**PODKLADOVÝ MATERIÁL   
PRO PLENÁRNÍ SCHŮZI RADY HOSPODÁŘSKÉ A SOCIÁLNÍ DOHODY**

**dne 5. května 2025**

**„Pobyt a zaměstnávání cizinců v ČR“**

Tento materiál poskytuje aktuální přehled o (1) vývoji a aktuální situaci v oblasti pracovní migrace ze třetích zemí, (2) možnostech získávání pracovních migrantů a zaměstnávání ukrajinských válečných uprchlíků v ČR, (3) rizicích souvisejících s pobytem a zaměstnáváním zahraničních pracovníků a o (4) přijímaných opatřeních vztahujících se k dané problematice.

Přílohou materiálu je prezentace Úřadu služby kriminální policie a vyšetřování „Základní statistické údaje o kriminalitě cizinců v České republice s důrazem na kriminalitu občanů Ukrajiny“.

1. **Vývoj a aktuální situace v oblasti pracovní migrace ze třetích zemí do ČR**

V ČR je nadále evidována **značná poptávka českých firem po zahraničních pracovnících**, a to i v situaci omezeného ekonomického růstu, který stát aktuálně zaznamenává. Úřad práce ČR ke konci března 2025 evidoval **59 tisíc volných pracovních míst, která jsou zaměstnavatelé ochotni obsadit občany třetích zemí**. Od konce roku 2024 se objevují i některé případy hromadného propouštění cizinců, trh práce prozatím tyto uvolněné pracovníky dovede absorbovat a nacházejí nové uplatnění. Zájem na straně zaměstnavatelů se nadále soustředí především na **nízko kvalifikovanou (a nízko příjmovou) pracovní sílu**.

Pracovní migrace byla do ruské vojenské invaze na Ukrajinu hlavním důvodem velmi dynamického růstu počtu cizinců usídlených v ČR. Jen za období let 2015 až 2021 se jejich počet zvýšil o více než 100 tisíc. Po dočasném poklesu v letech 2022 a 2023 byl **v roce 2024 opět zaznamenán nárůst počtu přijatých zahraničních pracovníků** (o 20 % proti roku 2023).

**Po ruském vpádu na Ukrajinu došlo k proměně struktury pracovní migrace**. Situace probíhajícího ozbrojeného konfliktu dočasně pozastavila proces přijímání ukrajinských občanů jako běžných pracovních migrantů a čeští zaměstnavatelé se při náboru zaměřili na **jiné zdrojové státy**.

Hledání nových zemí je pro české zaměstnavatele v podmínkách mezinárodní konkurence obtížné. Vzhledem k tomu, že hledají především nízko kvalifikované pracovníky na pozice s nízkým finančním ohodnocením, **není práce v ČR pro zaměstnance z mnoha třetích zemí dostatečně atraktivní.** To platí například pro pracovníky ze zemí západního Balkánu, a to i přes výhodu geografické i kulturní blízkosti.

Na rozdíl od minulosti, kdy Ukrajina pro ČR vždy představovala zdaleka nejdůležitější zdrojovou zemi pracovní migrace, bylo v letech 2023 a 2024 nejvíce dlouhodobých pracovních migrantů přijato z **Filipín, Mongolska, Číny a Moldavska**. V roce 2024 se však **Ukrajina** již **vrátila do první pětice zdrojových států** (a místo v ní naopak oproti předcházejícímu roku ztratila Indie).Tento vývoj umožnilo **rozšíření možností podávání žádostí o pobytová oprávnění za účelem zaměstnání na zastupitelských úřadech na Ukrajině**, které je regulováno nařízením vlády č. 308/2022 Sb.

Občané Ukrajiny každopádně nadále zůstávají hlavní skupinou zahraničních pracovníků v ČR jako váleční uprchlíci, kteří po získání **dočasné ochrany** využívají právo **volného přístupu na český trh práce**.

S příchodem válečných uprchlíků počet cizinců pobývajících v ČR přesáhl 1 milion osob a dle kvalifikovaných odhadů MPSV na českém trhu práce na konci roku 2024 působilo **448 tisíc** zahraničních pracovníků z třetích zemí.

