Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie

Diplomová práce

Problematika pracovní migrace na příkladu česko-bavorského pohraničí

Bc. Maria Cres

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra psychologie

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Maria Cres

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Problematika pracovní migrace na příkladu česko-bavorského pohraničí

Název anglicky

The issue of labor migration on the example of the Czech-Bavarian border area

---

Cíle práce

Diplomová práce se v obecné rovině zabývá tématem ne/zaměstnanosti a pracovní migrace, jež je sledováno na příkladu plzeňsko-bavorského pohraničí. Cílem práce je zjistit, jaké faktory vedou české uchazeče o zaměstnání k pracovní migraci do bavorského regionu. Pro interpretaci budou využita primární data získaná na základě rozhovorů s uchazeči o zaměstnání v bavorském regionu a za podpory institucí využívajících projekt EURES.

Metodika

Teoretická část diplomové práce bude vycházet z odborné literatury a dalších relevantních zdrojů. Praktická část bude založena především na kvalitativním výzkumu v podobě polostrukturovaných rozhovorů s českými uchazečí o zaměstnání v Bavorsku.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Pracovní migrace, zaměstnanost, nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, česko-bavorské pohraničí, regionální konkurendeschopnost.

Doporučené zdroje informací

DEISS, Manfred. a MENDIUS, Hans Gerhard. EU-Osterweiterung und Arbeitnehmer: das Beispiel der bayerisch-tschechischen Grenzregion. Marburg: Schüren, 2005. 181 s. Standortdebatte. Hans-Böckler-Stiftung. ISBN 3-89472-213-4.

HORÁKOVÁ, Magdalena. Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 114, 10 s. ISBN 978-80-7416-020-2.

HORÁKOVÁ, Magdalena. Mezinárodní migrace a migrace cizí pracovní síly. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2003. 97, [90] s. ISBN 80-239-2927-5.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.

NELL, Werner. a YESHURUN, Stéphanie-Aline. Arbeitsmarkt, Migration, Integration in Europa: ein Vergleich. Schwalbach: Wochenschau, 2008. 245 s. ISBN 978-3-89974-167-4.

PALÁT, Milan. Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013. 92 s. Monografie. ISBN 978-80-7418-161-0.

Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

PhDr. Sandra Kreisslová, Ph.D.

Elektronicky schváleno dne 20. 10. 2014

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 20. 10. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 16. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Problematika pracovní migrace na příkladu česko-bavorského pohraničí“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.03.2015

_____

Bc. Maria Cres

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí diplomové práce PhDr. Sandře Kreisslové, Ph.D. za odborné vedení a podnětné rady a připomínky, kterými pomohla k vypracování této diplomové práce.

Problematika pracovní migrace na příkladu česko-bavorského pohraničí

Issues of Working Migration on Example of Czech-Bavaria Border Area

Souhrn

Diplomová práce se zabývá tématem pracovní migrace a ne/zaměstnanosti na příkladu plzeňsko-bavorského pohraničí a spolupráce úřadů práce z Plzně a Bavorska v rámci projektu EURES. Pomocí kvalitativního výzkumu – polostrukturovaných rozhovorů na úřadu práce v Plzni jsou zjišťovány informace, proč a za jakých podmínek chtějí uchazeči z České republiky najít pracovní místo v Bavorsku nebo v Německu. Čeští uchazeči nabízejí různé vzdělání a pracovní zkušenosti od dělnických až po vysoce odborné. Hledají různá pracovní místa, která jsou přiměřená jejich možnostem. V řadě případů jsou ochotni přijmout pozici s nižší odborností, manuální i na směny, výměnou za vyšší finanční odměnu a lepší pracovní a právní podmínky při práci v Německu, stabilitu, jistotu a sociální zabezpečení. Mladí lidé vyslovují touhu po poznání, nových zkušenostech, zlepšení jazyka. Respondenti s rodinami preferují jistotu, finanční zabezpečení své rodiny a stabilitu v práci Při zkoumání úrovně jazykových dovedností uchazečů, byla zjištěna nízká úroveň této dovednosti a to u téměř jedné čtvrtiny uchazečů. To může být zásadní problém při získávání práce v Německu.

Klíčová slova: Pracovní migrace, zaměstnanost, nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, program EURES, česko-bavorské pohraničí, regionální konkurenceschopnost.

Summary

The diploma thesis is concerned with topic of work migration and un/employment on an example of Czech-Bavarian borderland and cooperation of labour offices from Plzeň and Bavaria in the frame of the project EURES. Information why and under what conditions want applicants from the Czech Republic to find job position in Bavaria or Germany is surveyed using qualitative research – semi-structured interviews at the labour office in Plzeň. Czech applicants offer various education and work experience, from working-class up to highly specialized. They look for different job positions adequate to their abilities. In many cases they are willing to accept a position with lower specialty even manual even in shifts, in exchange for higher financial remuneration and better work and legal conditions while working in Germany, for stability, assurance and social security. Young people express desire for knowledge, new experience, improvement of language; respondents with families prefer assurance, financial security of their family and stability in work. Weaker moment reveals in the process of evaluation of applicants' language skills, which is insufficient in one quarter of cases. It could become the principal problem while acquiring work in Germany.

Keywords: Working migration, employment, unemployment, job applicant, program EURES, Czech-Bavaria border area, regional competitiveness.

OBSAH

1 ÚVOD 11

2 CÍL A METODIKA 13

3 TEORETICKÁ ČÁST 15

3.1 LITERÁRNÍ REŠERŠE 15

3.2 MIGRACE, JEJÍ TYPOLOGIE A ZÁKLADNÍ SOUVISLOSTI 17

3.2.1 Typologie migrace 19

3.3 TEORIE MIGRACE, KONCEPTY 20

3.3.1 Push-pull model 20

3.3.2 Formy migrace 21

3.3.3 Globalizace a migrace 22

3.4 TRH PRÁCE 24

3.4.1 Poptávka a nabídka na trhu práce 26

3.5 ČLENĚNÍ OBYVATEL DLE EKONOMICKÉ AKTIVITY 26

3.5.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo 27

3.5.2 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo 28

3.6 NEZAMĚSTNANOST 28

3.6.1 Měření nezaměstnanosti 29

3.6.2 Klasifikace nezaměstnanosti 30

4 PRAKTICKÁ ČÁST 32

4.1 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI A SITUACE NA TRHU PRÁCE V ČR 32

4.1.1 Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v porovnání s ČR 35

4.1.2 Ochota českých pracovníků cestovat za prací 36

4.2 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI A SITUACE NA TRHU PRÁCE V NĚMECKU 37

4.2.1 Legislativní podmínky pro ostatní občany EU 38

4.2.2 Bavorsko 38

4.3 PROGRAM EURES A JINÉ PROGRAMY 45

4.3.1 Program EURES 45

4.3.2 EURES: Spolupráce mezi Plzeňským krajem a Bavorskem 47

4.3.3 Další akce pod záštitou EURES 48

4.3.4 Projekt S jazyky za prací, Karlovarský kraj 49

4.4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ 50

4.4.1 Dále byly provedeny polostrukturované rozhovory s EURES poradci 60

4.4.2 Zjištění z polostrukturovaných rozhovorů s uchazeči o práci v Bavorsku 60

4.4.3 Zjištění z polostrukturovaných rozhovorů – EURES poradci 75

5 SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ 81

5.1 DEMOGRAFICKO-SOCIÁLNÍ CHARAKTERISTIKY EURES UCHAZEČŮ 81

5.2 PUSH A PULL FAKTORY PLÁNOVANÉ PRACOVNÍ MIGRACE 83
5.3 NÁZORY NA ČESKÉ PRACOVNÍKY 83
5.4 DALŠÍ POZNATKY O MOTIVACI PRACOVAT V NĚMECKU 84
6 ZÁVĚR 85
7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ 86
8 SEZNAM PŘÍLOH 92

SEZNAM TABULEK

TABULKA Č. 1: MINIMÁLNÍ MZDA A PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE 34
TABULKA Č. 2: NEJČASTĚJI NABÍZENÉ PROFESE V NĚMECKU A PRŮMĚRNÁ MZDA V EUR, 2014 38
TABULKA Č. 3: DESET NEJLEPŠÍCH ZAMĚSTNAVATELŮ V BAVORSKU 39
TABULKA Č. 4: PŘEHLED HOSPODÁŘSKÝCH UKAZATELŮ BAVORSKA, 2007-2013 40
TABULKA Č. 5: POČET ZAMĚSTNANCŮ V BAVORSKU DLE REGIONU, BAVORSKO, K 30. 6.2012 41
TABULKA Č. 6: POČET ZAMĚSTNANCŮ V BAVORSKU DLE VĚKU, K 30. 6. 2012 42
TABULKA Č. 7: POČET ZAMĚSTNANCŮ V BAVORSKU DLE SEKTORU, K 30.6.2012 43
TABULKA Č. 8: VÝVOJ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI V NĚMECKU A BAVORSKU, 2007-2012 44
TABULKA Č. 9: ČEŠI PRACUJÍCÍ V NĚMECKU 45
TABULKA Č. 10: PASPORTIZAČNÍ ÚDAJE RESPONDENTŮ 52
TABULKA Č. 11: STRUKTURA RESPONDENTŮ DLE VĚKU 61
TABULKA Č. 12: STRUKTURA RESPONDENTŮ DLE VZDĚLÁNÍ 61
TABULKA Č. 13: POČTY MUŽŮ A ŽEN DLE ZNALOSTI NĚMČINY (DLE SYSTÉMU SERR) 63
TABULKA Č. 14: POČTY MUŽŮ A ŽEN DLE ZNALOSTI ANGLIČTINY (DLE SYSTÉMU SERR) 63
TABULKA Č. 15: ZDROJE INFORMACÍ O MOŽNOSTI PRACOVAT V BAVORSKU 64
TABULKA Č. 16: DŮVODY HLEDÁNÍ PRÁCE V BAVORSKU 65
TABULKA Č. 17: PROPOČET HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY V KČ A EUR 67
TABULKA Č. 18: PRACOVNÍ ZKUŠENOSTI ZE ZAHRANIČÍ 68
TABULKA Č. 19: PLÁNOVANÉ DOJÍŽDĚNÍ DO BAVORSKA 70
TABULKA Č. 20: PLÁNOVANÉ BYDLENÍ PŘI PRÁCI V BAVORSKU 70
TABULKA Č. 21: PŘÍBUZNÍ NEBO PŘÁTELÉ V BAVORSKU 73
TABULKA Č. 22: PŘÍBUZNÍ NEBO PŘÁTELÉ V BAVORSKU 74
TABULKA Č. 23: STRUČNÉ POROVNÁNÍ ZJIŠTĚNÍ UCHAZEČŮ O PRÁCI A EURES PORADCŮ 79

SEZNAM GRAFŮ A OBRÁZKŮ

OBRÁZEK Č. 1: TRH PRÁCE 25
OBRÁZEK Č. 2: POROVNÁNÍ VĚKOVÉ A POHLAVNÍ STRUKTURY ZAMĚSTNANÝCH V BAVORSKU 2003 A 2013 42
OBRÁZEK Č. 3: INDEX VÝVOJE POČTU ZAMĚSTNANÝCH DLE POHLAVÍ, CIZINCŮ, ZKRÁCENÉ PRACOVNÍ DOBY V BAVORSKU, 1990-2013 (ROK 1990 = 100) 43
OBRÁZEK Č. 4: PODÍL CIZINCŮ ZE ZAMĚSTNANÝCH V BAVORSKU, DLE KRAJŮ, K 30. 6. 2013 44
OBRÁZEK Č. 5: MAPA SPOLUPRACUJÍCÍCH REGIONŮ 48

ZKRATKY

ČSÚ – Český statistický úřad

EHP – Evropský hospodářský prostor

EU – Evropská unie

MPSV ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

MV ČR – Ministerstvo vnitra České republiky

ÚP – úřad práce

VŠPS – Výběrové šetření pracovní sil

1 Úvod

Výskyt nezaměstnanosti jako důležitého makroekonomického ukazatele se sleduje v každé zemi, protože jde o velmi důležitý makro- i mikroekonomický jev, jenž ovlivňuje výkonnost celé ekonomiky, a současně výkonnost ekonomiky obráceně ovlivňuje výši nezaměstnanosti. Nezaměstnanost má kromě celoekonomických dopadů také velký vliv na životní úroveň obyvatel, míru chudoby a sociální smír v dané zemi, regionu a oblasti. Nezaměstnanost je nyní chápána jako celospolečenský problém, na rozdíl od dřívějšího přístupu na počátku 20. století, kdy se považovala za problém jednotlivce.

Regionální rozdíly patří k nejpalčivějším problémům institucí, které se nezaměstnaností v zemi zabývají. V Evropě se kromě známého oddělování „bohatého severu“ a „chudého jihu“ projevují další trendy, jako je vysoká nezaměstnanost v oblastech s původně zemědělským charakterem nebo převládajícím těžkým či textilním průmyslem, vysoká nezaměstnanost absolventů a mladých lidí, v Německu pak v zemích původně východoněmeckých. Konkurenceschopností je myšleno, jak se daná správní oblast dokáže prosadit na vymezeném trhu, jak je úspěšná vůči konkurenci.

Význam a rozsah migrace nabývá nejen v České republice, ale i v jiných evropských zemích za uplynulých několik desetiletí stále větších rozměrů. Nemalou roli v tom sehrává vstup České republiky do Evropské unie v roce 2004, dále možnost svobody pohybu, přechod k demokracii či absence působení centrálně plánované ekonomiky. Migrace je jev, který je determinován řadou ekonomických faktoru a ukazatelů. Celkově problematika migrace a pracovní migrace je velmi aktuální a rozsáhlé téma v Evropské unii, ať už se jedná o členské státy nebo o státy, které se o vstup do EU snaží, případně o další státy.

Programu EURES jako jedné z mnoha aktivit Evropské unie se daří na lokální úrovni řešit místní problémy. V Plzeňském kraji takto probíhá již od roku 2012 úzká spolupráce mezi bavorskými a českými úřady práce. Jednou z konkrétních aktivit se stala pomoc pro uchazeče o zaměstnání z České republiky získat práci v německém Bavorsku, kdy úřady práce v Plzeňském kraji hrají role zprostředkovatele.

Předkládaná diplomová práce se věnuje otázce pracovní migrace v rámci česko-bavorského pohraničí, konkrétně Plzeňského kraje a Bavorska. Sleduje především spolupráci českých a německých úřadů práce při zprostředkování pomoci českým pracovníkům, kteří mají zájem o práci v Německu. Součástí diplomové práce je

kvalitativní šetření na příkladu spolupráce mezi úřadem práce v Plzni a úřady práce z Weidenu, Zwieselu a Chamu.

Diplomová práce je členěna do dvou hlavních úseků. V teoreticko-metodologické části bude nejdříve v samostatné kapitole jasně vymezen cíl práce a budou představeny metody, které byly využity k jeho dosažení. Dále následuje kapitola s literární rešerší, kde bude představena základní literatura a stav bádání k danému tématu. Poté již budou představeny pojmy a koncepty, které se váží ke zkoumané problematice jako migrace, pracovní migrace a přeshraniční spolupráce.

Druhá část práce je částí praktickou, kde jsou využity konkrétní poznatky o spolupráci českých úřadů v Plzeňském kraji a bavorských úřadů práce, jejichž prostřednictvím mohou zájemci z České republiky získat práci v Bavorsku. Součástí praktické části je příprava, realizace a vyhodnocení kvalitativního šetření – polostrukturovaných rozhovorů se zástupci českého úřadu práce a německých úřadů práce při pohovorech, které probíhají v Plzni v rámci programu EURES. Na závěr jsou uvedeny a shrnuty motivační faktory, které se objevily mezi uchazeči o zaměstnání v Bavorsku nebo i jinde v Německu.

2 Cíl a metodika

Diplomová práce se v obecné rovině zabývá tématem pracovní migrace a ne/zaměstnanosti na příkladu plzeňsko-bavorského pohraničí. Cílem diplomové práce je zjistit, jaké faktory vedou české uchazeče o zaměstnání k pracovní migraci do bavorského regionu. K dosažení výzkumného cíle je využito kvalitativního výzkumu v podobě polostrukturovaných rozhovorů s českými uchazeči o zaměstnání v Bavorsku, doplňkově také s pracovníky projektu EURES v Plzeňském kraji, a to jak se zástupci českého úřadu práce, tak německých úřadů práce. V kvalitativním přístupu se pracuje s nečíselnými daty, v kvantitativním výzkumu mají číselnou podobu. Na rozdíl od kvantitativního výzkumu, který nabízí užitečné informace o subjektech, jak zobecnitelné jsou výsledky výzkumu, zda lze nebo nelze potvrdit pracovní hypotézy, je zde zobecnění (generalizace) na celou populaci obtížná, protože se většinou pracuje s malým počtem subjektů zkoumání. Kvalitativní výzkum používá induktivní logiku a snaží se o pochopení chování subjektů v určité situaci. Jeho předností je, že umožňuje získat detailní informace o zkoumaných jevech a subjektech, tak jako by to s kvantitativními metodami nebylo možné.[1] „*V kvalitativní výzkumné strategii výzkumník neměří, nevymezuje proměnné veličiny, ale chce porozumět pojmům, které vytvořili „herci“ (aktéři) na „scéně“ každodenního života.*“[2]

Polostrukturovaný rozhovor je jedna z metod, které spadají do kvalitativních přístupů. Výzkumník vytváří při jeho užití okruhy otázek, které potom bude s respondenty při rozhovoru probírat. Není však zcela vázán pouze pevnou strukturou, ale může např. měnit pořadí otázek. Změnu pořadí přizpůsobuje okolnostem, tj. podle toho, jak celý rozhovor probíhá. Kromě toho lze přidávat k připraveným otázkám doplňující otázky a nová témata. Záleží jen na tazateli, zda je považuje relevantní ke zvolenému tématu. Miovský také upozorňuje na některá negativa při použití polostrukturovaného rozhovoru, jako je obtížnější analýza dat, odchylování respondenta od pevné struktury rozhovoru apod.[3]

Mezi hlavní výhody metody polostrukturovaných rozhovorů patří možnost vést rozhovor více neformálně, upřesňovat otázky respondentovi, pokládat doplňující otázky a tím celkově dosáhnout většího porozumění a přesnější interpretace odpovědí. Je to

[1] FERJENČÍK, J. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*, s. 245
[2] ŽIŽLAVSKÝ, M. *Metodologie výzkumu v sociální politice a v sociální práci*, s. 15
[3] MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*

metoda výhodná hlavně pro homogenní skupiny, které neobsahují subjekty s extrémním chováním nebo názory. Tímto způsobem se lze vyvarovat nevýhody nestrukturovaného i plně strukturovaného rozhovoru. Mezi nevýhody lze zařadit obtížnější zpracování a analýzu dat oproti strukturovaným rozhovorům, zejména pokud tazatel získal data ne zcela relevantní výzkumným otázkám, tazatel se může vychýlit z předem připraveného plánu. Na druhou stranu má tazatel omezený prostor oproti nestrukturovaným rozhovorům a některé informace nezíská. Výzkum realizovaný metodou polostrukturovaných rozhovorů bude popsán v kapitole 3.4.

3 Teoretická část

3.1 Literární rešerše

Problematikou pracovní migrace se v České republice v posledních letech zabývalo vícero studií, některé dokonce přímo migrací mezi Českou republikou a Německem.

Studie rozvoje česko-saského příhraničí z roku 2013 byla vypracována Ústavem územního rozvoje Brno a Leibnitzovým ústavem regionální geografie v Lipsku pro Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky a pro Saské státní ministerstvo vnitra. Tato studie zahrnuje hranici zasahující Karlovarský, Ústecký a Liberecký kraj a byla věnována širším souvislostem a aktivitám, ovlivňujícím přeshraniční spolupráci v oblasti územního rozvoje, zejména byla zaměřena na problémové okruhy jako demografický vývoj v příhraničí, přizpůsobení systému zajištění životních podmínek demografickým změnám, zásobování se zvláštním zřetelem na velkoplošné maloobchodní objekty v příhraničí, příroda i životní prostředí, vytváření a rozvoj kulturní krajiny, revitalizace území ležících ladem, tzv. brownfields, zlepšení příhraniční dopravní infrastruktury, využívání obnovitelných zdrojů, rekreace a turistika či rozdělená města.

V analýze demografické struktury a dalšího vývoje je konstatováno, že za slabou stránku rozvoje celého území lze považovat záporné saldo migrace u většiny okresů v řešeném území.[4] Od vstupu ČR do EU v roce 2004 a do Schengenského prostoru v roce 2008 se ještě více rozvinul volný pohyb pracovních sil. Vzájemné propojení mezi severozápadní částí České republiky a Saska se zintenzivnilo nejen odstraněním legislativních bariér, ale i tím, že potenciál pro zvyšování vzájemného propojení při dojížďce do zaměstnání i pro odpovídající volbu bydliště v česko-saském příhraničí byla podpořena dobrou dopravní dostupností ve srovnání s ostatními příhraničními oblastmi. *„Analýza stěhování přes hranice v česko-saském příhraničí sice ukazuje mírně stoupající tendenci, přistěhovalectví do Saska však stouplo pouze nevýznamně a vystěhovalectví zůstalo na téměř stejné úrovni.“*[5]

Autoři studie si dále všímají dojížďky za prací a konstatují, že síť silnic je na česko-saském pomezí lepší než např. mezi Plzeňským krajem a Bavorskem nebo na hranicích s Rakouskem. Z roku 2013 pochází rovněž studie „Budoucnost uprostřed Evropy –

[4] *Studie rozvoje česko-saského příhraničí,* s. 45
[5] *Studie rozvoje česko-saského příhraničí*, s. 19

možnosti přeshraniční spolupráce v česko-bavorském pohraničí“, kterou připravila společnost BermanGroup z prostředků EU. Studie se věnuje oblasti hranic mezi Bavorskem a Karlovarským krajem a navrhuje různé intervence, které povedou k intenzivnější spolupráci mezi různými subjekty na obou stranách hranice, snížení bariéry, jež hranice představuje, posílení ekonomické a sociální vazby mezi subjekty na obou stranách hranice, snižování nevýhod vyplývajících z periferní polohy, podpoře hospodářského rozvoje.[6]

Přímo se zde uvádí pojem ‘integrovaný přeshraniční trh práce’, jež postupně vznikl a jež je potřeba dále podporovat. Mezi priority řadí autoři studie rozvoj společného prostředí pro výzkum, vývoj a inovace, budování specializovaných odborných pracovišť, nastartování společných odborných projektů, přeshraniční propojení trhu práce i systému odborného vzdělávání. Čeští pracovníci jsou vyzdvihováni pro dobré technické znalosti, oba regiony mají podobnou strukturu zpracovatelského průmyslu (výroba porcelánu a skla, kovodělný a elektrotechnický průmysl). „*Již v současnosti roste význam přeshraniční dojížďky za prací z Karlovarského kraje do bavorských okresů, ale je nutné odstranit bariéry v oblasti organizačního zajištění, dopravy a informovanosti obyvatel.*“[7]

V návrhu konkrétního opatření, které nese název „Vytvořit organizační zajištění společného trhu práce a zvýšit tím možnosti uplatnění osob na přeshraničním integrovaném trhu práce, zmapovat potřeby zaměstnavatelů na pracovní sílu a promítnout je do společné koncepce odborné přípravy a celoživotního vzdělávání.“, je obsaženo více návrhů. Patří sem návrh odstraňovat bariéry pro přeshraniční dojížďku za prací – legislativně, rozšiřováním dopravní obslužnosti, zvyšováním informovanosti obyvatel. *Je nutné zvýšit informovanost obyvatel o možnostech a potenciálu uplatnění na společném trhu práce a propojit požadavky zaměstnavatelů s nabídkou pracovníků v celém příhraničním území.*[8] Přeshraniční výměna informací o trhu práce a konkrétních pracovních nabídkách má být doplněna o tvorbu společné přeshraniční projekce o budoucí situaci a potřebách trhu práce, jaké odborné specializace budou potřeba, a tyto poznatky mají být využity v návrhu programů odborného a celoživotního vzdělávání. Opět je zde zmíněna důležitost jazykové přípravy a možnost využít pro tuto spolupráci již existující síť úřadů práce v ČR.

[6] *Studie Budoucnost uprostřed Evropy – možnosti přeshraniční spolupráce v česko-bavorském pohraničí*, s. 3
[7] *Studie Budoucnost uprostřed Evropy – možnosti přeshraniční spolupráce v česko-bavorském pohraničí*, s. 4
[8] *Studie Budoucnost uprostřed Evropy – možnosti přeshraniční spolupráce v česko-bavorském pohraničí*, s. 6

Na úrovni místních samospráv funguje zájmové sdružení měst a obcí – *Euregio Egrensis*, které zajišťuje pro své členy informační a poradenský servis, připravuje a realizuje přeshraniční projekty.[9]

Soubor 14 příspěvků z roku 2010 s názvem *Regionální výzkum v česko-německém pohraničí*, problematikou se zabývá pracovní tým sociologů z Univerzity J. E. Purkyně z Ústí nad Labem shromáždili články od českých i německých autorů, a to nejen o česko-saském a česko-bavorském pohraničí. Igor Pleskot se v příspěvku „Zaměstnanost a nezaměstnanost v příhraničním pásu česko-německého pohraničí" rozebírá různé efekty přeshraničního dojíždění za prací a různé faktory, které tuto zaměstnanost ovlivňují. Klesající zájem o práci v zahraničí v příhraničních okresech ČR je dán hlavně rostoucí životní úroveň doma, čímž se snižuje atraktivita zahraniční práce. Uchazeči o zaměstnání kromě mzdového nárůstu uvažují i náklady na pobyt v zahraničí, kam patří náklady na dopravu, bydlení, jídlo aj.

Ke starším příspěvkům patří také „Reflexe stability obyvatelstva a trhu práce populací českého pohraničí" z roku 2005. Autoři v ní odkazují na rozsáhlý dotazníkový výzkum z roku 2000 v 16 vybraných příhraničních mikroregionech celé ČR (včetně Ašska, Tachovska a Vimperska), kde hlavní výzkumná otázka byla formulována takto: „Jaký vliv má na stabilitu obyvatelstva a trh práce sousední stát?" Celkem se podařilo získat 4 849 vyplněných dotazníků, z toho 16 % z česko-bavorského pohraničí.[10]

Pokud by se lidé ze svého regionu odstěhovávali, pak jako nejčastější důvody potencionálního odstěhování uváděli špatné spojení a pracovní důvody (Ašsko), pracovní důvody a špatné spojení (Tachovsko) a pracovní důvody a špatné spojení (Vimpersko).

