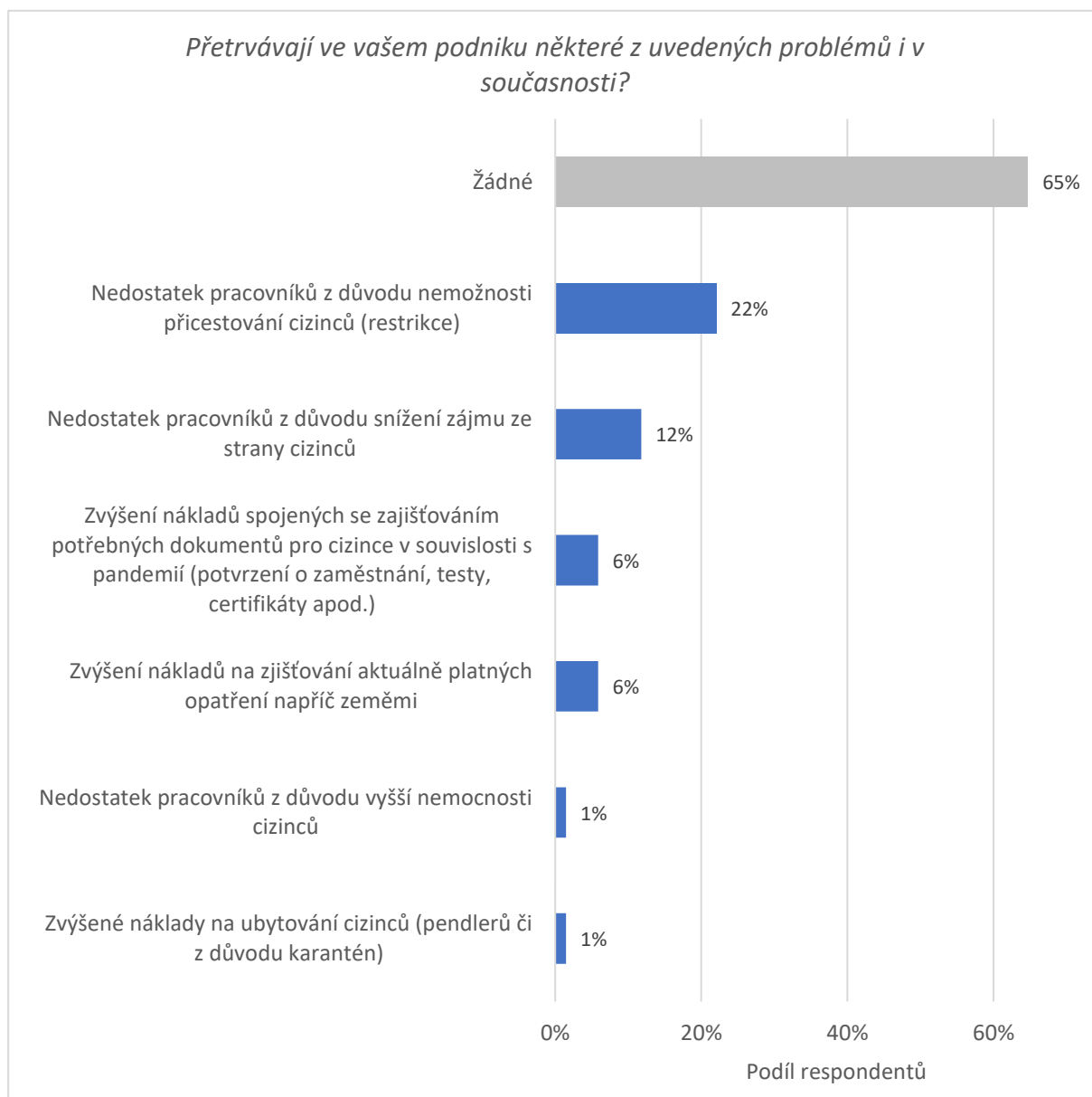
Obrázek 3.10: Problémy v oblasti zaměstnávání cizinců v době pandemie koronaviru



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na otázku odpovídali respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali cizince (N = 68).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

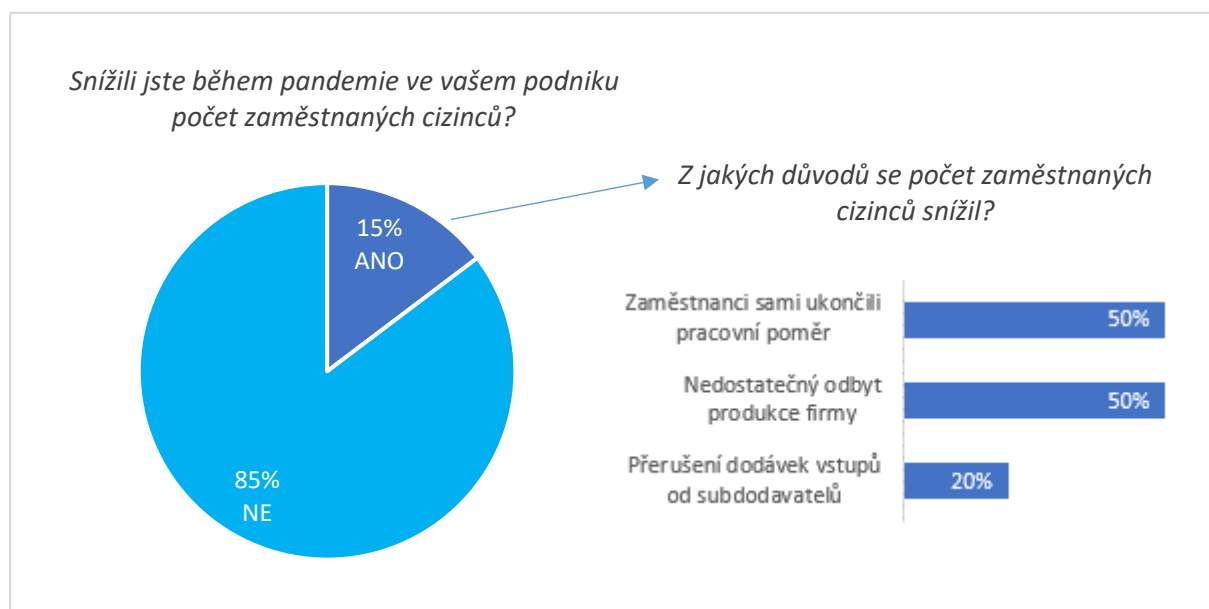
Obrázek 3.11: Přetrvávající problémy v oblasti zaměstnávání cizinců



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na otázku odpovídali respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali cizince (N = 68).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.12: Snížení počtu zaměstnaných cizinců v době pandemie



Pozn.: Na otázku odpovídali respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali cizince (N = 68). Důvody snížení počtu zaměstnaných cizinců uváděli pouze respondenti, u nichž se počet zaměstnaných cizinců snížil (N=10), v této podotázce respondenti mohli vybrat více možností.

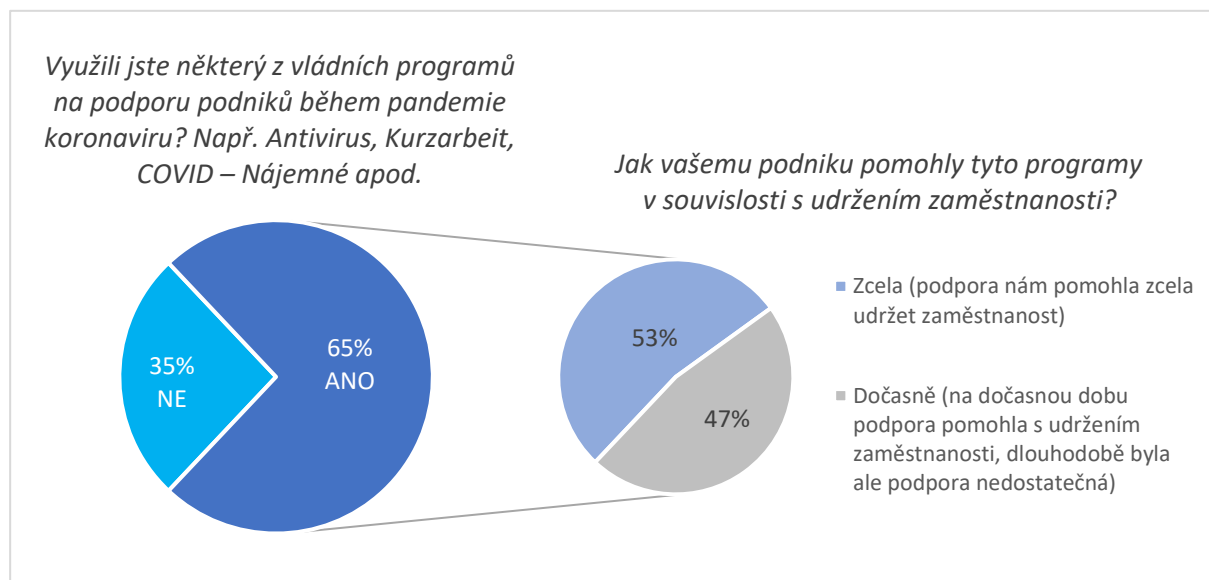
Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

3.3.1 Dopady vládních programů v boji s pandemií COVID-19 a programů ekonomické migrace na zaměstnávání cizinců

Další otázka související s COVID-19 se týkala využití vládních programů na podporu podniků během pandemie koronaviru jako je např. Antivirus, Kurzarbeit, COVID – Nájemné apod.

Obrázek 3.13 ukazuje, zda respondenti využili některý ze zmíněných programů a pokud ano, tak jak to podniku pomohlo v souvislosti s udržením zaměstnanosti. Je vidět, že téměř dvě třetiny respondentů (**65 %**) **využily** některý z **vládních programů** na podporu podniků během pandemie koronaviru. Tito respondenti byli dále dotazováni, jak jim tyto programy pomohly s udržením zaměstnanosti. Více než polovina z nich (**53 %**) uvedla, že **podpora jim zcela pomohla udržet zaměstnanost**. Zbývajícím 47 % podpora pomohla pouze dočasně, dlouhodobě však byla nedostatečná.

