

- <sup>1</sup> Newland, Kathleen. Drop in Asylum Numbers Shows Changes in Demand and Supply. In: *Migration Information Source*, MPI (Migration Policy Institute), April 2005; citace 31.7.2007. Data UNHCR a národních vlád 38 průmyslových zemí světa.
- <sup>2</sup> Například rychlé posouzení oprávněnosti žádosti o azyl a rychlé vyloučení neoprávněných žádostí, uzavření readmisních dohod, přijetí institutu první bezpečné země, kde musí žadatel o azyl žádat o mezinárodní ochranu, daktyloskopická vyšetření apod.
- <sup>3</sup> EHP (Evropský hospodářský prostor zahrnující i země EU).
- <sup>4</sup> *International Migration Outlook*, OECD SOPEMI 2006.
- <sup>5</sup> *2006 Global trends*, UNHCR, June 2007.
- <sup>6</sup> Od roku 1990 požádalo o azyl v ČR více než 85 000 osob. Nejvíce z Ukrajiny (13 tis.), Ruska (10 tis.), Rumunska, Bulharska a Afghánistánu (6 tis.). HN 25. 7. 2007.
- <sup>7</sup> Vývoj v oblasti nucené migrace probíhal v ČR podobně jako v jiných postkomunistických zemích.

V osmdesátých letech zde nebyly zaznamenány žádosti o azyl v ČR. Naopak, počet uprchlíků odcházejících z ČR se pohyboval mezi 4 tis.–7 tis. ročně. Po roce 1990 žádali o azyl většinou čeští Romové. Jejich počet dosahoval koncem devadesátých let a počátku nového milénia 2 tis. ročně, ale po vstupu ČR do EU se snížil na desetinu (prámen MPI).

<sup>8</sup> Data citovaná dle *International Migration Outlook*, OECD SOPEMI 2007.

<sup>9</sup> V roce 2001 se významně zvýšil počet žadatelů o azyl v ČR. Nejednalo se o novou migrační vlnu, ale usnadnění přístupu žadatelů o azyl na trh práce vedlo k legalizaci již existujících pracovních míst cizinců.

<sup>10</sup> Biometrické znaky jsou fyziologické charakteristiky a projevy používané k rozeznání a identifikaci živé osoby. Fyziologické charakteristiky zahrnují otisky prstů, tvar rukou, tvar oční duhovky, tvář, hlas, tvar ušního boltce a tělesný pach. Mezi charakterické projevy patří ručně psaný podpis a způsob chůze.

**Literatura:**

- Newland, Kathleen. Drop in Asylum Numbers Shows Changes in Demand and Supply. In: *Migration Information Source*, MPI (Migration Policy Institute), April 2005; citace 31.7.2007.
- Thomas, Rebeka. Biometrics, Migrants, and Human Rights; Global Commission on International Migration; In: *Migration Information Source*, April 2005; MPI (Migration Policy Institute). Citace 15.6.2007.
- Katseli, Louka T. Immigrants and the EU Labour Markets. OECD Development Centre; In: *Migration Information Source*, December 2004. Citace 14.6.-2007.
- Nonneman, Walter. European Immigration and the Labour Market, Migration Policy Institute/ Bertelsmann Stiftung, July 2007.
- International Migration Outlook*, OECD SOPEMI 2006.

*Autorka je pracovnící Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí a dlouhodobě se zabývá problematikou migrace.*

Poznatky z praxe

# Proč nelze zrušit nahlašování volných pracovních míst úřadům práce a k čemu tyto údaje slouží

Olga Bičáková

**Zaměstnavatelé jako účastníci právních vztahů podle zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších právních předpisů) jsou neopominutelnými subjekty činnými na trhu práce. Podílejí se na vytváření státní politiky zaměstnanosti, jejíž významnou součástí je zabezpečování práva fyzických osob na zaměstnání a usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí. Aby mohly úřady práce úspěšně plnit zákonem stanovené úkoly, je nezbytné i plnění povinností ze strany zaměstnavatelů, zejména hlášení volných pracovních míst úřadům práce a ohlašování vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání. Poslední povinnost nabývá na významu s rostoucím podílem cizinců na českém trhu práce.**

Zákon o zaměstnanosti deklaruje každé fyzické osobě, která chce a může pracovat a o práci se uchází, **právo na zaměstnání** v pracovníprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

**Zprostředkováním zaměstnání** se rozumí zejména vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, poradenská a **informační činnost v oblasti pracovních příležitostí**. Poradenství pro fyzické osoby se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů. **Informační činnost spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.**

Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti **úřady práce a agentury práce, které spolu vzájemně při řešení situace na trhu práce spolupracují.**

**Provádění zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání, poskytování poradenských a informačních služeb fyzickým osobám a zaměstnavatelům je stěžejní činností, kterou zákon o zaměstnanosti svěřuje do působnosti úřadů práce.**

Aby mohly úřady práce tuto důležitou činnost vykonávat, musí disponovat aktuální evidencí volných pracovních míst s jejich základní charakteristikou (druh práce, místo výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa atd.).