3.2 Migrace, její typologie a základní souvislosti

Migrace obyvatelstva se v populačních a sociologických vědách řadí jako součást mechanické směny populace, tj. mechanické změny ve smyslu změny geografického umístění. Je to jako doplněk přirozené měny (procesy rození a umírání) a doplňuje pohled na změny ve velikosti a složení populací a na populační vývoj. Rovněž tak je důležitým "redistribučním mechanismem" obyvatelstva. Její význam v současném vyspělém a globalizovaném světě roste, navíc se do migrace osob promítá i přelévání kapitálu

[9] *Studie Budoucnost uprostřed Evropy – možnosti přeshraniční spolupráce v česko-bavorském pohraničí*, s. 28

[10] HAVLÍČEK, T., MATUŠKOVÁ, A., *Reflexe stability obyvatelstva a trhu práce populací českého pohraničí*, s. 1

a dalších výrobních faktorů, přelévání problémů (jako je nezaměstnanost, ekonomická krize) a stárnutí populací.[11]

Migraci, fyzickou formu přesunu obyvatelstva, lze popsat jako „*proces prostorového přemísťování osob přes hranice, spojený se změnou místa bydliště na dobu kratší či delší, případně natrvalo“.*[12] Přemísťování osob v prostoru je jev, který provází lidi a lidskou populaci od pradávna. V migračních pohybech pak lze rozlišovat mezi emigrací /vystěhovalectvím/ a imigrací /přistěhovalectvím/ a tak se lze také setkat s termínem migrační saldo, které vyjadřuje rozdíl mezi počtem imigrantů a emigrantů na sledovaném území v určitém časovém období. Ke kompletnímu výčtu pojmů souvisejících s migrací je třeba doplnit výraz migrant, kde migrant je osoba, která překročí mezinárodní hranice a zůstává v jiné zemi déle než rok. Z ekonomického pohledu je migrace významným ukazatelem a faktorem, který ovlivňuje pozitivní ekonomický růst. Nabídka pracovních míst a tím podmíněný pozitivní lokální a regionální rozvoj jsou uspokojovány i prostřednictvím pracovních imigrantů, pokud trh pružně reaguje a podporuje flexibilitu pracovní síly. To platí jak na národní úrovni, tak mezinárodně. Zvlášť důležitá je kombinace, vzájemné provázanosti a formy zastupitelnosti u obou typů pohybů (vnitrostátního a mezinárodního). V tomto smyslu má důležité specifické postavení příhraničí, ve kterém je často právě "střet" obou typů migrace trvalý a ve svých podobách nejvyhraněnější a nejostřejší.[13]

Ekonomická globalizace patří k příčinám mezinárodní migrace. „*Pronikání kapitalistických ekonomických vztahů z center do okrajových, nekapitalistických společností narušuje stávající systémy a formy ekonomické a sociální organizace na těchto tzv. periferiích a vytváří tím předpoklady pro mezinárodní migraci.“*[14] Globalizace je nedílně propojena s migrací obyvatelstva, jakož i procesy internacionalizace a integrace. Všechny vyjmenované procesy významně ovlivňují charakter migračních pohybů, podle posledních zjištění do jisté míry nezávisle na legislativních pravidlech pro migraci, které určuje stát. Globalizace dále nabývá na významu a postupně oslabuje roli jednotlivých států při tvorbě a následném prosazování svých imigračních politik, protože se zmenšuje prostor, ve kterém mohou státní úřady svou kompetenci realizovat. Toto lze označit za částečnou decentralizaci imigrační politiky jednotlivých států, naopak posiluje role

[11] DRBOHLAV, D. a kol. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* LUTZ, W. *Will Europe Be Short of Children?*, s. 9
[12] JANDA, J. *Shrnutí diskuze o nastavení imigrační, azylové a integrační politiky České republiky v evropském kontextu*, s. 1
[13] DRBOHLAV, D. a kol. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*
[14] VOJTKOVÁ, M. *Teorie mezinárodní migrace*, s. 1

mezinárodního práva, jež obhajuje práva jedince-migranta i dodržování různorodých mezinárodních migračních smluv. Volné přeshraniční toky zboží, kapitálu, informací apod. potřebují být nutně doplněny do značné míry volným tokem pracovních sil.[15]

Změny v České republice od roku 1990 přinesly zcela novou situaci v řadě aspektů. Československo, resp. Česká republika otevřelo své hranice na západ i na východ, čímž došlo k oživení pohybu osob, kapitálu, zboží a služeb v mezinárodním měřítku. „*Pochopení rozmanitých sociálních, ekonomických a politických souvislostí pracovních migrací, jejich pozitivních i negativních účinků, vyžaduje soustavnou analýzu průběhu migračních procesů, které v čase rychle mění svojí intenzitu, kvalitu a směr.*“[16] Stále více se však prosazuje nový migrační model chování člověka, upřednostňující krátkodobý, opakovaný pohyb mezi místem bydliště a pracoviště před dlouhodobým, trvalým stěhováním za prací.[17] Podle některých autorů jsou současné migrační procesy kvalitativně odlišné od dosavadních především díky novým informačním kanálům, stávajícímu profilu pracovní síly a „zmenšení“ geografické vzdálenosti. Při analýze migračních procesů lze použít například model „push-pull“ zahrnující vedle samotné zaměstnanosti na trhu práce také výdělek, jakož i personální vztahy či osobnostní faktory.[18] Migraci lze zkoumat i pomocí vícerozměrných statistických metod, například multiregionální demografie a vícestavové demografie (zakladatel Andrei Rogers).[19]

3.2.1 Typologie migrace

Pod pojem migrace se řadí velké množství různých pohybů, které lze dále klasifikovat. V literatuře se těchto klasifikací dá nalézt velké množství. Často se používá dělení na:

- stálá (trvalá) migrace,
- pracovní migrace,
- přesuny uprchlíků,
- ilegální (nedokumentovaná) migrace;

podle délky pobytu:

[15] DRBOHLAV, D. a kol. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* HORÁKOVÁ, M. *Mezinárodní migrace a migrace cizí pracovní síly*
[16] HORÁKOVÁ, M. *Vývoj mezinárodních pracovních migrací v České republice. Praha. Výzkumný ústav*, s. 54
[17] TINGUY, A. d. *Die Abwanderung der Akademiker aus „GUS“ nach Frankreich: Flucht oder Mobilität? Wanderungsraum Europa: Menschen und Grenzen in Bewegung*, s. 270-287
[18] DRBOHLAV, D. a kol. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*
[19] KOSCHIN, F. *Vícestavová demografie*, s. 5

- stálá,
- dočasná,
- krátkodobá;

podle důvodu migrace:

- ekonomická,
- politická,
- ekologická,
- jinak motivovaná;

podle administrativně-legálního statutu v hostitelské zemi:

- legálně přijatí imigranti,
- legálně přijatí dočasní imigranti,
- dočasní legální imigranti s vyšší kvalifikací,
- ilegální (nedokumentovaní, tajní) imigranti,
- žadatelé o azyl,
- uprchlíci.

3.3 Teorie migrace, koncepty

3.3.1 Push-pull model

Odborná literatura poskytuje mnoho různých vysvětlení mezinárodní migrace. Velmi často se v ní objevují odkazy na model „push-pull“, který byl rozpracován v letech 1969-1970 vědci Cliffordem Jansenem a Everettem S. Leem[20]. Jejich teorie popisuje dva typy faktorů, které stimulují migrační toky.

Faktory „pull“ jsou pozitivní stimuly, které lákají a přitahují do cílově země za lepšími pracovními a životními podmínkami. Mezi stimulující faktory, které mají za následek přesun obyvatelstva, tedy "pull" faktory se řadí:

- lepší profesní uplatnění,
- liberální prostředí (politicky, nábožensky),
- lepší zdravotnictví,
- větší podpora rodiny ze strany státu,
- lepší vzdělávací systém,
- lepší možnost najít partnera a založit rodinu.

[20] LEE, E. S. *A Theory of Migration*

Faktory „push“ mají opačnou povahu, negativní důvod, jedná se o situaci, kdy nepříznivé okolnosti mají za následek faktor „pull“, tedy přesunutí do lákavější oblasti. Tyto „push“ faktory může vyvolat několik podnětů:

- neexistující pracovní příležitosti,
- nevyhovující zdravotní péče,
- etnická a menšinová diskriminace,
- válka,
- špatné podmínky bydlení,
- špatné politické podmínky.

Mezi výše uvedenými faktory lze identifikovat hlavní kategorie „push“ a „pull“ faktorů, které lze následně rozdělit do tří základních skupin: ekonomické, kulturní a environmentální (související s podmínkami životního prostředí). V současné době patří ekonomické faktory k nejčastějším důvodům migrace, ať už v rámci států Evropské unie nebo na celosvětové úrovni. V minulém století byl jedním z hlavních důvodů politický režim. Dále odborná literatura rozlišuje také pojem pracovní migrace, kterou má za následek výše zmiňovaný ekonomický faktor.[21]

3.3.2 Formy migrace

Migraci lze klasifikovat do několika kategorií. Následující členění vychází ze studie ekonomky Marie Vavrejnové. Jedná se například o migraci pobídkovou, což je forma vycházející z impulzu cílové země. Migrace doplňuje v řadě zemí klesající počty obyvatel a chybějící pracovníky v profesích, které nejsou ochotni vykonávat tuzemští pracovníci. Naopak migrace poptávková znamená získávání kvalifikovaných pracovníku ze zahraničí. Má svůj historický vývoj počínaje padesátými léty minulého století, kdy vědečtí pracovnici převážně z Evropy odcházeli ve větším počtu do USA. Z tohoto období také pochází slovní označení „*brain drain brain gain*“ – příliv a odliv mozků. Tento proces v celosvětovém pojetí probíhá také v současné době, ale v menším měřítku než tomu bylo dříve. Dále se jedná o migraci pobytovou, která je vhodná pro získávání kvalifikované pracovní síly. Pro zahraniční pracovníky byly zavedeny nejprve v USA a pak v Německu tzv. zelené karty. V USA tato zelená karta zároveň znamenala povolení k pobytu i časově neomezené pracovní povolení s možností získat občanství. O zelené karty je dodnes velký zájem.

[21] DOBIÁŠOVÁ, K. *Demografické, socioekonomické a kulturní charakteristiky migrantů ze třetích zemí. Přístup migrantů ke zdravotní péči*

Rozeznáváme také migraci dojížďkovou (pendlerskou), která se týká příhraničních obyvatel, kteří se mohou vzdálenostně každý den nebo alespoň jednou týdně po práci z cílové země vrátit domů, což by se dotýkalo i v této práci sledované pracovní migrace. [22]

Novým trendem soudobých procesů migrace je koncepce transnacionální migrace, během které dochází ke vzniku transnacionálních sociálních polí propojujících původní a nová místa pohybu přistěhovalců. Transmigranti, tj. přistěhovalci participující na procesu transnacionální migrace oproti předpokladům nerezignují na udržování sociálních vztahů, které je spojují s místem původu, a současně se nevzdávají svých původních identit. Teorie transnacionální migrace ukazují, jak na jedné straně přistěhovalci a jejich potomci udržují přeshraniční vazby s jejich původním domovem, přičemž se na straně druhé snaží o budování nového domova a o začleňování se do sociálních institucí a sociálních sítí přijímající společnosti.[23]

3.3.3 Globalizace a migrace

„*Mezi globalizací a mezinárodní migrací existuje úzká souvislost; proces globalizace ekonomiky závisí na svobodném pohybu zboží, kapitálu, služeb a pracovní síly.*“[24] Podle ekonomky Milady Horákové a dalších autorů, převážně sociologů, se vlivem moderních technologií, zejména v dopravě a komunikacích rozvíjí a podporuje mobilita všeho druhu, patří sem například mobilita osob, výrobních celků, zboží, služeb, peněz, výměna informací a jiné. Mobilita v oblasti ekonomiky, například výrobních celků mezi zeměmi, financí v oblasti mezinárodního obchodu vyžadují mobilitu vysoce kvalifikovaných profesionálů. Takové přesuny za prací podporuje řada vyspělých zemí obecně i cílenými programy. Migrační politiky zemí ovlivňují zejména dlouhodobé demografické a ekonomické prognózy, ale také se dotýkají oblastí vzdělávání a kvalifikace pracovní síly. [25]

Dle odhadů žije na světě mimo zemi svého původu 191 milionů osob, z toho ve vyspělých zemích 112 milionů. Z celkového počtu migrantů je největším hostitelským kontinentem Evropa, pak následuje Severní Amerika, Asie, Afrika a ostatní části světa. Cílem jsou téměř vždy země, které znamenají pro migranta přesun do výše příjmově

[22] VAVREJNOVÁ, M. *Migrace obyvatelstva jako faktor ekonomického rozvoje. (Zvláště v oblasti Evropské Unie a České republiky)*, s. 10–13
[23] SZALÓ, C., *Transnacionální migrace. Proměny identit, hranic a vědění o nich; dále také* UHEREK, Z., *Migrace a formy soužití v cílových prostorech*
[24] HORÁKOVÁ, M. *Trendy trhu práce a pracovní migrace*, s. 3
[25] VOJTKOVÁ, M. *Teorie mezinárodní migrace*, s. 1,
UHEREK, Z., *Úspěšné a neúspěšné strategie integrace cizinců. Závěry terénních výzkumů*

postaveného regionu. Otázky spojené s globalizací a migrací vysoce kvalifikované pracovní síly se dotýkají faktu, že ne vždy je přesun vysoce kvalifikované pracovní síly spojený s globální ekonomikou, ale někdy se jedná o přetahování lidských zdrojů z chudších zemí ve prospěch bohatých. Detailní analýzy naznačují, že odliv lidského kapitálu nemá přímý negativní vliv na ekonomický růst země původu, naopak se ukazuje, že zpětné účinky (například ve formě remitencí) spíše stimulují ekonomický růst.[26] Vzdělanostní úroveň a kvalifikační výbava „lidského potenciálu" dané země je všeobecně uznávána jako její největší kapitál, proto může být masivní odliv kvalifikovaných pracovních sil potenciální hrozbou pro vznik chudoby. Měření dopadů odlivu a přílivu kvalifikovaných sil není dostatečně rozvinuto, a je spíše na úrovní kvalifikovaných odhadů. Trendy v mezinárodních pracovních migrací vysoce kvalifikovaných odborníků, zahrnující snahu vyspělých zemí o nalákání vysoce kvalifikovaných odborníků z celého světa, jsou následující. Podpora dočasné migrace vysoce kvalifikovaných odborníků existuje v USA od roku 1952, v Kanadě a Austrálii existuje od sedmdesátých let minulého století. V Evropě se rozšiřuje po roce 2000. Podmínkou je úspěšnost odborníků na pracovním trhu. Bodové hodnocení při výběru odborníků je rozšířenou praxí. Francie a Hong-Kong usnadňují imigraci odborníků, pokud jejich specializace odpovídá potřebám národního trhu práce. Hong-Kong zavedl Quality Migrant Admission Scheme (bodový systém), který umožňuje imigraci až jednoho tisíce odborníků ročně (podmínkou je věk 30-34 let a odborná praxe). Nový Zéland přehodnotil politiku náboru kvalifikovaných pracovníků, která byla v posledních letech restriktivní vůči Asiatům; v současnosti rozšiřuje program imigrace odborníků na 52 tisíc residentů v letech 2006-2007. Velká Británie uvažuje o dočasném přerušení programu HSMP (Highly Skilled Migrant Programe). Příčinou je zneužívání systému. V USA v roce 2001 převládali odborníci v oblasti výpočetní techniky 58 %, 12 % byli architekti a inženýři, 7 % specialisté v administrativě, 5 % ve vzdělávání. Ve Velké Británii bylo v roce 2006 najímáno nejvíce zahraničních odborníků v odvětvích: zdravotnictví, věda, IT, finance a obchod. Ve Francii existuje seznam oborů a profesí, po nichž je dlouhodobě neuspokojená poptávka. Migrace musí být ekonomicky, nebo intelektuálně či kulturně prospěšná pro Francii i zemi původu.[27]

Podle sociologa Dušana Drbohlava se migrační vzorce zemí mění v závislosti na úrovni socioekonomické vyspělosti. Transformující se země střední Evropy se proměňují

[26] HORÁKOVÁ, M. *Trendy trhu práce a pracovní migrace,* s. 3
[27] HORÁKOVÁ, M. *Trendy trhu práce a pracovní migrace,* s. 4

ze zemí emigračních na saldově imigrační podle podobné migrační trajektorie, jakou prošly země západní a poté jižní Evropy v minulosti.[28]

3.4 Trh práce

Tržní hospodářství se skládá z různých, relativně samostatných, ale vzájemně propojených a závislých trhů. Z pohledu funkce je nejdůležitější trh výrobků a služeb, kde mohou spotřebitelé nakupovat potřebné statky. Tvorba tržní produkce předpokládá užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál, jež tvoří trhy výrobních faktorů. Trh práce se podřizuje stejnému druhu zákonitostí jako všechny další trhy. Práce je jedním z důležitých zdrojů, ale na rozdíl od půdy a kapitálu neexistuje tento zdroj sám od sebe, jako tomu je u půdy a kapitálu. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat, jsou to nositelé pracovní síly. Pro každého jedince je práce důležitá, nese s sebou nejen ekonomické aspekty, ale také sociální a psychologické.[29]

„*Práce je činnost, jejímž nositelem je člověk. Z tohoto důvodu ovlivňuje práci řada neekonomických faktorů, což působí na situaci na trhu práce, zejména na vývoj nabídky na tomto trhu.*“[30] Jedná se o místo, kde se setkávají dva druhy subjektů. Jsou to poptávající – firmy (zaměstnavatelé) a nabízející – lidé (zaměstnanci, pracovníci), kteří se snaží maximalizovat svůj mezní užitek s co nejnižšími náklady.

[28] DRBOHLAV, D. a kol. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*
[29] BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 59
[30] MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie. Repetitorium. Středně pokročilý kurz*, s. 160 - 165

Obrázek č. 1: Trh práce[31]

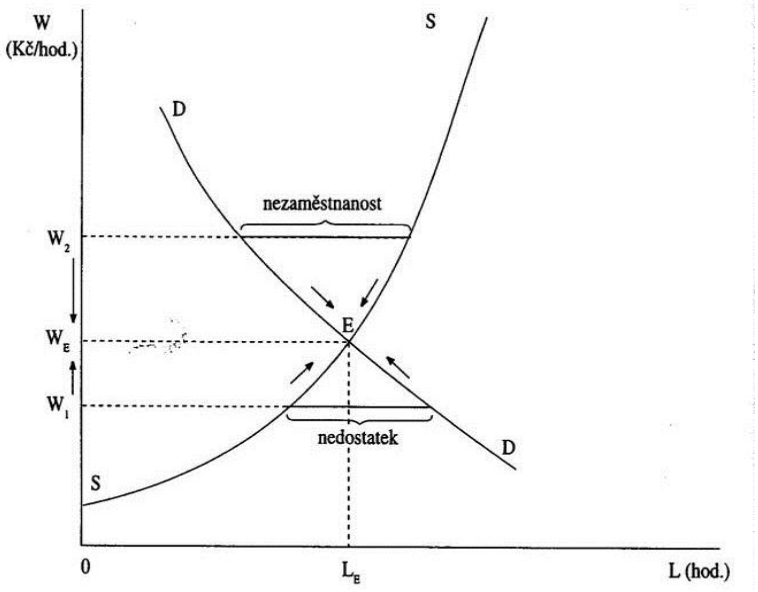


Schéma trhu práce ukazuje vztah mezi nabídkou a poptávkou. Na vodorovné ose se vynáší množství práce v hodinách a používá se označení L. Na svislou osu se znázorňuje reálná hodinová mzda značená jako W. Jako zajímavé se jeví, že graf trhu práce popírá matematické pravidlo, kdy na ose y bývá umístěna závisle proměnná a na ose x nezávisle proměnná. Pokud by se však tyto dvě osy prohodily v grafu trhu práce tak, aby odpovídaly matematické praxi, bylo by toto schéma nelogické, protože při snižování reálné hodinové mzdy (W) by se navyšovalo množství nabízené práce (L).

Trh práce, obdobně jako trh zboží, spěje ke své rovnováze. Nerovnováha bývá pouze přechodným stavem. V případě přebytku či nedostatku pracovní síly dochází k vybalancování těchto nuancí prostřednictvím reálné mzdy. Rovnováha trhu práce nastává v bodě E, kde se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. V tomto bodě se hovoří o tzv. rovnovážné mzdě.[32]

V grafu jsou vidět tři různé polohy úrovně reálné mzdy. *„Jestliže je tržní mzdová sazba nižší než rovnovážná (W_1), nabízené množství práce je nižší, než poptávané. Nedostatek práce povede k tomu, že mzdová sazba poroste. Nerovnováha bude existovat tak dlouho, dokud se mzdová sazba nezvýší na rovnovážnou úroveň nebo pokud se nezmění nabídka nebo poptávka po práci. Jestliže bude mzdová sazba vyšší než rovnovážná (W_2),*

[31] HOLMAN, R. *Mikroekonomie. Středně pokročilý kurz*, s. 281
[32] HOLMAN, R. *Mikroekonomie. Středně pokročilý kurz*, s. 91

nabízené množství práce je vyšší, než poptávané. Tlak nezaměstnanosti má (za jinak stejných podmínek) tendenci stlačovat mzdovou sazbu na rovnovážnou úroveň (W_E)."[33]

3.4.1 Poptávka a nabídka na trhu práce

Poptávka po práci bývá zpravidla určena množstvím práce, které zaměstnavatel najímá při různých úrovních ceny práce. Zaměstnavatel (firma) usilující o maximalizaci zisku musí najmout takové množství práce, aby se příjem z mezního produktu práce vyrovnal mezním nákladům na práci. Zaměstnavatelé poptávají různou strukturu pracovní síly, tedy pracovníky s různou kvalifikací a zkušenostmi. Může se tedy stát, že na trhu je dostatek volné pracovní síly, která by byla ochotna pracovat za nabízenou hodinovou sazbu, ale zaměstnavatel hledá pracovníky s jiným vzděláním, znalostmi, dovednostmi, nebo zkušenostmi a volnou pracovní sílu nepřijme. [34]

Nabídka práce je utvářena člověkem (spotřebitelem, domácností), jehož cílem je maximalizace užitku. Spotřebitel se rozhoduje, jak svůj časový fond rozdělí mezi práci a volný čas. Ekonomka Ludmila Macáková tvrdí, že člověk bude chtít zvyšovat počet odpracovaných hodin, dokud se mezní užitek plynoucí ze zboží získaného díky poslední hodině práce nevyrovná s mezním užitkem z poslední hodiny volného času. Nabídka práce je ovlivněná mnoho faktory. Efektem vynakládání práce je mzda, peněžní ocenění vynaložené práce, resp. jejího mezního produktu. Odměna za vynaložené pracovní úsilí, tedy mzda, se rozlišuje na nominální a reálnou. Reálná mzda vyjadřuje v produktech číselně, množstevně a váhově, co přesně držitel peněžní hodnoty může nakoupit a v jakém množství. Nominální mzda vyjádřená ve finančních jednotkách je vypovídající pouze v kontextu dané doby, odvětví či měně, pro účely porovnání v čase nebo různých zemí je vhodné zvolit jiný indikátor.[35]

3.5 Členění obyvatel dle ekonomické aktivity

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo lze také označit za národní *pracovní sílu*, skládá se ze zaměstnaného obyvatelstva a nezaměstnaného, tedy těch osob, kteří práci aktivně hledají. Do kategorie ekonomicky aktivního obyvatelstva (pracovní síly) patří v České

[33] MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie. Repetitorium. Středně pokročilý kurz*, s. 165
[34] MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie. Repetitorium. Středně pokročilý kurz*, s. 166
[35] MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie. Repetitorium. Středně pokročilý kurz*, s. 162-163

republice osoby ve věku 15 let a starší, které mohou být zařazené mezi zaměstnané a nezaměstnané.[36]

3.5.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Za ekonomicky aktivní obyvatelstvo (dle definice Výběrového šetření pracovních sil, VŠPS) je považována taková osoba, která je 15 letá a starší a během posledního referenčního období byla buď zaměstnaná, nebo nezaměstnaná.[37]

Zaměstnané osoby jsou takové osoby, které mají uzavřenou pracovní smlouvu a dostávají za odvedenou práci mzdu, nebo jsou zaměstnáni ve svém vlastním podniku. Podzaměstnané osoby jsou ti lidé, kteří pracují na částečný pracovní úvazek, i když usilují o celý pracovní úvazek. Nezaměstnanými osobami se rozumí ty osoby, které jsou nedobrovolně bez práce, práci aktivně hledají a jsou ochotné a k dispozici do nové práce v krátké době nastoupit. Definice říká, že *„Nezaměstnaní jsou osoby, které nemají uzavřený pracovní úvazek a nejsou placené zaměstnavatelem a nebo nejsou sebezaměstnané. Tyto osoby hledají aktivně zaměstnaní, např. s pomocí úřadu práce nebo připravují založení vlastního podniku. Jsou připraveni a ochotni nastoupit do zaměstnání či sebezaměstnání do 14 dnů.“*[38]

Míra ekonomické aktivity je statistický ukazatel, vyjadřující podíl pracovní síly (zaměstnaných a nezaměstnaných) na počtu všech osob starších 15 let. Pro výpočet míry ekonomické aktivity se využívá následující vzorec:

$$a = \frac{A_{x,p,v}}{P_{x,p,v}},$$

kde a – míra ekonomické aktivity,

$A_{x,p,v}$ – počet ekonomicky aktivních osob ve věku x, pohlaví p a vzdělání v,

$P_{x,p,v}$ – celkový počet osob ve věku x, pohlaví p a vzdělání v.[39]

[36] *Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil*, ČSÚ, s. 1
[37] MAZOUCH, P., FISCHER, J. *Lidský kapitál – měření, souvislosti, prognózy*, s. 43-44
[38] *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika*, ČSÚ, s. 1
[39] MAZOUCH, P., FISCHER, J. *Lidský kapitál – měření, souvislosti, prognózy*, s. 43

3.5.2 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Za ekonomicky neaktivní obyvatelstvo se považují takové osoby, které jsou 15 leté a starší a nesplňují definici zaměstnané či nezaměstnané osoby, tedy ekonomicky aktivního člověka. Například se jedná o osoby doposud ekonomicky neaktivní – děti, žáky, studenty, invalidní důchodce, starobní důchodce, osoby pečující o další členy domácnosti včetně rodičů na rodičovské dovolené, osoby dlouhodobě nemocné, dobrovolně nezaměstnané, osoby v domácnosti a jiné. Obecně je ekonomicky neaktivní obyvatelstvo takové obyvatelstvo, které není na trhu práce nebo nevstupuje na trh práce, tedy ani nepracuje, ani se neuchází o zaměstnání.[40]

3.6 Nezaměstnanost

Nezaměstnané jsou všechny osoby 15 leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňují následující tři podmínky:

- práci nemají,
- práci aktivně hledají,
- jsou schopny nastoupit do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.

