

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomiky**



## **Diplomová práce**

**Zhodnocení přeshraniční politiky zaměstnanosti  
na území Euroregionu Praděd**

**Eva Čechová**

© 2024 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Eva Čechová

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Šumperk

Název práce

Zhodnocení přeshraniční politiky zaměstnanosti na území Euroregionu Praděd

Název anglicky

The Evaluation of the Cross-border employment policy in the Praděd Euroregion

---

Cíle práce

Cílem této diplomové práce je zhodnotit příležitosti a bariéry v oblasti zaměstnanosti a jejich dopad na rozvoj sledovaných příhraničních lokalit v oblasti Euroregionu Praděd, a to nejen z pohledu zaměstnance, ale také z pohledu živnostníka nebo firmy v pozici zaměstnavatele.

Sledovaná oblast je historicky až po současnost postižena mnoha kulturně-sociálními hendikepy, navíc s polohou s výraznými znaky periferie, a to po obou stranách hranice zvláště, české i polské. Tato práce se zaměřuje na cílené zmapování stavu souvisejícího s problematikou vyšší nezaměstnanosti v dotčené transhraniční oblasti se zaměřením na využití existujících synergických nástrojů podpory i potenciálu k přeshraničnímu pracovnímu uplatnění.

Metodika

V teoretické části jsou na základě rešerše vytipovaných internetových a bibliografických zdrojů vymezeny aspekty ovlivňující zkoumanou problematiku.

Praktická část je zaměřena na vlastní analýzu a zhodnocení přeshraniční spolupráce ve sledovaném regionu. V práci jsou použity následující metody.

Deskriptivní metoda je v této práci použita jako samostatný vhled do problematiky zaměstnanosti v rámci vyloučené lokality, tj. v česko-polském pohraničí. Jedná se o formu získání ucelených konkrétních příkladů z praxe.

Kvantitativní výzkum – analýza a zhodnocení relevantních sekundárních dat.

Kvalitativní výzkum – formou polostrukturovaných rozhovorů s respondenty předem definované cílové skupiny.

Následující krok spočívá v syntéze analyzovaných dat, vyvození závěrů a případných doporučení.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Zaměstnanost, Euroregion Praděd, transhraniční oblast, strategie EU, region, politika soudržnosti

---

Doporučené zdroje informací

- BLAŽEK, Jiří, UHLÍŘ David. Teorie regionálního rozvoje: nástín, kritika, implikace. Vydání třetí, přepracované a doplněné. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2020. ISBN 978-80-246-4566-7.
- BÖHM, Hynek. The influence of the Covid-19 pandemic on Czech-Polish cross-border cooperation: From debordering to re-bordering? *Moravian Geographical Reports*, vol.29, no.2, 2021, pp.137-148. <https://doi.org/10.2478/mgr-2021-0007>.
- DANĚK Matěj, VYŠKOVSKÁ, Magdaléna a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2020, ISBN 978-80-7554-269-4.
- EMMERT, František. Státní občanství na území České republiky v minulosti a současnosti. Praha: Leges, 2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-163-2.
- LACINA, Lubor, STREJČEK Petr a BLÍŽKOVSKÝ Petr. Učebnice evropské integrace. 4. přepracované a aktualizované vydání. Brno: Barrister & Principal, 2016. ISBN 978-80-7485-104-9.
- PALÁT, Milan. Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii. Ostrava: Key Publishing, 2013. ISBN 978-80-7418-161-0.
- RYTÍŘOVÁ, Lucie, TEPPEROVÁ Jana. Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-732-4.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2004/38 ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. [16.3.2023], dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2004L0038:20110616:CS:PDF>.
- SZTANDO, Andrzej. Innovations and local innovativeness in supra-local perspective of local development strategic governance of small towns. *Research papers of Wrocław University of Economics: Regiony, metropolie, miasta*. Wrocław, 2017. ISBN 978-83-7695-645-9.
- VITURKA, Milan a kol. Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České republiky. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-7312-4.
- 

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Karel Tomšík, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 21. 2. 2024

prof. Ing. Lukáš Čechura, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 2. 2024

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 27. 02. 2024

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Zhodnocení přeshraniční politiky zaměstnanosti na území Euroregionu Praděd" 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 použitých zdrojů 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 10. 3. 2024

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Karlu Tomšíkovi, Ph.D. za cenné rady, odborné a metodické vedení v průběhu zpracování této diplomové práce.

# Zhodnocení přeshraniční politiky zaměstnanosti na území Euroregionu Praděd

## Abstrakt

Diplomová práce analyzuje aktuální prostředí a podmínky přeshraniční politiky zaměstnanosti na území Euroregionu Praděd, zjišťuje hlavní problémy či překážky a nabízí pohled na možnosti jejich řešení. Práce sleduje zejména vliv využití statusu transhraniční oblasti a s tím souvisejících možností svobodného pohybu osob v rámci Evropské unie v porovnání se zjištěnou skutečností, názory a také očekáváními na straně zaměstnanců i zaměstnavatelů, a to po obou stranách hranice. Zároveň také ověřuje využití synergického potenciálu spolupráce institucí na řešení problematiky zaměstnanosti dvou sousedících regionů, které sami o sobě každý leží na periférii svého státu.