Za tím účelem **zákon o zaměstnanosti ukládá zaměstnavatelům jedinou povinnost, a to do 10 kalendářních dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a neprodleně (nejpozději do 10 kalendářních dnů) oznámit obsazení těchto míst.** Volná pracovní místa mohou nahlásit úřadu práce jak osobně, tak telefonicky, e-mailem, faxem nebo za pomoci internetu přes Integrovaný portál MPSV. V posledním období přibývá zaměstnavatelů, kteří si volná pracovní místa sami zadávají a udržují na portálu MPSV.

**Aktuální evidence volných pracovních míst slouží úřadům práce především k pro-**

**vádění zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání.** Úřad práce volná pracovní místa nabízí uchazečům a zájemcům o zaměstnání a se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje, a to i v elektronických médiích. Zaměstnavatelé úřadům práce poskytují součinnost při zprostředkování zaměstnání. Proto je pro efektivní výkon státní správy v této oblasti i pro zaměstnavatele samotného tak důležité, aby správně charakterizoval volné pracovní místo. Úplné, přesné a správné uvedení všech údajů o pracovním místě včetně účelných, doplňujících a charakteristiku pracovního místa dotvářejících informací umožní úřadům práce nejen správně a úplně informovat uchazeče a zájemce o zaměstnání o volných pracovních místech na trhu práce, ale i zprostředkovávat zaměstnání s pozitivním ekonomickým dopadem jak na výkon státní správy, tak na zaměstnavatele i občany. Jen tak se zamezí neúčelnému časovému a finančnímu zatěžování občanů hledajících práci a zaměstnavatelů.

Údaje, jako jsou počet volných pracovních míst hlášených na úřadech práce či počet uchazečů na 1 volné pracovní místo, jsou důležitými ukazateli charakterizujícími vývoj na trhu práce.

Lze z nich mj. vysledovat toky nezaměstnanosti, zjistit, v kterých sektorech vzniká nejvíce pracovních míst, stanovit intenzitu tvorby a obsazování volných pracovních míst či míru nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Ze struktury v současné době volných pracovních míst vyplývá, jaká pracovní místa v nabídce převažují.

Nahlášená volná pracovní místa slouží rovněž ke stanovení vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst. Nejvyšší poměr počtu uchazečů o zaměstnání k počtu volných pracovních míst byl v poslední době zaznamenán u středního všeobecného vzdělání (gymnázium a u vyučen s maturitou), relativně nejpriznivější je poměr mezi počtem uchazečů o zaměstnání a volnými místy pro uchazeče bez vzdělání a pro uchazeče s vysokoškolským vzděláním.

Počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo je jedním z rozhodujících ukazatelů charakterizujících trh práce, z kterého MPSV – sekce pro Správu služeb zaměstnanosti vychází při určování finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti pro jednotlivé úřady práce na daný rok.

Ukazatel míry volných pracovních míst (vyjadřující procentní podíl volných míst k součtu volných a obsazených míst) je využíván k mezinárodnímu srovnání zaměstnanosti a nezaměstnanosti a patří mezi vybrané strukturální ukazatele, ukazatele strategie zaměstnanosti a sociální soudržnosti EU.

Údaje o nahlášených a obsazovaných pracovních místech slouží ke stanovení očekávaného vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

Ze struktury pracovních míst nahlášených zaměstnavateli úřadům práce lze usoudit, že rychlejšímu poklesu nezaměstnanosti brání její strukturální charakter, tj. nesoulad mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou práce.

Z výše uvedeného stručného přehledu je zřejmé, že nahlášení volných pracovních míst zaměstnavateli nelze v žádném případě zrušit, protože údaje o nich slouží

k zabezpečení ústavního práva každé fyzické osoby obstarávat si prostředky k životu vlastní prací. Současně je důležitým a nezbytným strategickým ukazatelem vývoje naší ekonomiky.

### K zaměstnávání cizinců v ČR

Usměrnování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí je významným strukturálním prvkem státní politiky zaměstnanosti.

Obecně platí, že cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání vydané úřadem práce příslušným podle místa výkonu práce cizince, pokud zákon o zaměstnanosti nestanoví jinak, a platné povolení k pobytu na území České republiky. Povolení k zaměstnání může vydat úřad práce za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Při vydávání povolení k zaměstnání úřad práce rovněž přihlíží k situaci na trhu práce. Jedná se o poměrně náročný povolení proces (podání žádosti o povolení k zaměstnání se stanovenými náležitostmi, správní řízení o vydání povolení k zaměstnání a vydání rozhodnutí úřadem práce o povolení k zaměstnání cizince, případně zamítnutí žádosti).

Cizinci, kteří mají způsobilost být zaměstnancem a splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené zákonem o zaměstnanosti, jsou účastníky právních vztahů podle zákona o zaměstnanosti.