Obrázek 3.13: Využívání vládních programů na podporu podniků během pandemie koronaviru



Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

3.4 Výhody a nevýhody zaměstnávání cizinců z jednotlivých zemí

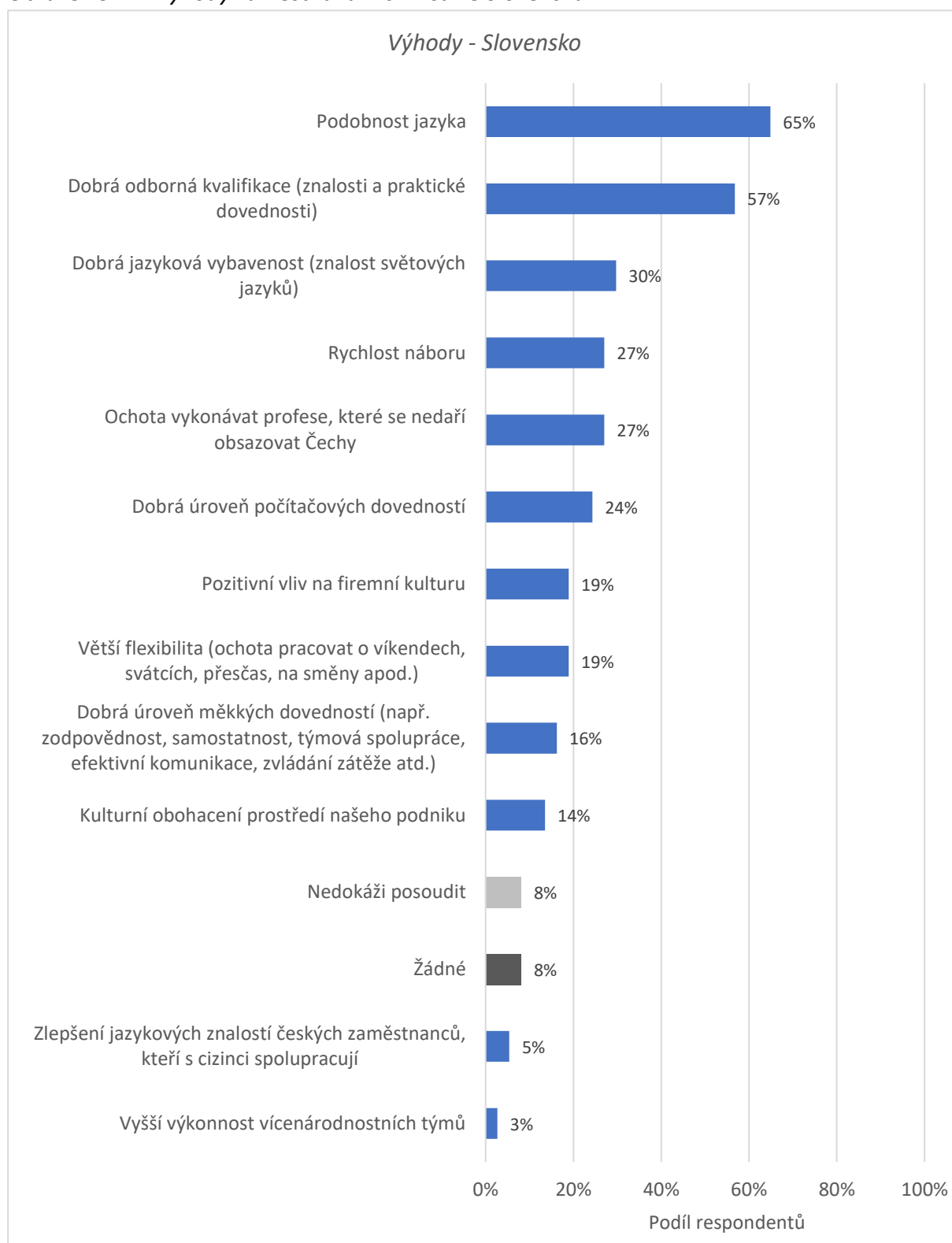
Poslední část vyhodnocení dotazníkového šetření se zabývá výhodami a nevýhodami zaměstnávání cizinců v členění dle jednotlivých zemí, ze kterých cizinci pocházejí. Nejprve je pozornost věnována zemím sousedícím s ČR a posléze cizincům z vybraných zemí zařazených v Programu kvalifikovaný zaměstnanec. Graficky jsou znázorněny pouze odpovědi u národností, které zaměstnává 5 a více respondentů.

3.4.1 Slovensko

Obrázek 3.14 zobrazuje výhody v zaměstnávání Slováků z pohledu respondentů. Největší **výhody v zaměstnávání Slováků** respondenti spatřují v **podobnosti jazyka (65 %)** a **dobré odborné kvalifikaci (57 %)**.

Naopak nevýhody v zaměstnávání Slováků respondenti téměř nevidí (viz Obrázek 3.15). Přibližně polovině respondentů (**49 %**) zaměstnávání Slováků nepřináší **žádné nevýhody** a 30 % to nedokáže posoudit.

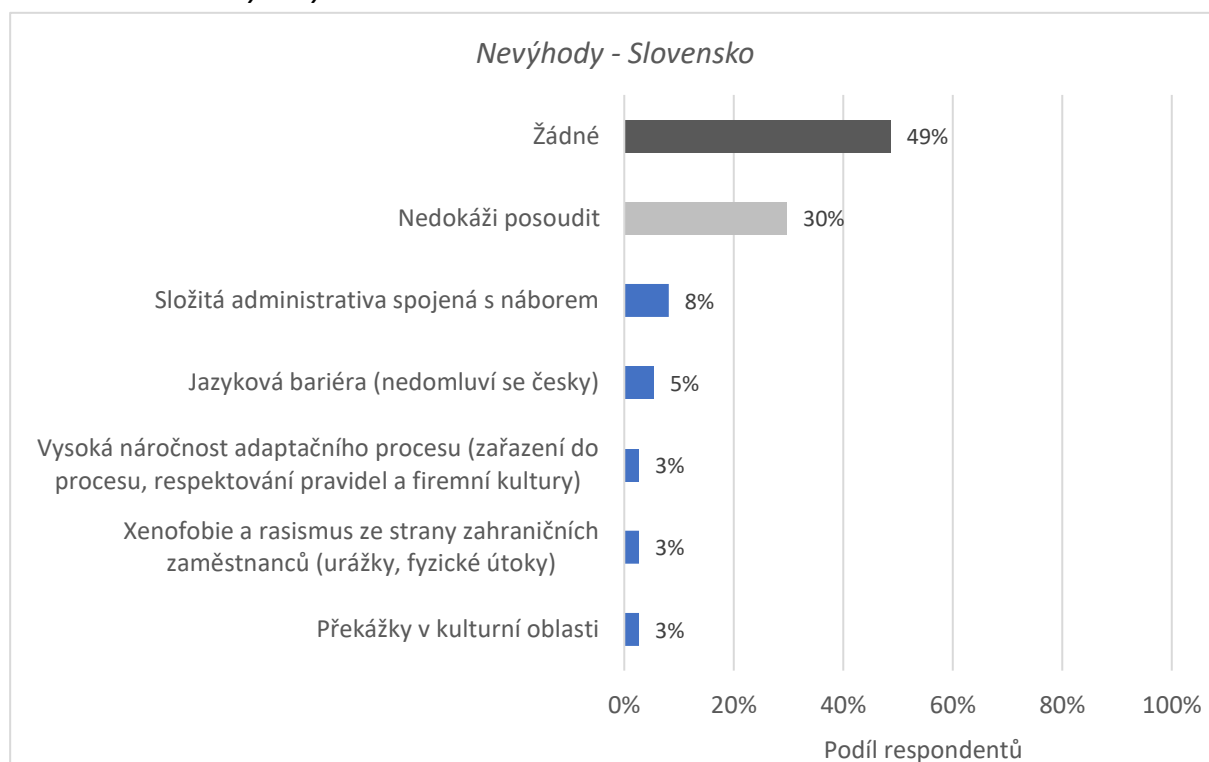
Obrázek 3.14: Výhody zaměstnávání cizinců ze Slovenska



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali Slováky (N = 37).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.15: Nevýhody zaměstnávání cizinců ze Slovenska



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali Slováky (N = 37).