Pracovní migranti ze třetích zemí přijímaní v roce 2024 nejčastěji využívali **zaměstnanecké karty**   
(92 %), jiná dlouhodobá pobytová oprávnění jen ve výrazně nižší míře. **60 % držitelů zaměstnaneckých karet** přišlo prostřednictvím **vládního migračního Programu kvalifikovaný zaměstnanec** určeného pro zaměstnance s **nízkou či střední kvalifikací**.Pracovníci na pozicích vyžadujícím pouze minimální kvalifikaci přijatí skrze tento program nebo mimo něj tvořili společně s cizinci vykonávajícími zaměstnání nevyžadující žádnou kvalifikaci až 60 % zahraničních pracovníků přijatých v roce 2024.[[1]](#footnote-1)

ČR nadále přijímá i **krátkodobé pracovní migranty** na základě schengenských víz s platností do 90 dnů, vlivem geopolitické situacevšak spíše **v marginálních počtech**.[[2]](#footnote-2)

**Rychlost migračního procesu**

Zaměstnavatelé kladnou důraz zejména na rychlost migračního procesu. Jeho délku se v roce 2024   
u žádostí **o zaměstnaneckou kartu** podaných na zastupitelských úřadech v naprosté většině případů dařilo udržet kratší, než je zákonem stanovená lhůta. V **Programu kvalifikovaný zaměstnanec** průměrná doba zpracování žádosti o zaměstnaneckou kartu v roce 2024 činila **54 dnů**, v Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec činila 60 dnů a v Programu klíčový a vědecký personál, který garantuje zrychlené vyřízení žádosti, činila 29 dnů). Mimo vládní programy se průměrná doba zpracování pohybuje na 87 dnech, a to zejména kvůli **vysoké míře neúplných a chybových žádostí**.

Průměrnou dobu zpracování se pod zákonnou lhůtou v roce 2024 dařilo udržet u pobytových oprávnění pro vysoce kvalifikované pracovníky, tj. u modrých karet (48 dnů) a karet vnitropodnikově převedeného zaměstnance (34 dnů), ale také u dlouhodobých víz za účelem sezónního zaměstnání vydávaných méně kvalifikovaným migrantům (31 dnů).

Zrychlování pobytového správního řízení je do budoucna podmíněno jeho **digitalizací**,[[3]](#footnote-3) za stávajících personálních a technických podmínek je prostor pro zkracování doby zpracování žádostí minimální.

1. **Aktuální možnosti zaměstnávání zahraničních pracovníků**

**Standardní pracovní migrace**

Dlouhodobá pracovní migrace ze třetích zemí je nadále regulována systémem **ročních kvót pro náběr žádostí o zaměstnanecké karty na vybraných zastupitelských úřadech, jejichž výši stanovuje** nařízení vlády (č. 220/2019 Sb.), a s nimi provázanými **vládními migračními programy** (Program klíčový a vědecký personál, Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a Program kvalifikovaný zaměstnanec).

Po výrazném navýšení ročních kvót pro náběr žádostí o zaměstnanecké karty na zastupitelských úřadech **v Ulánbátaru v Mongolsku** (o 2 000) a **v Manile na Filipínách** (o 8 000), ke kterému došlo v lednu a květnu 2024,[[4]](#footnote-4) jsou **nové kvóty prozatím využívány přibližně z 50 %**. Existuje proto značný prostor pro získávání kvalifikovaných zahraničních pracovníků z těchto dvou zdrojových zemí.

Od ledna 2024 došlo k **novému nastavení ročních kvót pro náběr žádostí o zaměstnanecké karty rovněž na zastupitelských úřadech ČR na Ukrajině**, a to ve výši 11 500 pro Lvov a 1 600 pro Kyjev. Tyto kvóty mohou čerpat občané Ukrajiny pobývající na území Ukrajiny a oprávnění vycestovat (zejména ženy), občané Ukrajiny pobývají v jiných státech EU nebo světa, pokud podle zákona stále spadají do působnosti úřadů na Ukrajině, a od 1. ledna 2024 rovněž držitelé českých víz za účelem strpění pobytu udělených v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na Ukrajině. Tito cizinci mohou podle potřeby žádat o upuštění od osobního podání žádosti. Kvóta neslouží pro občany Ukrajiny pobývající v ČR na základě dočasné ochrany nebo strpění pobytu (kteří již v ČR mají oprávnění pobývat a přístup na trh práce). **Kvóty jsou prozatím čerpány v omezené míře, přibližně z 10 až 15 %.**

Roční kvóty pro příjem žádostí o zaměstnanecké karty **v rámci vládních migračních programů** jsou v současnosti **vyčerpávány pouze na zastupitelských úřadech v Dillí v Indii a v Astaně v Kazachstánu**, přičemž tyto kvóty nedostačují pouze zájmu méně kvalifikovaných pracovníků; **pro vysoce kvalifikované zaměstnance jsou kvóty nastaveny v dostatečné výši ve všech zemích světa**.

