

MODRÁ KARTA: RECENTNÍ PŘÍSTUPY ČESKÉ REPUBLIKY A NĚMECKA K PRACOVNÍ MIGRACI ZE TŘETÍCH ZEMÍ

PETRA DOBRAVSKÁ

Abstract: **The EU Blue Card: Recent Approaches to Labour Migration from Third Countries in the Czech Republic and Germany**

This article addresses the issue of employing highly qualified workers from third countries in the Czech Republic and the Federal Republic of Germany. In the context of a long-term shortage of skilled labor and ongoing demographic changes, it analyzes the legal framework and instruments aimed at facilitating labor migration for this group of foreigners. Special attention is given to the EU Blue Card and its revision through Directive 2021/1883/EU, which reflects the EU's ambition to become more attractive to highly skilled migrants. The article examines the transposition of this directive into Czech law and its implications, including simplified admission conditions, reduced minimum salary thresholds, and enhanced mobility of Blue Card holders. In the comparative section, the German approach is analyzed, characterized by dynamic legislative developments and the introduction of new tools such as the “Chancekarte” and “Anerkennungspartnerschaft”. The aim is to highlight potential inspiration for the Czech legal system.

Keywords: employment of foreigners; high-qualified workers; blue card

Klíčová slova: zaměstnávání cizinců; pracovníci s vysokou kvalifikací; modrá karta

DOI: 10.14712/23366478.2025.672

ÚVOD

V posledním desetiletí patří Česká republika dlouhodobě k zemím Evropské unie, které mají nejmenší nezaměstnanost (ta k únoru 2025 činila jen 2,7 %), a v současnosti je zde nejnižší nezaměstnanost ze zemí EU.¹ Dlouhodobě nízká nezaměstnanost způsobuje, že mnoho společností v České republice má problémy s obsazováním volných pracovních míst, včetně pozic určených pro vysoce kvalifikované zaměstnance. V roce 2020 se firmy v ČR snažily obsadit přes 16,7 tisíc volných pracovních míst na pozici specialistů v oblasti IT, zejména vývojářů softwaru, počítačových programátorů či lékařů. Dalších 11,3 tisíc pracovních míst se snažily obsadit odbornými

¹ Unemployment rate in the European Union and Europe as of March 2025, by country. In: *Statista* [online]. [cit. 2025-04-10]. Dostupné na: <https://www.statista.com/statistics/1115276/unemployment-in-europe-by-country>.

technickými pracovníky.² Trvající nedostatek pracovních sil je citelný v různých profesích, přičemž zvláště výrazný je ve stavebnictví, zdravotnictví, vědě, technologiích, zejména informačních a komunikačních technologiích.³

Vzhledem k očekávanému demografickému trendu stárnutí populace a snižování počtu ekonomicky aktivních lidí se dá předpokládat, že tyto problémy se budou dále zhoršovat. Z těchto důvodů je důležité, aby měl stát, potažmo EU, k dispozici efektivní právní rámec pro zaměstnávání kvalifikovaných pracovníků, kdy v širším kontextu hrají roli při hodnocení úspěšnosti jednotlivých systémů pracovní migrace i otázky přístupu zaměstnaných cizinců k trvalému pobytu, úspěšnosti návratových programů nebo zkušenosti hostitelské země s přijímáním většího počtu cizinců.⁴

Se zřetelem ke komplexnosti právní úpravy zaměstnávání cizinců ze třetích zemí bude v tomto článku věnován prostor zaměstnávání osob s vysokou kvalifikací prostřednictvím pracovního povolení ve formě modrých karet, a to vzhledem i k nedávným změnám na legislativní úrovni, zejména té evropské, které představuje Směrnice 2021/1883/ES. Ta si klade za cíl usnadnit a zefektivnit jejich zaměstnávání a v transponované formě vstoupila v účinnost do českého právního řádu v posledních měsících. Metodou komparace bude pak přiblížena právní úprava zaměstnávání cizinců s vysokou kvalifikací ve Spolkové republice Německo, která má na straně jedné bohatou migrační historii a zkušenosti se zaměstnáváním cizinců, na straně druhé se neustále potýká s nedostatkem zejména kvalifikovaných pracovních sil a z tohoto důvodu se na tuto situaci snaží reagovat dynamickou právní úpravou, která může být do budoucna inspirací i pro českého zákonodárce.

1. ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ ZE TŘETÍCH ZEMÍ

Podle § 85 zákona o zaměstnanosti *a contrario* je za cizince ze třetích zemí považován občan ze států mimo Evropskou unii a EHS, který zároveň není rodinným příslušníkem občana ČR anebo jiného členského státu EU. Cizinci ze třetích zemí mají na trhu práce EU postavení odlišného, administrativně náročnějšího charakteru, neboť zásadně nedisponují právem volného přístupu na pracovní trh, ale jejich vstup a zaměstnávání je regulováno mnohými předpisy na mezinárodní, evropské i vnitrostátní úrovni. Evropská unie cílí na harmonizování předpisů v členských státech zejména

² Důvodová zpráva k zákonu č. 173/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

³ COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT IMPACT ASSESSMENT Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly skilled employment and repealing Directive 2009/50/EC. Strasbourg, 7. 6. 2016. SWD(2016) 193 final. In: *EUR-Lex: Access to European Union law* [online]. [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52016SC0193>.

⁴ ČIŽINSKÝ, P. – ČECH VALENTOVÁ, E. – HRADEČNÁ, P. – HOLÍKOVÁ, K. – JELÍNKOVÁ, M. a kol. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: Sdružení pro integraci a migraci, 2014, s. 16.

prostřednictvím směrnic, které jednotlivým zemím poskytují možnost si unijní úpravu transponovat adekvátněji do svých právních řádů.⁵

Právní úprava tedy stanovuje řadu podmínek, které musí být jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele splněny, aby cizinec mohl být v souladu se zákonem zaměstnán. Právní úprava tak splňuje zejména ochrannou funkci k pracovním trhům členských států a jednotnému trhu EU jako celku. Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí má sloužit pouze k doplnění pracovních sil tam, kde je to nezbytné pro českou ekonomiku, a proto je přísně regulováno. Cizinci jsou přijímáni jen do konkrétních profesí a míst v omezeném počtu, aby nedošlo ke snížení dostupnosti zaměstnání pro české občany a občany EU a úrovně jejich mezd. Český trh práce má být v jisté míře izolován od trhů jiných zemí, vyjma trhu EU, s cílem, aby mzdy zůstaly odpovídající. Zaměstnavatelé by měli soutěžit nabízením lepších mezd a inovacemi, ne najímáním levnějších pracovních sil ze zahraničí. Uvolnění regulací by narušilo tento účel zákona.⁶

Způsob regulace přístupu cizinců ze třetích zemí na pracovní trh je vykonáván prostřednictvím udělení pracovního povolení, kdy toto je možné vydat pouze ve vztahu ke konkrétnímu pracovnímu místu u konkrétního zaměstnavatele.⁷ V opačném případě, kdy by cizinec vykonával práci, byť s pracovním povolením, pro téhož zaměstnavatele, ale na jiné pozici, jednalo by se o nelegální zaměstnávání ve smyslu § 5 zákoníku práce. K uvedenému je potřeba doplnit, že v případě této skupiny cizinců je nutno rozlišovat pracovní povolení od povolení k pobytu. Přesto, že tyto instituty jsou často v oblasti zaměstnávání cizinců konzumovány do jednoho správního aktu, mají tedy tzv. duální charakter⁸ a zásadně je možné je vydat i nezávisle na sobě, například mimořádné pracovní vízum, které opravňuje cizince jen k pobývání na území ČR za účelem práce, a pracovní povolení, které opravňuje k výkonu práce.⁹

Vydání pracovního povolení je předmětem správního řízení, ve kterém správní orgán, v tomto případě místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce, zkoumá, zda jsou splněny zákonné podmínky pro vydání rozhodnutí. Rozhodnutí o vydání pracovního povolení bude vydáno, pokud bude splněn tzv. test trhu práce,¹⁰ tedy v situaci, kdy:

⁵ Jedná se zejména o Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883 ze dne 20. října 2021 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci, Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti a Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/801 ze dne 11. května 2016 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem výzkumu, studia, stáže, dobrovolnické služby, programů výměnných pobytů žáků či vzdělávacích projektů a činnosti au-pair.

⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 9. 2020, č. j. 2 Ads 83/2019-26.

⁷ FALTA, D. § 90 [Žádost]. In: FALTA, D. *Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí (zákon o zaměstnanosti)*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019. In: *beck-online* [online]. [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: <https://app.beck-online.cz/>.

⁸ Jde o pracovní povolení ve formě zaměstnanecké a modré karty a karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

⁹ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023, s. 537.

¹⁰ § 92 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- a) jde o oznámené volné pracovní místo;
- b) volné pracovní místo nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak; splnění této podmínky se nevyžaduje při vydání povolení k zaměstnání podle § 95 a 97 o zaměstnanosti.

Z výše uvedených podmínek plyne, že zaměstnavatel, který chce uzavřít pracovní smlouvu s osobou pocházející ze třetí země, musí nejprve nabídnout pracovní pozici na trhu práce prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce ČR. Žádost se podává prostřednictvím formuláře Úřadu práce ČR, kde zaměstnavatel v souladu s § 37 zákona o zaměstnanosti vymezí základní charakteristiku pracovního místa,¹¹ přičemž místa „podléhají schválení pracovníkem Úřadu práce ČR. Neschválit volné pracovní místo může pracovník úřadu práce z důvodu nevhodného popisu volného místa, např. z diskriminačních důvodů.“^{12, 13} Evidenci a v ní obsaženou charakteristiku pracovních míst nemohou správní orgány měnit.¹⁴

Zaměstnavatel může v žádosti vyznačit, zda je příslušné pracovní místo vhodné i pro cizince ze třetích zemí a dále v rámci jakého pracovního povolení má zájem cizince zaměstnat, a volné pracovní místo bude zařazeno do centrální evidence volných pracovních míst k obsazení držiteli modré nebo zaměstnanecké karty.¹⁵ V minulosti platilo, že pokud se do 30 dnů (vzhledem k situaci na pracovním trhu bylo možné dobu zkrátit na 10 dnů) nenajde zájemce z ČR nebo z jiného členského státu EU a zaměstnavatel s tím souhlasí, může nabídnout pracovní místo držitelům zaměstnanecké karty a cizincům ze třetích zemí. Od 1. 1. 2024 pro pracovní místo určené držitelům modré karty a od 1. 7. 2024 pro pracovní místo určené držitelům zaměstnanecké karty však platí, že v případě, že bude nezaměstnanost nízká, nebude nutné provádět test trhu práce pro volná místa, která mohou obsadit držitelé zaměstnanecké nebo modré karty. Cizinci tak budou moci podat žádost o pracovní místo okamžitě po jeho zveřejnění v centrální evidenci.¹⁶

Výše uvedeným postupem je absolvován test trhu práce, který naplňuje účel zásady ochrany tuzemského trhu, kdy jsou v přístupu k pracovnímu místu upřednostňováni občané ČR a EU a až následně cizinci ze třetích zemí, a to za totožných podmínek, takže nedochází ke snižování pracovních podmínek při obsazování daného pracovního místa,¹⁷ zejména výše odměny.

Byť některé z titulů opravňujících k zaměstnávání cizinců ze třetích zemí jsou povolení vyplývající z předpisů Evropské unie (modrá karta), nelze je považovat za povolení

¹¹ Jedná se o tzv. hlášenku volného pracovního místa (Hlášenka volného pracovního místa [online]. [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: https://www.mpsv.cz/documents/20142/206502/HI%25C3%25A1%25C5%25A1enka+voln%25C3%25A9ho+pracovn%25C3%25ADho+m%25C3%25ADsta_2022_02.pdf/072e1572-e9b2-0580-a0dc-1c4d92cfef17).

¹² Oznámení volných pracovních míst ÚP ČR – Hlášenka. In: *gov.cz* [online]. [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/oznameni-volnych-pracovnich-mist-uradu-prace-cr-S9941>.

¹³ § 38 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 10. 2023, č. j. 6 Azs 248/2022-23, bod 16.

¹⁵ Hlášenka volného pracovního místa. In: *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2024-12-29]. Dostupné na: <https://www.uradprace.cz/hlaseni-volnych-mist-1>.

¹⁶ Ke změně došlo zákonem č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 10. 2023, č. j. 6 Azs 248/2022-23.

k zaměstnávání na celém území Evropské unie, nýbrž jenom na území státu, který je vydal, což je uvedeno shodně i v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 4. 2017, č. j. 6 Azs 60/2017-13: „*Pracovní vízum vydané jiným členským státem Evropské unie neopravňuje cizince k výkonu zaměstnání na území České republiky. Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, jen je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, modré karty, nebo povolení k zaměstnání a platného povolení k pobytu na území České republiky dle § 89 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti. Výjimky z tohoto pravidla jsou pak stanoveny v § 98 a § 98a zákona o zaměstnanosti.*“

Ačkoliv při aplikaci předpisů upravujících zaměstnávání cizince ze třetích států je jeho státní příslušnost stěžejní, není možné rezignovat na zkoumání i ostatních aspektů, protože v některých případech má i cizinec ze třetích zemí volný vstup na trh práce a ve vztahu k zaměstnávání má tak stejné postavení jako občan EU, a tedy i občan ČR. Zákon taxativně vymezuje právní důvody, které cizince ze třetích zemí opravňují být zaměstnáván bez dalších povolení. Důvodem může být dostatečná integrace cizince (trvalý pobyt), vazba na jiný členský stát EU (povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie, vyslání na území České republiky v rámci nadnárodního poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie), žádanost a specifičnost jeho kvalifikace (záchranář, novinář) nebo krátkodobost a specifičnost činnosti (vědecký pracovník), kdy obě tyto podmínky musí být splněny.¹⁸

Jak již bylo uvedeno výše, i v případě volného vstupu na trh práce je nutné u cizince zkoumat, zda má i pobytové oprávnění. V případě, že oprávněním k pobytu nedisponuje, může např. požádat o neduální zaměstnaneckou kartu, která zahrnuje jenom právo k pobytu. V tom případě není ani nutné ověřovat, zda jsou splněny podmínky testu trhu práce, a tedy pracovní místo nemusí být zařazené do Centrální evidence volných pracovních míst,¹⁹ neboť cizinec má na pracovním trhu materiálně postavení občana ČR anebo občana EU.

1.1 MODRÁ KARTA A JEJÍ NOVELIZACE SMĚRNICÍ 2021/1883/ES

Co se týče samotných povolení k zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, právní řád v České republice jich zná několik. Vzhledem k rozsáhlosti tématu se autorka rozhodla hlouběji zabývat pracovním povolením ve formě modré karty, a to zejména s přihlédnutím na jeho aktuálnost a použití v jiných členských státech Evropské unie.

Modrá karta je forma povolení pro cizince ze třetích zemí pobývat a pracovat na území Unie. Je tedy duálním povolením k pobytu, které spojuje povolení k pobytu s pracovním povolením pro pozice vyžadující vysokou kvalifikaci. Pro její obdržení je potřeba, aby žadatel předložil pracovní smlouvu, případně závaznou nabídku zaměstnání na zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci. Za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v délce trvání alespoň

¹⁸ STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, § 98. In: *ASPI* [online]. [cit. 2024-12-29]. Dostupné na: <https://www.aspi.cz/>.