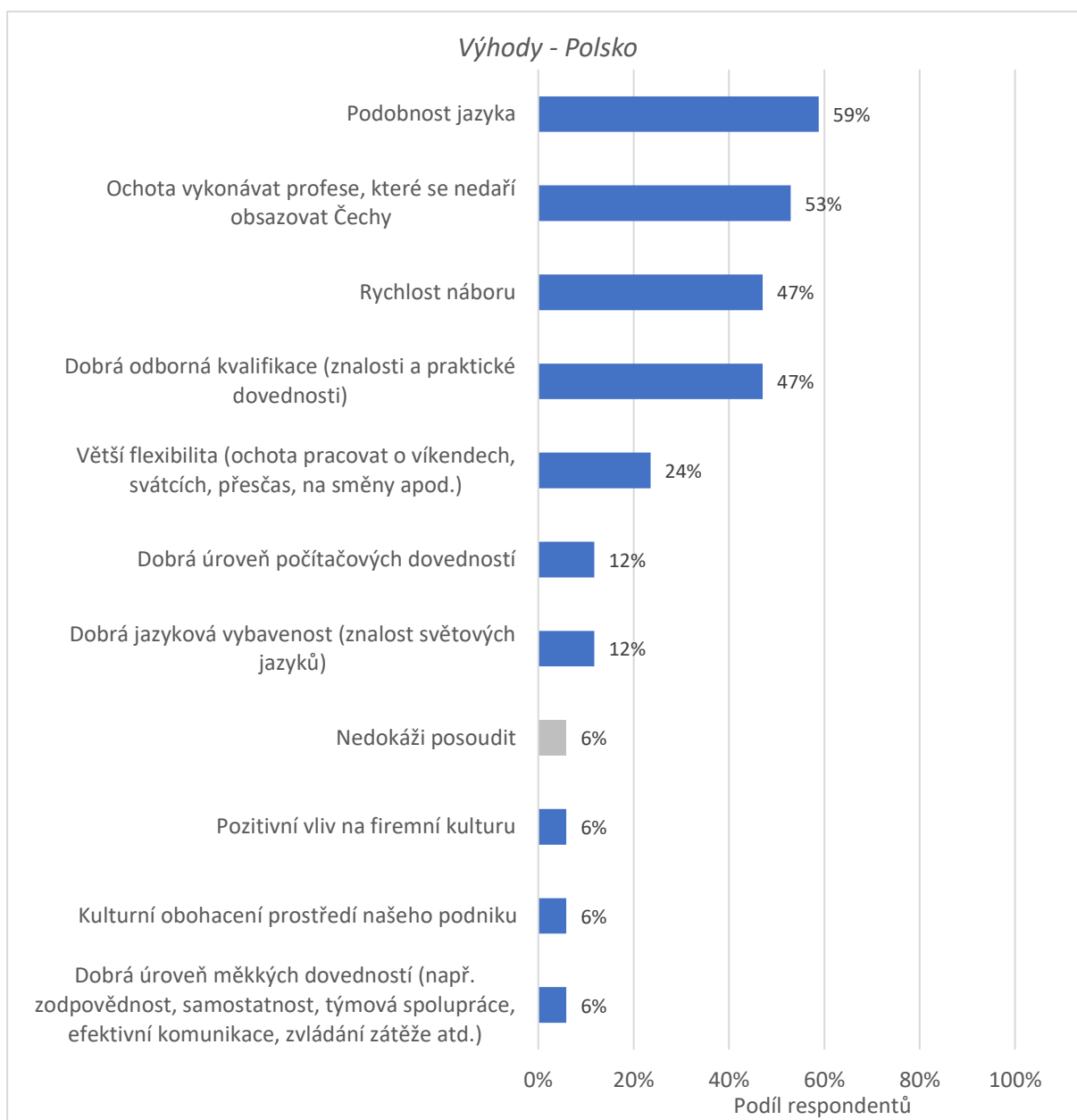
Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

3.4.2 Polsko

Obrázek 3.16 je zaměřen na **výhody** v zaměstnávání Poláků. **59 % respondentů** považuje za výhodu **podobnost jazyka**. Poláci jsou také **ochotni vykonávat profese**, které se **nedaří obsazovat českými zaměstnanci**. Tvrdí to **53 %** respondentů. Dále je kladně hodnocena **rychlost náboru** a **dobrá odborná kvalifikace** Poláků (shodně 47 %).

I když téměř 60 % respondentů spatřuje v zaměstnávání Poláků výhodu v podobnosti jazyka, tak naopak existuje část respondentů (**35 %**), pro které polština představuje **jazykovou bariéru**. Ta byla nejčastěji uváděnou nevýhodou. Dále pak **29 % respondentů** nenachází **žádné nevýhody** v zaměstnávání Poláků (viz Obrázek 3.17). Necelá pětina respondentů (18 %) musela v souvislosti s Poláky řešit stížnosti obcí, jako je rušení nočního klidu či drobné delikty.

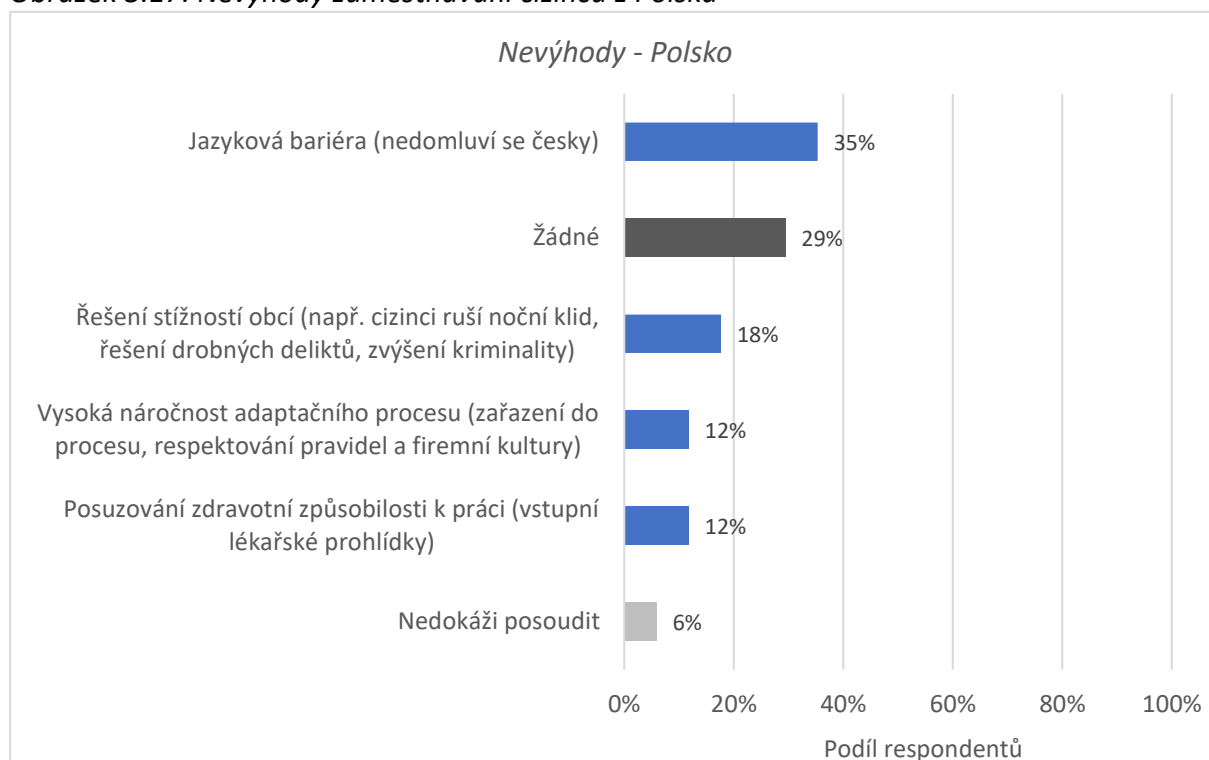
Obrázek 3.16: Výhody zaměstnávání cizinců z Polska



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali Poláky (N = 17).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.17: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Polska



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali Poláky (N = 17).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

3.4.3 Německo

Nejčastěji uváděnou **výhodou** v zaměstnávání Němců je jejich **dobrá odborná kvalifikace** (znalosti a praktické dovednosti). Dalšími často zmiňovanými výhodami jsou **dobrá jazyková vybavenost** v podobě znalosti světových jazyků a **dobrá úroveň počítačových dovedností**. Mezi méně časté, ale přesto respondenty vybrané výhody, patří ochota Němců vykonávat profese, které se nedaří obsazovat Čechy, dobrá úroveň měkkých dovedností (např. zodpovědnost, samostatnost, týmová spolupráce, efektivní komunikace, zvládání zátěže atd.), větší flexibilita (ochota pracovat o víkendech, svátcích, přesčas, na směny apod.), kulturní obohacení prostředí podniku a zlepšení jazykových znalostí českých zaměstnanců, kteří s Němci spolupracují.

Naopak jako **nevýhodu** v zaměstnávání Němců respondenti vidí pouze jazykovou bariéru ve smyslu, že se Němci zpravidla **nedomluví česky**.

3.4.4 Rakousko

Zaměstnanci z Rakouska jsou podle respondentů **ochotni vykonávat profese, které se nedaří obsazovat Čechy**, mají **dobrou odbornou kvalifikaci, dobrou jazykovou vybavenost, dobrou úroveň počítačových dovedností** a větší **flexibilitu** (ochotu pracovat o víkendech, svátcích, přesčas, na směny apod.).