Roční kvóty pro méně kvalifikovanou pracovní migraci **mimo vládní programy** jsou vyčerpávány na některých dalších zastupitelských úřadech, např. v Taškentu v Uzbekistánu, kde však **navýšení kvóty není v současné době plánováno**.

Roční kvóty jsou na základě samostatného nařízení vlády č. 437/2023 Sb. stanoveny rovněž pro náběr žádostí o **mimořádná pracovní víza**, což jsou neprodloužitelná roční víza udělovaná pro práci v zemědělství, potravinářství a lesnictví občanům vybraných států (Ukrajina, Bosna a Hercegovina, Gruzie, Moldavsko a S. Makedonie) zařazovaným do samostatného vládního migračního programu. Vydávání víz bylo znovu spuštěno od ledna 2024, ale s ohledem na stávající podmínky a možnosti zaměstnávání pracovníků z Ukrajiny, pro něž jsou mimořádná pracovní víza primárně určena, **není využíváno**.[[5]](#footnote-5)

V roce 2024 bylo zavedeno množství legislativních i nelegislativních opatření k podpoře a efektivnější regulaci pracovní migrace ze třetích zemí.

* **Vypuštění testování trhu práce, posílení správy volných pracovních míst obsaditelných cizinci**. Novela zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, účinná k **1. červenci 2024** dovoluje **v době nízké nezaměstnanosti** Úřadu práce nenabízet přednostně volné pracovní místo ohlášené zaměstnavatelem evidovanému uchazeči nebo zájemci o zaměstnání před tím než na něj lze zaměstnat pracovního migranta ze třetí země. Opatření tak **zrychluje zahájení migračního procesu**. Pokud však žádný cizinec během **6 měsíců** nepodá žádost o obsazení oznámeného místa, je místo **automaticky vyřazeno z evidence** Úřadu práce a zaměstnavatel musí případně znovu ohlásit. Tímto opatřením se zefektivnila správa evidence míst a zpřesnil se obraz skutečné poptávky po pracovní síle.[[6]](#footnote-6)
* **Rozšíření kategorií cizinců s volným přístupem na trh práce**. Nové nařízení vlády č. 158/2024 Sb. vydané na základě zmocňujícího ustanovení zákona o zaměstnanosti **od 1. července 2024** poskytuje právo **volného přístupu na český trh práce všem občanům vybraných** **třetích zemí**. Na seznamu jsou USA, Kanada, Velká Británie, Austrálie, Nový Zéland, Japonsko, Jižní Korea, Singapur a Izrael. K **1. březnu 2025** byl po další novelizaci na seznam přidán i Tchaj-wan.
* **Další rozvoj cílených vládních projektů**. Od 1. července 2024 je zahájena realizace nového migračního **Projektu pracovní migrace z Indonésie**. Cílovou skupinou migrantů jsou studenti  
  a absolventi indonéských polytechnických škol ve věku do 29 let. V ČR budou v zájmu rozšíření kvalifikace až na 2 roky vykonávat práci ve středně kvalifikovaných profesích řemeslného typu. Kapacita projektu je 1 tisíc osob ročně, vláda proto současně adekvátně navýšila kvótu pro zastupitelský úřad v Jakartě (cestou novelizace nařízení vlády č. 220/2019 Sb.). Projekt prozatím není v praxi využíván.

**Zaměstnávání osob s dočasnou ochranou**

Váleční uprchlíci z Ukrajiny s udělenou dočasnou ochranou mají **právo volného přístupu k zaměstnání v ČR** a aktivně ho využívají. Ke konci roku 2024 jich v ČR pobývalo **389 tisíc**, z nich **70 % v ekonomicky aktivním věku**. Podle kvalifikovaného odhadu MPSV měli tito **držitelé dočasné ochrany v ČR uzavřeno 153 tisíc pracovněprávních vztahů**. Z cca 95 % šlo o vztahy, ze kterých se odvádí pojistné na sociální   
a zdravotní pojištění.