¹⁹ DANĚK, M. – VYŠKOVSKÁ, M. – FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG, 2018, s. 122.

tři roky nebo dosažení vyšší odborné dovednosti. Vyšší odbornou dovedností se rozumí znalosti, dovednosti a kompetence doložené odbornou praxí srovnatelnou s vysokoškolským vzděláním, které souvisejí s povoláním nebo s odvětvím uvedeným v pracovní smlouvě nebo v závazné pracovní nabídce a které byly získány minimálně během doby, kterou pro vybraná povolání vyhláškou stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí.²⁰

Systém modrých karet má unijní právní základ, který byl navržen Komisí v rámci plnění cílů stanovených v tzv. Lisabonské strategii z roku 2000. Tou se členské státy zavázaly, že budou usilovat o udržitelný hospodářský růst a konkurenceschopnost EU.²¹ K jeho dosažení mělo přispět přijetí směrnice, která by zatraktivnila a usnadnila zaměstnávání kvalifikovaných osob ze zemí mimo EU. Nástroje, kterými k tomu mělo dojít, byly zejména

- a) usnadnění procesu přijímání vysoce kvalifikovaných pracovníků a jejich rodinných příslušníků tím, že se zavede zrychlený postup pro jejich zaměstnání;²²
- b) přístup k pracovnímu trhu v ostatních členských státech, a to po 18 měsících oprávněného pobytu v prvním členském státě;²³
- c) umožnění sloučení rodiny držitele modré karty.²⁴

Dne 25. 5. 2009 vstoupila v platnost směrnice 2009/50/ES o vysoce kvalifikovaných pracovnících a do roku 2012 transponovaly směrnici do svého vnitrostátního práva všechny členské státy kromě Dánska, Irska a tehdy ještě Spojeného království. Zároveň přijetím této směrnice a jejím následným implementováním do národních právních úprav by nemělo být dotčeno právo členských států regulovat počet cizinců pracujících v rámci zaměstnání v rámci vysoké kvalifikace.^{25, 26}

Přesto, že modrá karta byla míněna jako prostředek, jehož prostřednictvím lze zjednodušit proces zaměstnávání jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance, data před započítáním prací na její novelizaci ukazovala, že tato varianta není příliš využívána (tvoří jenom 22,7 % z celkově vydaných pracovních povolení pro cizince ze třetích zemí v EU), nýbrž přednost je stále dávaná národním úpravám. Z 1,3 milionu vydaných pracovních povolení v EU v roce 2021 bylo přibližně jenom 29 tisíc modrých karet, přičemž drtivou většinu vydalo Německo (19 502). Ve stejném roce vydaly německé úřady téměř dvakrát více modrých karet než všechny ostatní země EU dohromady.²⁷

²⁰ § 42i odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

²¹ Lisbon European Council 23 and 24 March 2000: Presidency Conclusions. In: *European Parliament* [online]. [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm.

²² Bod 7 preambule Směrnice 2009/50/ES.

²³ Článek 18 Směrnice 2009/50/ES.

²⁴ Článek 15 Směrnice 2009/50/ES.

²⁵ Článek 8 preambule Směrnice 2009/50/ES.

²⁶ V právním prostředí ČR je kvótový systém zaveden nařízením č. 220/2019 Sb. jenom ve vztahu k zaměstnanecké kartě.

²⁷ RASCHE, L. The EU's race for talent Common challenge, no shared response: Policy Brief [online]. 10. 5. 2023 [cit. 2024-07-21]. Dostupné na: https://www.delorscentre.eu/fileadmin/2_Research/1_About_our_research/2_Research_centres/6_Jacques_Delors_Centre/Publications/20230510_RaceforTalent_Rasche.pdf.

V letech 2012 až 2020 bylo v souhrnu vydáno kolem 174 tisíc modrých karet, z toho Česká republika jich vydala necelé dva tisíce.²⁸

Paralelnost evropské právní úpravy a národních právních úprav pro tutéž kategorii občanů třetích zemí prostřednictvím modrých karet se neukázala jako efektivní. Ačkoliv oba rámce poskytovaly platformu, jak zaměstnat vysoce kvalifikované pracovníky, národní předpisy mnohdy poskytovaly větší flexibilitu a rychlost. Například ve Španělsku se žádosti obvykle vyřizovaly ve lhůtě 20 dnů. Na rozdíl od některých zemí nejsou pro profese, které nepodléhají regulaci, stanoveny žádné formální kvalifikační požadavky a není třeba provádět test trhu práce. Navíc někteří registrovaní zaměstnavatelé mají zjednodušený přístup k zaměstnávání.²⁹ Také ve Španělsku může cizinec pracující na základě pracovního povolení změnit zaměstnavatele za podmínek, že pracovní pozice splňuje kvalifikační požadavky jako ta předešlá, zatímco v režimu modré karty byla změna pozice povolena až po 24 měsících.³⁰

Příkladem může být i tehdejší členská země Spojené království, která se od počátku na systému modré karty nezúčastňovala, ale měla vlastní právní rámec, jak zaměstnávat vysoce kvalifikované cizince ze třetích zemí. Povolení se zakládalo na tzv. bodovém systému, kde body jsou uchazeči udělovány např. na základě kvalifikace, zkušenosti nebo odhadovaného budoucího výdělku. Je tak stanovená hranice, kterou musí uchazeč dosáhnout, aby mu povolení bylo uděleno. Spojené království bodový systém využívá i po svém vystoupení z Evropské unie.³¹

Rozdílnost úpravy v jednotlivých zemích přitom představuje nebezpečí větší roztržitosti úprav napříč členskými státy a menší efektivitu využívání modrých karet. V původním návrhu novelizované verze směrnice bylo i ustanovení o zákazu paralelních systémů jednotlivých členských států, avšak v průběhu legislativního procesu bylo toto ustanovení odmítnuto.³²

Důvody, proč Evropská komise pouhé tři roky po zavedení směrnice o modré kartě začala pracovat na návrhu její novelizace, jsou následující. Předpokládá se, že podíl obyvatelstva v produktivním věku (15–64 let) na celkové populaci EU se sníží z 63,9 % na 54,4 % v roce 2100, což představuje celkové snížení o 57,4 milionu osob.³³ V dohledné budoucnosti bude téměř každé zaměstnání vyžadovat určitou míru digitální

²⁸ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 173/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

²⁹ Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly skilled employment and repealing Directive 2009/50/EC.

³⁰ Volume I: EU Member States' and international schemes for attracting highly qualified workers [online]. August 2016, s. 24 [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: https://home-affairs.ec.europa.eu/document/download/f1d26375-4768-4742-a014-18b852dac596_en?filename=volume_i_-_eu_member_states_and_international_schemes_for_attracting_highly_qualified_workers_en.pdf.

³¹ Immigration And Social Security Co-Ordination (EU Withdrawal) Act 2020.

³² DE LANGE, T. – VANKOVA, Z. The Recast EU Blue Card Directive: Towards a Level Playing Field to Attract Highly Qualified Migrant Talent to Work in the EU? *European Journal of Migration and Law* [online]. 2022, Vol. 24, No. 4, s. 489–515, s. 495 [cit. 2024-08-04]. Dostupné na: <https://doi.org/10.1163/15718166-12340138>.

³³ Population projections in the EU. In: *eurostat* [online]. 21. 2. 2020 [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=497115#Ageing_society.

gramotnosti, přičemž některé z nich budou vyžadovat odborné znalosti v oblasti informačních a komunikačních technologií. 38 % firem, které se v roce 2014 pokoušely najít nebo zaměstnat odborníky v oblasti informačních a komunikačních technologií, hlásilo obtíže s obsazením volných pozic.³⁴

Pandemie covidu-19 a ruská agrese na Ukrajině zdůraznily strategické závislosti a potřebu pracovních sil v Evropě. Například dosažení cílů EU v oblasti energetiky a snížení závislosti na dovozu energie z Ruska vyžaduje kvalifikovanou pracovní sílu na celém evropském trhu pro rychlé zavádění projektů zvyšování energetické účinnosti a obnovitelných zdrojů energie.³⁵ Zároveň mezi 20 profesí s nedostatkem pracovní síly (tzv. *bottle neck professions*), patří 18, které vyžadují vysokou kvalifikaci. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků v EU je nejzřetelnější v oblastech jako zdravotnictví, ICT a inženýrství, které se zásadně opírají o dovednosti v oblasti STEM (věda, technologie, inženýrství a matematika).³⁶

Co se týče původní právní úpravy, kterou obsahovala směrnice 2009/50/ES, mzda za pozici, na které lze zaměstnat cizince na základě modré karty, musela být ve výši 1,5násobku průměrné mzdy v daném členském státě.³⁷ To mělo dopad zejména na studenty a výzkumné pracovníky ze třetích zemí, kteří chtěli v EU po ukončení studia nebo dokončení výzkumu zůstat a pracovat, ale jejich výchozí pozice čerstvých absolventů způsobovala, že se potýkali s dalšími překážkami při vstupu na pracovní trh. V počáteční fázi své kariéry často jsou schopni dosáhnout na nižší odměnu, než je celostátní průměr, což reflektuje jejich omezenější profesní zkušenosti. Tato situace jim činí obtížnější splnění požadavků pro získání modré karty, neboť nenaplní minimální mzdovou hranici stanovenou v dané zemi.³⁸

Lze tedy shrnout, že k nedostatečné atraktivitě směrnice přispěla vysoká hranice potřebné odměny, výhodnější vnitrostátní systémy pro vysoce kvalifikované migranty a nedostatečná propagace výhod modré karty. Liknavost členských států při uplatňování právních předpisů EU může být způsobena tím, že pravidla EU dovolují, aby členské státy přijaly příznivější předpisy na národní úrovni. Zároveň vytvoření jednotného systému pracovní migrace na úrovni EU je komplikované, protože klíčová rozhodovací pravomoc v této oblasti nadále zůstává v rukou jednotlivých států.³⁹

³⁴ Hard-to-fill ICT vacancies: an increasing challenge. In: *eurostat* [online]. [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200221-1>.