V případě, že osoby nesplňují alespoň jednu z podmínek, jsou automaticky zařazovány mezi osoby zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Jako jedinou výjimku lze chápat osoby, které práci nehledají, protože ji našly a nástup do výkonu povolání je stanoven na pozdější dobu, nejpozději však do 3 měsíců.[41]

Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství.[42]

Z makroekonomického pohledu se na trhu práce střetávají dvě skupiny: nabídka práce, reprezentovaná lidmi zejména v produktivním věku, a poptávka po práci, daná požadavky zaměstnavatelů. Jejich vzájemnou interakcí při hledání rovnováhy mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po pracovní síle vzniká na trhu práce ekvilibrium (rovnováha), jež představuje určitou míru zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Tato rovnováha může být nedokonalá, pokud na trhu zůstávají lidé, kteří nemohou najít práci,

[40] MAZOUCH, P., FISCHER, J. *Lidský kapitál – měření, souvislosti, prognózy*, s. 44
[41] *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika*, ČSÚ, s. 1
[42] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 64

ale pracovat by chtěli; případně může jít o rovnováhu dokonalou, kdy zůstane bez práce pouze taková část osob, které jsou nezaměstnané záměrně a při dané úrovni ceny práce (měřeno např. hodinovou mzdou) nejsou ochotné pracovat. Při takovém stavu ekonomiky při tzv. plné zaměstnanosti je generován potenciální produkt, označovaný jako Y*.[43]

3.6.1 Měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti jakožto velmi důležitý ekonomický ukazatel každé ekonomiky se měří a dlouhodobě sleduje. Do konce roku 2012 vycházel výpočet míry nezaměstnanosti ze dvou základních metodik. Od roku 2013 existuje nový způsob, jež vznikl jako propojení prvních dvou metod.

Obecná míra nezaměstnanosti

Prvním ukazatelem byla tzv. obecná míra nezaměstnanosti počítaná v rámci čtvrtletního Výběrového šetření pracovních sil (vycházející z doporučení EUROSTATu, Mezinárodní organizace práce ILO). Obecná míra nezaměstnanosti se počítala dle následujícího vzorce:

$$u = \frac{N}{EA},$$

kde u – obecná míra nezaměstnanosti,
N – počet nezaměstnaných osob (z VŠPS),
EA – počet ekonomicky aktivních osob.[44]

Registrovaná míra nezaměstnanosti

Druhým ukazatelem byla tzv. registrovaná míra nezaměstnanosti, kterou zveřejňovalo každý měsíc Ministerstvo práce a sociálních věcí a vycházela z údajů o počtech uchazečů o zaměstnání registrovaných na pracovištích Úřadu práce ČR. Registrovaná míra nezaměstnanosti se počítala dle následujícího vzorce:

$$u_{reg} = \frac{DUoZ}{EA},$$

kde u_{reg} – registrovaná míra nezaměstnanosti,
DUoZ – počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání,

[43] MACH, M. *Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část*
[44] *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika*, ČSÚ, s. 1

EA – počet ekonomicky aktivních osob.

Dosažitelnost uchazečů o práci byla do výpočtu zahrnuta od července 2004 v souvislosti se vstupem do Evropské unie. Znamená to, že se jedná pouze o osoby, které jsou během několika dní schopné nastoupit do nové práce, tj. například nejsou v pracovní neschopnosti (nemocné) nebo nejsou zařazené do probíhajícího rekvalifikačního kurzu.

Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let

Od ledna 2013 přešel ČSÚ ke sjednocenému výpočtu, který byl nazván jako podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let. Tento ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco míra nezaměstnanosti poměřuje uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám, což je obtížněji interpretovatelné.[45]

3.6.2 Klasifikace nezaměstnanosti

Rozlišují se různé druhy nezaměstnanosti z několika pohledů. Z hlediska strukturálních problémů na trhu práce se rozlišuje nezaměstnanost.[46]

Frikční nezaměstnanost je daná pohybem osob jako důsledkem přechodu z jednoho zaměstnání do druhého, v důsledku stěhování, apod.; existuje i ve stavu plné zaměstnanosti, většinou je krátkodobá. Strukturální nezaměstnanost je daná rozdílnými požadavky na strukturu vzdělání, kvalifikaci, zkušenosti na zaměstnance a nabídkou osob, které se o práci ucházejí; typickým příkladem je přebytek žen se vzděláním a zkušenostmi z textilního průmyslu v Libereckém kraji, která historicky vychází ze zaměření na textilní průmysl v kraji a široká nabídka učňovských oborů, která je však v současnosti nevyužitelná, protože textilní průmysl kvůli asijské konkurenci strádá; strukturální nezaměstnanost může být i dlouhodobá a lze ji snižovat aktivními nástroji politiky zaměstnanosti, jako jsou rekvalifikační programy. Cyklická nezaměstnanost odráží ekonomické cyklické fluktuace - konjunkturu, recesi, typicky ji lze sledovat od konce roku 2008, kdy se v Evropě hovoří o ekonomické krizi. Z hlediska času lze hovořit o nezaměstnanosti krátkodobé, kdy je osoba nezaměstnaná kratší dobu než jeden rok. Naopak osoby dlouhodobě nezaměstnané jsou bez práce již rok a více. Z hlediska psychologického a psychického zdraví se jedná o nepříznivou situaci, dlouhodobá

[45] *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti,* ČSÚ, s. 1
[46] KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*

nezaměstnanost zásadním způsobem snižuje šanci na nalezení nové práce a uspění na novém pracovním místě, protože osoba ztrácí pracovní návyky. Na trhu práce existuje i skupina lidí, kteří práci nehledají, jsou nezaměstnaní dobrovolně. Vzhledem k charakteru nezaměstnanosti lze očekávat, a také se to v praxi potvrzuje, že nezaměstnanost je závislá na HDP a investicích do ekonomiky, ovšem na ekonomický vývoj reaguje se zpožděním. Například v České republice by bylo možné rozdělit a sledovat vývoj nezaměstnanosti v obdobích 1990–1996, 1997–1998, 2000–2004, 2004–2008, 2009–2010 a 2011–2014, a to podle různých částí ekonomického cyklu. Zpoždění při reakci na změnu fáze hospodářského cyklu a změnu tvorby HDP (absolutně, tempa růstu HDP), či objemu hrubých investic, je dána zejména administrativními překážkami na trhu práce. Konkrétně se jedná o pravidla (zákoník práce, vyhlášky), jež určují možnosti zaměstnavatelů propouštět zaměstnance a za jakých podmínek, tedy jak rychle mohou zaměstnavatelé reagovat na sníženou schopnost tvorby tržeb a zisku (například při ztrátě zakázek, poklesu kupní síly obyvatel, posílení měny), úsporou v nákladech, včetně propouštění. Opačný jev, nábor nových pracovníků, není většinou tak administrativně náročný a nedochází k velkému zpoždění. Zároveň je třeba přihlédnout k rozdílům v úrovni nezaměstnanosti, jež jsou dány v závislosti na pohlaví a věku. Pomocí aktivních nástrojů zaměstnanosti se vyspělé státy snaží chránit skupiny, jež jsou na trhu práce znevýhodněny, kam patří ženy, zejména ženy na mateřské a rodičovské dovolené a ženy s malými dětmi, absolventi bez pracovní zkušenosti, starší zaměstnanci blížící se odchodu do důchodu aj. Věková a pohlavní diskriminace se na trhu práce projevuje již při přijímacím pohovoru (viz např. pojem „ageismus“, věková a pohlavní diskriminace), tak při stanovení odměny (měřeno v ČR pomocí indexu Gender Pay Gap).

4 Praktická část

4.1 Vývoj nezaměstnanosti a situace na trhu práce v ČR

Od roku 1990 vzniká soukromý sektor a sílí terciární sektor, do kterých přecházejí zaměstnanci státních podniků, jež se ruší nebo u nichž se mění vlastnická struktura a přetvářejí se. Probíhá kupónová privatizace, ovšem nedochází k zásadním změnám v odvětvích a podnicích, tak jako tomu bylo v dalších zemích střední Evropy. Míra registrované nezaměstnanosti se pohyboval pod 4 % s konstantním trendem a sezónními výkyvy. V roce 1990 vznikly okresní úřady práce, která registrovaly první nezaměstnané. S Výběrovým šetřením pracovních sil začal Český statistický úřad až od roku 1993. Rostoucí počet volných pracovních sil na trhu práce, jež kromě rušených státních institucí a dotovaných výrob pochází z populačních ročníků 70. let 20. století, přicházejících na trh práce, a zvětšuje se díky zkrácení vojenské služby, vrcholil na přelomu let 1991/1992 (231 tisíc registrovaných uchazečů k 31. 1. 1992). Tento počet pak dlouhodobě klesá až k hranici 140 tisíc registrovaných uchazečů (např. květen 1996), nezaměstnaní jsou částečně absorbováni soukromým sektorem. Ve výsledném výpočtu míry nezaměstnanosti se pokles uchazečů neprojevuje, protože ve jmenovateli výrazně klesá počet zaměstnaných (o více než 300 tisíc osob mezi roky 1990 a 1996) zejména v důsledku odchodu pracujících důchodců z trhu práce, prodloužení školní docházky a doby studia, prodloužení délky péče o děti.[47]

Nepříznivá ekonomická situace v celé Evropě se projevila i na trhu práce a nezaměstnanost postupně se sezónními fluktuacemi rostla až k 10 % hranici. V roce 1997 vrcholila v České republice ekonomická krize, projevující se poklesem růstu HDP, zpomalováním investic a snižující se agregátní poptávkou; z toho důvodu přijala vláda tzv. ekonomické balíčky, neboť byla nezbytná restrukturalizace ekonomiky. Útlumem zemědělství a průmyslu, zejména těžkého byly postiženy regiony předtím zaměřené na těžbu (Severočeský kraj, Severomoravský kraj) a zemědělství.[48]

Z demografického pohledu pokračuje příchod silných ročníků generace narozené v první polovině 70. let 20. století na pracovní trh. Zatímco v předchozích letech byl jejich

[47] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. upravené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.*

[48] BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.*

příchod absorbován, nyní vytvářely tlak na pracovní místa. Důsledkem ekonomických i demografických tlaků na trhu práce, kde byl nedostatek pracovních míst, byly předčasné odchody do důchodu podporované státem i zaměstnavateli. Tím se problémy z trhu práce přenesly na důchodový systém, který začíná být zatěžován a jehož průběžné financování je jasně nedostačující. Míra nezaměstnanosti se udržovala mezi 8 % a 11 % se sezónními výkyvy. Naplno se projevovala nepříznivá vzdělanostní a kvalifikační struktura v některých regionech daná právě zaměřením na obory bez nároků na kvalifikaci (například těžba, těžký průmysl, textilní průmysl a bižuterie). Pokračoval útlum zemědělství a těžkého průmyslu, nově se začaly projevovat důsledky zapojení České republiky do světové ekonomiky, tj. důsledky globalizace včetně globalizace nezaměstnanosti, tj. přelévání problémů lokálního charakteru na ostatní země. V otevřené ekonomice ČR se projevují problémy hlavně Německa, Ruska a Evropské unie. Maximální míra nezaměstnanosti (registrovaná míra nezaměstnanosti 10,90 %) byla zaznamenána na konci února 2010. Se vstupem do EU v květnu 2004 byla změněna metodika výpočtu registrované míry nezaměstnanosti, což uměle snížilo úroveň nezaměstnanosti o necelý jeden procentní bod (v čitateli se od této doby uvádějí již jen dostupní uchazeči o zaměstnání). Dále nezaměstnanost klesla z hladiny 10 % na 5 %. Ekonomiky v EU včetně České republiky v tomto období rostly s vysokým tempem růstu HDP, na trhu práce sílila poptávka po pracovní síle a rychle rostly mzdy. V České republice se rozvíjely průmyslové zóny, boom zažívalo stavebnictví a ČR se orientuje na automobilový průmysl (včetně dodavatelů pro automobilový průmysl). Celkově lze toto období označit jako období ekonomického růstu. Na konci června 2008 bylo dosaženo minimální míry nezaměstnanosti (registrovaná míra nezaměstnanosti 5,01 %). Ekonomická krize se ve střední Evropě naplno projevila na konci roku 2008, kdy se zastavil pokles nezaměstnanosti. Také v České republice nezaměstnanost od listopadu 2008 roste a počet volných pracovních míst klesá. Zatím dosáhla nezaměstnanost maxima na konci února 2010: 9,94 %. Odborníci předpokládají další růst až nad hranici 10 % a to i přes očekávané sezónní vlivy, kdy v letních měsících dochází obvykle k poklesu počtu nezaměstnaných. Dále lze očekávat postupné zotavení, které bude trvat v řádu 2-3 let. Ekonomická krize nedovolila zotavení trhu práce. Nezaměstnaných byly v té době stále statisíce – mezi 500 a 600 stotisíci osob, s jasnými sezónními výkyvy. Nově představená míra podíl nezaměstnaných (viz dále) se pohybovala mezi 6 % a 8 % a nacházela se tak zhruba jeden až jeden a půl procentního bodu pod registrovanou mírou nezaměstnanosti.

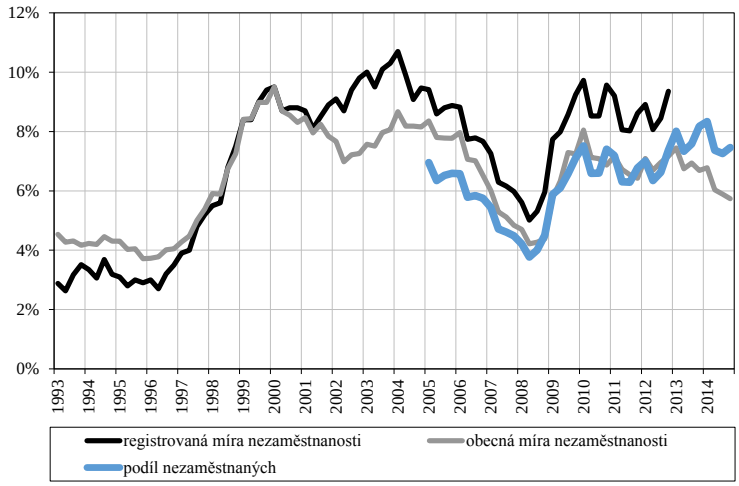
Podniky již propustily nebo propouštějí další zaměstnance, a i v případě zakázek se obávají přijímat je zpět do trvalého pracovního poměru. Trh je také typický tlakem na snižování reálných mezd, a to zejména u některých skupin na trhu práce, jako jsou mladí lidé a absolventi a starší pracovníci od 50 let výše. Na trhu dále pokračuje prodlužování oficiálně stanoveného věku odchodu do řádného starobního důchodu, a to u mužů o 2 měsíce každý kalendářní rok, u žen o 2-6 měsíců každý kalendářní rok, zpřísnila se pravidla pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti a některá dílčí pravidla pro poskytování předčasných důchodů. Pracovní síla dále stárne, tak jako celá populace.

Tabulka č. 1: Minimální mzda a podpora v nezaměstnanosti v České republice[49]

Rok	Minimální mzda		Podpora v nezaměstnanosti
	hrubá měsíční	hodinová	
2014	8 500 Kč	50,60 Kč	max 14 280 Kč (po dobu 5 měsíců)*
2015	9 200 Kč	55 Kč	max 14 604 Kč (po dobu 5 měsíců)*

** Lidé do 50 let věku mohou dostávat podporu po dobu pěti měsíců, lidé od 50 do 55 let ji mohou pobírat osm měsíců a lidé nad 55 let až jedenáct měsíců. Jde o takzvanou podpůrčí dobu.*

Graf č. 1: Porovnání míry nezaměstnanosti v ČR registrované a obecné a podíl nezaměstnaných, Česká republika, 1993–2014[50]

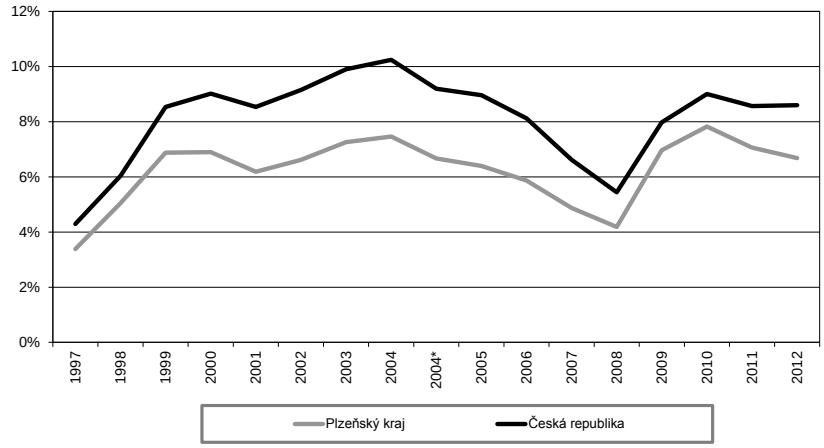


[49] *Zákoník práce* (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů)
[50] *MPSV ČR*, ČSÚ (VŠPS), vlastní zpracování

4.1.1 Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v porovnání s ČR

Oproti České republice je (průměrná roční registrovaná) míra nezaměstnanosti v Plzeňském kraji nižší, a to o 0,9 až 2,8 procentního bodu. Největší rozdíl nastal v roce 2004, naopak nejmenší byl zaznamenán v roce 1997. I přes to, že Plzeňský kraj nevykazuje nejvyšší míru nezaměstnanosti v rámci České republiky, chtějí pracovníci získat ještě lepší pozice na trhu práce v zahraničí.

Graf č. 2: Porovnání průměrné roční registrované míry nezaměstnanosti v Plzeňském kraji a ČR, 1997–2012[51]

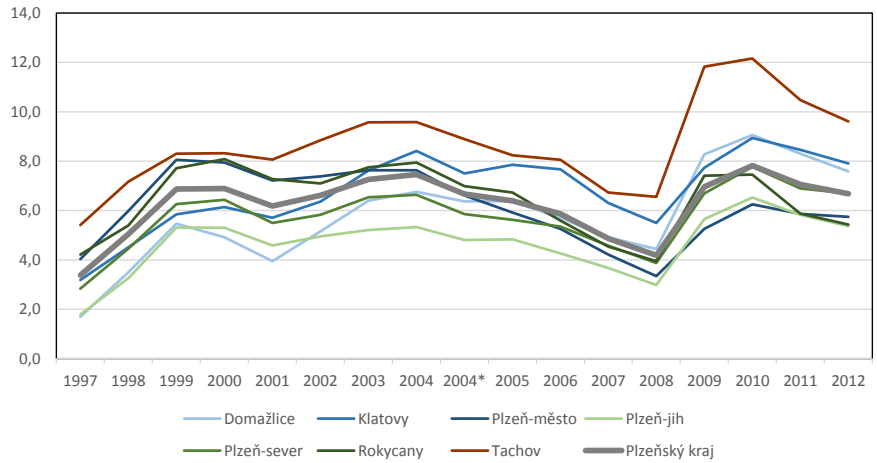


** Od roku 2004 se ve výpočtu registrované míry nezaměstnanosti používají pouze dostupní uchazeči.*

Z okresů Plzeňského kraje má nejhorší postavení okres Tachov, dále pak Klatovy. Naopak nejpříznivější situace byla v letech 2010-2012 zaznamenána v okresech Plzeň-jih a Plzeň-město, zlepšil se okres Rokycany

[51] *MPSV ČR*, vlastní zpracování

Graf č. 3: Porovnání průměrné roční registrované míry nezaměstnanosti v okresech Plzeňského kraje, 1997–2012[52]



** Od roku 2004 se ve výpočtu registrované míry nezaměstnanosti používají pouze dostupní uchazeči o zaměstnání.*

4.1.2 Ochota českých pracovníků cestovat za prací

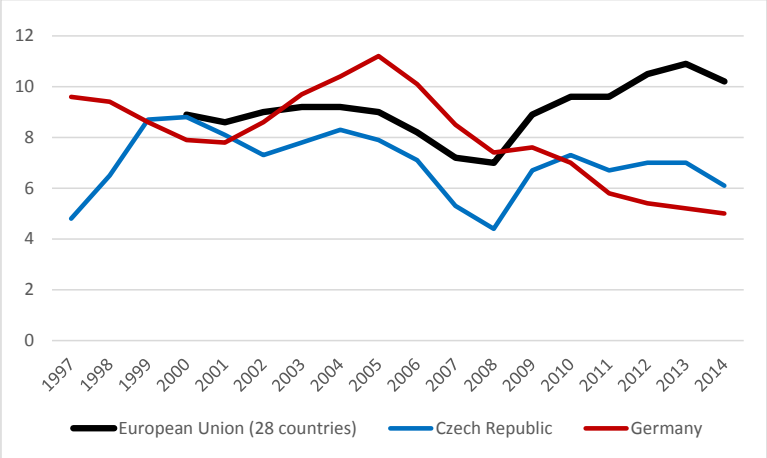
Traduje se, že čeští pracovníci jsou méně ochotní cestovat za prací nebo stěhovat se za prací, než například Slováci nebo Poláci. Na toto téma probíhají různá výzkumná šetření. V jednom z nich z roku 2005 bylo, že hlubší pohled na základě provedených dotazníkových mikroanalýz u šetření provedeného na Českou republiku ukázal, že 11,6 % migračního potenciálu osob z produktivní populace, kteří si za cílovou zemi představili Německo, by bylo ochotno cestovat za prací, pokud by se jednalo o krátké nebo středně dlouhé vycestování, každopádně ne trvalé. Důležité je, že by se tedy jednalo o cca 72 000 uchazečů o zaměstnání, kteří by měli zájem denně nebo týdně jezdit zpět domů do České republiky. Z šetření také vyplynulo, že mezi potencionálními migranty je část vysoce kvalifikovaná pracovní síla. V roce 2002 bylo v Bavorsku zaznamenáno v průměru 4 500 pendlerů; pro srovnání v roce 1990 to bylo 9 000 osob. Takový výrazný pokles byl zaznamenán převážně v oblasti působnosti úřadu práce ve Weidenu; nejvyšší úbytek byl zaznamenán v roce 1992 s 5 642 pendlery s pracovním povolením, v roce 2002 to už bylo jenom 747 osob. Z celkového počtu udělených pracovních povolení pro pendlery a sezónní pracovníky se zhruba u 8 % jednalo o pracovní oblasti průmyslu, kovovýroby a dřevovýroby, velká část (téměř 40 %) šla do oblasti zemědělství a pohostinství.[53]

[52] *MPSV ČR*, vlastní zpracování
[53] DEISS, M., MENDIUS, H. G. *EU-Osterweiterung und Arbeitnehmer: das Beispiel der bayerisch-tschechischen Grenzregion*, s. 77

4.2 Vývoj nezaměstnanosti a situace na trhu práce v Německu

Německo se potýká s nezaměstnaností stejně jako jiné evropské země a je zasaženo celosvětovou ekonomickou krizí. Od ledna 2015 platí v Německu nový zákon o minimální mzdě, ta v současné době činí 8,50 EUR/hod. Minimální mzda v Německu funguje na bázi kolektivních smluv dohodnutých mezi zaměstnavateli a zástupci odborových organizací v jednotlivých odvětvích hospodářství. V současné době je 10 % osob z nejnižších příjmových skupin pod hranicí 8,50 EUR/hodinu. Týdenní pracovní doba se liší pro jednotlivé obory, dovolená je většinou čtyřtýdenní, případně delší. Míra nezaměstnanosti v Německu je oproti situaci v České republice odlišná. V období let 2002–2010 byla nezaměstnanost v Německu vyšší, od roku 2011 je vyšší v České republice. Od roku 2009 je míra nezaměstnanosti v ČR i Německu nižší než kolik činí průměru za celou EU – ten ovšem ovlivňují státy s vysokou mírou nezaměstnanosti jako je Španělsko, Portugalsko a Řecko. V případě Německa se soudí, že vliv na postupné snižování nezaměstnanosti mají opatření vlády Angely Merkelové, kam patří například nabídka kratších úvazků a stáží, zavedení fondu pracovní doby, důraz na zaměstnávání mladistvých a absolventů aj. Na druhou stranu se uvádí, že část zaměstnaných osob v Německu nepracuje tolik hodin, kolik by si přála, že jsou nedobrovolně podzaměstnaní.

Graf č. 4: Porovnání průměrné roční obecné míry nezaměstnanosti v EU (28 států), ČR a Německu, 1997–2014[54]



[54] *EUROSTAT*, vlastní zpracování

4.2.1 Legislativní podmínky pro ostatní občany EU

Státní příslušnost: S novým zákonem o státní příslušnosti, který po dlouhé veřejné debatě nabyl platnost dne 1. 1. 2000, se německá společnost vůči migrantům žijícím v jejich společnosti trochu uklidnila a situace se zlepšila.[55] Dlouho byly podmínky pro udělení státního občanství v Německu v porovnání s ostatními zeměmi Evropy velice přísné. Migranti měli ztížené podmínky pro odložení statutu "cizinec" a aby mohli vystupovat jako právoplatní členové německé společnosti s veškerými politickými a občanskými náležitostmi. Z důvodu dlouhé doby zpracování žádostí o udělení státní příslušnosti mnoho migrantů tento proces vůbec nezahájilo. S reformou platnou od roku 2000 bylo tento proces ulehčen, od té doby je nárok na udělení státního občanství snadnější zejména v případě, kdy byly splněny podmínky ohledně délky pobytu, statutu trvalého pobytu, ústavní věrnosti a zajištění zaměstnání.

Udělení státního občanství v Německu od roku 2000 až 2005 klesalo, a to z původních 187 tisíc udělených státních občanství až po 117 tisíc.[56]

Pracovní migrace: Německo zcela otevřelo svůj pracovní trh pro občany z nových zemí EU včetně ČR od roku 2011, což v praxi znamená, že není třeba pracovní povolení pro práci na tamním trhu práce.

Tabulka č. 2: Nejčastěji nabízené profese v Německu a průměrná mzda v EUR, 2014[57]

	Sasko	**Bavorsko**
pečovatelská služba	1 800	2 384
hotelnictví, gastronomie	1 142	1 652
doprava, řidič	1 662	6 711

4.2.2 Bavorsko

Bavorsko zčásti sousedí s Českou republikou. Má 12,5 mil. obyvatel, což činí 15,3 % z celkové populace Německa 81,8 mil. Hlavním městem je Mnichov, druhé největší město v Německu s 1,4 mil. obyvatel.[58] Dále se dělí na 7 správních obvodů. Bavorsko je jedním z nejbohatších a ekonomicky nejsilnějších regionů Německa, a jako takové má také velkou politickou moc. Spolkové země v Německu mají vlastní zemské

[55] NELL,W., YESHURUN, S.-A. *Arbeitsmarkt, Migration, Integration in Europa: ein Vergleich*, s. 148
[56] NELL,W., YESHURUN, S.-A. *Arbeitsmarkt, Migration, Integration in Europa: ein Vergleich*, s. 149
[57] *GEHALTSVERGLEICH* [online]. 2014. [cit. 2015-02-25]. Dostupné z: <www.gehaltsvergleich.com>
[58] *BusinessInfo.cz* [online]. 2015. [cit. 2015-02-25]. Dostupné z: <www.businessinfo.cz>

sněmy a zemské vlády, do jejichž kompetence patří i rozhodování o některých aspektech aktivní politiky zaměstnanosti a opatření na trhu práce. Bavorsko je známé špičkovým výzkumem a kvalifikovanou pracovní sílou, funguje zde 9 univerzit, 19 vysokých škol, 12 institutů Maxe Plancka, 7 zařízení Fraunhoferovy společnosti, 3 instituty Helmholtzova společenství a na 12,5 mil. obyvatel připadá asi 260 000 vysokoškolských studentů. Bavorsko podporuje technologická centra a inkubátory. Bavorské podniky představují celosvětově měřítko kvality. Na mnoha důležitých trzích patří bavorské firmy mezi ty nejlepší. Téměř jedna třetina německých podniků kótovaných na německé burze v segmentu DAX (nejkvalitnější cenné papíry) má sídlo v Bavorsku.