Držitelé dočasné ochrany využívají rovněž služeb Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání a při rekvalifikaci, především formou výuky českého jazyka. Ke konci roku 2024 bylo 14 tisíc osob s dočasnou ochranou registrováno jako uchazeči či zájemci o zaměstnání, úspěšně bylo dokončeno přes 14 tisíc rekvalifikací.

**Zvláštní dlouhodobý pobyt po dočasné ochraně**

Dne 11. února 2025 nabyla účinnost sedmá novela legislativy označené souhrnně jako „Lex Ukrajina“ (zákony č. 65, 66 a 67/2022 Sb.). **„Lex Ukrajina 7“** umožnuje držitelům dočasné ochrany prodloužené do 31. března 2026 přejít na **nový druh pobytového oprávnění s platností na 5 let** – **zvláštní dlouhodobý pobyt**. Držitelé zvláštního dlouhodobého pobytu budou mít i **nadále volný přístup na trh práce**.

Z dočasné ochrany bude možné přejít do dlouhodobého pobytu pouze za přesně vymezených podmínek stanovených **nařízením vlády č. 86/2025 Sb.**, o podrobnostech registrace ke zvláštnímu dlouhodobému pobytu. Kritéria pro přechod do zvláštního dlouhodobého pobytu zahrnují **minimálně 2letý nepřetržitý pobyt na základě dočasné ochrany, ekonomickou soběstačnost, zajištění vlastního ubytování trestní bezúhonnost, bezdlužnost na zdravotním pojištění a jeho nepřetržitost, nepobírání humanitární dávky** a **v případě dětí** ve věku 6 až 14 let pak i **plnění povinné školní docházky**. Podmínky k přechodu na dlouhodobý pobyt musí splňovat celé rodiny osob s dočasnou ochranou. Při posuzování ekonomické soběstačnosti budou zohledněny souhrnné příjmy všech osob ve společné domácností, obdobně jako u běžného slučování rodin cizinců.[[7]](#footnote-7) Uznány budou pouze **příjmy ze zaměstnání   
a podnikání, ze kterých plynuly odvody pojistného a daní**.

Proces elektronického vyjadřování zájmu o zvláštní dlouhodobý pobyt **probíhá od 1. do 30. dubna 2025**. Po posouzení splnění podmínek ze strany orgánů státní správy během letních měsíců bude **samotná registrace k získání zvláštního dlouhodobého pobytu** probíhat **od září** **2025**. Po registraci bude následovat osobní návštěva na Ministerstvu vnitra a vydání biometrického dokladu. Osoby, které nebudou splňovat kritéria pro získání zvláštního dlouhodobého pobytu nebo které možnosti získat dlouhodobý pobyt nevyužijí, budou moci nadále setrvat v režimu dočasné ochrany.

1. **Rizika spojená s pobytem a zaměstnáváním zahraničních pracovníků**

**Přetrvávající zranitelnost nízkopříjmových migrantů**

Pokračujícím problémem v mnoha zdrojových zemích pracovní migrace pro ČR je **nedostatečná právní a institucionální regulace zprostředkování zaměstnání** v zahraničí, která by garantovala **etický nábor pracovníků** a jejich **objektivní informovanost o podmínkách budoucí práce a pobytu v ČR**, a současně **efektivně zamezovala jejich zadlužení** v důsledku nákladů vynaložených na migrační proces.

Výkon povolání s nízkou či žádnou kvalifikací je v praxi spojen s velmi nízkým mzdovým ohodnocením. **Nízké mzdy v kombinaci s vysokými náklady na život v ČR** a vysokým nárůstem cen v uplynulých letech cizince omezují ve splácení prostředků vynaložených na příchod do ČR a zasílání očekávaných remitencí do země původu. Cizinci zpravidla příjem stačí sotva na pokrytí běžných životních nákladů, natož navytváření úspor pro případ dočasné ztráty zaměstnání nebo ubytování nebo různých nepředpokládaných výdajů. Nízkopříjmoví cizinci pak v případě finanční tísně využívají půjčky a v důsledku své časté omezené finanční gramotnosti se stávají silně ohroženými **dluhovou pastí**. Nedostatečné příjmy pro zajištění pobytu rodinných příslušníků **znesnadňují také slučování rodin** zahraničních pracovníků na území ČR. Cizinci jsou za uvedených okolností silně motivováni k vyššímu výdělku, což vede k **častým změnám zaměstnavatelů**, mnohdy však k přechodům k zaměstnavatelům neseriózním, které jsou založené na nepravdivých slibech nebo které vedou k vyšším výdělkům pouze za cenu nelegální práce, nezdaněného odměňování, neodvádění pojistného za zaměstnance apod.