³⁵ Proposal for a Decision of the European Parliament and of the Council on a European Year of Skills 2023. Brussels, 12 October 2022. COM(2022) 526 final, 2022/0326 (COD). In: *EUR-Lex: Access to European Union law* [online]. 12. 10. 2022, s. 2 [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0526>.

³⁶ COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT IMPACT ASSESSMENT Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly skilled employment and repealing Directive 2009/50/EC.

³⁷ Článek 4 odst. 3 Směrnice Rady 2009/50/ES.

³⁸ COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT IMPACT ASSESSMENT Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly skilled employment and repealing Directive 2009/50/EC.

³⁹ MARTÍN, I. – KALANTARYAN, S. *Reforming the EU Blue Card as a Labour Migration Policy Tool?* [online]. European University Institute, Migration Policy Centre, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, 2015, s. 2 [cit. 2024-08-04]. Dostupné na: <https://data.europa.eu/doi/10.2870/550159>.

Směrnice o modré kartě 2021/1883 byla do českého právního řádu transponována novelou zákona č. 173/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Nejvýznamnější změny v oblasti modrých karet budou analyzovány v podkapitolách níže.

1.1.1 OSOBNÍ PŮSOBNOST

V době před novelizací směrnice byly z působnosti modré karty výslovně vyloučeny osoby požívající mezinárodní ochranu a žadatelé o azyl. Ti nemohli o modrou kartu požádat ani v případě, že jsou vysoce kvalifikovaní a mají odpovídající nabídku práce. To mělo negativní důsledky, nejen pokud jde o zvýšení počtu vysoce kvalifikovaných pracovních sil v EU a uspokojení budoucích demografických potřeb a potřeb trhu práce, ale také pokud jde o usnadnění integrace této skupiny cizinců.⁴⁰

Ustanovení zákona o pobytu cizinců na území České republiky do českého právního řádu transponuje, že o modrou kartu mohou žádat i osoby požívající mezinárodní ochranu.⁴¹ Skutečnost, že se jedná o tyto osoby, musí být uvedena v průkazu o povolení k pobytu. Jde o výjimku ze zákona o pobytu cizinců, kdy je souběh statusů dle zákona o azylu a zákona o pobytu cizinců vyloučen.⁴² Nové znění směrnice nově umožňuje požádat o modrou kartu nejen v hostitelském členském státě, ale i v jakémkoliv jiném členském státě. Tím se jim poskytuje mobilita v rámci EU, která byla doposud dostupná pouze pro uprchlíky, kteří získali dlouhodobý pobyt nebo byli naturalizováni v některém z členských států.⁴³

1.1.2 UZNÁVÁNÍ KVALIFIKACÍ

Podle směrnice o modrých kartách z roku 2021 mají členské státy povinnost uznávat vyšší odborné dovednosti a zkušenosti jako ekvivalent vysokoškolského vzdělání v oblasti informačních a komunikačních technologií. Seznam profesí, pro které budou vyšší odborné dovednosti považovány za rovnocenné vysokoškolské kvalifikaci, je uveden v příloze směrnice, kdy „[v]yšší odbornou dovedností se rozumí znalosti, dovednosti a kompetence doložené odbornou praxí srovnatelnou s vysokoškolským vzděláním, které souvisí s povoláním nebo s odvětvím uvedeným v pracovní smlouvě nebo v závazné pracovní nabídce a které byly získány minimálně během doby, kterou pro vybraná povolání vyhláškou stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí“.⁴⁴

Příslušná vyhláška č. 205/2023 Sb., o seznamu zaměstnání, u nichž se vysoká kvalifikace dokládá vyšší odbornou dovedností, stanoví, že se jedná o zaměstnání, která jsou

⁴⁰ UNHCR Guidelines on International Legal Standards Relating to Decent Work for Refugees. In: *UNHCR: The UN High Refugees Agency* [online]. July 2021, s. 23 [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: <https://www.refworld.org/policy/legalguidance/unhcr/2021/en/123889>.

⁴¹ § 42i odst. 1 a 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

⁴² Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 173/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

⁴³ DE LANGE – VANKOVA, c. d., s. 489–515, s. 499.

⁴⁴ § 42i zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

dohledatelná v Klasifikaci zaměstnání (CZ-ISCO) zveřejněné Českým statistickým úřadem na jeho webových stránkách⁴⁵ ve skupině zaměstnání „řídící pracovníci v oblasti služeb informačních a komunikačních technologií“ (kód 133) a „specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií“ (kód 25).

Došlo i k usnadnění prokazování vysoké kvalifikace pro uchazeče, kteří již pracovali jako držitelé modré karty v jiném členském státě EU po dobu alespoň 2 let před podáním žádosti. Tito uchazeči nemají povinnost tento doklad předkládat Ministerstvu vnitra ČR.⁴⁶

K uznávání kvalifikací v ČR lze uvést, že jde-li o výkon zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, jedná se o regulované povolání, ministerstvo rozhodne o vydání modré karty po vyjádření příslušného uznávacího orgánu, kterým je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.⁴⁷ Jedná se o regulovaná povolání, např. jako právník nebo lékař, u kterých se požaduje nostrifikace, tedy uznání zahraniční kvalifikace.

1.1.3 PODPORA MOBILITY V RÁMCI EVROPSKÉ UNIE

Jedním z prostředků k zatraktivnění systému modrých karet je podpora mobility jejich držitelů mezi členskými státy EU. Tento systém nabízí výhodu, kterou národní předpisy jednotlivých států kvůli rozdílným jurisdikcím nemohou zajistit. I původní směrnice umožňovala držitelům modré karty se přesídlit za účelem zaměstnání na území jiného členského státu, přičemž bylo možné navázat na splnění podmínek k vydání modré karty z prvního členského státu (tj. ze země, která modrou kartu vydala).

Požadovaná doba pobytu v prvním členském státě je nyní zkrácena z 18 na 12 měsíců. Pro držitele modré karty EU se zejména neuplatňuje test trhu práce, pokud to není vyžadováno ani při žádosti o první vstup, a nejsou zaváděny žádné kvóty a druhý členský stát nemůže znovu ověřovat kvalifikace pro neregulovaná povolání.⁴⁸

Pokud žadatel o modrou kartu je již držitelem platné modré karty v jiném členském státě, nemusí předkládat dokument podobný výpisu z Rejstříku trestů České republiky od země, kde pobýval nejméně 6 měsíců v posledních 3 letech. Prokáže-li, že před podáním žádosti pracoval na základě modré karty minimálně 2 roky, nemusí předkládat ani doklad prokazující vysokou kvalifikaci.⁴⁹ Směrnice zaručuje držitelům modré karty, že budou moci začít pracovat ve druhém členském státě nejpozději do 30 dnů od podání jejich žádosti.⁵⁰

⁴⁵ Klasifikace zaměstnání ISCO. In: CZ-ISCO [online]. [cit. 2024-12-27]. Dostupné na: <http://www.cz-isco.cz/>.

⁴⁶ § 42i odst. 4 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

⁴⁷ § 42i odst. 5 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

⁴⁸ Návrh Směrnice o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysoce odborné dovednosti [online]. Ve Štrasburku dne 7. 6. 2016. 2016/0176 (COD) [cit. 2024-08-04]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016PC0378>.

⁴⁹ § 42j odst. 4 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

⁵⁰ Článek 22 odst. 3 Směrnice 2021/1883.