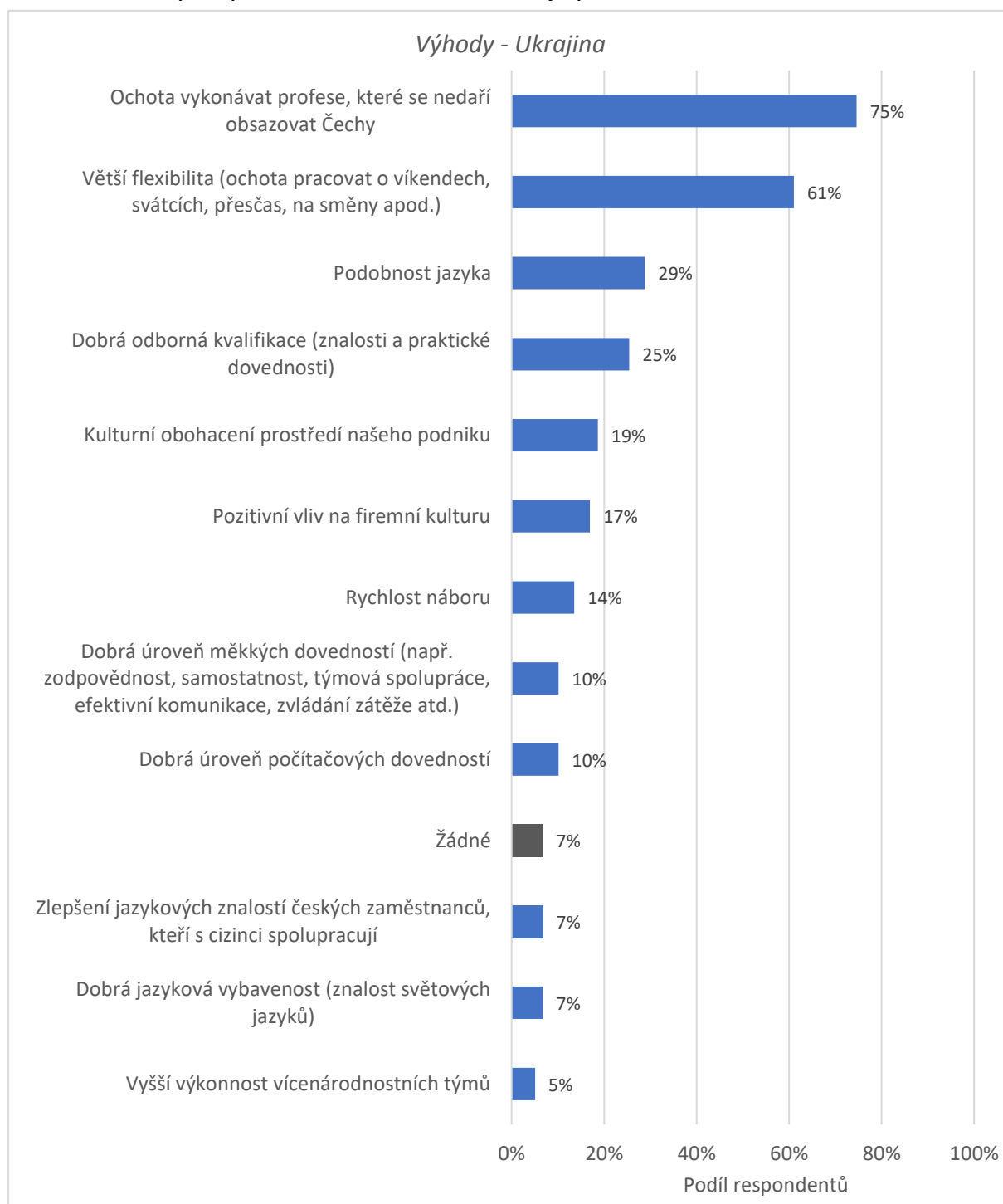
Jako jedinou **nevýhodu v zaměstnávání Rakušanů** respondenti vidí stejně jako u Němců jazykovou bariéru ve smyslu, že **se nedomluví česky**.

3.4.5 Ukrajina

Výhody zaměstnávání cizinců z Ukrajiny znázorňuje Obrázek 3.18. Tři čtvrtiny respondentů (**75 %**) uvádí jako výhodu to, že **Ukrajinci pracují na pozicích, které se nedaří obsadit Čechy**. Přibližně 60 % respondentů (konkrétně 61 %) spatřuje výhodu v jejich flexibilitě v podobě ochoty pracovat o víkendech, svátcích, přesčas, na směny apod.

Naopak největšími **nevýhodami** v zaměstnávání Ukrajinců jsou podle respondentů **jazyková bariéra** (69 %) a **složitá administrativa spojená s nábořem** (51 %). Přibližně čtvrtina respondentů (24 %) za nevýhodu považuje vysokou náročnost adaptačního procesu jako je např.: zařazení do pracovního procesu či respektování pravidel a firemní kultury (viz Obrázek 3.19). Z dalších nevýhod lze jmenovat také zvýšené požadavky na dovolenou a neplacené volno (15 % zaměstnavatelů), posuzování zdravotní způsobilosti (15 % zaměstnavatelů) i omezení početnosti ukrajinských zaměstnanců v ČR kvótou (12 % zaměstnavatelů). Naopak **15 % dotazovaných nespatřuje v zaměstnávání Ukrajinců žádnou nevýhodu**.

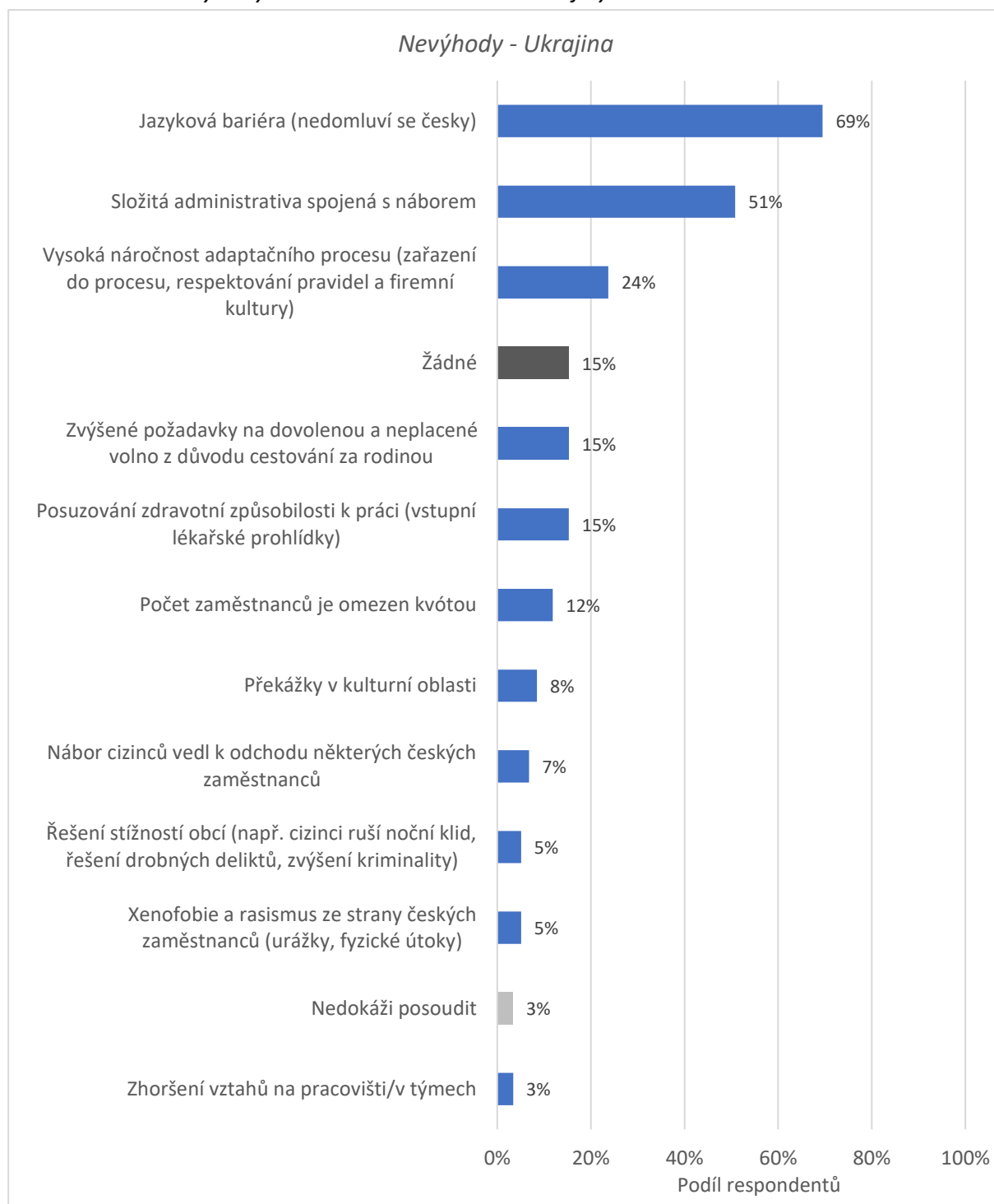
Obrázek 3.18: Výhody zaměstnávání cizinců z Ukrajiny



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali Ukrajince (N = 59).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.19: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Ukrajiny



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali Ukrajince (N = 59).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

3.4.6 Moldavsko

Mezi **výhody** zaměstnávání cizinců z Moldavska podle respondentů patří **ochota vykonávat profese, které se nedaří obsazovat Čechy**, **dobrá úroveň počítačových dovedností**, **dobrá úroveň měkkých dovedností** (např. zodpovědnost, samostatnost, týmová spolupráce, efektivní komunikace, zvládání zátěže atd.), **větší flexibilita** (ochota pracovat o víkendech, svátcích, přesčas, na směny apod.), **kulturní obohacení prostředí podniku**, **pozitivní vliv na firemní kulturu**, **zlepšení jazykových znalostí českých zaměstnanců**, kteří s cizinci spolupracují a **výšší výkonnost vícenárodnostních týmů**.

Jako **nevýhody** potom respondenti označili **jazykovou bariéru**, **omezení počtu zaměstnanců stanovené kvótou dle Nařízení vlády č. 220/2019 Sb. v aktuálním znění**, **překážky v kulturní oblasti**, **posuzování zdravotní způsobilosti k práci** (vstupní lékařské prohlídky), **vysokou náročnost adaptačního procesu** (zařazení do procesu, respektování pravidel a firemní kultury) a **složitou administrativu spojenou s náborem Moldavanů**.