Tabulka č. 3: Deset nejlepších zaměstnavatelů v Bavorsku[59]

Umístění Bavorsko	Umístění Německo	Zaměstnavatel	Sídlo	Počet zaměstn.
1	2	BMW	München	76 900
2	3	Audi I	Ingolstadt	50 100
3	7	Siemens	München	119 000
4	13	Max-Planck-Gesellschaft	München	17 000
5	14	Fraunhofer-Gesellschaft	München	22 000
6	19	MTU Aero Engines	München	7 300
7	24	Eurocopter	Donauwörth	7 000
8	28	Sparkasse	---	250 000
9	30	Adidas	Herzogenaurach	4 700
10	34	Microsoft	Unterschleißheim	2 600

BMW je ekonomicky velmi úspěšnou firmou a nejlepším zaměstnavatelem v Bavorsku. Za rok 2012 vytvořila společnost zisk 5,2 mld. EUR, v roce 2013 dokonce 5,34 mld. EUR, což znamená nejlepší rok v historii firmy z pohledu finančních statistik, rok 2014 může dopadnout ještě lépe. BMW také nadstandardně platí svým zaměstnancům, například bonusy, při dovolené, vánoční prémie.

Mezi další velké a dobře hodnocené zaměstnavatele patří MAN, Osram, General Electric, Sandoz, Roche, Pfizer.

[59] JANTZ, S. *Das sind Bayerns beste Arbeitgeber*, s. 1

Konkurenceschopnost a ekonomická síla Bavorska

Tradičně je německá ekonomika považovaná za velmi silnou. To samé lze říci o Bavorsku v rámci Německa. Tento stát prodělal po Druhé světové válce kvalitativní vývoj od převážně zemědělské oblasti na plně rozvinutý spolkový stát, který dbá na vzdělání, inovace, vývoj nejmodernějších technologií a rozvoj podnikání.

Nespornou výhodou Bavorska je i jeho klastrová strukturální politika. Kromě úzkého propojení hospodářství a vědy usiluje Bavorsko o rozvoj znalostně náročných oborů jako např. IT, environmentální technologie a nanotechnologie. Díky úspěšné strukturální politice dosahuje Bavorsko v celoněmeckém srovnání předních pozic co do ekonomického růstu, dynamiky zaměstnanosti a přílivu investic.Tempo růstu HDP v Bavorsku i v době krize přesahovalo 4 % (v letech 2010 a 2011). V roce 2012 činilo tempo růstu reálného HDP stále ještě 0,9 % a o rok později 1,0 %, což je v porovnání s ostatními regiony velmi slušný ekonomický výsledek. Míra nezaměstnanosti se pohybuje na úrovni do 4 %, což je méně, než činí průměr za celé Německo (v roce 2013 to bylo například 5,2 % v Německo a 3,8 % v Bavorsku).

Tabulka č. 4: Přehled hospodářských ukazatelů Bavorska, 2007-2013[60]

Hospodářské ukazatele		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
rozloha	km^2	70,55						
počet obyvatel	mil.	12,5	12,5	12,5	12,5	12,6	12,6	12,6
HDP (nominální) v EUR	mld.	415,9	419,5	411,1	433,6	456,3	473,6	488,0
růst HDP (reálný)	%	3,6	0,3	-3,6	5,0	5,3	0,9	1,0
HDP / obyvatele (nominální) v EUR	tis.	33,3	33,5	32,9	34,8	36,9	37,5	38,4
míra inflace	%	2,3	2,7	0,5	1,1	2,1	2,2	1,4
míra nezaměstnanosti	**%**	**5,3**	**4,2**	**4,8**	**4,5**	**3,8**	**3,7**	**3,8**
vývoz v EUR	mld.	152,4	154,3	122,3	144,0	160,0	164,6	167,8
z toho do ČR	mld.	4,8	5,1	3,9	4,6	5,2	5,1	5,3
dovoz v EUR	mld.	123,7	129,5	107,3	129,4	145,7	147,6	146,1
z toho z ČR	mld.	7,3	8,2	7,1	8,7	9,3	9,6	9,7

[60] *Deutsch-Tschechische Industrie- und Handelskammer* [online]. 2015. [cit. 2015-02-25]. Dostupné z: <http://tschechien.ahk.de/cz/zastoupeni/delegace-bavorskeho-hospodarstvi-v-ceske-republice/hospodarstvi-v-bavorsku/>

Zaměstnanost

Počet zaměstnanců v jednotlivých sedmi regionech Bavorska a v hlavním městě Mnichově je uvedena v následující tabulce. Z celkového počtu 4,8 mil. zaměstnanců jich nejvíce pracuje v krajích Oberbayern (1,8 milionu osob), Mittelfranken (700 tisíc osob) a Schwaben (642 tisíc osob). Celkově je v podíl zaměstnanců-Němců 90,6 % ve srovnání s podílem zaměstnanců-cizinců 9,3 % (450 tisíc osob), z toho necelá polovina (210 tisíc) pochází ze zemí EU. Podíl mužů mezi pracovníky je lehce nadpoloviční.

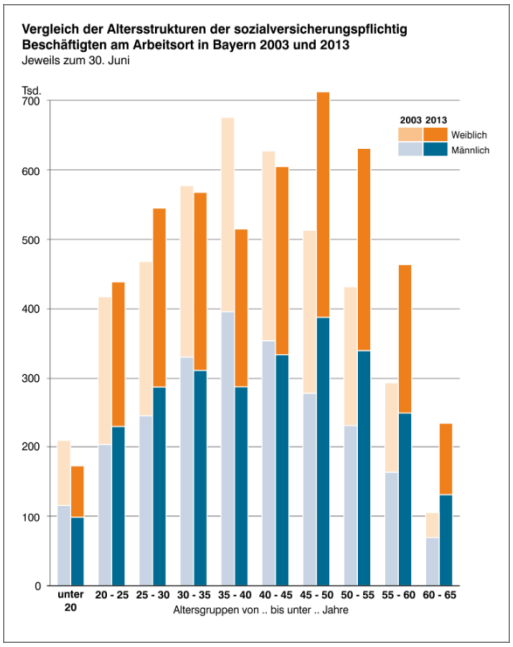
Tabulka č. 5: Počet zaměstnanců v Bavorsku dle regionu, Bavorsko, k 30. 6.2012[61]

Region	Celkem	Muži	Ženy	Podíl mužů
Bavorsko	4 827 416	2 631 860	2 195 556	54,5 %
Mnichov	7 33 967	380 002	353 965	51,8 %
Oberbayern	1 798 573	969 233	829 340	53,9 %
Niederbayern	410 538	229 386	181 152	55,9 %
Oberpfalz	404 106	225 762	178 344	55,9 %
Oberfranken	393 547	210 398	183 149	53,5 %
Mittelfranken	699 636	378 437	321 199	54,1 %
Unterfranken	478 628	265 540	213 088	55,5 %
Schwaben	642 388	353 104	289 284	55,0 %

Následující graf a tabulka ukazují, jaká je věková a pohlavní struktura zaměstnaných v národním hospodářství Bavorska. Jedná se o strukturu podobnou jiným vyspělým zemím. Největší počet zaměstnanců se rekrutuje ze skupin 40-50ti letých osob, 30-40ti letých osob a 50-60ti letých. Podíl mužů se pohybuje od 52,4 % do 57,8 % u nejstarších osob, vždy se však jedná o nadpoloviční skupinu. V celém Bavorsku je z počtu 4,8 mil. zaměstnaných osob 54,5 % mužů.

[61] *Bayerisches Landesamt für Statistik* [online]. 2014. [cit. 2015-02-25]. Dostupné z: <https://www.statistik.bayern.de/statistik/erwerbstaetigkeit/>

Obrázek č. 2: Porovnání věkové a pohlavní struktury zaměstnaných v Bavorsku 2003 a 2013[59]



Tabulka č. 6: Počet zaměstnanců v Bavorsku dle věku, k 30. 6. 2012[62]

Věková skupina	Celkem	Podíl z celku	Podíl mužů
méně než 20 let	178 767	3,7 %	56,9 %
20 až 30 let	974 497	20,2 %	52,4 %
30 až 40 let	1 055 688	21,9 %	55,4 %
40 až 50 let	1 340 384	27,8 %	55,0 %
50 až 60 let	1 041 364	21,6 %	53,9 %
60 let a více	236 716	4,9 %	57,8 %
Bavorsko	**4 827 416**	**100,0 %**	**54,5 %**

Podíl plných úvazků prozatím vždy přesahoval 80 % ze všech úvazků, ale postupně se snižuje, a to z hladiny 86 % na 80 %. Tento trend odpovídá flexibilitě zaměstnavatelů, kteří jsou ochotni nabízet zkrácené úvazky (nebo jiné typy alternativních, flexibilních kontraktů), aby si udržely zaměstnance. Na druhou stranu, část těchto zkrácených úvazků jsou kontrakty nedobrovolné, kdy zaměstnavatel nenabízí plný pracovní úvazek pro nedostatek zakázek. Pak jsou takoví zaměstnanci, pracující nedobrovolně na kratší pracovní úvazek, než chtějí, označováni jako podzaměstnaní. (viz výše)

62 *Bayerisches Landesamt für Statistik* [online]. 2014. [cit. 2015-02-25]. Dostupné z: <https://www.statistik.bayern.de/statistik/erwerbstaetigkeit/>

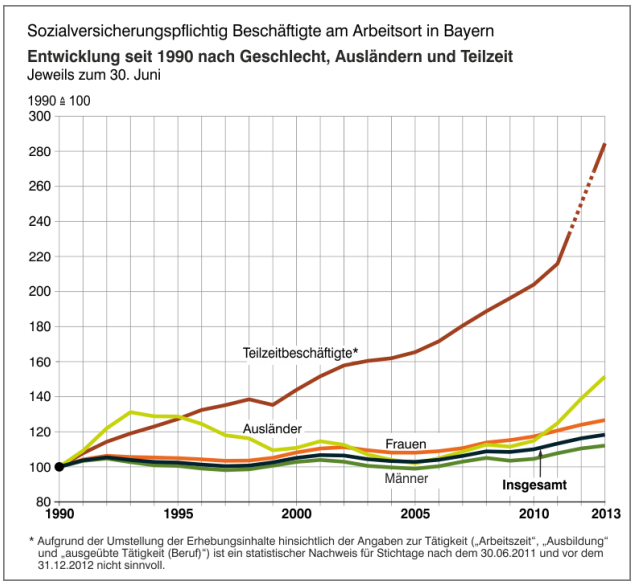
Nejvíce osob je v Bavorsku zaměstnáno ve službách, zde ovšem převažují ženy, kterých je 56,7 %. V rámci terciárního sektoru jsou největšími zaměstnavateli (dohromady) firmy v oblasti obchodu, dopravy a pohostinských služeb.

Tabulka č. 7: Počet zaměstnanců v Bavorsku dle sektoru, k 30.6.2012 [60]

Věková skupina	Celkem	Podíl z celku	Podíl mužů
zemědělství	24 746	0,5 %	64,6 %
průmysl	1 645 659	34,1 %	75,9 %
služby	3 154 034	28,4 %	43,3 %
Bavorsko	**4 827 416**	**100,0 %**	**54,5 %**

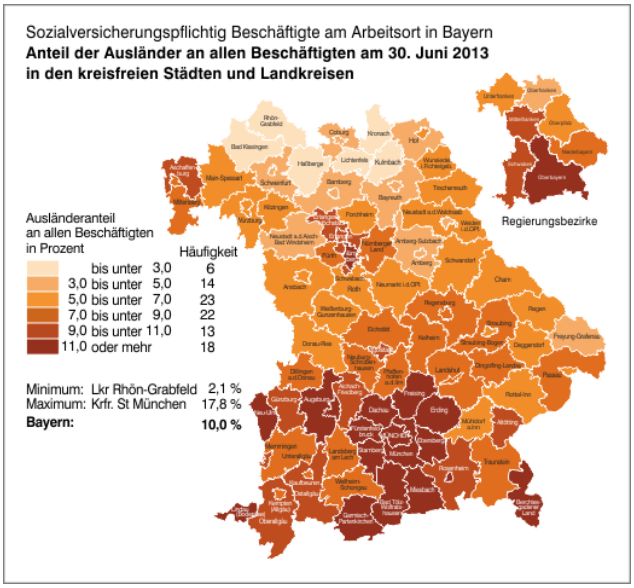
Od roku 1990, ke kterému je vývoj počtu zaměstnaných v následujícím grafu vztažen, nejdynamičtěji rostl počet osob se zkrácenými pracovními úvazky (hnědá křivka). Počet cizinců (žlutá čára), rostoucí v první polovině 90. let 20. století se poté opět snížil na hladinu blízkou výchozí hodnotě. Ostatní počty (muži, ženy, celkem) se vyvíjely jen velmi pozvolna a nárůst lze sledovat až po roce 2010.

Obrázek č. 3: Index vývoje počtu zaměstnaných dle pohlaví, cizinců, zkrácené pracovní doby v Bavorsku, 1990-2013 (rok 1990 = 100)[63]



[63] *Bayerisches Landesamt für Statistik* [online]. 2014. [cit. 2015-02-25]. Dostupné z: <https://www.statistik.bayern.de/statistik/erwerbstaetigkeit/>

Obrázek č. 4: Podíl cizinců ze zaměstnaných v Bavorsku, dle krajů, k 30. 6. 2013[61]



Nezaměstnanost

Bavorsko má mimo jiné nejnižší nezaměstnanost ze všech německých spolkových států, pouze 3,8 %, zatímco celoněmecký průměr je o dva až tři procentní body vyšší. Jak dokládá následující tabulka, úroveň nezaměstnanosti v Bavorsku byla vždy lepší (tedy nižší), ale lze vyčíst vzájemné sbližování, protože tempo poklesu u Německa je rychlejší než pokles nezaměstnanosti v Bavorsku.

Tabulka č. 8: Vývoj míry nezaměstnanosti v Německu a Bavorsku, 2007-2012[64]

Míra nezaměstnanosti (%)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Německo	8,5	7,4	7,6	7,0	5,8	5,4	5,2
Bavorsko	5,3	4,2	4,8	4,5	3,8	3,7	3,8

Češi pracující v Německu

Nejvíce Čechů pracujících v zahraničí pracuje v Rakousku a Německu. Ve výhodě jsou tedy ti uchazeči, kteří ovládají německý jazyk. Jen sousední země Bavorsko a Sasko nabízejí každý měsíc tisíce pracovních míst.

[64] *Bayerisches Landesamt für Statistik* [online]. 2014. [cit. 2015-02-25]. Dostupné z: <https://www.statistik.bayern.de/statistik/erwerbstaetigkeit/>

Tabulka č. 9: Češi pracující v Německu[65]

odhad počtu Čechů pracujících v Německu k 30. 6. 2014	31 753
z toho	
v Bavorsku	18 878
v Sasku	2 947

Skutečné počty jsou zřejmě (i několikanásobně) vyšší, protože pouze menší část pracovních pozic je obsahovaná přes české úřady práce, mnoho lidí si najde práci přímo. A jsou ochotni dojíždět za prací do Německa i několik desítek kilometrů.

4.3 Program EURES a jiné programy

4.3.1 Program EURES

EURES je evropská síť programů, jejímž základním posláním je pomáhat mezinárodní mobilitě pracovních sil. Název je zkratka EURopean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti. Tuto pomoc, respektive službu nabízejí veřejné služby zaměstnanosti všech 28 členských států EU, k nim se připojilo Norsko, Island a Lichtenštejnsko jako součást EHP, a také Švýcarsko. Základním úkolem sítě EURES je *„poskytovat služby užitečné všem pracujícím, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, kteří mají zájem využívat práva volného pohybu osob.“*[66]

EURES se věnuje pracovní mobilitě a všestranně podporuje všechny programy, které pracovní mobilitu rozvíjejí. Mezi takové aktivity patří například správa databáze volných pracovních míst v členských státech sítě EURES. Databáze umožňuje vytvořit účet uchazeče s profilem a vložit svůj profesní životopis do on-line databáze životopisů, čímž se z ní stává on-line nástroj pro obě strany – nabídku (uchazeč o práci) i poptávku (zaměstnavatel). Tato databáze je přístupná zaměstnavatelům z různých evropských zemí registrovaným na portále EURES. Dále jsou zde evidovány informace o životních a pracovních podmínkách v členských státech sítě EURES. Tyto základní informace spojené s životními a pracovními podmínkami v dané zemi a na daném trhu práce (administrativní procedury, systém sociálního zabezpečení, daňová problematika, pracovní smlouvy, obvyklé způsoby hledání zaměstnání, atd.) umožňují uchazečům jednak vhodně zacílit,

[65] *Úřad práce ČR* [online]. 2014. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: <portal.mpsv.cz/upcr>
[66] *EURES* [online]. 2014. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: < http://www.eures-by-cz.eu>

jednak být připraven na různé životní situace, které mohou být spojeny s pracovní migrací.EURES se věnuje i studiu v členských zemích sítě EURES, patří sem databáze Vzdělávání, jež je propojena na evropský portál PLOTEUS s přehledem vzdělávacích příležitostí v Evropě. Řadu dalších souvisejících informací poskytuje Portál Evropské unie pro mladé.

Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby užitečné všem pracujícím, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, kteří mají zájem využívat práva volného pohybu osob. Poskytování služeb EURES je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze přístupné na Evropském portále pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, kteří působí na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích ÚP ČR. Za hlavní bariéry, které působí na současném evropském trhu práce, lze považovat doznívající účinky přechodných období pro volný pohyb pracovních sil, nedostatek informací o volných pracovních místech, administrativu spojenou s koordinací systému sociálního zabezpečení, proces uznávání odborné kvalifikace, nedostatečné jazykové znalosti, náklady mobility apod. Právě program EURES je nástrojem evropské politiky zaměstnanosti, který by měl přispívat k eliminaci těchto bariér a větší transparentnost „evropského trhu práce“. Specifická úloha Evropských služeb zaměstnanosti tak spočívá ve snižování informačního deficitu. Cílovými skupinami programu jsou zájemci o práci v zahraničí, zaměstnavatelé se zájmem o nábor zahraniční pracovníků a ostatní instituce se zájmem o program, jako jsou odbory, hospodářské komory, zaměstnavatelské svazy, univerzity, agentury práce nebo regionální správní úřady.

Financování programu EURES: od 1. 1. 2015 je služba EURES v ČR financována z Evropského sociálního fondu (85 %) a státního rozpočtu České republiky (15 %) prostřednictvím projektu Evropské služby zaměstnanosti ČR z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.[67]

Program „Tvoje první práce přes EURES“ (Your first EURES job, YfEj) je pilotní projekt profesní mobility prováděný v malém měřítku a zahájený Evropskou komisí v roce 2011 za účelem pomoci mladým Evropanům najít pracovní místo nebo možnost odborné přípravy na pracovišti v jiném členském státě. Je součástí iniciativy Strategie Evropa 2020 nazvané Mládež v pohybu a iniciativy Příležitosti pro mladé. Program YfEj je zaměřen na mladé občany EU ve věku 18-30 let (program není určen výhradně uchazečům hledajícím

[67] *EURES* [online]. 2014. [cit. 2015-02-1]. Dostupné z: < http://www.eures-by-cz.eu>

první zaměstnání) a zaměstnavatele, zejména malé a střední podniky (MSP). V tříletém rozpočtovém období (2011 – 2013) byl pěti tisícům mladých lidí na pomoc s hledáním pracovního místa, stáže nebo učňovského poměru v jiné členské zemi než zemi trvalého pobytu vyčleněn rozpočet 12 mil. EUR, v rozpočtovém období 2014–2020 budou YfEj a další cílené programy mobility financovány v rámci Programu EU pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI).

Za období 3. čtvrtletí 2012 – 4. čtvrtletí 2013 bylo dosaženo těchto úspěchů:

- 1 950 uchazečů umístěno v jiném členském státě,
- 1 022 uchazečů finančně podpořeno (pracovní pohovory v jiném členském státě),
- 1 423 uchazečů podporováno při přípravných školeních,
- 358 integračních školení MSP podpořeno.[68]

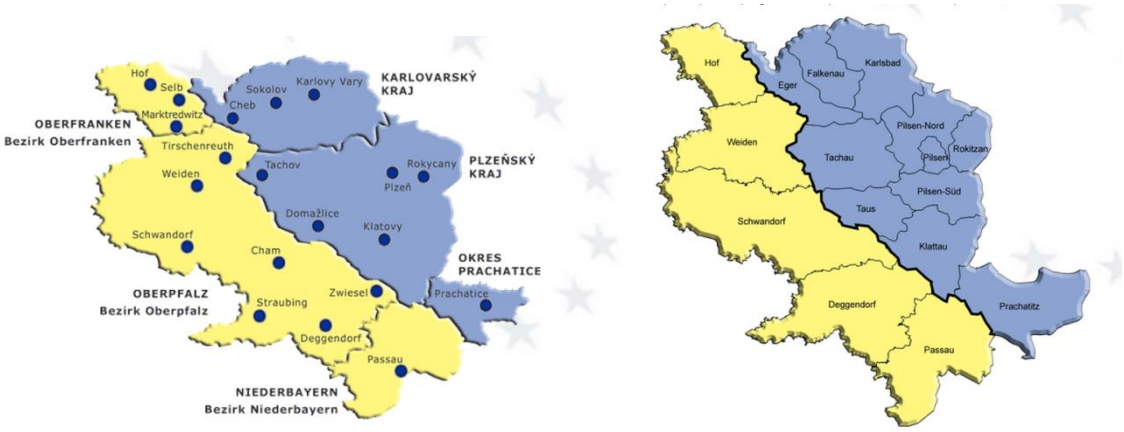
4.3.2 EURES: Spolupráce mezi Plzeňským krajem a Bavorskem

Spolupráce mezi Plzeňským krajem a Bavorskem začala v roce 2005. EURES Bavorsko – Čechy zahrnuje regiony německých úřadů práce Hof, Weiden, Schwandorf, Deggendorf a Passau a na české straně Plzeňský a Karlovarský kraj a ÚP Prachatice. V této oblasti o rozloze 25 000 km^2 žije asi 2,4 mil. obyvatel, z toho 1,2 mil. výdělečně činných. Dle údajů z roku 2012 překračovalo každodenně hranici na cestě do zaměstnání 6 710 pendlerů, z toho 6 301 českých občanů se vydávalo za prací do Bavorska a 409 německých občanů do Karlovarského a Plzeňského kraje a ÚP Prachatice.

V rámci Plzeňského kraje je delegován jeden EURES poradce (se sídlem na Úřadu práce ČR – krajská pobočka v Plzni, Kaplířova 7) a čtyři kontaktní osoby úřadu práce na kontaktních pracovištích v Klatovech, Rokycanech, Tachově a v Domažlicích. V Bavorsku je připraveno 25 kontaktní pracovišť: Hof (4), Weiden (4), Schwandorf (6), Deggendorf (5) a Passau (6). Cham patří do regionu Schwandorf, Zwiesel do Deggendorgu.[69]

[68] *Tvoje první práce přes EURES*, s. 6
[69] *EURES-Region*, s. 1

Obrázek č. 5: Mapa spolupracujících regionů[70]



Na stránkách portálu MPSV ČR pro projekt EURES je v současné době v nabídce 44 volných pracovních míst v Bavorsku, konkrétně 22 volných technických pozic, 7 pozic ve zdravotnictví, 2 pozice v oblasti hotelnictví a gastronomie, 12 volných míst ve službách a 1 pozice v sekci ostatní. V celém Německu to je 23 468, 3 987 z toho v Bavorsku. Na druhou stranu uchazeči, kteří se do portálu EURESu nějakým způsobem registrovali a umístili tam své profily, hledají práci v Německu v 313 případech. Historicky bylo v databázích EURESu nabízeno 4 744 volných pracovních míst v Německu.

4.3.3 Další akce pod záštitou EURES

EURES pořádá pravidelně na podzim přeshraniční burzy práce, virtuální veletrh a další akce. V září se konají dvě přeshraniční burzy práce, které spolu s EURES pořádá i krajská pobočka Úřadu práce ČR (ÚP ČR) v Ústí nad Labem nebo Karlových Varech. Obě burzy vznikly ve spolupráci s Úřadem práce v Pirně a Úřadem práce v Annaberg-Buchholz. K dispozici jsou volná pracovní místa v různých oborech v příhraničí, v celém Německu, Švýcarsku a Nizozemsku. Zájemci se dozvědí i o možnostech dalšího vzdělávání a získání kvalifikace v Německu. Profesia days je mezinárodní veletrh pracovních příležitostí, koná se v říjnu obvykle na Výstavišti v Letňanech v Praze a pořádá ho společnost Profesia, která provozuje pracovní portály ve střední Evropě (pracovní portál profesia.cz byl spuštěn v ČR v roce 2007). Tento veletrh klade důraz naopak na vzájemné osobní setkání zaměstnavatelů, uchazečů, odborníků i partnerů. Účastní se ho i poradci EURESu z více zemí (nejen poradci z České republiky, ale i EURES poradci z Německa,

[70] *EURES* [online]. 2014. [cit. 2015-02-1]. Dostupné z: <http://www.eures-by-cz.eu/index.php?id=6> a <http://www.eures-by-cz.eu/index.php?id=33&L=1>

Velké Británie, Norska, Švédska, Dánska, Itálie, Polska, Nizozemska, Belgie a dalších států).

4.3.4 Projekt *S jazyky za prací, Karlovarský kraj*

Několik desítek uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce v Karlovarském kraji, se zapojilo do projektu *S jazyky za prací*[71]. Jeho cílem je zlepšení znalostí němčiny a tím zvýšení šancí nezaměstnaných najít práci v příhraničí, kde je němčina často poptávaná dovednost. Výuka a procvičování němčiny trvá tři měsíce a zaměřuje se na profesi, kterou chce nezaměstnaný vykonávat, vybrat lze z oborů, o které mají zaměstnavatelé v kraji největší zájem. Program funguje od září 2014 a je zdarma, realizuje ho společnost Grafia, s. r. o. ve spolupráci s Krajskou pobočkou ÚP ČR v Karlových Varech. Program cílí na uchazeče, evidované na úřadu práce alespoň pět měsíců, ale i na absolventy do 25 let věku.[72]

Účastníci se kromě německého jazyka zlepšují i v dalších dovednostech, jako je práce s počítačem, absolvují rekvalifikační kurzy zaměřené na hotelnictví, logistiku a pečovatelství, motivační kurz k vyšší sebedůvěře a schopnosti správně nabídnout své zkušenosti a znalosti, zkouší nanečisto přijímací pohovor s lektory

Plánovanými výsledky projektu jsou:

- počet nově vytvořených pracovních míst: 10
- počet podpořených osob: 50
- počet úspěšných absolventů kurzů: 100
- počet nově vytvořených / inovovaných produktů: 1

Přesto, že je projekt určen lidem evidovaným na úřadech práce v Karlovarském kraji, zaznamenal úřad zájem o účast v něm už i v dalších regionech.