1.1.4 ZMĚNA ZAMĚSTNAVATELE A PRACOVNÍ POZICE

Před příslušnou novelou směrnice musel cizinec v prvních dvou letech pobytu postupovat stejně jako při podání žádosti o zaměstnaneckou kartu, pokud chtěl změnit pracovní pozici nebo zaměstnavatele a předem získat souhlas Ministerstva vnitra.⁵¹ Nyní stačí, že zaměstnanec tuto změnu Ministerstvu vnitra oznámí.⁵² Nadále se musí jednat o pracovní pozici, která je uvedena v Centrální evidenci Ministerstva práce a sociálních věcí jako vhodná pro držitele modré karty. To znamená, že pokud zaměstnanec zůstává pracovat u stejného zaměstnavatele na jiné pozici, zaměstnavatel musí tuto pozici nahlásit krajské pobočce Úřadu práce ČR stejným způsobem jako při žádosti o novou pozici. Obecně totiž platí, že výkon práce pro jiného zaměstnavatele, anebo na jiné pracovní pozici, jaké odpovídá pracovní povolení, se považuje za nelegální práci.

V rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 31. 1. 2024, sp. zn. 18 A 86/2022, se Městský soud vyjádřil k této problematice sice ve vztahu k zaměstnanecké kartě, ale autorka se domnívá, že jeho závěry jsou použitelné i na všechny typy pracovních povolení, a tedy i ve formě modré karty, pokud jde o pojmání nelegální práce. „*O rozpor se zaměstnaneckou kartou půjde například tehdy, pokud cizinec vykonává práci u jiného zaměstnavatele (viz rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 30. září 2021 č. j. 7 Azs 118/2021-31 nebo ze dne 16. února 2023 č. j. 6 Azs 117/2022-33), na jiném místě (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. dubna 2023 č. j. 4 Ads 25/2023-26) nebo realizuje práci jiného druhu (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. září 2020 č. j. 2 Ads 83/2019-26). Rozpor se zaměstnaneckou kartou je tedy nutné chápat v tom smyslu, že cizinec vykonává práci jinak (jinde či pro někoho jiného), než jak mu vydaná karta stanoví.*“

1.1.5 SNÍŽENÍ HRANICE MINIMÁLNÍ POTŘEBNÉ MZDY

Jednou z podmínek, která musí být pro vydání modré karty splněna, je minimální výše mzdy v pracovní smlouvě v příslušném členském státě. Směrnice 2009/50/ES určovala její horní hranici, a to na minimálně ve výši 1,5násobku výše průměrné roční mzdy, což by při průměrné mzdě k 4. 6. 2025 ve výši 46 165 Kč činilo 69 247 Kč.⁵³

Přesto, že účelem směrnice, a i paušálního stanovení minimální mzdy, byla harmonizace podmínek napříč všemi členskými státy, stanovení hranice minimální mzdy potřebné pro obdržení modré karty na 1,5násobek výše průměrné roční mzdy v příslušném členském státě dopadalo na jednotlivé státy a samotné využívání modrých karet

⁵¹ § 42i odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky účinného do dne 30. 6. 2023.

⁵² Tamtéž.

⁵³ Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 27. března 2025 o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2024 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

rozdílně. Například stanovenou podmínku mzdy v ČR splňovalo 32 % kvalifikovaných pracovníků, v Řecku jen 18 %.⁵⁴

Mzda uvedená v pracovní smlouvě se po novelizaci směrnice musí přinejmenším rovnat minimální výši stanovené členskými státy s dolní hranicí 1,0 a horní hranicí 1,6násobku průměrné hrubé roční mzdy v příslušném členském státě.⁵⁵ Stanovení pevného rozpětí výše mzdy harmonizuje podmínky pro získání modré karty v jednotlivých členských státech a zároveň umožňuje, aby státy nastavily mzdu tak, aby co nejlépe odpovídala trhu. Ve směrnici 2009/50/ES byla nižší minimální mzda ponechaná na úvaze jednotlivých států uvedena pouze pro nedostatková povolání, a to na minimální úrovni 1,2násobku průměrné mzdy. Současný stav tak usnadňuje přístup k modré kartě absolventům, kteří z důvodu nedostatečných pracovních zkušeností nedosáhnou na výši mzdy vyžadovanou pro získání modré karty. Přesto se ČR rozhodla ponechat mzdovou hranici pro vydání modré karty nezměněnou, tedy ve výši 1,5násobku průměrné mzdy.⁵⁶ Jak vyplývá z posouzení dopadů návrhu na novelizaci směrnice 2009/50/EC, ČR by snížením hranice z 1,5násobku na 1,2násobek průměrné mzdy zvýšila přístup k modré kartě kvalifikovaným pracovníkům o 64,1 %.⁵⁷

1.1.6 PODPORA SLUČOVÁNÍ RODIN

Novelizovaná směrnice o modré kartě EU výrazně zlepšila podmínky pro vstup, pobyt a práci rodinných příslušníků držitelů modré karty. Dříve museli držitelé modré karty nejdříve získat povolení a teprve potom žádat o slučování rodiny⁵⁸ a zároveň bylo možné podat tuto žádost jen na území státu, kde bude žadatel o modrou kartu zaměstnán, což znamená, že často museli do země přijít na turistická víza jen kvůli podání žádosti.⁵⁹ Nová směrnice umožňuje rodinným příslušníkům podat žádost a obdržet rozhodnutí současně se žadatelem o modrou kartu, a to i když se nacházejí mimo území ČR, v tom případě se žádost podává na zastupitelském úřadu ČR.⁶⁰ Další změnou je, že rodinní příslušníci nyní mají jednodušší přístup na pracovní trh – členské státy již nemohou požadovat čekací dobu až 12 měsíců ani provádět testy trhu práce.⁶¹ V ČR měli rodinní příslušníci cizinců ze třetích zemí pobývajících na základě dlouhodobého pobytu za účelem společného soužití rodiny volný přístup na trh práce i předtím.⁶²

⁵⁴ COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT IMPACT ASSESSMENT Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly skilled employment and repealing Directive 2009/50/EC.

⁵⁵ Článek 5 odst. 3 Směrnice 2021/1883.

⁵⁶ § 42j odst. 1 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

⁵⁷ COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT IMPACT ASSESSMENT Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly skilled employment and repealing Directive 2009/50/EC.

⁵⁸ Článek 5 odst. 3 Směrnice 2009/50/ES.

⁵⁹ DE LANGE – VANKOVA, *c. d.*, s. 489–515.

⁶⁰ § 42a odst. 5 zákona č. 326/1999Sb, o pobytu cizinců na území České republiky.

⁶¹ Článek 4 odst. 2 Směrnice Rady 2003/86/ES ze dne 22. září 2003 o právu na sloučení rodiny.

⁶² § 98 písm. l) zákona č. 326/199 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

1.1.7 MOŽNOST ZRUŠENÍ TESTU TRHU PRÁCE

Podle směrnice 2009/50/ES náleželo členským státům právo provádět testy trhu práce při udělování modrých karet. V novelizovaném znění je toto právo ponecháno, ale je vyzdvihnuta situace, kdy je trh práce členského státu vážně narušen, například vysokou nezaměstnaností v určitém povolání nebo odvětví v konkrétním regionu. V takovém případě je možné, aby dané volné místo bylo obsazeno pracovní silou z dotyčného členského státu či z ostatních členských států EU, státními příslušníky třetích zemí oprávněně pobývajících v daném členském státě, kteří jsou již součástí jeho trhu práce, nebo dlouhodobě pobývajících rezidenty.^{63, 64}

Vzhledem k tomu, že je na rozhodnutí jednotlivých členských států, zda budou testy trhu práce využívat a za jakých podmínek, se Česká republika rozhodla, že za účelem zatraktivnění modrých karet a zkrácení lhůt pro jejich vydávání možnosti podrobení daného pracovního místa, až na výše uvedenou výjimku v podobě vysoké nezaměstnanosti, testu trhu práce nevyužije. Volným pracovním místem, které lze obsadit držitelem modré karty, se rozumí pracovní místo oznámené krajské pobožce Úřadu práce a současně jde o pracovní místo, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace.⁶⁵ To znamená, že uchazeč o modrou kartu může stále podat žádost pouze na volné pracovní místo oznámené úřadu práce a vedené v centrální evidenci volných pracovních míst. Může však podat žádost ihned po zveřejnění tohoto místa, aniž by musel čekat 30 (případně v závislosti na situaci na pracovním trhu 10) dnů, zda se na toto místo nenajde vhodný kandidát z domácího trhu práce. Uvedenou změnu nalezneme v novelizovaném § 37a zákona o zaměstnanosti, přičemž účinnosti nabyla 1. 1. 2024.⁶⁶

Účelem zrušení testu práce je usnadnění, a tedy i zrychlení procesu zaměstnání kvalifikovaných pracovníků, čemuž napomáhá i další novelizované ustanovení § 44 odst. 7 zákona č. 326/199 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, které stanoví, že maximální možná délka platnosti modré karty se prodlužuje z 2 let na 3 roky.