Výše uvedené potvrdila ad hoc analýza zpracovaná v roce 2024 Ministerstvem vnitra na vybraném vzorku pracovních migrantů. Vyplývá z ní, že **dvě třetiny zahraničních pracovníků** po svém příchodu pobírají **hrubou mzdu do 25 tisíc Kč**. Polovině z nich se během 2 let po příchodu mzda zvýší, ale zpravidla se jedná o dorovnání na novou úroveň minimální mzdy, čtvrtině se mzda naopak sníží. **Třetina** zahraničních pracovníků během 2 let alespoň jednou **změní svého zaměstnavatele** a**téměř v třetině případů** přitom cizinec přejde na **méně kvalifikovanou pracovní pozici**. Do 2 let po příchodu ČR opět opustí až třetina zahraničních pracovníků.

Především u cizinců z jazykově a kulturně odlišného prostředí je typická jejich **nesamostatnost** při kontaktu s úřady, řešení každodenních problémů a obstarávání nejrůznějších potřeb při pobytu na území ČR, což vede k **závislosti na organizátorech migrace, tlumočnících a prostřednících**, kterým platí nemalé finanční prostředky za poskytované služby a mnohdy jim udělují plnou moc k zastupování, která zmocněncům dává významný vliv.

**Nelegální zaměstnávání cizinců a zastřené zprostředkování zaměstnání**

**Občané třetích zemí tvoří valnou většinu nelegálně zaměstnávaných osob v ČR**. Na trhu práce se zejména po zavedení opatření spočívajícího v institutu dočasné ochrany ve vyšší míře objevuje výskyt zastřeného zprostředkování zaměstnání, tj. pronájem pracovní síly bez povolení ke zprostředkování zaměstnání, které vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí. **Na výkonu nelegální práce i jejím umožňování, jakož i na zastřeném zprostředkování zaměstnání, se zásadně podílejí zejména občané Ukrajiny**.[[8]](#footnote-8)

**Zneužívání držitelů dočasné ochrany ve strukturách klientského systému**

S příchodem vysokého počtu válečných uprchlíků z Ukrajiny se otevřely **nové možnosti zaměstnávání pro podnikatelské subjekty, které měly v uplynulých letech** při existujícím nastavení migrační politiky značně **omezené možnosti získávat pracovní migranty ze třetích zemí**. Zejména proto, že nesplňovaly podmínky pro zařazení do vládních migračních programů, na které jsou navázány roční početní kvóty pro náběr žádostí na zastupitelských úřadech. Rozšířeného pole působnosti aktivně využily zejména **agentury práce** dočasně přidělující zaměstnance k uživatelům, ale i **zastřené agentury práce** a **zaměstnavatelé, kteří systematicky porušují zákonné povinnosti** týkající se legálního zaměstnávání osob, přihlašování zaměstnanců ke zdravotnímu a sociálnímu pojištění a odvodů pojistného, odměňování pracovníků, standardů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod. Výhodu mezi neseriózními zaměstnavateli měli zejména **krajané ukrajinských držitelů dočasné ochrany** dlouhodobě či trvale usazení v ČR a schopní získat jejich důvěru a hovořící stejným jazykem. Svou negativní roli sehrává **tradice tzv. klientského systému v ukrajinské komunitě**.[[9]](#footnote-9)

Příchod a zaměstnání osob s dočasnou ochranou nepodléhá procesu povolování, což má svůj negativní aspekt ve skutečnosti, že pracovní a mzdové podmínky takových zaměstnanců nejsou státními orgány kontrolovány předem, ale až následně, v procesu zaměstnávání. **U osob s dočasnou ochranou** je proto zaznamenáván **častější i závažnější výskyt porušování právních předpisů upravující zaměstnávání**. Běžně dochází k porušování pracovních a mzdových podmínek, finančnímu obohacování na úkor cizinců, netransparentnímu krácení mezd, zastrašování i vyhrožování, metody zacházení s ukrajinskými pracovníky mnohdy hraničí s pracovním vykořisťováním. V ukrajinské komunitě při vysokých nákladech na život v ČR reálně hrozí riziko růstu chudoby na straně zaměstnanců, a současně riziko růstu ekonomického i politického vlivu organizátorů klientského systému. Klientský systém se navíc vyznačuje **provázaností na struktury organizovaného zločinu a vysokým korupčním potenciálem**. Schémata fungování klientského systému se v souvislosti s uprchlíky také přizpůsobila novým podmínkám a obsáhla nové metody zneužívání cizinců při jejich zaměstnávání a ubytovávání na úkor veřejných prostředků (humanitární ubytování, humanitární dávky).