Pro trh práce v České republice představují významný zdroj pracovních sil, a proto je koordinace, sledování a vyhodnocování jejich zaměstnávání úřady práce **pro trh práce nesmírně důležitá**.

Zaměstnavatelé mají vůči úřadům práce oznamovací povinnosti i v souvislosti se zaměstnáváním cizinců v České republice, zejména v případě vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání.

Zaměstnavatel může svého zaměstnance-cizince, který má platné povolení k zaměstnání, vyslat k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedeně v povolení k zaměstnání v rozsahu 7 až 30 kalendářních dnů, aniž by musel znovu žádat úřad práce příslušný podle nového místa výkonu práce cizince o povolení k zaměstnání cizince v jeho územním obvodu. Zákon o zaměstnanosti stanoví, že v tomto případě stačí, když zaměstnavatel předem vyslání cizince písemně oznámí úřadu práce příslušnému podle nového místa výkonu práce cizince.

Tato oznamovací povinnost byla do zákona o zaměstnanosti nově zakotvena s účinností od 1. října 2004, aby se zamezilo spekulativnímu zaměstnávání cizinců. Zaměstnanci-cizinci byli totiž účelově překládáni do těch územních obvodů, kde situace na trhu práce (nedostatek pracovních sil obecně nebo v určitých profesích) umožňovala jejich zaměstnávání.

**Situace na trhu práce** se nejen v současné době, ale již v posledním roce **začala měnit. Projevuje se zejména jeho nepříznivý strukturální vývoj, proto jsou cizinci na trhu práce v České republice vítáni, zejména v nedostatkových profesích.**

**Zaměstnanost cizinců se tak stává na českém trhu práce významným jevem. Cizinci působí v České republice rovněž jako podnikatelé na základě živnostenského oprávnění.**

**Úřady práce mohou účinně působit na trhu práce jen tehdy, budou-li mít pro svou činnost dostatečné a kvalitní zdroje informací. Jen tak se mohou stát činitelem, který vývoj v oblasti zaměstnanosti pozitivně ovlivňuje a přispívá k vyrovnávání nerovnováhy na straně nabídky a poptávky na trhu práce.**

### Literatura:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2007 zpracovaná MPSV

## Od ledna 2008 působí Fond pro podporu výzkumu

Fond pro podporu výzkumu je projektem 0046 Finančních mechanismů Evropského hospodářského prostoru a Norska, které jsou určeny na investiční a rozvojové projekty na podporu přibližování ekonomicky slabších členských států a EU.

Národní vzdělávací fond, který je zprostředkovatelem tohoto blokového grantu, bude přerozdělovat prostředky žadatelů o malé granty prostřednictvím dvou opatření, a to na subprojekty v šesti výzkumných prioritách a na výměnu expertů. Na podporu subprojektů je na období 2008–2010 vyčleněno celkem 4 841 500 €, z nichž 90,88 % je hrazeno z grantu Finančních mechanismů EHS a 9,12 % ze státního rozpočtu ČR prostřednictvím MŠMT. Příjemci grantů budou muset navíc financovat z vlastních zdrojů celkem 10 % z celkového rozpočtu.

Strategickým orgánem fondu je Řídicí výbor tvořený zástupci MF, MŠMT, NVF, AV ČR, Asociace inovačního podnikání, Asociace soukromých VŠ, Asociace výzkumných organizací, Rady pro výzkum a vývoj, Rady VŠ a Svazu průmyslu a dopravy.

Jako poradní orgán Fondu na podporu výzkumu působí Expertní panel tvořený odborníky na problematiku prioritních oblastí.

Budou podporovány projekty v těchto 6 prioritních oblastech: I. Kulturní dědictví, II. Životní prostředí, III. Rozvoj lidských zdrojů, IV. Zdravotnictví, V. Udržitelný rozvoj, VI. Životní podmínky dětí.

Expertní panel doporučil pro první výzvu, pro kterou je k dispozici 1 800 000 €, k předkládání návrhů subprojektů 4 ze 6 prioritních oblastí, a to „životní prostředí“,

„zdravotnictví“, „udržitelný rozvoj“ a „životní podmínky dětí“. V dalších výzvách bude „udržitelný rozvoj“ nahrazen prioritami „evropské kulturní dědictví“ a „rozvoj lidských zdrojů“.

Povinnosti žadatele je najít si alespoň jednoho partnera z Islandu, Lichtenštejnska či Norska, další partneři mohou být jak z těchto zemí, tak z ČR.

Žadatelé mohou být výzkumné instituce, instituce terciárního vzdělávání, podnikatelské subjekty i nevládní organizace činné ve vědě a výzkumu jen v ČR.

Jednotlivé projekty mohou trvat v rozmezí od 8 do 18 měsíců.

Pro výměnu expertů z ČR, Islandu, Lichtenštejnska a Norska na dobu maximálně 4 měsíců jsou k dispozici malé granty ve výši do 5000 €.