3.4.7 Mongolsko

Mongolští zaměstnanci jsou podle respondentů **ochotni vykonávat profese, které se nedaří obsazovat Čechy**, mají **dobrou odbornou kvalifikaci** a jsou **ochotni pracovat o víkendech, svátcích, přesčas, na směny apod.**

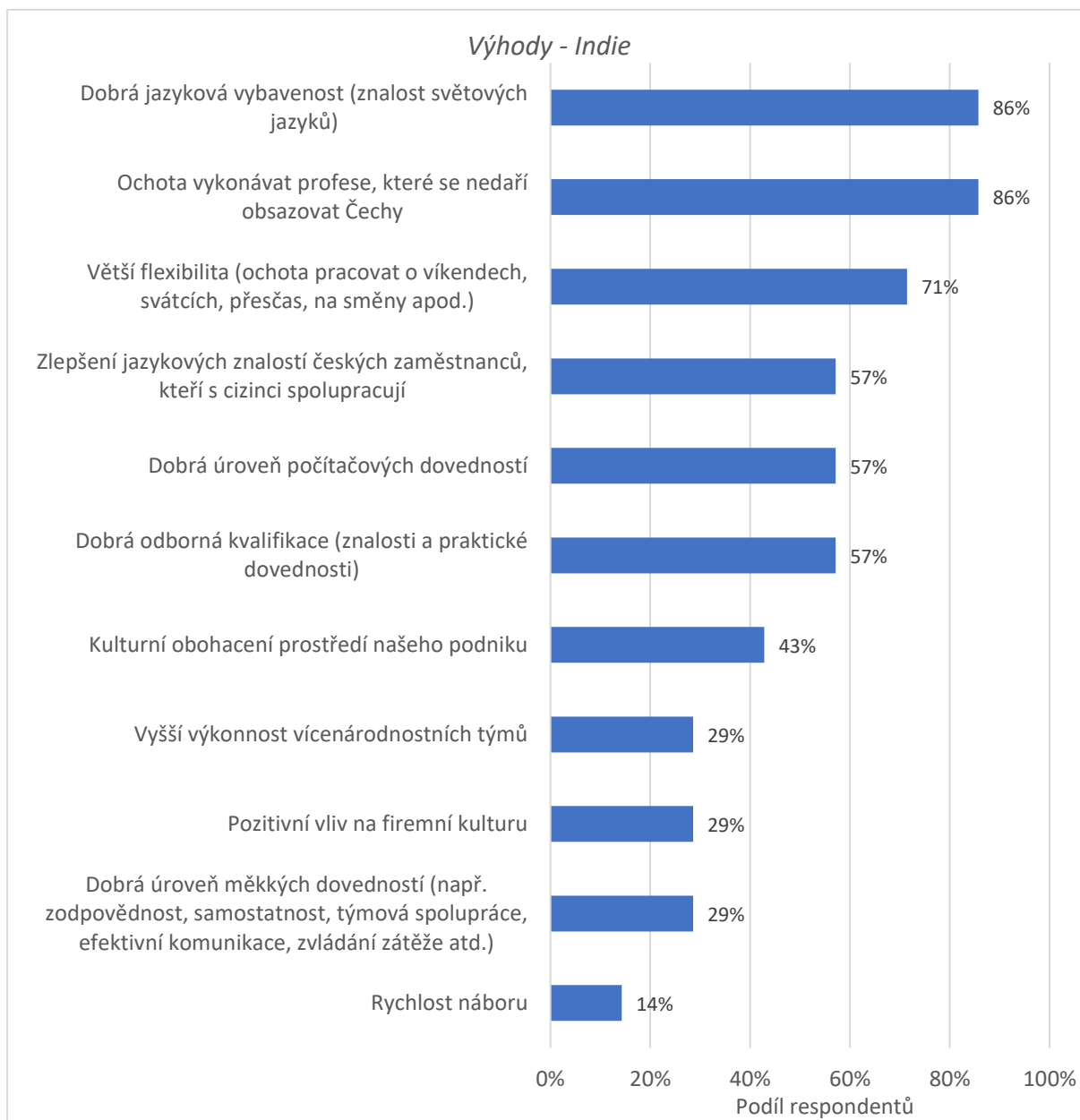
K **nevýhodám** respondenti zařadili **jazykovou bariéru**, **omezení počtu zaměstnanců kvótou**, **zhoršení vztahů na pracovišti nebo v týmech**, **xenofobii a rasismus ze strany českých zaměstnanců** (urážky, fyzické útoky), **složitou administrativu spojenou s náborem**, **zvýšené požadavky na dovolenou a neplacené volno z důvodu cestování za rodinou či řešení stížností obcí**. Respondenti také zmínili, že **nábor cizinců z Mongolska vedl k odchodu některých českých zaměstnanců**.

3.4.8 Indie

Výhody zaměstnávání cizinců z Indie ukazuje Obrázek 3.20. Většina respondentů pozitivně hodnotí **dobrou jazykovou vybavenost Indů** a jejich **ochotu vykonávat profese, které se nedaří obsazovat Čechy** (shodně 86 %). K dalším výhodám respondenti zařadili, **větší flexibilitu**, **zlepšení jazykových znalostí vlastních zaměstnanců**, **dobrou úroveň počítačových dovedností** nebo **dobrou odbornou kvalifikaci Indů**.

Nevýhody zaměstnávání cizinců z Indie dle Obrázku 3.21 respondenti spatřují v **jazykové bariéře** (71 %) a **překážkách v kulturní oblasti** (57 %). Dále 29 % respondentů uvedlo jako nevýhodu **složitou administrativu** spojenou s nábořem těchto cizinců.

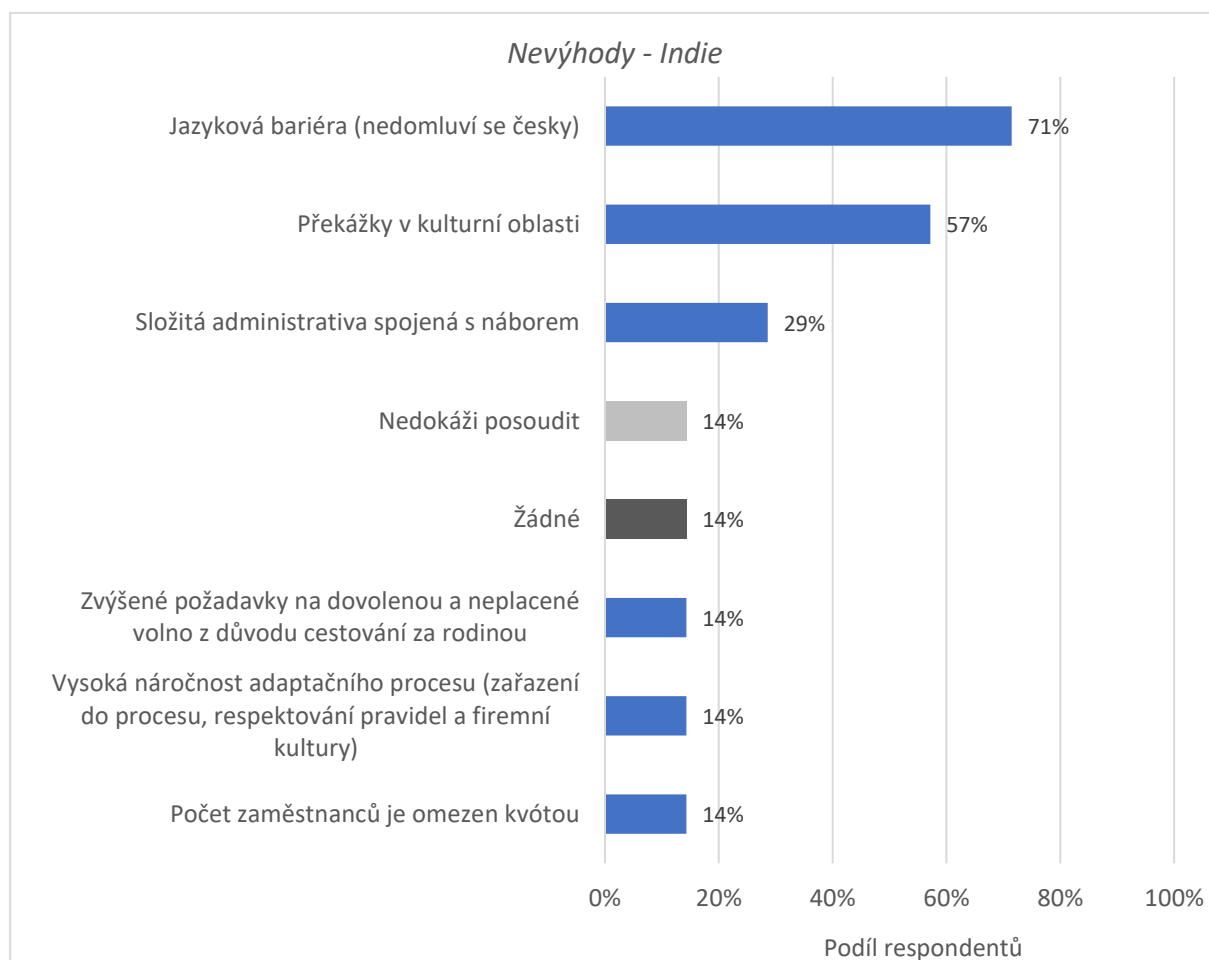
Obrázek 3.20: Výhody zaměstnávání cizinců z Indie



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali Indý (N = 7).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.21: Nevýhody zaměstnávání cizinců z Indie



Pozn.: Respondenti mohli vybrat více možností. Na otázku odpovídali pouze respondenti, kteří v posledních 2 letech zaměstnávali Indý (N = 7).

Zdroj: Šetření Zaměstnávání cizinců v ČR, zpracování TREXIMA.

3.4.9 Filipíny

Mezi **výhody** označené respondenty zaměstnávající cizince z Filipín patří **ochota vykonávat profese, které se nedaří obsazovat Čechy**, dobrá **odborná kvalifikace**, dobrá **jazyková vybavenost**, **dobrá úroveň měkkých dovedností**, **větší flexibilita** (ochota pracovat o víkendech, svátcích, přesčas, na směny apod.), **kulturní obohacení prostředí podniku**, **pozitivní vliv na firemní kulturu** a **zlepšení jazykových znalostí českých zaměstnanců**, kteří s cizinci spolupracují.

Nevýhodou je naopak **jazyková bariéra**, **složitá administrativa** spojená s náborem a to, že počet zaměstnanců z Filipín je **omezen kvótou**.