**Integrační výzvy a infrastrukturní zatížení**

V oblasti integrace cizinců v ČR **k podstatným problémům nedochází** ani po prudkému nárůstu jejich počtu po ruské vojenské invazi na Ukrajinu.

V praxi se vyskytují problémy s **nedostatečnou veřejnou infrastrukturou**, přičemž intenzita problémů se lokálně liší. U držitelů dočasné ochrany přetrvávají **obtíže ve vyhledání soukromého ubytování** (nedostatek volných bytů, neochota ubytovávat osoby cizí národnosti, nedostatečné finanční prostředky na kauci či zaplacení nájmu). S **ubytováním držitelů dočasné ochrany i běžných pracovních migrantů z jiných zemí na ubytovnách** bývají spojeny problémy nízké kvality ubytování a kvůli vysoké koncentraci cizinců leckdy i nárůstu přestupkové činnosti v okolí ubytoven a subjektivního pocitu sníženého bezpečí u majoritní společnosti žijící v sousedství.

Prohlubují se i **problémy spojené s vyhledáváním lékařské péče** (naplněné kapacity lékařů, neochota přijmout do lékařské péče kvůli jazykové bariéře, zatížení pohotovostních oddělení nemocnic).

Z monitoringu center na podporu integrace cizinců nicméně vyplývá, že v nezanedbatelném segmentu většinové společnosti **přetrvává negativní nálada a narůstá slovní agresivita vůči ukrajinským uprchlíkům**, přičemž změnu atmosféry v majoritní společnosti stále ostřeji vnímají i samotní Ukrajinci.

1. **Opatření k redukci rizik a posílení integrace**

V zájmu omezení rizik spojených se zaměstnáváním zahraničních pracovníků je **žádoucí zavádět opatření, která snižují zranitelnost cizinců** a zlepšují jejich ekonomickou situaci, **posilují odpovědnost zaměstnavatelů za tyto pracovníky** a dovolují účinně **sankcionovat nelegální práci a zastřené zprostředkování zaměstnání**.

**Zvyšování objemu nízko kvalifikované pracovní síly** přicházející do ČR navyšováním kvót ve třetích zemích s nízkou životní úrovní naproti tomu **nepředstavuje směr, kterým by se měla imigrační politika ubírat**.