1.2 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ VYSOCE KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKŮ ZE TŘETÍCH ZEMÍ VE SPOLKOVÉ REPUBLICE NĚMECKO

Spolková republika Německo je dlouhodobě zemí, která je ekonomicky závislá na migraci.⁶⁷ V roce 2022 žilo v Německu 20,2 milionu osob s migračním původem, tedy osob, které se přistěhovaly od roku 1950 (první generace), nebo jejich

⁶³ Článek 6 odst. 2 a 3 Směrnice 2021/1883.

⁶⁴ Návrh Směrnice o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysoce odborné dovednosti [online]. [cit. 2024-08-04]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016PC0378>.

⁶⁵ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 173/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

⁶⁶ Ke změně došlo zákonem č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

⁶⁷ Největší vlnu ekonomických migrantů zažívala země v minulém století, kdy zahraniční pracovníci, označováni „gastarbeiteri“ zejména ze států jižní Evropy emigrovali do Německa za účelem dočasné práce, především v průmyslu a stavebnictví. Program, zahájený v 60. letech, měl přispět k vyřešení nedostatku pracovní síly, ačkoli mnozí gastarbeiteri se nakonec v Německu usadili i se svými rodinami.

přímých potomků (druhá generace).⁶⁸ Tento trend však pokračuje i nadále a Německo má nejvyšší počet ekonomických migrantů ze všech zemí EU.⁶⁹ Ke konci roku 2022 je v Centrálním registru cizinců (*Ausländer Zentral Register*) evidováno přibližně 351 tisíc osob ze zemí mimo Evropskou unii, které měly povolení k přechodnému pobytu za účelem zaměstnání.⁷⁰ Přesto zejména zajištění odborných pracovníků na německém pracovním trhu je i nadále obtížné. V roce 2023 zůstalo neobsazeno průměrně 570 535 pracovních míst pro pracovníky s vysokou kvalifikací. V předchozím roce 2022 to bylo více než 630 tisíc pracovních míst.⁷¹

V současnosti je celkově z volných pracovních míst 80 % míst určeno právě kvalifikovaným pracovníkům. Jde zejména o průmyslová odvětví, práci ve zdravotnictví, ošetrovatelství, strojírenství, elektrotechniku, jakož i akademický sektor v technických profesích, medicíně a informačních technologiích.⁷²

Pro efektivní řešení nedostatku kvalifikovaných pracovníků byl ze strany státu potřebný právní rámec pro komplexní úpravu zaměstnávání vysoce kvalifikovaných pracovníků ze třetích států. Z toho důvodu byl přijat zákon *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* (dále jen „FED“), který novelizuje řadu ostatních zákonů, zejména zákon o pobytu cizinců *Aufenthaltsgesetz* (dále jen „AufentG“) nebo předpisy upravující sociální zabezpečení (*Sozialgesetzbuch*). FED zjednodušuje proces zaměstnávání tím, že stanovuje podmínky zrychleného uznávání zahraničních kvalifikací, zvýšenou podporu výuky německého jazyka v zahraničí a efektivnější a transparentnější řízení správních orgánů.⁷³

Zákon částečně vstoupil v účinnost 18. 11. 2023, zatímco poslední část zákona vstoupila v účinnost teprve 1. 7. 2024. Předpis transponuje řadu směrnic Evropské unie, a to směrnici 2021/1883 o modré kartě pro vysoce kvalifikované pracovníky, o sezónních pracovnících, o vnitropodnikovém převedení zaměstnance a směrnici o podmínkách vstupu a pobytu studentů a výzkumníků ze třetích zemí. Na straně druhé usnadňuje migraci nad rámec této směrnice, a to například prostřednictvím institutů, které budou rozebrány v následujících podkapitolách níže.

⁶⁸ Pressemitteilung Nr. 158 vom 20. April 2023. In: *Destatis: Statistisches Bundesamt* [online]. [cit. 2024-07-27]. Dostupné na: https://www.destatis.de/EN/Press/2023/04/PE23_158_125.html.

⁶⁹ Migration and migrant population statistics. In: *eurostat* [online]. [cit. 2024-07-27]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics#Migration_flows:_Immigration_to_the_EU_was_5.1_million_in_2022.

⁷⁰ Pressemitteilung Nr. 158 vom 20. April 2023.

⁷¹ KUNATH, G. – TIEDEMAN, J. – WERNER, D. *Jahresrückblick 2023 – Rückgang der Fachkräftelücke, aber keine Entspannung* [online]. Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). Köln, 2024, s. 1 [cit. 2024-07-27]. Dostupné na: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2024/KOFA_Kompakt_3_2024_Jahresr%C3%BCckblick_2023.pdf.

⁷² Statistik der Bundesagentur für Arbeit Berichte: Arbeitsmarkt kompakt. *Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit* [online]. Nürnberg, March 2024, s. 11 [cit. 2024-07-27]. Dostupné na: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Generische-Publikationen/Arbeits-und-Fachkraeftemangel-trotz-Arbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile.

⁷³ Deutscher Bundestag. Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Drucksache 19/8285, 19. Wahlperiode [online]. 13. 3. 2019, s. 2 [cit. 2024-07-27]. Dostupné na: <https://dserv.bundestag.de/btd/19/082/1908285.pdf>.

1.2.1 ZRYCHLENÉ SPRÁVNÍ ŘÍZENÍ (BESCHLEUNIGTES FACHKRÄFTEVERFAHREN)

Pro zaměstnání cizince ze třetích zemí je shodně s právní úpravou v České republice vyžadováno pracovní povolení, které se vydává ve správním řízení. V závislosti na konkrétní zemi žadatelů může docházet k dlouhým dobám vyřízení. FED za účelem zkrácení tohoto procesu zavádí tzv. „zrychlené řízení“ (*Beschleunigtes Fachkräfteverfahren*). Tento typ řízení je zaveden mimo jiné i pro vydávání modrých karet, avšak pro zaměstnavatele ani budoucího zaměstnance není povinností, nýbrž možností, aby řízení absolvovali ve „zrychleném“ režimu.

V rámci zrychleného řízení uzavře zaměstnavatel na základě plné moci jménem žadatele (budoucího zaměstnance), který v daném momentě pobývá v cizině, dohodu s příslušným Úřadem pro cizince (*Ausländerbehörde*). Na základě této dohody zastává úřad pro cizince roli zprostředkovatele a komunikuje tak s dalšími dotčenými orgány. Zejména jde o komunikaci v souvislosti s udělením víz na německém zastupitelském úřadě v cizině a s uznáváním kvalifikace, kdy v případě regulovaného povolání musí uznávací orgán (*Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen*) vydat nebo souhlasit s vydáním oprávnění k výkonu povolání. Rovněž dohlíží na dodržování stanovených lhůt pro zpracování jednotlivých kroků procesu (např. uznání odborných a vysokoškolských kvalifikací, souhlas Spolkové agentury práce). Úřad pro cizince informuje zaměstnavatele o všech získaných souhlasech a o případných vadách žádosti.^{74, 75}

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají velký počet kvalifikovaných pracovníků, mohou s úřadem pro cizince uzavřít rámcovou dohodu, na jejímž základě pak probíhají jednotlivá řízení.

Úřad pro cizince v případě kladného rozhodnutí v rámci zrychleného řízení vydá předběžný souhlas. Tento souhlas je nutný pro žádost o vízum na německém zastupitelském úřadě v zahraničí. Udělení předběžného souhlasu Úřadem pro cizince však nezaručuje, že vízum bude vydáno. Proti předběžnému souhlasu se není možno odvolat, tedy v českém právním prostředí odpovídá institutu závazného stanoviska ve smyslu § 149 správního řádu.