[71] Projekt je financován z evropských sociálních fondů (registrační číslo: CZ.1.04/2.1.01/D8.00020, částka: 6 077 777,20 Kč; doba realizace projektu: 1. září 2014 až 31. říjen 2015)

[72] *Evropský sociální fond pro ČR* [online]. 2014. [cit. 2015-02-1]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/s-jazyky-za-praci-v-karlovarskem-kraji>

4.4 Výzkumné šetření

Výzkumné šetření provedené v rámci této diplomové práce se soustředí na problematiku pracovní migrace v česko-německého pohraničí, konkrétně je zde sledována spolupráce v rámci již výše představeného projektu EURES mezi Plzeňským krajem a Bavorskem. Empirické šetření se zaměřuje na konkrétní poznatky o spolupráci českých úřadů v Plzeňském kraji, které zprostředkovávají české zaměstnance do bavorského regionů, právě s bavorskými institucemi. Pro účely tohoto výzkumu bylo využito kvalitativně orientovaného výzkumu v podobě techniky polostrukturovaných rozhovorů s uchazeči z ČR o zaměstnání v Bavorsku. Ti přicházejí na plzeňský úřad práce na domluvená setkání s EURES poradci, kteří jim mají pomoci zorientovat se v nabídce práce v Německu a v požadavcích, které musí uchazeč o zaměstnání splňovat, případně splnit v budoucnu. Vzhledem ke zkoumané problematice a cíli diplomové práce přichází v úvahu zvolit kvalitativní výzkumnou strategii. Důvodem volby jsou omezené možnosti pro získávání dat kvantitativní metodologií, například dotazníkovým šetřením. Kvalitativní metoda je rovněž vhodná proto, že zjištění odpovědí někdy vyžaduje sekundární a rozšiřující otázky osoby, která rozhovor vede, a kdy je nutné dobře a detailně porozumět životní situaci, pracovním zkušenostem a pracovním preferencím uchazečů o zaměstnání v Bavorsku.

Zkoumanými subjekty jsou uchazeči o zaměstnání v Bavorsku, kteří nyní žijí v České republice a hledají si práci. Musejí to být osoby alespoň 18 leté. Podkladem šetření se stalo 34 uchazečů o zaměstnání, kteří přišli v domluvené časy na plzeňský úřad práce na setkání s EURES poradci, a po skončení tohoto setkání byli vyzpovídáni. Výběr konkrétních uchazečů byl (téměř) náhodný, ve své naprosté náhodnosti byl omezen pouze tím, zda uchazeč byl ochoten rozhovoru se zúčastnit. Empirický výzkum se uskutečnil v měsících prosinec 2014 až únor 2015, konkrétně v následujících dnech, v dopoledních hodinách:

10. 12. 2014	04. 02. 2015
14. 01. 2015	11. 02. 2015
21. 01. 2015	18. 02. 2015

V jednotlivé dny byly vedeny tři až osm polostrukturovaných rozhovorů. Celkem bylo tedy osloveno 34 uchazečů o práci v Bavorsku, z toho nikdo neodmítl rozhovor poskytnout a nikdo z respondentů neukončil rozhovor předčasně. Interview trvala mezi 30

až 60 minutami. Zkoumané období obsáhlo 34 uchazečů, tedy 100% všech uchazečů kteří se dostavili na schůzku s EURES poradci.

Tematické okruhy rozhovoru s uchazeči:

1. Jaká je struktura uchazečů o zaměstnání v Bavorsku z hlediska jejich vzdělání, kvalifikace, jazykových dovedností?
2. Jaké jsou důvody pracovní emigrace (push faktory na české straně)?
3. Jaké jsou důvody pracovní imigrace (pull faktory na německé straně)?
4. Jak probíhá interview s uchazeči: jaká je struktura uchazečů, co nabízejí a co požadují?
5. Jaká je efektivita této spolupráce, tj. úspěšnost nalezení práce v Bavorsku, následné vykonávání této práce, spolehlivost českých pracovníků?

Organizace setkání s uchazeči o zaměstnání v Bavorsku pro polostrukturované rozhovory:

1) Se zástupcem úřadu práci v Plzni byly sjednány termíny, kdy budou na místě zástupci německé strany a budou probíhat setkání. Celkem takto bylo domluveno šest termínů, kdy se konaly osobní schůzky s uchazeči o práci v Bavorsku.
2) Na osobní schůzce byl v její první části představen záměr projektu a následně realizován polostrukturovaný rozhovor.
3) Postup při samotném rozhovoru byl následující:
    a. Tazatel se představil, vysvětlil cíl rozhovoru a ujistil uchazeče o anonymitě.
    b. Tazatel zahájil rozhovor na základě předem připravených tematických celků, které doplňoval dalšími dotazy.
    c. Tazatel písemně zaznamenával co nejvěrněji odpovědi respondenta.
    d. Při stručných odpovědích respondenta se tazatel snažil jeho odpověď rozšířit položením podobných nebo rozšiřujících otázek.
4) Možnost, aby se respondent volně vyjádřil.
5) Poděkování tazatele respondentovi.

Osnova polostrukturovaných rozhovorů s uchazeči o zaměstnání v Bavorsku je uvedena v příloze č. 1.

Uchazeči o zaměstnání pocházeli z různých profesí a jejich zkušenosti se také lišily. Pracují například na dělnických pozicích, jako řemeslníci, specialisté, nižší a střední management, ale i jako odborníci v oboru, viz. pasportizační údaje níže.

Tabulka č. 10: Pasportizační údaje respondentů[73]

Pasportizační údaje respondentů									
Respondent č.	**Místo bydliště**	**Pohlaví**	**Věk interval**	**Vzdělání**	**Jakou máte pracovní kvalifikaci? (doplňující dotaz: máte nějaké další dovednosti?)**	**Profese**	**Jaké jazyky ovládáte a kde jste se je naučil? (Na jaké úrovni myslíte, že je ovládáte? K němčině: kde jste se německy naučil?)**	**Němčina SERR**	**Angličtina SERR**
1	Domažlice	m	40-49	VYUČENÝ S MATURITOU	mechanik elektrotechnik, práce s PC	mechanik	němčina, spíše pokročilá – hlavně slovem, samouk 10 let	B2	
2	Nýřany	m	20-29	SŠ S MATURITOU	Kvalifikaci mám v oboru elektrotechnickém. Od mala jsem nechtěl dělat nic jiného, tento obor mám rád, je to zároveň také moje hobby.	IT specialista	Umím trochu německy ale opravdu jen trochu, co jsem se ještě naučil na základce a potom na střední škole. Dále bych řekl, že umím o něco lépe anglicky, hlavně tedy psané formě rozumím hodně.	A2	B2
3	Plzeň	m	20-29	SŠ S MATURITOU	Jsem teď dva roky po maturitě, tak jsem ve fázi učení.	skladník	Mám němčinu asi na úrovni B1-B2 ze školy, teď litujI, že jsem na základní škole nebo na střední škole nedávala větší pozor při výuce němčiny.	B2	
4	Plzeň	m	30-39	SŠ S MATURITOU	Zkušenosti mám jako elektrikář, také jako údržbář nebo dělník na stavbě.	elektrikář, údržbář, dělník	Německy moc neumím ale hledám si doučování. Mám jenom základní znalosti, tedy to co si pamatují ze základní a střední školy. Moje manželka, ta umí trochu lépe, tak	A2	

[73] Šetření, vlastní zpracování

							občas zkoušíme doma mluvit německy.		
5	Dobřany	m	30-39	VYUČENÝ	Jsem truhlář, začal jsem pracovat jako truhlář hned po škole, u svého otce, který má fimru na výrobu nábytku z masivní ho dřeva.	truhlář	Umím trochu německy asi na úrovni B1, naučil jsem se trochu sám a trochu při sledování německých pořadů a filmů. Dále bych řekl, že umím středně dobře anglicky, částečně jsem se naučil ve škole a částečně sám.	B1	B2
6	Plzeň	m	20-29	SŠ S MATURITOU	Stavební dozor, příprava stavby, rozpočtářs ké práce	stavební dozor	Angličtina - úroveň lehká konverzace, Ruština - základy. Naučil jsem se tyto jazyky na střední škole.	NIC	A2
7	Domažlice	m	20-29	SŠ S MATURITOU	Pracuji jako elektrikář, tedy stejný obor jako jsem studoval. Dle Zákoníku 50 paragraf 6 o odborné způsobilos ti v elektrote chnice.	elektrikář	Řekl bych, že německý jazyk ovládám docela dobře, označil bych to kolem úrovně B2. Dále mluvím plynule anglicky, asi úroveň o něco lepší než je B2.	B2	C1
8	Zbůch	m	40-49	VYUČENÝ	Kvalifikac i mam ve stavebnict ví, kde jsem pracoval, ze začátku jako stavební dělník a později jako zedník. Dále mám zkušenosti z oblasti	zedník, řidič	Umím velice dobře německy, dále španělsky a také se domluvím francouzsky	C1	

					dopravy, konktrétně v mezistátní dopravě.				
9	Plzeň okolí 10km	m	20-29	VYUČENÝ	Brigádně jako číšník	číšník	Řekl bych, že německý jazyk ovládám docela dobře, označil bych to kolem úrovně B2. Dále mluvím plynule anglicky, asi úroveň o něco lepší než je B2.	B2	C1
10	Plzeň sever	m	50-59	SŠ S MATURITOU	Mám kvalifikaci ve stavebním oboru, kde jsem začal pracovat ihned po dokončení školy. Dělal jsem za svou pracovní praxi snad úplně všechno na stavbě.	zedník	Ve škole jsem se učil rusky ale to bohužel už neumím ani jsem ruštinu nikdy v cizině nepotřeboval ani na dovolené mimo Německo. Když jsem šel s kamarádem v roce 1995 pracovat do Bavorska, tak jsem německy uměl snad jenom pár slov, časem se se trochu naučil ale řekl bych, že ovládám dobře němčinu z oboru stavebnictví, běžnou němčinu pořád zlepšují. Řekl bych, že jsem na úrovni středně pokročilý. Někde kolem roku 1995 bylo možné si v Bavorsku najít práci i bez znalostí němčiny, stačila dobře a kvalitně odvedená práce, dnes	B1	

							vím, že už to tak není. Dnes už někdo kdo se německy nedomluví na pracovišti, tedy který rovnou nerozumí pokynům od nadřízeného nebo spoluzaměstnanců, tak bohužel nemá šanci práci získat. Toto také z hlediska bezpečnosti práce na pracovišti, kdyby se takový zaměstnanec objevit při pravidelných kontrolách úřadů, tak by to pro zaměstnavatele znamenalo opravdu velké riziko a právní potíže.		
11	Plzeň	ž	20-29	VŠ	Úspěšně jsem dokončila magisterské studium na právnické fakultě v Plzní na ZČU. Teď skoro rok pracují v právním oddělení u jedné společnosti v Plzni.	právník	Umím velmi dobře německy, mám i nějaké certifikáty a Státní jazykovou zkoušku z němčiny. Německy jsem se učila už od základky a vždy jsem měla němčinu velmi ráda. Dále umím anglicky na komunikativní úrovni, psané angličtině rozumím přibližně na 90%.	C1	B2
12	Domažlice	m	40-49	VOŠ	projekt manažer ve výstavbě	projektový manažer	němčina, angličtina (výuka na střední škola a na VOŠ – středně pokročilý)	B2	B2

13	Rokycany	m	20-29	VYUČENÝ	Jako automechanik	automechanik	Německý jazyk částečně, jsem samouk.	B1	
14	Rokycany	ž	40-49	SŠ S MATURITOU	ekonomická oblast, personalistika	ekonom	německý jazyk dobře, naučila jsem se převážně v Německu, kde jsem několik let pobývala	C1	
15	Zruč-Senec	m	20-29	SŠ S MATURITOU	Hotelnictví a cestovní ruch, pozice v různých restauracích a hotelích jako např. Parkhotel Plzeň pozice: kuchař, číšník, recepční.	kuchař, číšník, recepční	Angličtina - úroveň perfektní konverzace, Němčina - základy. Naučil jsem se tyto jazyky na střední škole.	A2	C2
16	Staňko-pohraničí	ž	40-49	VŠ	Kvalifikaci mám jako účetní.	účetní	Umím středně dobře německy a také anglicky, neco jsem se naučila sama a také něco na vysoké škole. Na střední škole jsem měla ruštinu a tu jsem nikdy nepoužívala a také už asi vůbec nic neumím.	B2	B2
17	Plzeň	m	50-59	VŠ	Strojiní inženýr	konstruktér	Němčinu umím opravdu dobře, moje babička od mala na mě mluvila německy, tak jsem se naučil. Také v práci jsem hodně používal německy jazyk, jednalo se o dceřinou firmy bavorské automobilky.	C2	

18	Plzeň	m	20-29	SŠ S MATURITOU, VŠ STUDUJE	student 3. rocniku strojni fakulty v plzni	student VŠ	v nemecku pracuji moje rodice, pracovala tam babicka i deda, nemcinu se ucim od 4. tridy zakladni skoly, jezdil jsem na olympiady a byl 2 mesice na brigade v nemecku .. na zacatku stredni skoly jsem umel obstojne, nyní jsem nemcinu nepoizival 4 roky, proto zacinam „od znova“ .. pristi rok jedu do nemecka na erasmus Angličtina-škola, úroveň A2-B1 Němčina-škola+sama, B1	B1	B1
19	Plzeň	ž	20-29	SŠ S MATURITOU	Student (Radiologický asistent)	radiologický asistent	Angličtina-základní škola a gymnázium, úroveň B2Němčina-základní škola, gymnázium, v učení stále pokračuji, A2	A2	B2
20	Plzeň	ž	20-29	VŠ	filolog	cizí jazyky	ČJ – mateřský jazyk, NJ – C1, AJ – B1. německý jazyk jsem studovala na střední a vysoké škole, pracovně 1 rok v DE	C1	B1
21	Plzeň	ž	20-29	SŠ S MATURITOU, VŠ STUDUJE	S maturitním vzděláním ekonomického zaměření mám kvalifikaci pracovat jako asistentka ekonomického úseku, finanční	ekonom	Ovládám anglický jazyk jako začátečník, studium na střední škole. Německý jazyk jako pokročilý, studim na ZŠ, SŠ a VŠ plus studentské pobyty v Německu.	C1	A2

					specialistka, vedoucí prodejny apod. Jsem zodpovědná, pracovitá a spolehlivá a mám ŘP skupiny B.				
22	Plzeň	m	20-29	VŠ	vedoucí oddělení	manažer	angličtina, němčina (na střední škole a kontaktem s rodilými mluvčími	B2	B2
23	Plzeň	ž	30-39	VYUČENÝ	kvalifikaci mám jako kadeřnice a číšnice.	kadeřnice, číšnice	Mám mírně pokročilou němčinu, snažím se učit doma už asi 2 roky, jiné jazyky neumím.	B1	
24	Dobřany Plzeň	m	30-39	VYUČENÝ	Kvalifikaci mám jako svářeč.	svářeč	Německy se domluvím, jsem asi na mírně pokročilé úrovni. Naučil jsem se převážně na služebních cestách, na které jezdím docela často.	B2	
25	Plzeň	m	20-29	VYUČENÝ + SŠ S MATURITOU	Technická produkce kulturních akcí. Produkční práce kulturních akcí. Videomapping	produkční	Angličtina, základy španělštiny, čeština. Německy nemluvím	NIC	B2
26	Plzeň	ž	18-19	ZÁKLADNÍ, STUDUJE SŠ S MATURITOU	Kvalifikaci ještě nemám žádnou, tím, že ještě chodím na střední školu.	student SŠ	Ovládám německý a anglický jazyk. Anglický jazyk se učím již od mateřské školy a díky tomu, že můj otec pochází z Německa, měla jsem tu možnost mít němčinu jako mateřský jazyk.	C2	B2

27	Plzeň	m	20-29	VŠ	všeobecný lékař	lékař	anglický B2, německý B1. Němčinu jsem měl na základní a střední škole	B1	B2
28	Město Touškov	m	30-39	VYUČENÝ	Výuční list a certifikát	automechanik	Bohužel mám jen základní znalost němčiny, z části z kurzu při škole a zbytek ze samostudia.	A2	
29	Obora-Plzeň	ž	20-29	ZÁKLADNÍ	Nemám žádnou speciální kvalifikaci.	číšnice	Bohužel prozatím neumím jazyk, ale rychle ho odposlouchám.	NIC	
30	Šťáhlavy	ž	30-39	SŠ S MATURITOU	Maturita ze Střední zdravotnické školy, kurzy pro sociální pečovatelky.	zdravotní sestra, sociální pečovatelka	Mám maturitu z němčiny, ale dlouho jsem němčinu nepoužívala.	B1	
31	Chotěšov	ž	20-29	SŠ S MATURITOU	Mám střední školu a certifikáty z kurzů obráběcí stroje a obsluha CNC strojů.	CNC stroje	Ovládám běžnou komunikaci v Angličtině, v němčině znám jen základní fráze a nějaká slovíčka.	A1	B2
32	Rokycany	ž	40-49	SŠ S MATURITOU	zdravotní sestra, práce na PC	zdravotní sestra	anglicky (jazyková škola, 5 let) – pokročilá německy (samouk, 12 let) - pokročilá	C1	C1
33	Plzeň-Jih	ž	20-29	VŠ	Mám kvalifikaci jako vychovatelka a učitelka na prvním stupni základní školní docházky. Dále dále ekonomické pro malé a střední podniky.	učitelka, ekonomka	Mluvím německy plynule a bez přízvuku, dále mluvím plynule anglicky. Rozumím také italsky a španělsky. Částečně jsem se naučila ve škole, částečně sama a potom také z televize.	C2	C2

34	Nýřany	ž	30-39	SŠ S MATURITOU	Zdravotní sestra	zdravotní sestra	AJ ve škole a ve Velké Británii - pokročile, NJ ve škole – středně pokročile	B2	C1

4.4.1 Dále byly provedeny polostrukturované rozhovory s EURES poradci

Byly realizovány také rozhovory s EURES poradci, které se podařilo dokončit tři – s jedním českým a dvěma německými poradci:

Organizace setkání s EURES poradci pro polostrukturované rozhovory

1) S EURES poradcem na úřadu práce v Plzni byly sjednány termíny, kdy budou na místě EURES poradci za německou stranu a budou probíhat setkání. Celkem takto bylo domluveno šest termínů, kdy se konaly osobní schůzky s uchazeči o práci v Bavorsku, a na konci pátého a šestého termínu byly realizovány i rozhovory s EURES poradcem z Plzně a se dvěma ze tří EURES poradců z Německa.
2) EURES poradci již záměr šetření znali, tazatel tedy ihned zahájil polostrukturovaný rozhovor, který v průměru trval přibližně 30 minut.
3) Nakonec měl EURES poradce možnost, aby se vyjádřil volně.
4) Poděkování tazatele poradci.

Osnova polostrukturovaných rozhovorů s EURES poradci je uvedena v příloze č.2.

4.4.2 Zjištění z polostrukturovaných rozhovorů s uchazeči o práci v Bavorsku

Složení dotázaných uchazečů o práci v Bavorsku v programu EURES – dle pohlaví: Složení respondentů se skládalo ze 20 mužů a 14 žen, to znamená 58,8 % mužů a 41,2 % žen. Složení dotázaných dle věku. Respondenti v některých případech neudali svůj věk, ale tazatel ho odhadl pomocí pětiletého intervalu. Mezi respondenty se nacházely osoby od 18 do 53 let věku. Po rozřazení do 10 letých věkových skupin lze prezentovat následující věkovou strukturu respondentů. Největší zastoupení, více než 50 %, měli respondenti ve věku mezi 20 a 30 roky, konkrétně se jednalo o 18 osob, z toho 11 mužů a 7 žen.

Tabulka č. 11: Struktura respondentů dle věku[74]

	muži	Ženy	celkem	celkem %
18 - 19		1	1	2,9%
20 - 29	11	7	18	52,9%
30 - 39	4	3	7	20,6%
40 - 49	3	3	6	17,6%
50 - 59	2		2	5,9%
Celkem	**20**	**14**	**34**	**100,0%**

Složení respondentů dle bydliště: 14 respondentů žije přímo v Plzni, 3 osoby přijely z Rokycan. 3 z Domažlic, 2 z Dobřan a 2 z Nýřan. Ostatní obce byly zastoupeny jen jedním respondentem (například Blovice, Chotěšov, Šťáhlavy aj.) Složení respondentů dle vzdělání: Nejčastějším dokončeným vzděláním je středoškolské s maturitou (16 osob, 47,1 %), jeden člověk je vyučený s maturitou a dalších 7 osob má výuční list, 7 lidí jsou vysokoškoláci. Několik respondentů ale uvedlo, že dále studují (například jedna osoba bude dokončovat střední školu, dva lidé studují v současnosti vysokou školu, jeden z toho v denním studiu).

Tabulka č. 12: Struktura respondentů dle vzdělání[75]

	muži	ženy	celkem	celkem %
ZÁKLADNÍ		2	2	5,9%
VYUČENÝ	6	1	7	20,6%
VYUČENÝ S MATURITOU	1		1	2,9%
SŠ S MATURITOU	9	7	16	47,1%
VOŠ	1		1	2,9%
VŠ	3	4	7	20,6%
celkem	**20**	**14**	**34**	**100,0%**

Složení respondentů dle profese a odvětví, ze kterého mají zkušenosti. Profese dotázaných se různily. Část z nich jsou lidé pracující manuálně s určitou odborností (truhlář, zedník, svářeč, automechanik, elektrikář, údržbář, obráběč a řízení CNC strojů), několik osob uvedlo pozice číšníka nebo jiné pozice v hotelu či restauraci, případně ve službách (kadeřnice). Poměrně často zastoupené byly také profese týkající se administrativních pozic a nižšího managementu, účetnictví, jedna respondentka je právnička, jedna je učitelka, jeden respondent pracuje jako produkční kulturních akcí. Několik osob se pohybuje ve zdravotnictví a na poli sociální péče. Pohled na odvětví

[74] Šetření, vlastní zpracování
[75] Šetření, vlastní zpracování

ukazuje, že nejvíce dotázaných pracuje ve zdravotnictví, strojírenství, hotelnictví a cestovním ruchu, dále pak v administrativě, stavebnictví a elektrotechnice včetně IT.
Složení respondentů dle dosavadních pracovních zkušeností: Mezi respondenty se vyskytují lidé zcela bez pracovních zkušeností nebo s minimální zkušeností z krátkodobých brigád (například studenti), na druhé straně se ve výzkumu ocitly osoby s praxí trvající několik desetiletí (například 30 let). Průměrná doba, kterou popisovaly, činí 9-10 let.

Jazykové dovednosti uchazečů[76]

Jazykové schopnosti dotázaných uchazečů byly zjišťovány v okruhu č. 5 „Jaké jazyky ovládáte a kde jste se je naučil? (Na jaké úrovni myslíte, že je ovládáte? K němčině: kde jste se německy naučil?)“ Zde bylo zjišťováno, zda uchazeči umí – a na jaké úrovni – v první řadě němčinu a i jiné jazyky než němčinu. To, že je němčina pro uchazeče velmi důležitá a je obrovskou předností při nalezení práce, hovořil jeden z respondentů:

Někde kolem roku 1995 bylo možné si v Bavorsku najít práci i bez znalostí němčiny, stačila dobře a kvalitně odvedená práce, dnes vím, že už to tak není. Dnes už někdo, kdo se německy nedomluví na pracovišti, tedy který rovnou nerozumí pokynům od nadřízeného nebo spoluzaměstnanců, tak bohužel nemá šanci práci získat. Toto také z hlediska bezpečnosti práce na pracovišti, kdyby se takový zaměstnanec objevil při pravidelných kontrolách úřadů, tak by to pro zaměstnavatele znamenalo opravdu velké riziko a právní potíže.[77]

[76] Jazykové schopnosti uchazečů byly ohodnoceny podle tzv. systému/ dokumentu SERR, což je zkratka pro dokument „Společný evropský referenční rámec: učení, vyučování, hodnocení“. Jde o dokument Rady Evropy, umožňující vzájemné porovnání znalostí osob v oblasti vzdělání a znalosti cizích jazyků v rámci Evropské unie. V oblasti cizích jazyků definuje šest kategorií podle úrovně znalosti cizího jazyka. Jsou to kategorie A1, A2, B1, B2, C1, C2, jež zohledňují úroveň porozumění při poslechu, čtení, schopnosti konverzace a kvality písemného projevu žáka. A1 je úroveň začátečníků, C2 je označení pro osobu, která po krátkém přizpůsobení rozumí bez obtíží rodilým mluvčím hovořícím o jakémkoliv tématu. Viz KALOUSKOVÁ, L. *Charakteristika jazykových úrovní*, s. 1

[77] Respondent č. 10, otázka č. 5

Tabulka č. 13: Počty mužů a žen dle znalosti němčiny (dle systému SERR)[78]

němčina	muži	ženy	celkem	celkem %
A1		1	1	2,9 %
A2	4	1	5	14,7 %
B1	5	2	7	20,6 %
B2	7	2	9	26,5 %
C1	1	5	6	17,6 %
C2	1	2	3	8,8 %
neumí	2	1	3	8,8 %
celkem	**20**	**14**	**34**	**100,0 %**

Z dotazovaných 34 respondentů pouze tři neumějí německy, na velmi vysoké úrovni jsou dva muži a sedm žen (úrovně C1 a C2). Většina z dotazovaných se německy domluví, udávají úroveň A2, B1 nebo B2 – takových osob je 21, to znamená 61,8 %.

Tabulka č. 14: Počty mužů a žen dle znalosti angličtiny (dle systému SERR)[79]

angličtina	muži	ženy	celkem	celkem %
A1				
A2	1	1	2	5,9 %
B1	1	1	2	5,9 %
B2	6	5	11	32,4 %
C1	2	2	4	11,8 %
C2	1	1	2	5,9 %
neumí	9	4	13	38,2 %
celkem	**20**	**14**	**34**	**100,0 %**

Znalost angličtiny je o něco horší, 44,1 % respondentů udává komunikativní úroveň A2 až B2, 17,6 % velmi dobrou znalost, ale 13 osob (tj. 38,2 % dotázaných) anglicky neumí. Na druhou stranu někteří respondenti umějí (domluví se) rusky, španělsky, francouzsky nebo italsky, jak uvedli během rozhovoru.