3.4.10 Kazachstán

K **výhodám** zaměstnávání cizinců z Kazachstánu respondenti řadí **kulturní obohacení prostředí podniku**, dále pak **ochotu vykonávat profese**, které se **nedaří obsazovat Čechy**, větší **flexibilitu**, **pozitivní vliv na firemní kulturu**, **zlepšení jazykových znalostí českých zaměstnanců** a **podobnost jazyka**.

Nevýhody pro respondenty pak představují **jazyková bariéra**, **překážky v kulturní oblasti**, **složitá administrativa** spojená s **náborem** a **zvýšené požadavky Kazachstánců na dovolenou a neplacené volno** z důvodu cestování za rodinou.

4 Shrnutí

V roce **2021** tvořili **cizinci 7 % zaměstnanců** v České republice, přičemž **většina** z nich pracovala **ve mzdové sféře**. Cizinci, kteří byli zaměstnáni ve mzdové sféře, pocházeli nejčastěji ze **Slovenska, Ukrajiny a Polska**, dlouhou dobu v tomto pořadí. Avšak v **prvním pololetí roku 2022** se **nejzastoupenějšími cizinci na českém trhu práce** stali **Ukrajinci**. Dále v posledních letech díky vládním programům ekonomické migrace v ČR roste také počet cizinců ze vzdálenějších zemí jako jsou např. Indie, Filipíny nebo Kazachstán.

Cílem této studie je zhodnotit dopady koronavirové pandemie na zaměstnávání cizinců na českém trhu práce. Lze říci, že i **navzdory koronavirové krizi rostl počet zaměstnávaných cizinců v ČR**, i když **pomaleji** než v předkrizových letech. Lze tedy konstatovat, že vliv koronavirové krize se i přes restriktce v souvislosti s mobilitou a migrací u zaměstnávání cizinců projevil méně než **u domácí zaměstnanecké populace**, u níž v době koronavirové krize došlo k **poklesu počtu zaměstnanců**.

V rámci analýzy byly dále sledovány charakteristiky cizinců pracujících ve mzdové sféře ČR jako je pohlaví, vzdělání, zaměstnání apod. Tyto charakteristiky byly zkoumány pouze u cizinců ze zemí sousedících s ČR nebo zemí, které jsou zahrnuty v Programu kvalifikovaný zaměstnanec, jejichž občané byli ve mzdové sféře ČR zastoupeni minimálně 1 000 zaměstnanci. U většiny sledovaných státních občanství se jednalo častěji o muže s výjimkou cizinců z Kazachstánu, mezi nimiž muži v roce 2021 tvořili 43 %. Pokud se zaměříme na nejvyšší dosažené vzdělání cizinců pracujících v ČR, tak přibližně jedna **polovina Indů** má **vysokoškolské vzdělání**. Vysoký podíl vysokoškoláků je také mezi zaměstnanci z Německa (45 % v roce 2021). Naopak **tři čtvrtiny zaměstnanců z Mongolska** mají pouze **základní vzdělání**. S úrovní dosaženého vzdělání úzce souvisí typ vykonávaného zaměstnání, neboť vysokoškolské vzdělání je zpravidla předpokladem pro výkon vysoce kvalifikovaných profesí. To potvrzují také data, která ukazují, že **občané Indie a Německa** vykazují **nejvyšší podíl vysoce kvalifikovaných duševních pracovníků** (67 a 89 % v roce 2021). A díky tomu jsou také **nejlépe placenými** cizinci ve mzdové sféře ČR. Přestože jejich výdělek mezi roky 2019 a 2021 poklesl, tak medián hrubé měsíční mzdy Němců v roce 2021 činil 52 325 Kč a v případě Indů to bylo 46 327 Kč. Na druhou stranu mezi zaměstnanci z Mongolska najdeme 86 % kvalifikovaných manuálních pracovníků a medián hrubé měsíční mzdy Mongolů dosahoval v roce 2021 28 815 Kč. **Nejnižší výdělek** ze sledovaných státních občanství můžeme pozorovat u **Moldavanů a Ukrajinců**, jejichž medián hrubé měsíční mzdy v roce 2021 činil přibližně 27 tis. Kč.

Co se týče vztahu zaměstnávání cizinců, pandemie a ekonomických výsledků firem, tak v letech před pandemií (2018 a 2019) s rostoucím podílem cizinců v podniku rostla i produktivita práce, ale jen do určité míry. Analýza ukázala, že **čím vyšší podíl cizinců v podniku, tím vyšší je pravděpodobnost, že podnik má vyšší produktivitu práce**, ale **pouze** do té míry, kdy **podíl cizinců v podniku nepřevyšuje 50 %**. Zlomový byl však v tomto ohledu rok 2020, kdy medián produktivity práce u podniků s podílem cizinců v rozmezí 25–50 % výrazně meziročně poklesl. Kdežto u ostatních srovnávaných skupin medián produktivity práce meziročně rostl. Tento vývoj naznačuje, že **vliv pandemie** a omezení mobility zahraničních pracovníků v roce 2020

měly dopady **zejména na skupinu podniků, které doposud vykazovaly vyšší produktivitu práce.**

Všechny ekonomické subjekty, které cizince zaměstnávají anebo chtějí zaměstnat, se potýkají s různými problémy, které navíc mohly být umocněny v době pandemie koronaviru. Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli ukázalo, že **většinu respondentů k náboru cizinců dovedla situace na českém trhu práce** – 81 % zaměstnavatelů se potýkalo s nedostatkem tuzemských pracovníků a polovina zaměstnavatelů se zároveň setkala s neochotou českých pracovníků vykonávat některé profese.

Šetření mezi zaměstnavateli rovněž ukázalo, že více než třetina z nich získávala cizince **zprostředkováním zaměstnanců přímo do kmene** (37 % respondentů), zatímco dočasné přidělení agenturních zaměstnanců využívalo o něco méně respondentů (31 %). Z pobytových oprávnění jsou nejčastěji používané **zaměstnanecké karty** (49 %), modré karty určené pro zaměstnání s vysokou kvalifikací využilo 7 % respondentů. Nejvíce zaměstnavatelů v souvislosti s aktuální situací využívá pro zaměstnávání cizinců **Lex Ukrajina** neboli dočasnou ochranu cizincům (50 %). S Programem kvalifikovaný zaměstnanec se setkala 31 % respondentů.

Většina respondentů, kteří mají zkušenosti se zaměstnáváním cizinců, plánuje cizince zaměstnat i nadále (85 %). U respondentů **nezaměstnávajících** cizince je tento **podíl výrazně nižší** (16 %), naopak **28 % z nich nábor cizinců v příštích 2 letech neplánuje** a více než polovina zatím neví (56 %).

V době pandemie koronaviru se respondenti nejčastěji museli vyrovnat s **nedostatkem pracovníků z důvodu nemožnosti přicestování cizinců** v důsledku restrikcí (**41 %**). Pozitivní však je, že **37 % respondentů uvedlo, že se v době pandemie koronaviru nepotýkali s žádnými problémy** v oblasti zaměstnávání cizinců. Zvýšení nákladů v souvislosti s povinným testováním pocítila přibližně třetina respondentů (34 %).

Zaměstnavatelé měli možnost zhodnotit i vlastní zkušenosti se zaměstnáváním cizinců z jednotlivých zemí. Obecně **oceňují u cizinců úroveň jejich znalostí a dovedností** (zejména u Slováků, Němců, Indů), **ochotu vykonávat profese**, které nechtějí vykonávat čeští zaměstnanci (především u Poláků, Ukrajinců, Indů) i jejich flexibilitu v podobě **ochoty pracovat o víkendech, svátcích, přesčas, na směny** apod. (zejména v případě Ukrajinců, Indů). K **nevýhodám** respondenti často řadili **administrativní náročnost** při náboru cizinců a **jazykovou bariéru**.

Závěr

K cílům předkládané studie náleží zodpovědět 5 základních otázek, položených zadavatelem, a to v oblasti zaměstnávání zahraniční pracovní síly na českém trhu práce **v kontextu pandemie Covid-19 a také válečného konfliktu na Ukrajině. Jedná se o otázky následující:**

1. Existuje vyšší pravděpodobnost propouštění zahraničních pracovníků v období krize? Lze v tomto smyslu prokázat, že zahraniční zaměstnanci na českém trhu práce hrají roli spíše flexibilní složky pracovní síly **pomáhající zaměstnavatelům a firmám přizpůsobit se a překlenout ekonomické výkyvy?**

Pokud se jedná o propouštění nebo naopak nábor zahraničních pracovníků, tedy jejich **fluktuaci**, z provedené analýzy vyplývá, že tato **je u cizinců vždy vyšší, nežli tomu je u pracovníků s českým občanstvím**, a to i v krizovém roce 2020. Lze proto říci, že tito zaměstnanci tvoří z hlediska náboru a propouštění spíše **flexibilnější složku pracovní síly na českém trhu práce**. Z pohledu propouštění a náboru zaměstnanců s konkrétním cizím státním občanstvím v roce dopadu Covidu-19 (2020) jsou výsledky smíšené. **U většiny občanství analyzovaného vzorku bylo zřejmé, že k nejmenší fluktuaci docházelo právě roku 2020**, kdy koronavirová krize v podobě restrikcí dopadla na trh práce nejvíce. Znamená to tedy, že **zaměstnavatelé spíše udržovali zahraniční zaměstnance ve stavu i přes restriktce**, jelikož si nebyli jisti budoucím vývojem trhu práce a využili podpůrných vládních programů. Pokud došlo k uvolnění a zvýšení fluktuace, pak se projevila až v roce 2021, kdy opatření určená pro boj s pandemií postupně odeznívala a současně se zvýšily podíly nově přijatých i odchozích pracovníků. U zahraničních pracovníků navíc, na rozdíl od českých zaměstnanců, nedošlo k poklesu jejich počtu, jen se nárůst jejich počtu zpomalil. Dá se tedy říci, že **pomáhají překlenout nejen ekonomické výkyvy ale i vybalancovat diskrepance na českém trhu práce**.