V uvedeném lze shledat paralelu, co se týče aktivní legitimace k podání žádosti s českou právní úpravou, kdy je i zaměstnavatel oprávněn podat v zastoupení cizince žádost o zaměstnaneckou nebo modrou kartu, v případě, že je cizinec nebo jeho zaměstnavatel účastníkem programu schváleného vládou za účelem dosažení ekonomického nebo jiného významného přínosu pro Českou republiku a umožňují to podmínky tohoto programu.⁷⁶ Jde o programy „Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec“, „Kvalifikovaný zaměstnanec“ a „Klíčový a vědecký personál“ realizované na základě usnesení vlády č. 58 ze dne 26. 8. 2019. Tyto programy lze taktéž považovat za prostředek urychlení správního řízení za účelem vydání pracovního povolení, protože účastníkům programu

⁷⁴ §81a Aufenthaltsgesetz.

⁷⁵ *Fragen und Antworten zum beschleunigten Fachkräfteverfahren* [online]. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, 2022 [cit. 2024-09-23]. Dostupné na: <https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/beschleunigtes-fachkraefteverfahren.html>.

⁷⁶ § 42g odst. 5 a §42i odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

je umožněno nahradit náležitosti žádosti o zaměstnaneckou kartu jako doklad o zajištění o ubytování nebo pracovní smlouva písemným potvrzením zaměstnavatele.⁷⁷

1.2.2 CHANCEKARTE

Při zaměstnávání občanů států mimo Evropskou unie je jak v ČR, tak i v ostatních členských státech předpokladem pro udělení pracovního povolení zásadně předložení pracovní smlouvy nebo nabídky zaměstnání, tedy je zde povinnost mít zaměstnání sjednáno ještě před příchodem do země zaměstnávání. Toto pravidlo prolamuje institut tzv. *Chancekarte*, typ pobytového a do určité míry pracovního povolení, které umožňuje cizincům ze třetích zemí přicestovat a pobývat v Německu bez předem sjednané práce po dobu jednoho roku, přičemž během této doby by si měl být uchazeč schopen najít práci.

Chancekarte je tak povolením k pobytu za účelem hledání zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci,⁷⁸ přičemž je i pracovním povolením, protože opravňuje uchazeče o zaměstnání pracovat na poloviční úvazek 20 hodin týdně nebo pracovat na pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, která je zaměřená na pozdější výkon kvalifikovaného zaměstnání (tzv. *Probebeschaeftigung*)⁷⁹ na ne déle než dva týdny. Zaměstnání na poloviční úvazek je však jenom přechodného charakteru a slouží cizinci k tomu, aby finančně překlenul období hledání si odpovídající pracovní pozice. Pokud si najde pracovní místo vyžadující vysokou kvalifikaci, nemůže bez dalšího začít pracovat, ale musí být splněny všechny ostatní požadavky zákona o pobytu cizinců (*Aufenthaltsgesetz*), tzn. musí získat pracovní povolení, například ve formě modré karty. Jedná se tedy o dvoustupňový proces, kdy sice cizinec na základě vydání *Chancekarte* do Německa přicestuje a může pobývat za níže uvedených podmínek, ale následně po nalezení zaměstnání bude muset podniknout další kroky v rámci správního řízení.

K získání *Chancekarte* je nutné prokázat absolvování dvouletého odborného vzdělání (*Berufsausbildung*) nebo vysokoškolského vzdělání. Na rozdíl od požadavků na získání modré karty musí mít žadatel vysokoškolské nebo odborné vzdělání v délce minimálně 2 let, nepostačí tedy jen dostatečná úroveň odborných dovedností. Dále je nutné, aby uchazeč disponoval znalostí německého jazyka na úrovni B2 tohoto rámce a prokázal, že si je schopen pokrýt náklady na živobytí (v roce 2024 minimální částka na pokrytí životních nákladů činila 1 027 EUR).⁸⁰ Další podmínkou je získání minimálního počtu bodů (6 z 20 možných). Body je možné získat následovně:

- za již uznanou zahraniční kvalifikaci (4 body),
- za kvalifikaci v oblasti „nedostatkových“ povolání⁸¹ (1 bod), za prokázání 2 až 3leté praxe v oboru odpovídajícímu kvalifikaci (2 až 3 body),

⁷⁷ § 42h odst. 2 nebo § 42l odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

⁷⁸ § 20a odst. 1 *Fachkräfteeinwanderungsgesetz*.

⁷⁹ § 20a odst. 2 bod 1 *Fachkräfteeinwanderungsgesetz*.

⁸⁰ Die Chancenkarte im Überblick. In: *Auswärtiges Amt* [online]. [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: <https://digital.diplo.de/chancenkarte>.

⁸¹ Tzv. *Mangelsberufe*, jejich seznam je dostupný online: The Federal Government. List of shortage occupations according to Section 18g (1) (2) (1) of the Residence Act (*AufenthG*) [online]. [cit. 2024-08-02].

- za splnění věkové hranice pod 40 nebo 35 let (1 nebo 2 body),
- za předchozí pobyt v Německu v trvání alespoň 6 měsíců v posledních 5 letech (1 bod),
- za podání žádosti spolu s partnerem (1 bod).

Bodový systém pro zaměstnávání kvalifikovaných pracovníků má původ v Kanadě, kde vznikl koncem 60 let. Od té doby jej přijalo několik zemí, jako třeba Austrálie, Spojené království a Nový Zéland.⁸² V těchto zemích se ale prostřednictvím bodových systémů reguluje dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání, nikoliv krátkodobý pobyt za účelem hledání vysoko kvalifikované práce, jako je tomu v tomto případě ve Spolkové republice Německo.

Z pohledu potenciálních uchazečů představuje *Chancekarte* možné riziko následného neudělení pracovního povolení, pokud nejsou splněny všechny další podmínky pro výkon zaměstnání v Německu. Z toho plyne, že pro cizince může být přívětivější cesta za kvalifikovaným zaměstnáním např. prostřednictvím turistického víza, na jehož základě do země přicestuje a může pobývat po vyhrazený čas (zpravidla 90 dní) a hledat zaměstnání, přičemž toto obnáší méně náročný administrativní proces než proces spojený s vydáním *Chancekarte*. Taktéž do úvahy přichází možnost online pohovoru a následně přicestovat do Německa na základě např. modré karty.⁸³

S ohledem na to, že systém *Chancekarte* je účinný teprve od 1. 7. 2024, nelze uvažovat, jak efektivní bude jeho dopad na zaměstnávání vysoce kvalifikovaných cizinců ze třetích zemí. Se zřetelem na jeho transparentní proces založený na udělování bodů za splnění předem určených kritérií, lze očekávat, že z pohledu uchazečů bude atraktivním pracovním povolením.

1.2.3 UZNÁVÁNÍ KVALIFIKACE (ANERKENNUNGSPARTNERSCHAFT)

FED dále zavádí nový typ pobytového a pracovního povolení, které umožňuje pracovat uchazečům s vysokoškolským nebo odborným vzděláním v délce minimálně 2 let, kdy toto vzdělání bylo v zemi, ze které se uchazeč hlásí (nejčastěji země původu) již uznáno.⁸⁴ Cílem tohoto institutu je urychlit zaměstnávání vysoce kvalifikovaného cizince tak, aby bylo možné jej zaměstnat hned po příchodu do země zaměstnání, tedy Německa, i bez řízení na uznání kvalifikace.

Dostupné na: https://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/1_Rebrush_2022/a_Fachkraefte/PDF-Dateien/3_Visum_u_Aufenthalt/2024_Mangelberufe_EN.pdf.

⁸² PALOP-GARCIA, P. – ENGLER, M. *Hat die Chancekarte eine Chance? Eine Analyse des neuen deutschen Punktesystems zur Steuerung der Erwerbsmigration* [online]. DeZIM Briefing Notes 11. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM), 2023, s. 5 [cit. 2024-07-27]. Dostupné na: <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/hat-die-chancenkarte-eine-chance/>.

⁸³ BRÜCKER, H. Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung: Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Inneres und Heimat des Deutschen Bundestages [online]. Deutscher Bundestag, s. 7 [cit. 2024-07-27]. Dostupné na: <https://www.bundestag.de/resource/blob/949394/62c8f6be30414673b94ed0188d529a26/20-4-219-E-data.pdf>.