Důvody pracovní emigrace (Push faktory na české straně)

Následující část okruhů se zabývá faktory, které uchazeče o zaměstnání v Bavorsku vedou k tomu, že chtějí opustit český pracovní trh. Jsou to důvody pro emigraci, proč pracovník plánuje nepracovat v České republice, ale v jiné zemi. V literatuře se mezi push faktory řadí zásadní pohnutky jako je válka, diskriminace z různých důvodů nebo ekonomické důvody a další. V tomto smyslu zásadní je v této části osnovy připravený

[78] Šetření, vlastní zpracování
[79] Šetření, vlastní zpracování

okruh č. 8 *Co se Vám líbilo a nelíbilo na minulých zaměstnáních v ČR?* a dále následující okruh č. 9 *Za jakých okolností budete nadále pracovat v ČR? (Doplňující dotaz: co dalšího by se muselo změnit?)*, jež zjišťují, zda uchazeč má konkrétní důvod opustit dosavadní zaměstnání, a jak silný tento důvod je.

Složení odpovědí na okruh č. 6 *Jak, od koho jste se o možnosti pracovat v Bavorsku dozvěděl?* ukazuje, že jednoznačně nejvíce zastoupenými možnostmi, které dotázaní během rozhovorů zmiňovali, jsou příbuzní, kamarádi a známí a dále internet. Tyto dvě možnosti zahrnovaly odpovědi u téměř dvou třetin dotázaných (64,7 %), zatímco ostatní odpovědi byly méně časté a obsahovaly možnosti jako *od kolegů, na úřadu práce, sám hledám* apod.

Tabulka č. 15: Zdroje informací o možnosti pracovat v Bavorsku[80]

	muži	**ženy**	**celkem**	**celkem %**
od příbuzných, známých	7	5	12	35,3 %
internet	8	2	10	29,4 %
od kolegů	2	2	4	11,8 %
na ÚP	1	2	3	8,8 %
od školy	1	1	2	5,9 %
sám	1	1	2	5,9 %
inzeráty		1	1	2,9 %
Celkem	**20**	**14**	**34**	**100,0 %**

Složení odpovědí na okruh č. 7 Proč hledáte práci v Bavorsku?, je prezentována v následující tabulce. Dotázaní mohli vyjmenovat více odpovědí, nejčastěji to byly finanční důvody, protože předpokládají, že práce v Německu je lépe odměňována. Pokud se vyjadřovali detailněji, pak se to týkalo zejména mužů, kteří mají ženu a menší děti, které chtějí zajistit, nebo platí hypotéku. Ale i mladí lidé uváděli, že chtějí získat lépe placenou práci, než jakou mají v současné době v ČR.

Druhý nejčastější důvod bylo lépe poznat Německo, Bavorsko, jinou zemi. Na třetí místo pomyslného žebříčku se dostaly pracovní podmínky, což obsahovalo jak lepší zacházení se zaměstnanci, tak jiný styl práce apod. Kromě zlepšení němčiny na čtvrtém místě se zde objevilo také to, že Německo není daleko, že to má dotázaný např. blíže než do Plzně.

[80] Šetření, vlastní zpracování

Tabulka č. 16: Důvody hledání práce v Bavorsku[81]

	muži	ženy	celkem	celkem %
platové podmínky	11	10	21	32,3 %
poznání	8	3	11	16,9 %
pracovní podmínky	5	3	8	12,3 %
jazyk	5	1	6	9,2 %
blízko	3	3	6	9,2 %
cestovat	3	1	4	6,2 %
kultura	2	2	4	6,2 %
nabídka práce	1	2	3	4,6 %
seznámení	1		1	1,5 %
nehledá	1		1	1,5 %
celkem	**40**	**25**	**65**	**100,0 %**

Při křížové analýze dle věku bylo zjištěno, že mladí lidé s rodinami chtějí finančně zabezpečit svou rodinu a také mít lepší pracovní podmínky.

Mám tři děti a chci jim zajistit lepší budoucnost. Vzhledem k tomu, že žiji s rodinou v Tachově tak je celkem jedno, jestli jezdím pracovat do Plzně po dálnici nebo do Německa, někam za hranice, jako je například Weiden. Kamarád, který ve Weidenu, pracuje jako dělník ve výrobě, je spokojený s pracovními podmínkami, ale také s platovými podmínky.[82]

Odpovědi na okruh č. 8 *Co se Vám líbilo a nelíbilo na minulých zaměstnáních v ČR?* byly velmi rozdílné. Největší části uchazečů se nelíbilo jejich finanční ohodnocení, benefity, často si stěžovali na zacházení ze strany zaměstnavatelů, přílišný tlak na výkon, dlouhou pracovní dobu. Někteří respondenti, i přes svou spokojenost, o práci u dosavadního zaměstnavatele přišli, nebo například spokojení s obsahem práce a s pracovním kolektivem jsou, ale žene je touha po vyšším platu.

Mezi odpověďmi se objevila také obecná nespokojenost s prací českých úředníků a úřadů, jejich laxnost, zbytečná byrokracie, nespokojenost s vysokými daňovými odvody státu, nízkou podporou státu v době pracovní neschopnosti a rodinám, klientelismem při výběru nových zaměstnanců, prosazováním vlastních známých na uvolněná místa, nemožností kariérního růstu, ovšem také *ochuzování zákazníků* a *nižší úroveň péče o seniory.*

[81] Šetření, vlastní zpracování
[82] Respondent č. 4, otázka č. 7

Hlavně přístup zaměstnavatelů, měla jsem pocit, že zaměstnavatelé si zaměstnanců moc neváží, ani v situaci, kdy zaměstnanec odvádí svou práci na 100 %. Dále daňové odvody, finanční podpora v případě pracovní neschopnosti.[83]

Líbila se mi náplň práce, nelíbilo se mi finanční ohodnocení.[84]

Okruh č. 9 *Za jakých okolností budete nadále pracovat v ČR? (Doplňující dotaz: co dalšího by se muselo změnit?)* přinesl asi očekávané odpovědi typu 'pokud by se zvýšil můj plat na alespoň …' nebo pokud 'neseženu práci v Německu', případně varianta 'pokud by získaná práce v Německu nepokryla náklady na cestování, ubytování a čas odloučení od rodiny'. Někteří respondenti uvádějí, že by jim postačilo, pokud by se k nim v práci choval zaměstnavatel lépe. V několika odpovědích také zaznělo, že by se musela zlepšit náplň jejich práce. Část z dotázaných, zejména mladí lidé, u kterých se lze domnívat, že jsou zatím bezdětní, se vyjádřili v tom smyslu, že chtějí získávat nové zkušenosti v cizině, že vlastně v příštích pár letech v České republice zůstat nechtějí, ale chtějí poznat jinou zemi, například Německo a později i další, a potom se do ČR vrátit.

Když neseženu vhodnou práci v Německu, nebo pokud najdu požadovanou pracovní pozici v ČR za odpovídající plat.[85]

Zůstal bych nadále pracovat v ČR v případě, kde bych dostal nabídku na 30.000-35.000,-Kč čisté měsíční mzdy. Byl bych ochoten jezdit i za Plzeň, dokonce i do Prahy. Z Nýřan do Prahy po dálnici je to něco málo přes hodinu cesty.[86]

Naprosto zde převažují odpovědi, že při zvýšení platu by respondenti zůstali, a i velmi konkrétně kvantifikují, jaká by ta výše platu v ČR musela být. Jedná se o platy:

20 000 – 25 000 Kč čistého

25 000 Kč čistého

25 000 Kč čistého, nyní mám o hodně méně

kolem 30 000 Kč, nyní mám 20 000 Kč

30 000 – 35 000 Kč čistého

kolem 2 500 EUR čistého, tj. kolem 70 000 Kč čistého

kolem 3 000 EUR čistého, tj. kolem 90 000 Kč čistého

[83] Respondent č. 33, otázka č. 8
[84] Respondent č. 34, otázka č. 8
[85] Respondent č. 1, otázka č. 9
[86] Respondent č. 2, otázka č. 9

Opakované odpovědi kolem 30 000 Kč čisté mzdy odpovídají za současných sazeb daní a pojištění hrubé mzdě 40 500 Kč, což by při současném kurzu znamenalo asi 1 090 EUR hrubé měsíční mzdy v Německu, a to je podle tabulky

Tabulka č. 2: Nejčastěji nabízené profese v Německu a průměrná mzda v EUR, 2014 zjevně dosažitelné. Nejnižší mzda, uváděné v této tabulce, činí 1 652 EUR za měsíc. Z jiného pohledu je minimální mzda za plný úvazek při minimální hodinové mzdě 8,50 EUR/hod plných 1 428 EUR, stále tedy nad požadovanou úroveň 30 tisíc Kč čistého. Na druhou stranu musí mzda pokrýt zvýšené náklady na cestovné, ubytování, a vynahradit čas, který pracovník nestráví se svou rodinou, tj. kompenzovat odloučení. I tyto důvody zazněly v rozhovorech k okruhu č. 9.

Tabulka č. 17: Propočet hrubé měsíční mzdy v Kč a EUR[87]

hrubá měsíční mzda	**40 500 Kč**
zdravotní pojištění (4,5 %)	1 823 Kč
sociální pojištění (6,5 %)	2 633 Kč
sleva na poplatníka	2 070 Kč
dílčí měsíční základ daně	54 300 Kč
záloha na daň (15 %)	8 145 Kč
záloha na daň po uplatnění slev a zvýhodnění	6 075 Kč
čistá měsíční mzda	**29 970 Kč**
směnný kurz Kč/EUR	27,505 Kč
čistá měsíční mzda	**1 090 €**

Složení odpovědí na okruh č. 10 Máte již pracovní zkušenosti ze zahraničí? (Doplňující dotaz: jak dlouho, jaká práce?) ukazuje, že téměř dvě třetiny respondentů dosud nikde v zahraničí nepracovali, 23,5 % již pracovalo v Německu a 11,8 % v jiných zemích – zde uvedli Anglii, Španělsko a Itálii. Z těch dotázaných, kteří dosud nikde v zahraničí nepracovali, do Německa často jezdí, například na služební cesty. Ti, kteří zkušenosti přímo v Německu již mají, udávají nejčastěji pouze krátkodobé pobyty, kdy pracovali brigádně, nejčastěji v zemědělství nebo jako pomocní dělníci. Ale jeden respondent pracuje v Německu už 5 let a další dva dokonce 20 let, ti se v prostředí a na pracovním trhu orientují.

[87] Vlastní zpracování

Tabulka č. 18: Pracovní zkušenosti ze zahraničí[88]

	muži	ženy	celkem	celkem %
Ne	13	9	22	64,7 %
ano (brigáda)	3	2	5	14,7 %
ano 20 let	2		2	5,9 %
ano 5 let		1	1	2,9 %
ano v jiných zemích	2	2	4	11,8 %
Celkem	**20**	**14**	**34**	**100,0 %**

Uchazeči také poukázali na obavy z jazykové bariéry a také obavy ze začlenění do nového pracovního kolektivu.

V zahraničí jsem ještě nikdy nepracoval a musím se přiznat, že z toho mám obavy, že nezapadnu do pracovního kolektivu z důvodu jazykových barier. Proto se chci lépe naučit německy a tím pádem také zvýšit své pracovní možnosti na získání lepšího pracovního místa.[89]

Když jsem chodila na vysokou školu, tak já i přítel jsme každý rok o prázdninách pracovali brigádně v Německu, dokonce i v Bavorsku. Jednalo se o sběr ovoce, práce na farmě nebo jako pomocná síla v kuchyni.[90]

Důvody pracovní imigrace (Pull faktory na německé straně)

Mezi pull faktory patří ty důvody, jež uchazeče o zaměstnání v Bavorsku přitahují do jiné země. Zařazené okruhy v této části mají zjistit, co je pro uchazeče největší motivací, co je láká a kterým důvodům přikládají vysoký význam. Mezi následujících sedm okruhů byly zařazeny okruhy obecnějšího charakteru (č. 11 „Co Vás zaujalo na nabídce pracovat v Bavorsku?“, č. 12 „Co myslíte, že funguje v Bavorsku lépe než v ČR?“ a č. 16 „Co Vás nejvíce motivuje při hledání práce v Bavorsku?“), konkrétnější dotazy na představy uchazeče o organizaci dojíždění, bydlení a nákladech s tím spojených (č. 13 „Chcete do budoucna žít v Bavorsku nastálo?“ + doplňující dotaz: „Kolik Vás bude stát dojíždění, jak často budete dojíždět do ČR, jak vzdálenost je pro Vás přijatelná dojíždět, kolik Vás bude stát bydlení?“, č. 14 „Myslíte, že najdete lepší uplatnění?“ + doplňující dotaz „Kolik myslíte, že budete vydělávat, je to výhodnější než v ČR“, č. 15 „Jakou práci hledáte? + doplňující dotaz „Vykonáváte nebo vykonával jste již takovou práci, druh

[88] Šetření, vlastní zpracování
[89] Respondent č. 4, otázka č. 10
[90] Respondent č. 11, otázka č. 10

úvazku, směny?“) a také okruh, týkající se sociální sítě v Německu – č. 17 „Máte v Bavorsku přátele, rodinu nebo příbuzné?“, což je důležitý faktor při odchodu do cizí země. Odpovědi k okruhu č. 11 Co Vás zaujalo na nabídce pracovat v Bavorsku? se do velké míry shodují s tím, co dotázaní uváděli již u okruhu č. 7 (Proč hledáte práci v Bavorsku?). Patří sem tedy důvody, které lze shrnout pod označení *„lepší finanční ohodnocení, lepší pracovní podmínky a lepší zacházení se zaměstnanci“*, ale také získávání nových zkušeností, poznání země, více příležitostí v automobilovém průmyslu, nesměnný provoz. Mezi jinými několikrát zaznělo, že Německo je stabilní země, což je zřejmě odrazem nejistot u současného zaměstnavatele a neustále hrozící možnosti přijít o práci.

Doufám v lepší jednání ze strany zaměstnavatele a také finanční podmínky, že budou celkově lepší. Lepší benefity pro zaměstnance.[91]

Vyšší životní úroveň, finanční ohodnocení a celkově zajímavá země a ekonomicky stabilní. Celkově zvědavost zažít něco nového a poznat zajímavé lidi.[92]

Nejčastější odpovědi a komentáře k okruhu č. 12 Co myslíte, že funguje v Bavorsku lépe než v ČR? se opět týkají finanční odměny za stejnou práci, která je v Německu vyšší. Někteří dotázaní hodnotí jako lepší německý systém podpory rodin s dětmi, sociální dávky, dávky v nemoci, jasný legislativní systém. Dále respondenti na německém trhu práce očekávají větší, širší nabídku práce, lepší komunikaci se zaměstnavatelem a s úřady, obecně lepší infrastrukturu, sociální zabezpečení a zdravotnický systém. Jeden z dotázaných uvádí, že očekává kvalitnější zboží, jiný respondent ocení navíc i ‘levnější volání a internet, vše má svůj řád místo a smysl‘.

Plat odpovídá odvedené práci (v přepočtu je to rozhodně víc než za stejnou práci v ČR)[93]

Myslím, že přístup k zaměstnancům je tam lepší než u zaměstnavatelů v ČR. Co se týče finančního ohodnocení, tak lidského přístupu.[94]

spolehlivost, jistá práce, výdělek dle smlouvy (ne načerno)[95]

[91] Respondent č. 17, otázka č. 11
[92] Respondent č. 24, otázka č. 11
[93] Respondent č. 1, otázka č. 12
[94] Respondent č. 21, otázka č. 12
[95] Respondent č. 32, otázka č. 12

Složení odpovědí na okruh č. 13 Chcete do budoucna žít v Bavorsku nastálo? (Doplňující dotaz: kolik Vás bude stát dojíždění, jak často budete dojíždět do ČR, jak vzdálenost je pro Vás přijatelná dojíždět, kolik Vás bude stát bydlení?) je členitá. Respondenti odpovídali různě, od možnosti, že budou bydlet nadále doma s rodinou a budou denně dojíždět, až po možnost zůstat v Bavorsku nastálo. Dokonce jeden dotázaný chce obecně žít kdekoliv mimo ČR, Bavorsko považuje pouze za dočasný krok, než se vydá dále. 55,9 % respondentů plánuje dojíždět denně, po delších směnách nebo týdně, dalších 14,7 % osob by rádo dojíždělo několikrát za měsíc nebo alespoň jedenkrát za měsíc.

Tabulka č. 19: Plánované dojíždění do Bavorska[96]

dojíždění	Muži	ženy	celkem	celkem %
denně	4	5	9	26,5 %
denně nebo týdně	1		1	2,9 %
denně nebo týdně nebo 2x měsíčně	2		2	5,9 %
týdně	4	3	7	20,6 %
2x za měsíc		2	2	5,9 %
měsíčně	2	1	3	8,8 %
ročně		1	1	2,9 %
nedojíždět, zůstanou nastálo	7	2	9	26,5 %
celkem	**20**	**14**	**34**	**100,0 %**

Místo bydliště odpovídá dojíždění: buď se bude jednat o domácí prostředí při denním dojíždění, nebo o hledání bydlení v místě práce (38,2 % dotázaných). 26,5 % respondentů odpovědělo v tom smyslu, že hodlají zůstat v Bavorsku nastálo, pak je možný podnájem nebo koupě nemovitosti. Někteří respondenti by také hledali ubytování u příbuzných, pokud by v okolí jejich bydliště získali práci, nebo jedna respondentka věří, že by mohla bydlet přímo v domově pro seniory, kde by pracovala na směny.

Tabulka č. 20: Plánované bydlení při práci v Bavorsku [100]

Bydlení	muži	ženy	celkem	celkem %
Doma	4	5	9	26,5%
podnájem v místě práce	7	6	13	38,2%
nastálo žít v Bavorsku	7	2	9	26,5%
n.a.	2	1	3	8,8%
Celkem	**20**	**14**	**34**	**100,0%**

[96] Šetření, vlastní zpracování

Finanční představy dotázaných jsou často velice přesné. Mají spočítané jak kilometry a náklady na benzín při denním nebo týdenním dojíždění, tak mají zjištěné obvyklé ceny podnájmů v oblasti, kde chtějí pracovat.

Dojíždění: zde se část respondentů vyjádřila velmi přesně o maximální přijatelné délce dojíždění v kilometrech a/nebo v hodinách a o nákladech, které předpokládají za dojíždění utratit. V několika případech by rádi sdíleli tyto náklady s jednou až třemi dalšími osobami, ovšem za podmínky, že by všichni jezdili do stejného místa. Preferovanými dopravními prostředky je auto, někdo by využil i dálkový autobus nebo vlak. Náklady by neměly přesáhnout částku nejčastěji uváděno 4 000 Kč, u jiného respondenta 3 000 Kč, 5 000 Kč, 6 000 Kč, případně 7 000 Kč za měsíc; jiný respondent toleruje i částku 15 000 Kč měsíčně, ovšem jen na přechodnou dobu.

Bydlení: byly získány odpovědi jako co nejlevnější, do 5 000 Kč měsíčně, do 6 000 Kč měsíčně až po limit 10 000 Kč nebo 12 000 Kč za dvě osoby s odkazem na oblast Mnichova, která je drahá, co se týká nákladů na bydlení.

Nechci tam žít nastálo, dojíždět budu 1x za týden tam a 1x zpět (ubytování přes týden v místě práce, co nejlevněji), benzín cca 1200 Kč obě cesty, pokud seženu práci v Mnichově, budu bydlet u bratrance Josefa zdarma, dojezdová vzdálenost je přijatelná do cca 400 km (jedna cesta)[97]

Nedokážu si představit žít nastálo v cizí zemi, mam tři děti, to by znamenalo je vytrhnout z jejich prostředí… Když najdu práci poblíž Weidenu, tak bych jezdil domů každý den. Počítám, že bych utratil za cestu měsíčně cca 4000,-Kč. V případě, že bych jezdil s kamarádem, tak je to jenom cca 2000,-Kč. Preferoval bych tedy zaměstnání, kam bych jezdil každý den, nemám zájem jezdit domů jenom na víkend, vzhledem ke své rodině.[98]

Nebráním se tomu. Dojíždění by mě stálo asi 3000 Kč/měsíc, bydlení ještě nevím, přijatelná vzdálenost pro dojíždění je pro mě 70km.[99]

Z počátku bych chtěl do Bavorska dojíždět, což měsíčně při vzdálenosti z Plzně cca 250 km bude činit měsíční náklad cca 15 tisíc Kč + čas strávený za volantem bez

[97] Respondent č. 1, otázka č. 13
[98] Respondent č. 4, otázka č. 13
[99] Respondent č. 19, otázka č. 13

amortizace vozidla atd. V případě získání práce natrvalo bych uvažoval nad pronájmem bytu či menšího domu.[100]

Respondenti u okruhu č. 14 Myslíte, že najdete lepší uplatnění? (kolik myslíte, že budete vydělávat, je to výhodnější než v ČR) většinou odpovídali, že vydělají více, ale že to může být i na jiné, horší pozici, než jakou vykonávají nyní, nebo pro jakou mají kvalifikaci. Pouze v několika málo případech očekávají i lepší pracovní uplatnění. Část respondentů se vyjádřila konkrétně, očekává budoucí čistou měsíční mzdu vyšší než 20 000, a sice od 30 000 Kč do 95 000 Kč, v průměru to znamená 54 789 Kč za měsíc. Udávají přitom, že jim to musí pokrýt zvýšené náklady na dopravu a ubytování, případně že si již hledali informaci o platech na pozicích, o které aspirují. Z neurčitých odpovědí vyplývá, že respondenti očekávají několikanásobek svých současných platů:

o 30 % vyšší než nyní v ČR

2 - 3x více než v ČR

3x více než v ČR

4x více než v ČR

9 dotázaných neuvedlo konkrétní částku nebo relaci k současné mzdě.

Ze začátku bych vzal jakoukoliv nabídku, kde bych dostal měsíčně 30.000-35.000,- kč měsíčně. Kdybych dostal nabídku z oblasti IT, tak by to bylo ideální, ale vzal bych i nabídku dělníka například od nějaké automobilky.[101]

„Doufám, že když nenajdu lepší uplatnění tak alespoň stejně jako mám v ČR teď práci číšníka. Chtěl bych vydělávat kolem 1500-2000,-Euro, tedy kolem 40.000-55.000,-kč. Tato částka není přehnaná, zjišťoval jsem to na internetu.[102]

Se svojí praxí v ČR vydělávám cca 1 tis. € v Bavorsku mi s mojí praxí jsou ochotni v současné době na lukrativní pozici nabídnout 3 tis. € + firemní bonusy a další výhody jako příspěvek na důchodové připojištění a mnoho dalšího.[103]

Okruh č. 15 Jakou práci hledáte? (Vykonáváte nebo vykonával jste již takovou práci, druh úvazku, směny?) Z velké většiny dotázaní tvrdí, že jsou otevření i manuální práci, například jako elektrikář, svářeč, elektromechanik, číšník, řidič, v průmyslových a gastronomických oborech, ve službách. V několika případech, zejména u vysokoškoláků,

[100] Respondent č. 22, otázka č. 13
[101] Respondent č. 2, otázka č. 14
[102] Respondent č. 9, otázka č. 14
[103] Respondent č. 22, otázka č. 14

chtějí získat v Bavorsku práci odpovídající jejich vzdělání a dosavadní praxi – to se týká právničky, lékaře, zdravotní sestry, radiologického asistenta. V každém případě by to měla být práce na plný úvazek, směnný provoz také téměř všichni – kromě dvou dotázaných – akceptují.

Byl bych rád za práci elektrikáře, ale budu rád i za jiné nabídky, klidně za nějakou dělnickou nebo někde na stavbě.[104]

Do logistiky, nákupu, skladového hospodářství, plánování výroby a podobné. Chtěla bych plný úvazek a práce na směny mi nevadí.[105]

Složení odpovědí na okruh č. 16 Co Vás nejvíce motivuje při hledání práce v Bavorsku? (Doplňující dotaz: co dalšího Vás motivuje?) bylo široké. Respondenti v průměru udali 2,1 možností. Většina z nich zmínila finanční důvody – vyšší plat, protože předpokládají, že práce v Německu je lépe odměňována. Druhou nejčastější motivací pro hledání práce v Bavorsku jsou nové zkušenosti a poznání, a to nejen ve smyslu pracovních zkušeností. S tím se pojí i třetí nejčastější důvod, proč respondenti hledají práci v Bavorsku, a to je zlepšení jazykových schopností, tedy němčiny. Dále respondenti doufají v lepší pracovní podmínky, vyšší jistoty a stabilitu, případně je motivuje očekávaná změna náplně práce, poznání německé kultury a pozitivně hodnotí blízkost České republiky.

Tabulka č. 21: Příbuzní nebo přátelé v Bavorsku[106]

	muži	**Ženy**	**celkem**	**celkem %**
peníze	20	11	31	44,3 %
zkušenosti	5	5	10	14,3 %
jazyk	6	2	8	11,4 %
pracovní podmínky	1	5	6	8,6 %
kultura	5	1	6	8,6 %
jiné	2	2	4	5,7 %
blízko	3		3	4,3 %
cestovat	2		2	2,9 %
celkem	**44**	**26**	**70**	**100,0 %**

Finanční stránka ale také poznat jinou kulturu, naučit se dobře německy a případně po nějaké době vycestovat a pracovat zase v jiné zemi.[107]

[104] Respondent č. 7, otázka č. 15
[105] Respondent č. 33, otázka č. 15
[106] Šetření, vlastní zpracování

Finanční ohodnocení, zlepšení v komunikaci v NJ, nové pracovní zkušenosti.[108]

K okruhu č. 17 Máte v Bavorsku přátele, rodinu nebo příbuzné? odpovědělo 20 dotázaných pozitivně, tj. 58,8 %. Ve většině případů to jsou kamarádi nebo známí, dále rodinní příslušníci, ačkoliv ve dvou případech nežijí přímo v Bavorsku. 41,2 % respondentů nikoho příbuzného nebo známého v Bavorsku nemá.

Tabulka č. 22: Příbuzní nebo přátelé v Bavorsku[109]

	muži	**ženy**	**celkem**	**celkem %**
nemám	9	5	14	41,2 %
ano	1		1	2,9 %
příbuzní	5	1	6	17,6 %
příbuzní, známí, přátelé		1	1	2,9 %
známí, přátelé	4	5	9	26,5 %
kolegové	1	2	3	8,8 %
celkem	**20**	**14**	**34**	**100,0 %**

Okruh č. 18 Prostor pro další doplnění nebo dotazy využili čtyři respondenti, kteří komentovali jednak své očekávání pozitivního rázu (2x), a jednak své obavy (2x), a sice z toho, že by mohlo dojít k narušení rodinných vazeb a také z negativních důsledků, pokud by se práce ukázala ne tak skvělá, jak nyní očekává, a on se musel vrátit zpět.