2. Jsou výše popsané efekty homogenní či různorodé napříč různými odvětvími činnosti zaměstnavatelů, různými typy práce zaměstnanců či jejich demografickými charakteristikami?

Cizinci s různými občanstvími jsou pochopitelně zaměstnáváni v různých oblastech národního hospodářství, různých profesích i různých krajích. Také demografické charakteristiky se napříč jednotlivými občanstvími na českém trhu práce liší. Vztáhneme-li tyto skutečnosti ke **struktuře pracovní síly**, lze sledovat několik faktů. Na základě provedené analýzy je možné usuzovat, že **pokud se jedná například o pracovníky Německa a Indie, tito obsazují dobře placené pracovní pozice často v oblasti IT**, kde je také nižší fluktuace než u jiných občanství. Zde spatřujeme trend, že pokud se jedná o pracovníky ze zemí vyspělých či naopak geograficky vzdálenějších, jsou tyto země zdrojem kvalifikovaných pracovníků **uplatňujících se na primárním trhu práce**. Naopak země **ne tolik geograficky vzdálené či méně vyspělé poskytují zdroj pracovníků pro spíše sekundární trh práce, který je charakteristický vyšší fluktuací i relativně hůře placenou prací**. Shora diskutované efekty jsou tedy napříč občanstvími různorodé.

3. Jakým způsobem **omezení mezinárodní mobility pracovníků z důvodu pandemie dopadá na přijímání nových zahraničních pracovníků zaměstnavateli?** Jak **omezená mobilita zahraničních pracovníků** a snížení poptávky po jejich práci ze strany zaměstnavatelů **ovlivnily ekonomické výstupy firem?**

Z vývoje populace v České republice je patrné, že v posledních letech docházelo k velmi vysoké úmrtnosti v důsledku pandemie, který byl dokonce nejhorší od konce II. světové války. I přesto počet obyvatel České republiky rostl v důsledku vyšší imigrace cizinců, která byla schopna přirozený úbytek obyvatel vykompenzovat. Imigrace do České republiky poklesla v roce 2020, kdy se projevila především nejistota v souvislosti s budoucím vývojem ohledně pandemie. Naopak v roce **2021**, kdy také platily významné **restrikce a omezení mezinárodní mobility přesto došlo ke zvýšení imigrace a stejně tak i přijímání (resp. růstu zaměstnanosti) zahraničních pracovníků**. Výjimku tvořili pracovníci z Polska, jejichž zaměstnanost v krizových letech poklesla. To je možné vysvětlit místem výkonu jejich práce v příhraničních regionech České republiky sousedících s Polskem (zejména Moravskoslezský a Královéhradecký kraj) a **dojížděnou do zaměstnání přes hranice**, v případě které by museli opakovaně absolvovat testování, což by zvyšovalo náklady na jejich zaměstnání a působilo jim i jiné, další nepříjemnosti v dojížděce za prací. U cizinců, kteří za prací nedojíždějí a zdržují se v České republice déle pak pokles zaměstnanosti nenastal, jelikož se jejich opatření v souvislosti s omezením mobility dotkla pouze jednou při prvním vstupu do ČR. Nicméně, celkový počet cizinců na českém trhu práce rostl i přes protipandemická opatření. Restrikce tedy **měly nižší vliv na zaměstnanost zahraničních pracovníků (rostla) než na zaměstnanost pracovníků domácích, která na rozdíl od cizinců, klesala**.

Další významnou otázkou diskutovanou v této studii je také **vliv dopadů restrikcí (především v oblasti mobility pracovní síly) z důvodu pandemie onemocnění Covid-19 na ekonomické výstupy firem**, a to s ohledem na zaměstnávání cizinců. Je zřejmé, že **restrikce měly negativní dopad na produktivitu práce i výsledek hospodaření**, a to je patrné především na vývoji jejich mediánu. **Zvýšily se také jednotkové náklady práce a zadluženost podniků**. Zohledníme-li roli zaměstnanosti cizinců v těchto podnicích, pak tímto **negativním vývojem byly nejvíce zasaženy podniky zaměstnávající 25-50 % cizinců**. To dokládá taktéž provedená regresní analýza.

4. Jaké jsou **dopady vládních programů na boj proti ekonomickým dopadům pandemie na zaměstnávání zahraničních pracovníků?**

Z **realizovaného dotazníkového šetření** mezi zaměstnavateli vyplývá, že **převážná většina dotazovaných zaměstnavatelů využila pomoci vládních programů k eliminaci dopadů pandemie Covid-19**. Lze také říci, že tato **vládní pomoc byla jedním z kroků, které pomohly podnikům udržet zaměstnanost cizinců**, jak vyplývá, mimo jiné, i z rozboru fluktuace zaměstnanců a realizovaných dotazníků. Zaměstnavatelé totiž cizince považují za **důležitý zdroj výrobního faktoru práce** a počty zaměstnaných cizinců rostly dokonce i v průběhu období, kdy pandemie, resp. restriktce, dopadaly na české národní hospodářství nejrazantněji. **Podniků, které pomoc nežádaly, bylo pouze 35 %** a pokud došlo ze strany respondentů k hodnocení efektivity pomoci v udržení zaměstnanosti, pak zhruba polovině podniků opatření

pomohla zcela překlenout dopady pandemie a polovině druhé pomohla udržet zaměstnanost s ohledem na zahraniční pracovníky pouze krátkodobě.

5. Jaké jsou zkušenosti zaměstnavatelů s využíváním zahraniční pracovní síly v období koronavirové krize?

Poslední klíčovou otázkou, řešenou v této studii bylo vyhodnotit zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním pracovníků ze zahraničí v době pandemie. **Zásadními důvody zájmu zaměstnavatelů o zaměstnance ze zahraničí byl i v období koronavirové krize nedostatek českých pracovníků na trhu práce i nízká ochota potenciálních uchazečů vykonávat některé profese.** Mezi důvody se později objevovaly i **solidarita a pomoc občanům Ukrajiny**, nebo také **ochota cizinců pracovat přesčas.** Hlavním důvodem nezaměstnávání cizinců je pak fakt, že se v daných firmách **cizinci sami o práci neucházejí.** Ochota zaměstnávat cizince je pak významná u zaměstnavatelů, kteří již nějaké cizince v minulosti či současné době zaměstnávali. Ke **zvýšení efektivity zaměstnávání cizinců by bylo potřeba urychlit proces zaměstnávání a mít k dispozici jednoznačně stanovené a sumarizované postupy, dokumenty a ostatní administrativní náležitosti, které by byly dostupné na jednom místě.** Hlavním důvodem obtíží zaměstnat cizince bylo omezení mobility v důsledku opatření proti Covid-19. **Velmi pozitivním zjištěním je to, že více než třetina respondentů neměla se zaměstnáváním zahraničních pracovníků v době pandemie Covid-19 žádný problém a jiné podstatné problémy v oblasti zaměstnávání cizinců v této souvislosti také nepřetrvávaly.** Pokud bylo nutno v období pandemie snížit stav zaměstnanců, pak klíčový důvod nebyl na straně zaměstnavatele, ale zaměstnanci-cizinci se rozhodli sami pracovní poměr ukončit. Dalším hojně uváděným důvodem pak byla nedostatečná poptávka po produkci, resp. odbytu firmy. Zaměstnávání cizinců přináší některé výhody, které je možné rozčlenit na dvě hlavní skupiny. **První skupinou výhod, je ochota cizinců zastávat profese, které nejsou obsazovány tuzemskými uchazeči a také jejich časová flexibilita a ochota pracovat více přesčasových hodin, a to především v případě pracovníků ze zemí náležících ke slovanské rodině jazyků doplněná o snazší komunikaci, resp. rychlost naučení se českého jazyka.** U zemí méně vyspělých převládá zejména již diskutovaná ochota zastávat profese neobsazované tuzemskou populací uchazečů. U skupiny druhé je výhodou také vysoká kvalifikace a jazyková vybavenost, typicky u pracovníků Německa a Indie.

Závěrem je tedy možno konstatovat, že **zahraniční pracovníci jsou významným a ze strany zaměstnavatelů žádaným komplementem české pracovní síly na trhu práce ČR, a to i přes obtíže způsobené pandemií i krizí v souvislosti s válkou na Ukrajině a pomáhají vyřešit strukturální problémy na českém trhu práce.**

Příloha 1 – Tabulková část

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
Průmysl a stavebnictví	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
Služby	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
	H	Doprava a skladování
	I	Ubytování, stravování a pohostinství
	J	Informační a komunikační činnosti
	K	Peněžnictví a pojišťovnictví
	L	Činnosti v oblasti nemovitostí
	M	Profesní, vědecké a technické činnosti
	N	Administrativní a podpůrné činnosti
	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
	P	Vzdělávání
	Q	Zdravotní a sociální péče
	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
	S	Ostatní činnosti
	T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
	U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Tabulka II: Podíl cizinců podle odvětvových sekcí CZ-NACE v letech 2019 až 2021