* **Předodjezdová informační příprava pracovních migrantů**. V souvislosti s navýšením roční kvóty pro náběr žádostí o zaměstnanecké karty v Mongolsku od ledna 2024 bylo spuštěno poskytování stručných před-odjezdových informačních školení v mongolském jazyce úspěšným žadatelům   
  o tyto karty v Programu kvalifikovaný zaměstnanec. Školení pořádá společnost Ahoj Ulaanbaatar jako dodavatel společnosti VFS Global, která na základě koncese provádí rovněž samotný náběr žádostí o zaměstnanecké karty pro zastupitelský úřad v Ulánbátaru. Cílem opatření je posílení informovanosti pracovních migrantů o jejich právech a povinnostech i realitě života a práce v ČR a zvýšení jejich povědomí o rizicích spojených s migračním procesem. Jde o **první opatření tohoto druhu uskutečňované v zemi původu migrantů**. Po příjezdu do ČR má následně pracovní migrant standardní zákonnou povinnost absolvovat adaptačně-integrační kurz zajišťovaný centrem na podporu integrace cizinců.
* **Posílení odpovědnosti zaměstnavatelů**. V rámci **Projektu pracovní migrace z Indonésie** zmíněného v kapitole 2 se zaměstnavatelé přijímající indonéské pracovníky budou zavazovat, že pro ně na své náklady zajistí **veškerý servis spojený s příchodem, pobytem i návratem** (úhrada letenky, poplatků za žádost o zaměstnaneckou kartu, úhrada cestovního zdravotního pojištění). Cizinci – mladí studenti či absolventi polytechnických škol – tak nebudou muset nést finanční břemeno nákladů na příchod do ČR. Zaměstnavatel přebírá rovněž závazek zajistit pro cizince **koordinátora/ překladatele**, který se bude o indonéské státní příslušníky během migračního procesu i v průběhu pobytu v ČR starat, nebo závazek zajistit pro cizince registraci u lékaře na území ČR. Jedná se o **první projekt s takto posílenou odpovědností zaměstnavatele**.
* **Pokračující prověřování zaměstnavatelů při zařazování do vládních migračních programů**. Podnikatelské reprezentace v roli garantů ve spolupráci s příslušnými resorty kontrolují plnění stanovených kritérií pro zařazování zaměstnavatelů do nejvyužívanějšího **Programu kvalifikovaný zaměstnanec** určeného pro středně a nízko kvalifikované pracovníky. Z problémových jevů zaznamenávaných v praxi lze zmínit časté **pokusy některých společností žádat o zařazení bez splnění stanovených povinností** (např. zveřejnění účetních závěrek), **při zřejmém nesplnění kritérií** (např. ve stavu personálního propojení s agenturou práce) nebo proti pravidlům programů **žádat o zařazení u několika garantů současně**. K 1. lednu 2025 došlo k úpravě podmínek programu, která vede k **posílení prosazování povinnosti zaměstnavatelů, kteří žádají o zařazení vyššího počtu zahraničních pracovníků** v kratším časovém období do programu, doložit **vyjádření samosprávy v místě budoucího pobytu či výkonu práce cizinců**, aby tato byla s příchodem většího počtu cizinců předem obeznámena. Dále k 1. dubnu 2025 došlo k vložení pokuty za umožnění výkonu zastřeného zprostředkování zaměstnání jako důvodu pro nezařazení či vyřazení zaměstnavatele do/z migračních programů.
* **Posílení sankcí za nelegální zaměstnávání a zastřené zprostředkování zaměstnání**. Novelou zákona o zaměstnanosti účinnou k **1. lednu 2024** došlo k **úpravě definice nelegální práce** tak, že pro posouzení jejího výkonu a umožnění výkonu výslovně není podstatné, jak dlouho byla tato práce vykonávána. **Orgány inspekce práce nemusejí prokazovat znak soustavnosti nelegální práce**. Novela rovněž umožnila ukládat za spáchání přestupku umožnění výkonu nelegální práce a zastřeného zprostředkování zaměstnání **zákaz činnosti až na 2 roky** a zavedla **ručení za pokutu** uloženou za umožnění výkonu nelegální práce **v rámci subdodavatelských řetězců**. Došlo rovněž k **rozšíření případů sankčního vyřazení a nezařazení zaměstnavatelem ohlášených pracovních míst** obsaditelných držiteli zaměstnanecké nebo modré karty z příslušné centrální evidence, pokud orgán inspekce práce zaměstnavateli udělí pokutu za **zastřené zprostředkování zaměstnání nebo umožnění výkonu zastřeného zprostředkování** zaměstnání nebo pokutu vyšší než 50 000 Kč za **neposkytnutí součinnosti** při prováděné kontrole. Není možno vydat ani povolení k zaměstnání pro práci u takových sankcionovaných zaměstnavatelů. Doba omezení jsou 4 měsíce. Byla také **zvýšena pokuta za nesoučinnost při kontrolách** v režimu zákona o inspekci a to z 200 000 Kč na 1 000 000 Kč. Od 1. ledna 2025 byla přijata další legislativní opatření spočívající ve **správním trestu zveřejnění na úřední desce u přestupků umožnění výkonu nelegální práce a zastřeného zprostředkování zaměstnání**, a to po dobu 1 roku. Dále došlo k **posílení kontrolních kompetencí**, kdy je **možné v rámci kontroly pořizovat audio a video záznamy bez souhlasu kontrolované osoby**, pokud nelze účelu kontroly dosáhnout jinak. V neposlední řadě pak došlo legislativním opatřením k **prolomení mlčenlivosti správce daně**, který orgánům inspekce práce poskytuje nezbytné informace k plnění jejich úkolů, aniž by tím byla porušena jeho povinnost mlčenlivosti. Kromě opatření legislativní povahy byly přijaty **ze strany orgánů inspekce práce další opatření na rozkrývání zastřeného zprostředkování zaměstnání**, které se spolu s umožněním nelegální práce stalo prioritním kontrolním úkolem. Dochází k **intenzivnější spolupráci s orgány finanční kontroly, neziskovými organizacemi a také se zástupci seriózních agentur práce jako insiderů**.
* **Institut tzv. ověřeného zaměstnavatele.** Zavedení tohoto institutu je do budoucna plánováno s cílem zajistit, aby přístup k zaměstnávání zahraničních pracovníků měli výhradně seriózní zaměstnavatelé. Zaměstnavatel, který by chtěl zaměstnávat cizince ze třetích zemí, bude muset být zařazen do registru ověřených zaměstnavatelů, kam k jeho zařazení dojde na základě splnění kritérií zahrnujících bezdlužnost vůči státu, absenci sankcí uložených ze strany SÚIP a dalších podmínek. Ověřování podmínek by mělo být do velké míry automatizované, aby nepředstavovalo administrativní zátěž pro zaměstnavatele.