Na práci v Bavorsku se velice těším, rád poznám nové věci a odlišnou kulturu než tu naší českou.[110]

Pokud by se práce nakonec neukázala tak lákavá, tak může být obtížné se vrátit (zvláště pokud by se tam člověk rovnou odstěhoval) a ve výsledku mu může takovéto rozhodnutí jeho ekonomickou situaci zhoršit než zlepšit.[111]

Myslím si, že by se nikdo neměl bez rozmyslu pouštět do práce v zahraničí. Hrozí mu zpřetrhání rodinných vazeb v místě, kde teď žije.[112]

Vím, že jsou tam lidé z velké části hodně přátelští, tak doufám, že to nebude problém navázat přátelství. Vím, že také důležité je dobře ovládat jazyk.[113]

[107] Respondent č. 7, otázka č. 16
[108] Respondent č. 34, otázka č. 16
[109] Šetření, vlastní zpracování
[110] Respondent č. 4, otázka č. 18
[111] Respondent č. 6, otázka č. 18
[112] Respondent č. 15, otázka č. 18
[113] Respondent č. 33, otázka č. 18

4.4.3 Zjištění z polostrukturovaných rozhovorů – EURES poradci

Na závěr byly ještě vedeny tři rozhovory se zástupci bavorské strany. Jedná se o poradce v programu EURES, jejichž úkolem je pomáhat při hledání pracovní příležitosti pro uchazeče o práci v sousedních zemích v rámci členských státu Evropské unie, v tomto případě je to Bavorsko, ale mohou pomoci při hledání pracovních příležitostí i v ostatních regionech Německa. Své názory poskytli EURES poradci z Chamu (dále označovaný jako „CH“) a Weidenu („W“) a poradce z Plzně („P“). EURES poradce je přítomen každému pohovoru s uchazeči, pro německého kolegu i tlumočí. EURES poradci z Německa se střídají, vždy přijíždí pouze jeden. V poslední tři termíny na setkání nepřijel EURES poradce ze Zwieselu a požádal kolegu z Chamu, aby ho zastoupil, proto nejsou jeho odpovědi k dispozici.

Okruh č. 1 Obecný průběh program EURES

Všichni tři poradci se vyjádřili jasně, že program EURES pomáhá při hledání pracovních příležitostí v sousedních zemích v rámci členských státu Evropské unie, zde konkrétně v Bavorsku, ale jsou schopní pomoci při hledání pracovních příležitostí v ostatních regionech Německa.

Okruh č. 2 Průběh EURES spolupráce mezi Německem a Českou Republikou

Spolupráce mezi bavorským a německým EURES programem a EURES programem v Plzni funguje velmi dobře už řadu let. Oproti zažitým představám, že se jedná jenom o práci, o kterou lidé v Bavorsku nebo v Německu nemají zájem, ujišťují němečtí poradci, že to tak není. Poptávka je například po lékařích, právnících nebo stavebních odbornících. Také český poradce zdůraznil, že spolupráce běží již řadu let velice dobře. Z české strany je o nabízené služby v rámci EURES programu v Plzni velký zájem, na každé sezení chodí několik zájemců o práci v Bavorsku nebo také v jiné části Německa.

Okruh č. 3 Jak je tato spolupráce na ÚP v Plzni organizována (tj. frekvence a délka návštěv, jaké podklady český uchazeč dostane, případně s čím bývá častý problém)

Organizace: Dvakrát měsíčně (každou druhou středu od 10:00) jsou v Plzni v budově úřadu práce organizována sezení, kterých se vždy účastní EURES poradce z plzeňského úřadu práce a jeden poradce z Weidenu, Zwieselu nebo Chamu. Sezení má tři části: v první části poradci uchazeče o zaměstnání informují o zvláštnostech, které vyplývají s pracovního poměru u německých zaměstnavatelů, na co musí při zaměstnání v Německu dávat pozor nebo které výhody může zaměstnanec u zaměstnavatele žádat.

Druhá část sezení je věnována prezentaci pracovních příležitostí. Třetí část je věnována prezentaci podkladů a celkově všeho, co musí uchazeč připravit pro žádost o zaměstnání u bavorského zaměstnavatele.[114]

Častý problém je, že uchazeči přeceňují své znalosti německého jazyka nebo že si myslí, že stačí odvést kvalitní práci. Kdo neumí alespoň na komunikativní úrovni německý jazyk, tak má opravdu minimální šanci najít v Bavorsku zaměstnání.

Okruh č. 4 Průběh rozhovoru s uchazeči: jaká je struktura uchazečů, co nabízejí (kvalifikace, zkušenosti, umí němčinu). Co uchazeči požadují (jaké profese hledají, mají přiměřené platové požadavky, orientují se – už si něco zjistili). Po ukončení sezení chodí uchazeči za poradci ještě jednotlivě do kanceláře a ptali se na věci spojené s hledáním zaměstnání v bavorském regionu. Uchazeči o zaměstnání, kteří dobře ovládají německý jazyk, se často dobře orientují také s potřebnými podklady; mají mj. možnost své podklady přinést ke kontrole správného vyplnění. Specifické požadavky se týkají hlavně geografického omezení, ze které části Bavorska chtějí uchazeči dostávat nabídky – kvůli vzdálenosti na dojíždění.

Například uchazeči z okolí Domažlic chtějí často nabídky jenom z okolí Schwandorfu nebo Chamu, z důvodu krátké vzdálenosti, aby denně mohli jezdit domu.

Na sezení přicházejí různí uchazeči od lékařů až po pomocné síly v domácnosti, podle plzeňské poradkyně převažují zájemci o manuální profese, například svářeči, zednici, obkladači, elektrikáři, operátoři ve výrobě atd. V nabídce jsou pracovní příležitosti z různých oborů, například technické pozice, lékaři, zdravotní sestry, právníci nebo operátoři do výroby. Nastávají také případy, kdy mají uchazeči přehnané platové představy, ale jedná se převážně o rozdíly v rozmezí od 100-300 EUR. Někteří neumějí německy, což je velký problém. V případech kdy se němečtí EURES poradci nedokáží s uchazečem domluvit, pomáhá s tlumočením česká EURES poradkyně.

Okruh č. 5 Jak hodnotíte efektivitu této spolupráce, tj. kolik procent najdou práci v Bavorsku, a kolik procent z toho pak skutečně nastoupí, jak dlouho pak v Bavorsku zůstávají. (jsou čeští uchazeči spolehliví a pracovití, mají zkušenosti, které u rozhovoru

[114] Uchazeči o zaměstnání jsou informováni o tom, jak funguje v Bavorsku zdravotní pojištění nebo že už první den zdravotní neschopnosti musí toto zaměstnanec nahlásit zaměstnavateli i zdravotní pojišťovně. Výše odvodů na sociální zabezpečení obsahuje v Německu 15,5 %, zdravotní pojištění 18,3 %, pojištění proti ztrátě zaměstnání 3 % a 2,05 % na péči. Na tom se podílí zaměstnanec i zaměstnavatel 50 %. Zaměstnanec je povinen každoročně podávat na finančním úřadě daňové přiznání, to si každý dělá sám. Dále jsou uchazečům představeny výhody, které plynou ze zaměstnání v Bavorsku, například přídavky na děti nebo kilometrovné atd., vše však musí být podložené a dohledatelné a je to pečlivě kontrolováno finančním úřadem.

slibovali). Přesné procento úspěšnosti nelze sdělovat, ale celkově jsou výsledky hodnoceny pozitivně. Poptávka po pracovní síle ve všech oborech z České republiky je velká, čeští zaměstnanci jsou považovaní za dobré pracovníky, jsou oblíbení. Na úřadu práci v Plzni mají od uchazečů i pozitivní zpětné vazby, že se jim nová práce líbí.

Okruh č. 6 Další podrobnosti, které bude chtít poradce k programu sdělit. Uchazeči o zaměstnání se může při jakýchkoliv dotazech obrátit na EURES poradce (německé i české) také telefonicky nebo písemně mailem. Je možné hledat práci i jen krátkodobou (brigáda pro studenty na léto, jenom o víkendech). Pokud ovšem nemluví německy, jsou jeho šance na nalezení zaměstnání v Bavorsku minimální.

O možnosti pracovat v zahraničí, konkrétně v Bavorsku, se nejčastěji dozvídají od svých přátel, příbuzných, známých, kolegů, bývalých kolegů nebo z internetu. Dalším zdrojem informací byl úřad práce nebo škola. Sociální kontakty jsou v tomto ohledu důležitějším informačním zdrojem a to i z toho důvodu, že současně přinášejí i reference vlastní zkušenosti. Poptávka uchazečů odpovídá jejich možnostem. Osoby s VŠ školou poptávají takové profese a pozice, na které mají vzdělání, zkušenosti a odbornost (například lékař, právnička, zdravotní sestra). U osob s obecnějším středoškolským vzděláním nebo výučním listem je vidět, že jsou ochotni přijmout práci i na nižší úrovni. Jsou otevření směnnému provozu, ačkoliv nyní takto nepracují. V mnoha případech velmi otevřeně přiznávají, že by pracovali i jako operátoři výroby, dělníci na stavbách apod. Tato ochota pracovat na pozicích s nižší odborností, tedy ústupky, je vyvážena tím, že očekávají jednoznačně (a až několikanásobně) vyšší mzdu, lepší pracovní podmínky, lepší chování zaměstnavatele k zaměstnancům, sociální zajištění, jistotu a stabilitu. K dalším benefitům řadí nové pracovní zkušenosti, zlepšení jazykových dovedností (naučit se plynně německy), poznání země aj. Mladí, zřejmě bezdětní uchazeči o práci hledají novou zkušenost, kterou by bylo možné označit za *zkušenou*, tedy až několikaletý pobyt v jiné zemi, vyšší výdělek, poznání jiné země, zdokonalení se v jazyku a později návrat do České republiky, někteří z nich přitom stále ještě studují, ale již se na svou zahraniční misi po absolutoriu připravují. Respondenti ve středním věku, kteří mají rodinu, jednoznačně reagují na potřebu finančně zajistit rodinu, zajistit dětem klidnou budoucnost, poskytnout jim lepší životní standard, než mají doposud; zde jednoznačně vítězí *zodpovědnost vůči rodině*. Někteří respondenti práci nedávno ztratili a možnost pracovat v Bavorsku využívají, protože stejně hledají novou práci, informace přitom čerpají od úřadu práce.

Z rozhovorů s EURES poradci bylo zjištěno, že znalost němčiny na komunikativní úrovni je téměř nezbytná, jinak uchazeč práci získá jen obtížně. Zde 26,5 % uchazečů

německy neumí nebo jen málo, a to je nedostatečné. I přes jejich vzdělání a odborné zkušenosti nejsou připraveni okamžitě komunikovat s nadřízenými a kolegy, což německým zaměstnavatelům nevyhovuje. Navíc jen malá část z respondentů měla zkušenosti s alespoň krátkodobým pracovním pobytem v zahraničí nebo jiné zemi.

Představy o budoucím platu a o budoucích nákladech na dojíždění a bydlení v Bavorsku, respektive o maximálně přijatelných nákladech spojených s dojížděním za prací do Bavorska, jsou ze strany uchazečů přiměřené. Jak platová očekávání, tak představy o dojezdové vzdálenosti, nákladech na benzín a ceně podnájmů odpovídají skutečnostem. Mnoho z uchazečů mělo tyto informace již zjištěné a měli velmi přesné představy o možných měsíčních nákladech, které jsou pro ně a pro jejich rodinu únosné. Také se relativně jasně vyjadřovali k jejich strategii dojíždění, zda plánují bydlet doma a dojíždět denně (pendleři), najít si pronájem a dojíždět týdně či méně často nebo se do Bavorska přestěhovat nastálo, a i s rodinou.

Následující tabulka ukazuje komparaci odpovědí uchazečů a poradců EURES, z tabulky je patrné v jaké oblasti se jejich názory shodují a kde ne.

Tabulka č. 23: Stručné porovnání zjištění uchazečů o práci a EURES poradců[115]

Uchazeči o zaměstnání	EURES poradci
Motivace: jednoznačně finanční, uchazeči očekávají vyšší plat (o 30 % až čtyřnásobně), ale také lepší pracovní podmínky (zacházení ze strany zaměstnavatelů), získání nových zkušeností, sociální ochranu. Blízkost Bavorska u Plzeňského kraje motivuje méně, spíše determinuje, jak jsou ochotni často dojíždět a zda si v Bavorsku najdou bydlení; u části uchazečů je toto však důležité a zaměřují se pouze na nejbližší část Bavorska k jejich bydlišti.	Úspěšnost: je údajně pozitivní, konkrétní výsledky se získat nepodařilo. ÚP v Plzni má pozitivní zpětnou vazbu od uchazečů. EURES poradci z Německa uvádějí, že čeští pracovníci jsou oblíbení a poptávaní.
Shoda	
Nabídka: přicházejí uchazeči od osob se základním vzděláním až po vysokoškoláky. Jsou to muži i ženy, věkově od 18 let do 53 let.	Poptávka: je po všech profesích, jak dělnických ve výrobě, tak po odborných, např. lékařích, právnících.
Neshoda	
Jazyk: více než čtvrtina respondentů neumí nebo zvládá němčinu jen v základech (úroveň A1 a A2). Na druhou stranu stejný podíl (26,5 %) hovoří plynně – úroveň C1 a C2.	Jazyk: šance se prudce snižuje, pokud uchazeč neumí německy.
nutno vysvětlit uchazečům, že znalost němčiny je podmínkou pro nalezení práce	

Celkově lze shrnout, že spolupráce mezi českou a německou stranou v případě Plzeňského kraje a Bavorska je velmi dobrá a obě strany mají enormní zájem na pokračování. Frekvence organizovaných setkání (2 dny v měsíci) to dokazuje, protože stále se hlásí dost zájemců a bavorští zaměstnavatelé mají stále zájem o české pracovníky. Ze strany uchazečů o zaměstnání jsou očekávané mzdy ve výši 1 000 až 3 200 EUR zřejmě dosažitelné (viz

Tabulka č. 2: Nejčastěji nabízené profese v Německu a průměrná mzda v EUR, 2014), navíc doufají v lepší pracovní podmínky a sociální zabezpečení, které německé hospodářství poskytuje. Řada z nich si informace zjišťuje předem, jsou aktivní a mají celkem jasnou představu, jaká místa jsou k dispozici, na jaké peníze mohou dosáhnout, jak daleko jsou ochotni dojíždět, respektive jak dlouhou dobu jsou ochotni trávit cestováním a jaké náklady jsou za dopravu a bydlení ochotni vydávat. EURES poradci upozorňují pouze na to, že bez znalosti němčiny jsou šance nalézt práci v Německu minimální. Ze strany poradců je nabízeno poradenství nejen pro oblast Bavorska, ale pro celé Německo a i jiné

[115] Šetření, vlastní zpracování

evropské státy. Je možné hledat i práci krátkodobou nebo se specifickými požadavky (např. o víkendech).

5 Shrnutí a doporučení

Na základě vedených polostrukturovaných rozhovorů s uchazeči z České republiky o zaměstnání v Bavorsku lze částečně dospět ke generalizujícím zjištění, částečně je ovšem mít stále na paměti diverzitu uchazečů o práci, jejich různorodé motivace a představy, spojené s prací v Bavorsku.

5.1 Demograficko-sociální charakteristiky EURES uchazečů

Shrnutí uchazečů dle pohlaví a věku: mezi uchazeči se nacházejí muži i ženy ve vysokém zastoupení, nejedná se tedy o převážně mužskou nebo převážně ženskou populaci. Věkově byli zastiženi respondenti ve věku 18–53 let.

Doporučení: Široká škála osob ucházejících se o práci by měla být zachována, zaměstnavatelé tak mohou obsazovat i místa pro absolventy a mladé osoby, stejně tak získat vhodné kandidáty na pozice, které vyžadují větší zkušenost.

Shrnutí uchazečů dle vzdělání a pracovních zkušeností: uchazeči se rekrutovali z osob s dokončeným základním až vysokoškolským vzděláním, kteří pracovali na dělnických i odborných pozicích ve stavebnictví, průmyslu, službách. Poptávali pozice, které buď odpovídali jejich odbornosti (lékař, právnička, zdravotní sestra, stavební technik), nebo byli ochotni pracovat na pozici s nižší odborností, případně i na směny. Uchazeči neočekávali, že by získali pozici s vyšší odborností, než jakou zastávají v ČR.

Doporučení: Stále trvající poptávka po pracovních na dělnické i odborné pozice (lékaři, inženýři, IT odborníci) může najít nabídku ze strany českých uchazečů. Na první pohled se zdá, že všichni respondenti mohou najít v Německu práci, snaží se získat práci v průmyslu nebo službách. Není však na první pohled zřejmé, zda uchazeči s nevhodnou strukturou znalostí a zkušeností (např. humanitní obory) na setkání s EURES poradci nedorazí, protože se předem domnívají, že mají malou šanci (teorie pre-selekce) nebo si svých nedostatků jsou vědomi a rovnou se prezentují jako zájemci o sice nižší, ale dostupné pozice spíše technického zaměření (důsledek). Doporučení zní, aby úřady práce sledovaly rozdíly mezi strukturou nabídky a poptávky a uchazeče pravdivě informovaly o možnostech uplatnění v jejich oboru. Vzhledem k tomu, že uchazeči se stavěli realisticky k tomu, jaká místa by mohli získat, není potřeba činit žádná zvláštní opatření.

Shrnutí uchazečů dle rodinného stavu: mezi uchazeči byli dle odpovědí jak lidé bez dětí, svobodní, tak osoby ženaté/vdané s dětmi. Rozdíly jsou pak v tom, jak ochotní jsou uchazeči dojíždět do Německa denně (pendleři) nebo méně často nebo se v Německu usadit. Motivace osob s malými dětmi je více přikloněna k finanční stabilitě a jistotě, mladí lidé naopak preferují poznání, zlepšení jazykových dovedností, získat nové zkušenosti ze zahraničí. Shrnutí uchazečů dle znalosti němčiny: 26,5 % uchazečů německy neumí nebo jen málo, a to je nedostatečné. EURES poradci, se kterými byly provedeny také rozhovory, shodně opakovali, že znalost němčiny na komunikativní úrovni je téměř nezbytná, jinak uchazeč práci získá jen obtížně. Němečtí zaměstnavatelé považují za důležité, aby pracovník dobře rozuměl všem příkazům od nadřízených a veškeré pracovní komunikaci s kolegy v němčině, tedy aby byl okamžitě plně k dispozici pro práci a jeho pracovnímu výkonu nebránila jazyková nedostatečnost. Naopak 26,5 % uchazečů nabízejí znalost němčiny na vysoké úrovni, k tomu navíc jsou schopni hovořit dalšími jazyky. Důležitost němčiny (obecně: jazyka cílové země) potvrzují i další projekty (viz projekt „S jazyky za prací“ karlovarského úřadu práce, kde jako základní programy pro uchazeče o zaměstnání v Německu pořádají kurzy odborné němčiny). Je tedy nutné uchazeče informovat o tom, že němčina je nezbytnou podmínkou pro úspěch, že pokud chtějí pracovat v zahraničí, musejí německy hovořit alespoň na komunikativní úrovni a rozumět odbornému jazyku, příslušnému jejich profesi.

Doporučení: neustále zdůrazňovat, že znalost alespoň základů němčiny je naprosto nezbytná pro získání práce. Úřad práce může nabídnout vzdělávací kurzy němčiny nebo jinak pomáhat uchazečům o práci v Bavorsku, aby se v němčině zlepšili (viz také karlovarský program S jazyky za prací).

Zdroj informací: informace získávají uchazeči z mnoha zdrojů, což je dobře, protože jsou připraveni na různé eventuality. Jako nejdůležitější se ukázal být okruh příbuzných a známých, platí tedy, že informace a zkušenosti předávané osobně mají velikou váhu. Spolu s informacemi od kolegů tvoří 47,1 % zjištěných odpovědí. Následuje internet, dnes již nezbytné médium pro získávání informací. Dále byl důležitý i samotný úřad práce, což ukazuje, že činnosti ÚP správně cílí na osoby, jež v České republice ztrácejí práci a také jsou to instituce, které mají obecně poskytovat poradenství, týkající se zaměstnání a trhu práce.

Doporučení: zajišťovat širokou škálu možností, kde lze získat informace o práci v Německu, kromě portálu EURES. Co největší informovanost různými kanály je důležitá pro zajištění informací pro všechno potenciální uchazeče i firmy.

5.2 Push a pull faktory plánované pracovní migrace

Push faktory (proč chtějí odejít z ČR) zahrnují výtky k chování zaměstnavatelů k zaměstnancům, nedodržování pracovně-právních podmínek, tvrdé zacházení apod. Jeden z respondentů o práci nedávno přišel, tedy musí hledat novou. Pull faktory (proč chtějí jít pracovat do Německa, do Bavorska) se týkají zejména lepších finančních podmínek, lepších pracovních podmínek, lepšího chování zaměstnavatele k zaměstnancům, sociálního zajištění, jistoty a stability. K dalším benefitům řadí uchazeči nové pracovní zkušenosti, zlepšení jazykových dovedností (naučit se plynně německy), poznání země aj.

Doporučení: Negativní zkušenosti uchazečů ze vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v České republice ukazují na fakt, že trh práce není v ČR zdaleka stabilizován a že zaměstnavatelé si dovolí nedodržovat pracovně-právní podmínky, aniž by se obávali postihu. Úřady práce by v tomto mohly zakročit, protože jako jeden ze svých úkolů mají i kontrolu nad dodržováním zákonů na trhu práce. Motivační faktory pro odchod do Německa naopak ukazují, že stabilita a finanční zabezpečení nejsou jedinými faktory, kvůli kterým se uchazeči rozhodují hledat práci v zahraničí. U řady z nich se jedná o kombinaci více faktorů, což je dobře a je vidět, že uchazeče lze motivovat různými způsoby, že situace není „monochromatická. Shrnutí představ o budoucím fungování (plat, organizace dojíždění, náklady na dojíždění, náklady na bydlení): uchazeči mají převážně detailní a realistické představy o budoucích nákladech na dojíždění a bydlení v Bavorsku, respektive o maximálně přijatelných nákladech spojených s dojížděním za prací do Bavorska. Tato přiměřenost ukazuje, že mají zjištěny skutečné náklady (tj. že mají věrohodné zdroje) a přiměřeně odhadují, jaké peníze a čas dojíždění do Německa nebo bydlení v Německu vyžaduje. Překvapivé však bylo, že část respondentů již nyní plánuje přestěhovat se do Německa i s celou rodinou.

Doporučení: nadále detailně informovat o praktických a organizačních záležitostech práce v zahraničí, ať už o dojíždění (pendlerství) nebo o přestěhování se a možnostech získání státního občanství Německa.

5.3 Názory na české pracovníky

Shrnutí názorů EURES poradců: čeští i němečtí EURES poradci se shodli, že spolupráce mezi českým ÚP a bavorskými ÚP je úspěšná a že obě strany mají pozitivní zkušenosti. Čeští pracovníci jsou oblíbení a stále poptávaní ze strany německých

zaměstnavatelů, kteří je oceňují pro jejich pracovitost, stabilitu a zodpovědnost; v Bavorsku mají tamní zaměstnavatelé s českými pracovníky zkušenosti již od poloviny 90. let 20. století, na rozdíl například od Bulharů a Rumunů. Uchazeči přijatí na pracovní pozici v Německu většinou vytrvají delší dobu. V současné době se ale vyžaduje, aby uchazeč uměl německy na takové úrovni, aby uměl přijímat příkazy nadřízených a komunikoval s kolegy. Neznalost jazyk snižuje šance na získání dobré práce.

Doporučení: pokračovat v projektu přeshraniční spolupráce mezi Plzeňským krajem (a dalšími příhraničními kraji ČR) a Bavorskem, potažmo celým Německem.

5.4 Další poznatky o motivaci pracovat v Německu

Právní systém v Německu s ohledem na trh práce je zřejmě lepší, odbory existují v mnoha i malých firmách a fungují, ochraňují práva zaměstnanců, všichni respektují zavedená pravidla; ochrana zaměstnanců v pracovně právních vztazích a jejich finanční zabezpečení v různých sociálních situacích je vyšší a jistější. Uchazeči, kteří se plánují přestěhovat do Německa natrvalo s rodinou, argumentují tím, že chtějí pro děti lepší vzdělání, pro celou rodinu vyšší životní úroveň (spojeno s vyššími platy, jistotou práce, lepšími pracovně-právními podmínkami), což opět odráží vyšší jistotu, finanční odměnu a stabilitu na trhu práce, což se promítne i do každodenního rodinného života. Část uchazečů přichází na setkání s EURES poradci ještě během studia, což je záslužné (a ÚP by měl nadále rozvíjet spolupráci se školami v regionu), protože se tak v předstihu připraví na celý proces hledání práce v zahraničí a mají čas jednak zlepšovat se jazykově, jednak korigovat své plány, představy a postup podle reality.

EURES je dobrý program pro zprostředkování práce mezi různými regiony Evropy, pro Českou republiku je přínosný zejména pro okresy, které bojují s vysokou nezaměstnaností a současně se nacházejí v příhraničních okresech, protože lidé mají menší bariéry hledat práci za hranicemi ČR kvůli kratší dojezdné vzdálenosti.

I Plzeňský kraj může benefitovat ze spolupráce s Bavorskem při snižování nezaměstnanosti.

6 Závěr

Diplomová práce se v obecné rovině zabývala tématem pracovní migrace a ne/zaměstnanosti, kterému se konkrétně věnovala na příkladu plzeňsko-bavorského pohraničí a spolupráce úřadů práce z Plzně a Bavorska v rámci projektu EURES.

Pracovní migrace je podle teorie tažena faktory, které jednak „vyhánějí“ migranty ze země původu (push) a jednak faktory, které přitahují migranty do cílové země (pull). V praktické části diplomové práce byly v kvalitativním výzkumu zjišťovány pomocí polostrukturovaných rozhovorů informace, proč a za jakých podmínek chtějí uchazeči z České republiky najít místo na trhu práce v Bavorsku, případně v Německu.

Z tohoto výzkumu nebyly zjištěny jednoznačné, úzce homogenní odpovědi. Čeští uchazeči byli muži i ženy ve věku 18-53 let, kteří nabízeli různé vzdělání a pracovní zkušenosti od dělnických až po vysoce odborné. Stejně tak poptávali různé pozice, které byly přiměřené jejich možnostem. V řadě případů byli ochotni přijmout pozici s nižší odborností například manuální práci a práci na směny. Výměnou za to požadují vyšší finanční odměnu, lepší pracovně-právní podmínky při práci, stabilitu, jistotu a sociální zabezpečení. Mladí lidé vyslovovali touhu po poznání, nových zkušenostech a zlepšení jazyka. Lidé s rodinami preferovali jistotu, finanční zabezpečení své rodiny a stabilitu v práci. Slabší moment nastal při hodnocení jazykových dovedností uchazečů, jež ve více než čtvrtině případů nebylo dostatečné. To může být zásadní problém při získání práce v Německu.

Cíl diplomové práce – zjistit, jaké faktory vedou české uchazeč o zaměstnání k pracovní migraci do bavorského regionu, byl splněn. Těchto faktorů bylo více a bylo možné rozdělit je spíše podle věku, rodinného stavu a dosavadních zkušeností respondentů, než podle pohlaví či vzdělání.

EURES jako platforma pro zprostředkovávání zaměstnání v zemích EU a zajišťování informovanosti uchazečů i potenciálních zaměstnavatelů byla a je velmi dobrým příkladem globalizace a stírání hranic a bariér mezi členskými státy EU. Spolupráce na lokální úrovni, jejímž příkladem je spolupráce Plzeňského kraje a Bavorska, navíc ukazuje konkrétní výsledky v mikroregionu, jež mohou zlepšit situaci na trhu práce na obou stranách hranice.