⁸⁴ § 16d odst. 2 bod 1 písm. a) Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Specifičnost tohoto pobytového a pracovního povolení spočívá v tom, že uznání odborné kvalifikace uchazeče probíhá v momentě, kdy se již uchazeč nachází v Německu. Na jeho udělení ale potřebuje mít sjednané zaměstnání na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci. Sjednání musí být i dohoda mezi budoucím zaměstnancem a zaměstnavatelem, z níž vyplývá, že uznávací řízení proběhne už v rámci pracovního vztahu (tzv. *Anerkennungspartnerschaft*), přičemž toto ujednání může být i součástí pracovní smlouvy.

Strany pracovního vztahu, tedy budoucí zaměstnanec (cizinec) i zaměstnavatel, se zavazují nejpozději po příjezdu zahájit u příslušného orgánu řízení o uznání jeho v zahraničí získané odborné kvalifikace. Cizinec však může výkon práce zahájit již první den pobytu v Německu. Podmínkou pro vydání tohoto povolení je i dostatečná znalost německého jazyka minimálně na úrovni A2.⁸⁵

Byť formální řízení o uznání kvalifikace probíhá až po nástupu do práce, podmínkou pro zaměstnání cizince v rámci institutu *Anerkennungspartnerschaft* je potvrzení od správního orgánu, jehož působnost spočívá v ověřování odborného vzdělání *Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen* (dále jen „ZAB“). To spočívá v ověření, zda je zahraniční vysokoškolské vzdělání srovnatelné s německým vysokoškolským vzděláním. ZAB poté vydá úřední osvědčení, které popisuje zahraniční vysokoškolskou kvalifikaci a její uplatnění. Výhodou tohoto procesu je, že se nejedná o oficiální proces uznávání kvalifikace, a tudíž není tak časově náročný.⁸⁶

Z povahy věci není možné cizince zaměstnat v rámci *Annerkennungspartnerschaft* v regulovaných zaměstnáních, jako je například lékař, protože u těchto povolání se vyžaduje úplné uznání kvalifikace. Z uvedeného zákon stanoví výjimky, kdy je možné cizince přesto zaměstnat, ale do momentu uznání kvalifikace je oprávněn vykonávat jen pomocné práce.⁸⁷

Povolení k pobytu za účelem provedení uznávacího řízení s vedlejším zaměstnáním se zpočátku vydává na dobu až 12 měsíců. Lze jej prodloužit vždy o jeden rok až na maximální dobu pobytu tří let. S tímto povolením k pobytu může osoba vykonávat vedlejší zaměstnání v rozsahu až 20 hodin týdně vedle zaměstnání, pro které se cizinec dohodl se zaměstnavatelem v rámci *Anerkennungspartnerschaft*. S ohledem na možnost okamžitého výkonu práce po příchodu cizince do Německa je tedy tento institut shodný s *Chancekarte*.

⁸⁵ Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung [online]. S. 93 [cit. 2024-09-16]. Dostupné na: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/Downloads/kabinettsfassung/entwurf-gesetz-weiterentwicklung-fachkraefteeinwanderung.pdf?__blob=publicationFile&v=7.

⁸⁶ Bewertung von Hochschulabschlüssen. In: *Annerkennung in Deutschland* [online]. [cit. 2024-09-16]. Dostupné na: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/bewertung-hochschulabschluesse.php>.

⁸⁷ Beschäftigung im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft. In: *Die Bundesregierung* [online]. [cit. 2024-09-16]. Dostupné na: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/einreise/beschaeftigung-anerkennungspartnerschaft>.

ZÁVĚR

Problematika zaměstnávání vysoce kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí nabývá v důsledku strukturálních změn na trhu práce, demografického vývoje a technologického pokroku stále většího významu. Institut modré karty, jakožto unijní nástroj pro řízenou pracovní migraci, byl v reakci na nízkou míru využití a řadu praktických nedostatků revidován prostřednictvím směrnice 2021/1883/ES. Tato novelizace přinesla zásadní změny směřující ke zjednodušení administrativních postupů, zvýšení mobility držitelů karty v rámci EU a větší otevřenosti vůči širšímu okruhu kvalifikovaných uchazečů.

Za dobu své existence se modrá karta na území České republiky nestala často užívanou formou pracovního povolení. V roce 2023 bylo modrých karet vydáno jen 505.⁸⁸ S ohledem na skutečnost, že o volbě konkrétní formy pracovního povolení rozhoduje primárně zaměstnavatel, a to zejména z toho důvodu, že jednou z podmínek pro vydání modré karty je zařazení příslušného pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty, přičemž tento krok je iniciován výlučně na základě žádosti zaměstnavatele, je třeba zkoumat nízkou míru využívání tohoto typu pobytového oprávnění právě z pohledu této strany pracovněprávních vztahů. Podle názoru autorky modrá karta oproti nejužívanější formě pracovního povolení, zaměstnanecké kartě, nepředstavovala žádnou výhodu pro zaměstnavatele, právě naopak, přinášela zátěž ve formě minimální hranice mzdy, která je každý rok navyšována sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí, a tedy pro zaměstnavatele může představovat kromě samotného finančního i administrativní břemeno. Tato hranice mzdy pro rok 2025 činí 69 247 Kč, přičemž ji pracovníci ve vysoce kvalifikovaných povoláních ne vždy dosahují. Například průměrná mzda zdravotní sestry činí v roce 2025 58 552 Kč,⁸⁹ a to i přesto, že na trhu je dlouhodobě nedostatek pracovníků, kteří by tyto pozice ve zdravotnictví obsadili.⁹⁰ Vzhledem k výše uvedenému lze krok českého zákonodárce ponechat násobek průměrné hrubé mzdy potřebné pro získání modré karty hodnotit spíše negativně a dá se předpokládat, že jejich popularita razantně nestoupne.

Pozitivně lze naopak hodnotit změnu spočívající v umožnění mobility pracovníků, kteří již modrou kartou disponují z jiných členských států Evropské unie, což může nejen přinést větší zájem cizinců ze třetích zemí přesunout se do České republiky, ale i administrativně zrychlit správní řízení o udělení takového pracovního povolení.

Závěrem lze konstatovat, že Česká republika se v oblasti migrační politiky drží spíše tradičního přístupu, zatímco Německo představuje progresivní model s důrazem na rychlost, transparentnost a otevřenost, a nabízí inspirativní nástroje jako *Chance-karte* nebo *Anerkennungspartnerschaft*. Obecně však Česká republika patří k zemím

⁸⁸ EU Blue Cards by type of decision, occupation and citizenship. In: *eurostat* [online]. [cit. 2025-05-30]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_resbc1/default/table.

⁸⁹ Pracovníci a mzdy ve zdravotnictví. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2025-05-30]. Dostupné na: <https://csu.gov.cz/pracovnici-a-mzdy-ve-zdravotnictvi?pocet=10&start=0&podskupiny=263&razi=-datumVydani>.

⁹⁰ Chybí dva a půl tisíce zdravotních sester. Pomoci by měl vládní program, věří hlavní sestra Česka. In: *iRozhlas* [online]. [cit. 2025-05-30]. Dostupné na: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/chybi-dva-a-pul-tisice-zdravotnich-sester-pomoci-mel-vladni-program-veri-hlavni_2502211024_jar.

Evropské unie, které jsou lukrativní pro pracovníky ze zahraničí, o čemž svědčí i jejich neustálý nárůst.⁹¹

V širším pojetí bude úspěšnost systému modrých karet a pracovní migrace obecně do značné míry záviset na schopnosti členských států efektivně implementovat evropské předpisy, zajistit dostatečnou institucionální kapacitu a současně nabídnout atraktivní podmínky pro vysoce kvalifikované pracovníky. V tomto ohledu se nabízí potřeba dalšího výzkumu i mezinárodní komparace s cílem optimalizovat migrační rámec jak na úrovni národní, tak evropské.

Mgr. Petra Dobravská
EY Law advokátní kancelář, s. r. o.
petra.dobravska@gmail.com

⁹¹ Ekonomická aktivita cizinců. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2025-06-12]. Dostupné na: <https://csu.gov.cz/ekonomicka-aktivita-cizincu?pocet=10&start=0&podskupiny=293&razeni=-datumVydani>.