1. Mezi nejčastější profese pracovních migrantů přijatých v roce 2024 patřili montážní dělníci, pomocní kuchaři, skladníci a obsluha manipulačních vozíků, obsluha strojů na výrobu a zpracování různých produktů a pomocníci v kuchyni. Pro výkon takových zaměstnání není požadováno žádné vzdělání nebo kvalifikace, pouze manuální zručnost a zaškolení. Mezi nejčastější profese vyžadující určitou kvalifikaci patří svářeč nebo řidič nákladního vozidla, kde je pro výkon práce zapotřebí příslušný průkaz získaný na základě zkoušky. [↑](#footnote-ref-1)
2. Propad počtu vydávaných schengenských víz za účelem zaměstnání a sezónního zaměstnání by po ruském napadení Ukrajiny velmi výrazný – zatímco v roce 2021 bylo uděleno téměř 185 tisíc víz, v roce 2024 bylo uděleno pouze 1 626 víz. [↑](#footnote-ref-2)
3. Digitalizace pobytové agendy je podmíněna přijetím nového cizineckého zákona, který vytváří právní základ pro tuto digitalizaci, a vybudováním nového Integrovaného cizineckého agendového systému. Návrh nového cizineckého zákona byl po schválení vládou ČR v červnu 2024 postoupen Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR, kde čeká na projednání. [↑](#footnote-ref-3)
4. V Mongolsku byla předchozí kvóta navýšena trojnásobně (na celkových 3 250), na Filipínách pětinásobně (na celkových 10 550). [↑](#footnote-ref-4)
5. Vízum je podle zákona neprodloužitelné, je proto aktuálně určeno pouze pro občany Ukrajiny, kteří jsou podle ukrajinských právních předpisů oprávněni z ukrajinského území volně vycestovat a opět se po uplynutí doby platnosti víza navrátit. Významné množství pracovních míst v sektorech zemědělství, potravinářství a lesnictví namísto případných žadatelů o víza obsadili ukrajinští držitelé dočasné ochrany. Občané zemí západního Balkánu mnohdy z finančních důvodů preferují zaměstnání v jiných státech EU, jak je uvedeno i v části 1. [↑](#footnote-ref-5)
6. Po 1. lednu 2025 došlo na základě uvedeného opatření k plošné expiraci více než 100 tisíc pracovních míst, která zaměstnavateli následně nebyla znovu ohlášena. [↑](#footnote-ref-6)
7. Osoba vyjadřující zájem o zvláštní dlouhodobý pobyt musí disponovat úhrnným ročním příjmem za příslušné zdaňovací období (za rok 2024) ve výši 440 000 Kč. Tento příjem se navyšuje o 110 000 Kč za každou další osobu ve společné domácnosti. [↑](#footnote-ref-7)
8. Orgány inspekce práce v roce 2024 při výkonu nelegální práce zjistili 1 802 osob, z nich 540 občanů ČR, pouze 87 občanů jiných států EU a 1 175 občanů třetích zemí. Nejčastěji se jednalo občany Ukrajiny (763), Moldavska (157) a Vietnamu (64). Orgány inspekce práce v loňském roce odhalily také 263 případů zastřeného zprostředkování zaměstnání, přičemž ve 224 případech se jednalo o cizince (nejčastěji z Ukrajiny a Moldavska). [↑](#footnote-ref-8)
9. Jako klient je označována osoba, která za úplatu poskytuje širokou škálu služeb: pracovní příležitosti, ubytování, finanční půjčky apod. [↑](#footnote-ref-9)