Státní občanství	Rok	Podíl zaměstnanců podle odvětvových sekcí CZ-NACE																		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
Slovensko	2019	1,2%	0,3%	31,2%	0,4%	0,5%	6,2%	12,6%	6,0%	2,8%	9,6%	3,0%	0,8%	6,6%	10,2%	0,0%	2,5%	4,5%	0,5%	1,0%
	2020	0,8%	0,3%	31,3%	0,4%	0,5%	7,4%	12,7%	5,9%	1,5%	10,0%	3,1%	1,0%	7,2%	9,8%	0,1%	2,5%	4,4%	0,5%	0,8%
	2021	0,8%	0,2%	30,4%	0,4%	0,5%	8,4%	13,6%	6,1%	1,5%	10,1%	3,2%	1,0%	7,0%	8,3%	0,1%	2,6%	4,6%	0,6%	1,0%
Polsko	2019	0,5%	1,9%	52,5%	0,2%	0,0%	1,9%	2,0%	2,4%	0,5%	3,0%	0,9%	0,0%	3,6%	27,7%	0,0%	0,5%	1,0%	0,1%	1,0%
	2020	0,4%	1,1%	60,6%	0,0%	0,1%	2,1%	3,1%	2,1%	0,2%	4,0%	1,1%	0,6%	2,8%	18,3%	0,0%	0,7%	1,4%	0,1%	1,0%
	2021	0,4%	0,4%	61,8%	0,0%	0,1%	1,9%	3,0%	1,9%	0,2%	3,8%	0,9%	0,4%	2,4%	19,3%	0,0%	0,7%	1,4%	0,1%	1,2%
Německo	2019	0,3%	0,0%	38,3%	0,2%	0,4%	0,2%	8,2%	1,4%	1,5%	15,1%	1,9%	1,0%	15,0%	6,9%		8,8%	0,3%	0,3%	0,4%
	2020	0,1%		28,7%	0,1%	0,2%	0,3%	10,8%	1,3%	0,5%	15,9%	1,4%	7,6%	19,8%	4,8%		7,1%	1,1%	0,2%	0,1%
	2021	0,1%		28,0%	0,1%	0,1%	0,3%	11,5%	2,0%	0,8%	16,2%	1,2%	8,5%	18,0%	4,6%		6,8%	1,2%	0,2%	0,4%
Ukrajina	2019	5,2%	0,1%	37,4%	0,0%	0,6%	10,6%	9,4%	6,4%	5,5%	1,4%	0,3%	2,2%	2,4%	13,6%	0,0%	0,6%	2,9%	0,3%	0,9%
	2020	3,5%	0,1%	36,1%	0,0%	0,2%	13,8%	11,0%	7,4%	5,5%	1,8%	0,3%	2,5%	2,2%	11,2%	0,0%	0,7%	2,4%	0,4%	0,8%
	2021	3,4%	0,1%	37,1%	0,0%	0,3%	15,1%	8,8%	7,5%	5,1%	1,7%	0,2%	1,7%	1,8%	13,4%	0,0%	0,6%	2,2%	0,4%	0,7%
Bělorusko	2019	3,4%		31,0%			0,5%	7,3%	25,7%	1,0%	7,4%	1,4%		10,4%	5,2%		1,2%	4,6%	0,8%	0,2%
	2020	3,1%		36,2%	0,0%		0,8%	11,9%	7,3%	0,6%	10,4%	1,5%		6,5%	17,2%		1,3%	1,9%	1,0%	0,3%
	2021	3,4%	0,0%	33,8%	0,0%		0,6%	11,5%	8,3%	1,1%	12,3%	1,2%	2,1%	5,0%	16,1%		1,1%	2,3%	0,5%	0,8%
Moldavsko	2019	6,5%	0,8%	35,8%	0,2%	0,1%	3,0%	8,3%	4,0%	5,0%	1,3%	0,3%	0,1%	1,4%	30,7%		0,3%	1,7%	0,5%	0,2%
	2020	6,9%	2,0%	34,6%	1,2%	0,1%	2,7%	13,6%	4,6%	2,6%	1,6%	0,4%	2,4%	2,6%	21,8%		0,4%	1,5%	0,1%	0,8%
	2021	11,7%	0,7%	40,0%	1,3%	0,2%	2,7%	12,6%	4,7%	1,0%	1,5%	0,4%	0,8%	2,8%	17,6%		0,3%	1,1%	0,1%	0,5%
Mongolsko	2019			84,2%		0,1%	0,1%	2,6%	1,8%	1,0%	0,9%	0,2%		0,1%	7,9%		0,0%	0,1%	0,1%	1,0%
	2020			91,2%		0,1%	0,2%	2,8%	1,8%	1,4%	0,3%	0,1%		0,2%	1,6%		0,0%	0,1%	0,1%	0,2%
	2021			92,3%		0,1%	0,2%	2,1%	1,9%	0,8%	0,2%	0,0%		0,2%	1,5%		0,0%	0,1%	0,3%	0,2%
Indie	2019			24,2%			0,1%	3,5%	0,4%	2,1%	32,8%	1,1%		20,0%	3,0%		10,3%	0,3%	0,0%	2,3%
	2020	0,5%		18,4%				4,3%	0,4%	8,6%	31,1%	0,8%		21,3%	6,5%		7,8%	0,2%		0,1%
	2021	0,7%		20,4%				3,4%	0,5%	9,2%	29,5%	0,7%		19,8%	6,9%		8,7%	0,2%		0,1%
Filipíny	2020	4,4%		33,1%			0,2%	17,2%	6,3%	0,7%	3,8%	0,8%		1,8%	11,2%		0,4%	1,1%	1,6%	17,5%
	2021	3,3%		35,3%			0,2%	15,9%	4,5%	0,5%	3,4%	0,5%		1,4%	9,9%		0,2%	0,4%	2,2%	22,4%
Srbsko	2020			43,5%	0,1%		0,2%	11,5%	2,1%	1,4%	4,5%	0,7%	2,5%	12,9%	18,1%		1,8%	0,3%	0,1%	0,1%
	2021			47,0%			2,0%	10,8%	2,1%	8,4%	7,3%	0,7%	2,1%	10,1%	7,1%		2,1%	0,2%		0,1%
Kazachstán	2020	0,0%	0,1%	15,9%		1,7%	0,6%	15,3%	4,7%	3,0%	14,8%	2,7%	5,0%	14,4%	17,1%		1,4%	1,7%	1,5%	0,0%
	2021	0,1%	0,1%	20,7%		1,2%	0,2%	13,9%	5,5%	1,4%	17,0%	2,3%	7,3%	12,0%	14,6%		1,5%	1,2%	0,5%	0,6%

Pozn.: Názvy odvětvových sekcí CZ-NACE uvádí Tabulka I v Příloze 1.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka III: Počty zaměstnanců v tisících dle státního občanství podle odvětvových podsekcí průmyslu v letech 2019 až 2021

Státní občanství	Rok	Počet zaměstnanců v tisících podle odvětvových podsekcí												
		CA	CB	CC	CD	CE	CF	CG	CH	CI	CJ	CK	CL	CM
Slovensko	2019	1,0	0,3	0,8		0,4	0,2	2,1	3,3	1,7	1,7	2,4	6,3	1,3
	2020	0,9	0,1	1,0		0,4	0,2	2,0	2,8	1,7	1,5	2,4	5,9	1,7
	2021	1,0	0,1	0,9		0,4	0,2	1,9	2,5	1,8	1,7	2,2	5,8	2,0
Polsko	2019	0,2	0,5	0,2		0,1	0,3	1,3	0,9	0,6	1,4	1,2	5,1	0,2
	2020	0,2	0,4	0,2		0,1	0,3	1,0	0,7	0,5	1,4	0,9	5,1	0,2
	2021	0,2	0,5	0,2		0,1	0,3	1,1	0,8	0,6	1,6	1,0	5,4	0,2
Německo	2019										0,1	0,0	0,2	
	2020										0,1	0,1	0,2	
	2021										0,1	0,0	0,2	
Ukrajina	2019	2,0	0,9	0,6		0,2	0,2	2,9	2,5	0,9	1,7	1,0	4,2	0,8
	2020	2,5	0,7	0,7		0,3	0,2	2,9	2,6	1,1	1,6	1,4	4,5	0,9
	2021	2,8	0,5	1,2		0,3	0,3	3,6	3,0	1,5	2,0	1,9	6,1	1,3
Bělorusko	2019	0,1						0,1	0,0		0,2	0,1	0,1	
	2020							0,1	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	
	2021	0,0						0,1	0,1	0,0	0,2	0,1	0,1	0,0
Moldavsko	2019	0,1						0,1	0,1		0,1	0,1	0,2	
	2020	0,0						0,1	0,2		0,1	0,1	0,1	
	2021	0,1						0,1	0,1		0,1	0,0	0,1	
Mongolsko	2019	0,3	0,3					0,1	0,1	0,7	0,2		1,4	
	2020	0,3	0,2					0,2	0,1	0,8	0,1		1,1	
	2021	0,3	0,2					0,2	0,0	0,8	0,2		1,4	
Indie	2019								0,0		0,0		0,1	0,1
	2020										0,0		0,1	0,1
	2021										0,0	0,0	0,2	0,1
Filipíny	2020	0,0		0,0					0,1		0,1	0,0	0,1	0,1
	2021	0,1		0,1					0,1		0,1	0,0	0,1	0,0
Srbsko	2020									0,0	0,1	0,1	0,2	
	2021								0,0	0,1	0,1	0,0	0,3	
Kazachstán	2020												0,0	
	2021	0,0							0,0		0,1	0,0	0,1	

Pozn.: Názvy podsekcí průmyslu uvádí Tabulka IV v Příloze 1.

Chybějící hodnoty v tabulce nemohou být uvedeny z důvodu nesplnění publikačních kritérií.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka IV: Podsektory průmyslu dle klasifikace CZ-NACE

Podsektory CZ-NACE	Název
CA	Výroba potravinářských výrobků, nápojů a tabákových výrobků
CB	Výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků
CC	Zpracování dřeva, výroba papíru a výrobků u nich, tisk a rozmnožování nahaných nosičů
CD	Výroba koksu a rafinovaných ropných výrobků
CE	Výroba chemických látek a chemických přípravků
CF	Výroba základních farmaceutických výrobků a farmaceutických přípravků
CG	Výroba pryžových, plastových a ostatních nekovových minerálních výrobků
CH	Výroba základních kovů, hutní zpracování a slévárenství a výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků kromě strojů a zařízení
CI	Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení
CJ	Výroba elektrických zařízení
CK	Výroba strojů a zařízení j.n.
CL	Výroba dopravních prostředků a zařízení
CM	Výroba nábytku, ostatní zpracovatelský průmysl a opravy a instalace strojů a zařízení