7 Seznam použitých zdrojů

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

DEISS, Manfred a MENDIUS, Hans Gerhard. *EU-Osterweiterung und Arbeitnehmer: das Beispiel der bayerisch-tschechischen Grenzregion.* Marburg: Schüren, 2005. 181 s. Standortdebatte. Hans-Böckler-Stiftung. ISBN 3-89472-213-4.

DOBIÁŠOVÁ, Karolína. *Demografické, socioekonomické a kulturní charakteristiky migrantů ze třetích zemí. Přístup migrantů ke zdravotní péči*. Přednáška v rámci Střediska vzdělávání ke vstřícné zdravotní péči o příslušníky třetích zemí, projekt spolufinancovaný obecným programem Solidarita a řízení migračních toků. 1. Lékařská fakulta UK, Ústav veřejného zdravotnictví a medicínského práva. 2009.

DRBOHLAV, Dušan a kol. *Migrace a (i)migranti v Česku: Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* 1. vyd. Praha: SLON, 2010. 207 stran, ISBN 978-80-7419-039-1.

FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 255 s. ISBN 80-7178-367-6.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.

HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie. Středně pokročilý kurz*. 2. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 592 s. ISBN 978-80-7179-862-0.

HORÁKOVÁ, Milada. *Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice.* Studie č. 114. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. 10 s. ISBN 978-80-7416-020-2.

HORÁKOVÁ, Milada. *Mezinárodní migrace a migrace cizí pracovní síly.* Studie č. 97. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2003. 97 s. ISBN 80-239-2927-5.

KOSCHIN, Felix. *Vícestavová demografie*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1992. 67 s. ISBN 80-7079-087-3.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

LEE, Everett, S. A Theory of Migration. In: *Migration Sociological Studies 2*. Cambridge, Cambridge University Press, 1969.

LUTZ, Wolfgang. *Will Europe Be Short of Children?* Family Observer, Luxembourg, European Commission 1999. s. 8–16.

MACÁKOVÁ, Ludmila a kol. *Mikroekonomie. Repetitorium. Středně pokročilý kurz.* 5. vydání. Slaný: Melandrium, 2007. 239 s. ISBN 978-80-86175-57-7.

MACH, Miloš. *Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část*. Praha: Melandrium, 2001. 368 s. ISBN 978-80-86175-18-9.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upravené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

MAZOUCH, Petr, FISCHER, Jakub. *Lidský kapitál – měření, souvislosti, prognózy.* 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011. 116 s. ISBN 978-80-7400-380-6.

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.

NELL, Werner a YESHURUN, Stéphanie-Aline. *Arbeitsmarkt, Migration, Integration in Europa: ein Vergleich.* Schwalbach: Wochenschau, 2008. 245 s. ISBN 978-3-89974-167-4.

PALÁT, Milan. *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii.* 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2013. 92 s. ISBN 978-80-7418-161-0.

PLASOVÁ, Blanka, VÁLKOVÁ, Jana. *Genderová diferenciace nejistot na trhu práce*. 1. vyd. In Sirovátka T., Winkler, J., Žižlavský, M. (eds.) Nejistoty na trhu práce. Boskovice: ALBERT, 2009. s. 39-79. 40s. ISBN 978-80-7326-172-6.

SIROVÁTKA, Tomáš. ed. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. Brno: Georgetown, 2004. 240 s. ISBN 80-210-3455-6.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Marginalizace na pracovním trhu. Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 1997. 154 s. ISBN 80-210-1716-3.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Boskovice: ALBERT, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9.

SZALÓ, Csaba. *Transnacionální migrace. Proměny identit, hranic a vědění o nich*. Centrum pro studium demokracie a kultury, Sociologická řada, sv. 5, Brno, 2007, s. 175.

TINGUY, Anne d. Die Abwanderung der Akademiker aus „GUS" nach Frankreich: Flucht oder Mobilität? In: Morakvasic, M., Rudolph, H. (ed.): *Wanderungsraum Europa: Menschen und Grenzen in Bewegung*. Berlin: Sigma, 1994, s. 270-287.

UHEREK, Zdeněk. Migrace a formy soužití v cílových prostorech. In *Soudobé spory o multikulturalismus a politiku identit*. Eds. Tomáš Hirt a Marek Jakoubek. Plzeň: Vydavatelství Aleš Čeněk, 2005, s. 258–274.

VAVREJNOVÁ, Marie. *Migrace obyvatelstva jako faktor ekonomického rozvoje. (Zvláště v oblasti Evropské Unie a České republiky).* Praha: Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky 5/2011, 2011. ISBN 80-8672-966-4.

ŽIŽLAVSKÝ, Martin. *Metodologie pro Sociální politiku a sociální práci*. 1. vyd. Brno: Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita, 2003. 142 s. ISBN 80-210-3110-7.

Internetové zdroje

BŘICHÁČEK, Tomáš. *Sociální politika EU – tragikomedie na pokračování*. [online]. In revuepolitika – Politicko–společenská revue Centra pro studium demokracie a kultury, 2013-07-29. [cit. 2014-02-28]. Dostupné z: <http://www.revuepolitika.cz/clanky/1901/socialni-politika-eu-tragikomedie-na-pokracovani>

Bayerisches Landesamt für Statistik [online]. 2014. [cit. 2015-02-25]. Dostupné z: <https://www.statistik.bayern.de/statistik/erwerbstaetigkeit/>

EURES-Region. Chtěli byste pracovat a žít v regionu, který právě rozvíjí novou identitu a nechává prostor na jeho spoluutváření? [online]. 2015. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <http://www.eures-by-cz.eu/index.php?id=6&L=1>

HAVLÍČEK, Tomáš. MATUŠKOVÁ, Alena. Reflexe stability obyvatelstva a trhu práce populací českého pohraničí. [online]. In: *AUC GEOGRAPHICA*, č. 1/2002. 2005-10. [cit. 2015-03-07]. Dostupné z: <http://www.cupress.cuni.cz/ink2_stat/index.jsp?include=AUC_cislo&id=1170&casopis=84&zalozka=0&predkl=0>

HORÁKOVÁ, Milada. *Proměny trhu práce v České republice po roce 1989 se zřetelem na pracovní migraci.* [online]. Praha, květen 2005. [cit. 2014-09-30]. Dostupné z: <http://www.epolis.cz/download/pdf/materials_50_1.pdf>

HORÁKOVÁ, Milada. *Trendy trhu práce a pracovní migrace.* [online]. Smilovice, 2006-12-04. [cit. 2014-10-03]. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Seminář MF Fiskální vývoj ČR, cesta k přijetí eura. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/assets/cs/media/2006-12-04_Trendy-trhu-prace-a-pracovni-migrace-v-CR.ppt>

JANDA, Jakub. *Shrnutí diskuze o nastavení imigrační, azylové a integrační politiky České republiky v evropském kontextu*. [online] Praha: 2012-02-16. Background paper asociace Evropské hodnoty. Mezinárodní konference Imigrace, integrace a sociální soudržnost v Evropě. [cit. 2014-09-30]. Dostupné z: <http://www.evropskehodnoty.cz/wp-content/uploads/2013/03/backgroundpaper-Shrnut%C3%AD-diskuze-o-migraci-v-%C4%8CR-v-evropsk%C3%A9m-kontextu-.pdf>

JANTZ, Sigi. *Das sind Bayerns beste Arbeitgeber*. [online]. Neue Studie zur Zufriedenheit. München, 2013-03-27. [cit. 2014-10-01]. Dostupné z: <http://www.tz.de/ratgeber/karriere/bayerns-beste-arbeitgeber-grosse-tabelle-zufriedenheit-tz-2822287.html>

JEŘÁBEK, Milan, POHAJDOVÁ, Blanka, RAŠKA, Pavel (eds.). *Regionální výzkum v česko-německém pohraničí.* [online] In: Acta Universitatis Purkynianae č. 156. Studia Geographica IX. Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem. 2010 [2015-03-07]. ISBN 978-80-7414-236-9. Dostupné z: <http://www.euborderland.cz/pdf/acta_ujep_geographica_2010.pdf>

KALOUSKOVÁ, Lenka. *Charakteristika jazykových úrovní*. [online]. Praha: 2010-11-06. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://knj.vse.cz/predmety/evropsky-referencni-ramec/>

Německo. Základní informace o teritoriu. [online]. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, Praha: 2014. [cit. 2014-12-12]. Dostupné z: <http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/evropa/nemecko/index.html>

Studie Budoucnost uprostřed Evropy – možnosti přeshraniční spolupráce v česko-bavorském pohraničí. [online] Návrhová část. BermanGroup economic development services. 2013-03 [2015-03-07]. Dostupné z: <http://www.kr-

karlovarsky.cz/region/projektyKK/Documents/Budoucnost-uprostred-Evropy/Studie_bavorsko_ceske_pohranici_NAVRHOVA_CAST.pdf>

Studie rozvoje česko-saského příhraničí. [online] Ústav územního rozvoje, Brno a Leibnitzův ústav regionální geografie, Lipsko pro zadavatele Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky, Odbor územního plánování a Saské státní ministerstvo vnitra, Referát zemského rozvoje, geodézie a sportu. 2013 [2015-03-07]. ISBN 978-80-87318-24-9. Dostupné z: <http://www.mmr.cz/getmedia/93971b21-db3f-4e9f-be45-ae779aefa4e1/Cesko-Sasko-studie.pdf>

Služba EURES v zemích Evropské unie (EU), Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska. [online] Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2015-02-23. [cit. 2015-02-25]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/sit>

Tvoje první práce přes EURES. 2014-2015. Průvodce pro uchazeče o pracovní místo a pro zaměstnance. [online] EURES, ec.europa.eu/social/yourfirsteuresjob, 2014-01. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <file:///C:/Users/Vitezslav/Downloads/DGEMPL_Your_first_EURES_job_guide_CS_Accessible_v1.0.pdf>

VOJTKOVÁ, Michela. *Teorie mezinárodní migrace*. [online]. SOCIOweb. 2005-04-20. [cit. 2015-02-16]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=253&lst>

Zájem o práci v Německu a v Rakousku od května výrazně vzrostl. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Praha: 2011-07-18. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11099>

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. [online]. Český statistický úřad, Praha: 2015-02-03. [cit. 2015-02-25]. Dostupné z: <http://csugeo.i-server.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>

Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil. [online]. Český statistický úřad, Praha: 2005-03-04. [cit. 2015-02-25]. Dostupné z: <http://csugeo.i-server.cz/csu/2004edicniplan.nsf/o/3101-04-za_4__ctvrtleti_2004-metodicke_vysvetlivky>

Zaměstnanost, nezaměstnanost. [online]. Český statistický úřad, Praha: 2013-10-25. [cit. 2015-02-25]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace>

GEHALTSVERGLEICH [online]. 2014. [cit. 2015-02-25]. Dostupné z: <www.gehaltsvergleich.com>

Úřad práce ČR [online]. 2014. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: <portal.mpsv.cz/upcr>

8 Seznam příloh

Příloha č. 1: Osnova polostrukturovaných rozhovorů s uchazeči o zaměstnání v Bavorsku

Příloha č. 2: Osnova polostrukturovaných rozhovorů s EURES poradci

Příloha č. 3: Překlad a přepis rozhovorů s EURES poradci

Příloha č. 4: Ukázky www stránek programu EURES pro spolupráci mezi ÚP Plzeň a Bavorskem

Příloha č. 1: Osnova polostrukturovaných rozhovorů s uchazeči o zaměstnání v Bavorsku

Pro polostrukturované rozhovory je připravena osnova s okruhy, na které se tazatel ptá. Po úvodním představení a vysvětlení cíle rozhovoru a ujištění o anonymitě následuje část, kdy se tazatel dotazuje na vzdělání, kvalifikaci a zkušenosti respondenta (uchazeče o práci v Bavorsku), včetně znalosti němčiny. Poté následují dvě sekce, které se týkají jednak důvodů odchodu z ČR, jednak motivace pracovat v Německu. Na konci se tazatel rozloučí a dává respondentovi možnost volně se vyjádřit.

Úvod

1) Úvod (představení, vysvětlení cíle rozhovoru, anonymita)

Vzdělání, kvalifikace, jazyky

2) Jaké máte vzdělání?

3) Jakou máte pracovní kvalifikaci? (doplňující dotaz: máte nějaké další dovednosti?)

4) Jaké máte pracovní zkušenosti, kvalifikaci? (doplňující dotaz: jak dlouho?)

5) Jaké jazyky ovládáte a kde jste se je naučil? (Na jaké úrovni myslíte, že je ovládáte? K němčině: kde jste se německy naučil?)

Důvody pracovní emigrace (Push faktory na české straně)

6) Jak, od koho jste se o možnosti pracovat v Bavorsku dozvěděl?

7) Proč hledáte práci v Bavorsku?

8) Co se Vám líbilo a nelíbilo na minulých zaměstnáních v ČR?

9) Za jakých okolností budete nadále pracovat v ČR? (Doplňující dotaz: co dalšího by se muselo změnit?)

10) Máte již pracovní zkušenosti ze zahraničí? (Doplňující dotaz: jak dlouho, jaká práce?)

Důvody pracovní imigrace (Pull faktory na německé straně)

11) Co Vás zaujalo na nabídce pracovat v Bavorsku?

12) Co myslíte, že funguje v Bavorsku lépe než v ČR?

13) Chcete do budoucna žít v Bavorsku nastálo? (Doplňující dotaz: kolik Vás bude stát dojíždění, jak často budete dojíždět do ČR, jak vzdálenost je pro Vás přijatelná dojíždět, kolik Vás bude stát bydlení?)

14) Myslíte, že najdete lepší uplatnění? (kolik myslíte, že budete vydělávat, je to výhodnější než v ČR)

15) Jakou práci hledáte? (Vykonáváte nebo vykonával jste již takovou práci, druh úvazku, směny?)

16) Co Vás nejvíce motivuje při hledání práce v Bavorsku? (Doplňující dotaz: co dalšího Vás motivuje?)

17) Máte v Bavorsku přátele, rodinu nebo příbuzné?

Ukončení rozhovoru

18) Prostor pro další doplnění nebo dotazy

19) Poděkování, ukončení rozhovoru

Příloha č. 2: Osnova polostrukturovaných rozhovorů s EURES poradci

Pro polostrukturované rozhovory je připravena osnova s okruhy, na které se tazatel všech respondentů ptá, stejným způsobem, ve stejném pořadí. Na konci se tazatel rozloučí a dává respondentovi (EURES poradci) možnost volně se vyjádřit.

1) Obecný průběh program EURES
2) Průběh EURES spolupráce mezi Německem a Českou Republikou
3) Jak je tato spolupráce na ÚP v Plzni organizována (tj. frekvence a délka návštěv, jaké podklady český uchazeč dostane, případně s čím bývá častý problém)
4) Průběh interview s uchazeči: jaká je struktura uchazečů, co nabízejí (kvalifikace, zkušenosti, umí/neumí němčinu). Co uchazeči požadují (jaké profese hledají, mají přiměřené platové požadavky, orientují se – už si něco zjistili)
5) Jak hodnotíte efektivitu této spolupráce, tj. kolik procent uchazečů najde práci v Bavorsku, a kolik procent z toho pak skutečně nastoupí, jak dlouho pak v Bavorsku zůstávají. (jsou čeští uchazeči spolehliví a pracovití, mají zkušenosti, které u interview slibovali)
6) Další podrobnosti, které bude chtít poradce k programu sdělit.

Příloha č. 3 : Překlad a přepis rozhovorů s EURES poradci

„CH“ = poradce z oblasti Cham

„W“ = poradce z oblasti Weiden

„P“ = poradce z Plzně

Okruh č. 1 Obecný průběh program EURES

CH: Program EURES pomáhá při hledání pracovní příležitosti v sousedních zemí v rámci členských státu Evropské unie, v našem případě je to Bavorsko ale jsme schopní pomoct při hledání pracovních příležitostech v ostatních regionech Německa. Program EURES přináší pro uchazeče o zaměstnání v rámci zemí EU mnoho výhod.

W: Program EURES pomáhá při hledání pracovní příležitosti v sousedních zemí v rámci členských státu Evropské unie, v našem případě je to Bavorsko ale jsme schopní pomoct při hledání pracovních příležitostech v ostatních regionech Německa. Program EURES přináší pro uchazeče o zaměstnání v rámci zemí EU mnoho výhod.

P: Program EURES podporuje hledání nového zaměstnání mezi zeměmi Evropské unie. V našem případě se převážně jedná o Česko-Bavorské pohraničí.

Okruh č. 2 Průběh EURES spolupráce mezi Německem a Českou Republikou

CH: Spolupráce mezi bavorským a německým EURES programem a EURES programem v Plzni funguje velmi dobře už řadu let. Program EURES funguje velmi dobře také v ostatních státech Evropské unie. Někdo by si mohl myslet, že se v našem případě jedná jenom o práci o kterou lidé v Bavorsku nebo v Německu nemají zájem, ale není to tak. Je poptávka například po lékařích nebo po stavebních odbornicích, opravdu jsou to všechny pracovní obory.

W: Spolupráce mezi bavorským a německým EURES programem a EURES programem v Plzni funguje velmi dobře už řadu let.

Tato spolupráce funguje také v jiných EU-zemích. Je také možné pres Program EURES najít práci například v Norsku nebo Holandsku.

Někdo by si mohl myslet, že se v našem případě se jedná jenom o práci o kterou lidé v Bavorsku nebo v Německu nemají zájem, ale není to tak. Je poptávka například po lékařích nebo po právnících, opravdu jsou to všechny pracovní obory.

P: Tato spolupráce běží již řadu let a musí říct, že velice dobře. O námi nabízené služby v rámci EURES programu je v Plzni velký zájem. Na každé námi organizované sezení chodí několik zájemců o práci v Bavorsku nebo také v jiné části Německa

Okruh č. 3 Jak je tato spolupráce na ÚP v Plzni organizována (tj. frekvence a délka návštěv, jaké podklady český uchazeč dostane, případně s čím bývá častý problém)

CH: Minimálně dvakrát měsíčně jsou v Plzni v budově ÚP organizována sezení. Sezení se vždy účastní jeden můj kolega z Weiden, Zwiesel nebo já z Chamu. Ve spolupráci s EURES kolegy z plzně se sezení připravují.

Sezení má tři části, v první části informujeme uchazeče o zaměstnání o zvláštnostech, které vyplývají s pracovního poměru u Německých zaměstnavatelů. Také na co musí při zaměstnání v Německu dávat pozor nebo které výhody může zaměstnance u zaměstnavatele zažádat.

Druhá část sezení je věnována prezentaci pracovních příležitostí.

Třetí část je věnována prezentace uchazečům o zaměstnání na podklady a celkově vše co musí uchazeč připravit pro žádost o zaměstnání u bavorského zaměstnavatele. Poté mohou nás uchazeči ještě jednotlivě navštívit v kanceláři, kde se mohou případně ještě na něco zeptat. Často se stává, že si uchazeči o zaměstnání myslí, že stačí odvést kvalitní práci a že znalosti německého jazyka nejsou důležité. Toto je častý problém.

W: Minimálně dvakrát měsíčně jsou v Plzni v budově ÚP organizována sezení. Sezení se vždy účastní jeden můj kolega z Chamu, Zwieselu nebo já z Weidenu ve spolupráci s kolegyní z Plzně. Tyto sezení fungují vždy v první části stejně, v této části je pro uchazeče připravená prezentace. V této části informujeme například uchazeče o zaměstnání o tom, jak funguje v Bavorsku zdravotní pojištění nebo, že zaměstnanec už v první den zdravotní neschopnosti toto musí nahlásit zaměstnavateli ale také zdravotní pojišťovně. Dále informujeme uchazeče o zaměstnání o výši odvodů na sociální zabezpečení. Sociální zabezpečení obsahuje v Německu 15,5 %, zdravotní pojištění 18,3 %, 3 % proti ztrátě zaměstnání a 2,05 % na péči. Na tomto se podílí zaměstnanec 50 % a zaměstnavatel také. Dále jsou uchazeči o zaměstnání informováni o povinnosti každoročních daňového přiznání, to si každý dělá sám, žádá se na finančním úřadě. Dále jim představíme výhody, které plynou ze zaměstnání v Bavorsku například přídavky na děti nebo kilometrovné atd. Dále upozorňujeme na to, že vše musí být podložené a dohledatelné, toto vše pečlivě kontroluje finanční úřad. Poté uchazeči vyplní formulář, na

základě kterého jim budeme zasílat žádané volné pracovní místa. Velka část sezení je poté věnována pracovním příležitostem, které mohou čeští uchazeči obsadit.

P: Sezení probíhá každou druhou středu, tedy dvakrát do měsíce a to v druhým patře místnosti 245 v budově ÚP v Plzni. Tato sezení vždy veden jeden z poradců EURESu z oblasti Cham, Schwandorf nebo Zwiesel. Pokaždé přijede jiný kolega a zůstane v Plzni celý den. Sezení začne vždy v 10 hodin a trvá cca. 2 hodiny.

V rámci tohoto sezení informujeme uchazeče o různých povinnostech, které zaměstnanci v Německu mají, tak o výši daňových srážek ze mzdy. Dále také o benefitech, jako například přídavky na dítě nebo kilometrovné. Nebo jak si v Německu podat daňové přiznání, co vše započítat a jak postupovat. Uchazeč dostane náš EURES formulář kde vyplní o jakou práci má zájem v jaké oblasti, dále jaké má dovednosti, znalosti a další. Na základě tohoto formuláře, které se v Německu zadá do IS ÚP v Německu, na základě toho uchazeč o zaměstnání dostává poštou nebo Mailem pracovní nabídky o německého ÚP. Uchazeč je v evidenci 3 měsíce, po té době v případě že nenašel vhodné zaměstnání a nadále chce pracovat v Bavorsku, tak musí tuto evidenci obnovit, stačí písemně nebo telefonicky. V opačném případě už žádné nabídky nedostává a je z evidence vyřazen. Častý problém asi je, že uchazeči přeceňují své znalosti německého jazyka. Kdo neumí alespoň na komunikativní úrovni německý jazyk, tak má opravdu minimální šanci najít v Bavorsku zaměstnání.

Okruh č. 4 Průběh interview s uchazeči: jaká je struktura uchazečů, co nabízejí (kvalifikace, zkušenosti, umí němčinu). Co uchazeči požadují (jaké profese hledají, mají přiměřené platové požadavky, orientují se – už si něco zjistili)

CH: Poslední část sezení umožnuje uchazečům o zaměstnání případně přijít za námi do kanceláře a ještě se na něco zeptat. Po ukončení sezení chodí za námi do kanceláře jen opravdu málo uchazečů, aby se ještě na něco zeptali. Občas se stane, že uchazeč o zaměstnání nemá úplně reálné. Dále jak už zmíněno, jsou to znalosti německého jazyka. Uchazeči o zaměstnání, kteří dobře ovládají německý jazyk, se často dobře orientují také s podklady pro ucházení se o zaměstnání. Uchazeči také mají možnost své podklady přinést k nám a my zkontrolujeme, jestli je vše dobře německy napsané.

W: Poslední část sezení umožnuje uchazečům o zaměstnání případně přijít za námi do kanceláře a ještě se na něco zeptat. Po ukončení sezení chodí za námi do kanceláře jen opravdu málo uchazečů, aby se ještě na něco zeptali.

Převážně jsou to uchazeči, kteří mají specifické požadavky, například kteří chtějí dostávat pracovní nabídky jenom z určitě oblasti Bavorska.

Například uchazeči z okolí Domažlic chtějí často nabídky jenom z okolí Schwandorfu nebo Chamu, z důvodu krátké vzdálenosti, aby denně mohli jezdit domu.

Nabízíme pracovní příležitosti z různých oborů například technické, lékaři, zdravotní sestry, právníky nebo operátory do výroby. Občas se stane, že mají uchazeči přehnané platové představy, ale jedná se převážně o rozdíly v rozmezí od 100-300,-Euro. Samozřejmě záleží na oblasti, o kterou se jedná, Mnichov a okolí má vyšší mzdy než je tomu například u nás ve Weidenu. Uchazečim kteří umí dobře německy, tak se dobře orientují také na internetových stránkách německého ÚP. Tyto uchazeči jsou také schopni se mnou domluvit v případě dotazů, v případech kdy se nedokážeme domluvit, tak pomáhá s tlumočením moje česká EURES kolegyně, která umí velmi dobře německy.

P: Chodí sem různé složení uchazečů od lékařů až po pomocné síly v domácnosti. Řekla bych, že ze strany českých uchazečů o zaměstnání v Bavorsku převažuji uchazeči o manuální profese v současnosti. Například svářeči, zednici, obkladači, elektrikáři, operátoři ve výrobě atd.

Okruh č. 5 Jak hodnotíte efektivitu této spolupráce, tj. kolik procent najdou práci v Bavorsku, a kolik procent z toho pak skutečně nastoupí, jak dlouho pak v Bavorsku zůstávají. (jsou čeští uchazeči spolehliví a pracovití, mají zkušenosti, které u interview slibovali)

CH: Přesné procento úspěšnosti Vám bohužel nemohu sdělit, ale myslím si, že je to pozitivní výsledek. Dále nevíme, jak dlouho zůstanou zaměstnáni v Bavorsku.

Musím říct, že je poptávka o pracovní sílu z Česka, zaměstnavatele u nás v okolí Chamu ví, že čeští zaměstnanci odvádí dobrou práci.

W: Přesná čísla nebo procenta vám sdělit nemohu, ale určitě se nejedná o žádná negativní čísla.

Musím se přiznat, že u nás v regionu Weiden jsou čeští uchazeči o zaměstnání oblíbení, zaměstnavatele ví, že čeští zaměstnanci převážně velice dobře odvádí svou práci.

P: Pokaždé mám radost, když někdo zavolá a řekne, že našel práci v Bavorsku s naší pomocí a že je spokojený. Procenta Vám bohužel říci nemohu, jen prozradím, že je to hezké a potěšující číslo. Co slýchám o kolegu z Německa, tak bych řekla, že v Bavorsku je poptávka po české pracovní síle neustálé ve všech oborech.

Okruh č. 6 Další podrobnosti, které bude chtít poradce k programu sdělit.

CH: Uchazeči o zaměstnání při jakýchkoliv dotazech na nás obrátit také telefonicky nebo písemně mailem. Uděláme vše proto, aby uchazeč o zaměstnání našel co nejrychleji své požadované pracovní místo.

W: Řeknu to úplně jednoduše, uchazeč musí mluvit německy, bez toho aby mluvil německy, jsou jeho šance na nalezení zaměstnání v Bavorsku minimální.

P: Jsme schopni najít práci také například jenom na léto pro studenty, nebo jenom o víkendech. Možností je opravdu hodně, kdo tedy umí německy a má zájem o práci v Bavorsku, tak je tam velká pravděpodobnost umístění do zaměstnání.

Příloha č. 4 : Ukázky www stránek programu EURES pro spolupráci mezi ÚP Plzeň a Bavorskem

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/eures

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/eures/prace/nemecko

Zdroj: http://www.eures-by-cz.eu/

Zdroj: http://www.eures-by-cz.eu/index.php?id=13