Teoretická část práce sumarizuje relevantní teoretická východiska a strukturální řešení hospodářské situace ve sledovaném česko-polském regionu. Analýzou souvisejícího globálního nastavení politiky a legislativy Evropské unie nachází regionálně určené nástroje zacílené na ekonomický a hospodářský rozvoj a pracovní trh v pohraničí. Definiuje národní aspekty, legislativu pracovního trhu i podmínky zaměstnávání cizinců v České republice i Polsku. Praktická část vychází ze zmíněných teoretických aspektů a za pomoci tří klíčových nástrojů zjišťuje skutečnou situaci, příležitosti i bariéry ovlivňující přeshraniční zaměstnávání ve sledovaném euroregionu. Vstupním nástrojem je situační analýza, která mapuje prostředí obou pohraničních oblastí a odhaluje podmínky pro zaměstnávání osob toho druhého státu. Tato analytická zjištění ovlivňují skladbu otázek dvou výzkumů, které se zaměřují na názory respondentů po obou stranách hranice. Kvantitativní výzkum se, formou on-line dotazníků, zaměřuje na respondenty z řad široké české a polské veřejnosti s tím, že oslovený vzorek je svou velikostí významný. Kvalitativní výzkum využívá polostrukturované rozhovory a zaměřuje se na české i polské zaměstnavatele zastupující ve sledované oblasti hlavní hospodářské obory. Jednotlivým vyhodnocením obou výzkumů i jejich vzájemnou komparací práce identifikuje hlavní problémy a překážky v efektivnější přeshraniční spolupráci na poli řešení zaměstnanosti ve sledovaném regionu. Práce v závěru této části na zjištěné problémy a překážky reaguje strukturovanou nabídkou návrhů řešení.

**Klíčová slova:** Zaměstnanost, Euroregion Praděd, transhraniční oblast, strategie EU, region, politika soudržnosti

# **Evaluation of the Cross-border employment policy in the Praděd Euroregion**

## **Abstract**

The thesis analyzes the current environment and conditions of cross-border employment policy on the territory of Euroregion Praděd, identifies the main problems or obstacles and offers an insight into how to solve them. In particular, the work follows the influence of the use of the status of the transborder area and the related possibilities of free movement of people within the European Union compared to the established facts, views and expectations on the part of both employees and employers, on both sides of the border. At the same time, it also verifies the exploitation of the synergistic potential of cooperation between institutions to address the employment problems of two contiguous regions, located separately on the periphery of their country.

The theoretical part of the work summarizes the relevant theoretical starting points and structural solutions of the economic situation in the observed Czech-Polish region. By analyzing the related global policy settings and legislation of the European Union, it finds regionally determined instruments targeted at economic development and the labor market in the frontier. It defines national aspects, labor market legislation and employment conditions for foreigners in both the Czech Republic and Poland. The practical part builds on the theoretical aspects mentioned and uses three key instruments to identify the real situation, opportunities and barriers affecting cross-border employment in the monitored Euroregion. The input tool is a situational analysis that maps the environment of both border areas and reveals the conditions for employing persons of the other state. These analytical findings influence the composition of the two researches, which focus on the views of respondents on both sides of the border. Quantitative research, in the form of online questionnaires, focuses on respondents from the wide Czech and Polish public, noting that the sample interviewed is significant in size. Qualitative research uses semi-structured dialogues and focuses on Both Czech and Polish employers representing major economic disciplines in the area of interest. By assessing the two researches individually as well as comparing them to each other, it identifies the main problems and obstacles to more effective cross-border cooperation in the field of employment solutions in the monitored region. The work at the end of this section responds to the problems and obstacles identified with a structured offer of proposals for solutions.

**Keywords:** employment, Praděd Euroregion, transboundary area, strategy of EU, region, cohesion policy.



# Obsah

1	Úvod.....	11
2	Cíl práce a metodika.....	13
2.1	Cíl práce .....	13
2.2	Metodika .....	13
3	Teoretická východiska .....	16
3.1	Evropská unie: politiky EU.....	16
3.1.1	Politika soudržnosti.....	17
3.1.2	Česká republika: vztah s Evropskou unií.....	19
3.1.3	Region, regionální politika a regionální rozvoj .....	19
3.1.4	NUTS .....	21
3.1.5	Dotační politika Euroregionů v rámci přeshraniční spolupráce .....	24
3.1.6	Strategie regionálního rozvoje ČR 2021+ .....	27
3.2	Hospodářský, ekonomický vývoj a pracovní trh v pohraničí .....	28
3.2.1	Euroregion Praděd – demografická data.....	29
3.2.2	Doprava na území Euroregionu Praděd .....	30
3.2.3	Hospodářství Euroregionu Praděd .....	30
3.3	Pracovní trh .....	32
3.3.1	Pracovní trh: jeho role v regionálním rozvoji .....	32
3.4	Zaměstnávání cizinců v České republice a v Polsku .....	33
3.4.1	Legislativa České republiky.....	33
3.4.2	Mezinárodní zaměstnávání .....	34
3.4.3	Občané EU v České republice .....	36
3.4.4	Státní občanství v současnosti .....	36
4	Praktická část .....	38
4.1	Analýza českého a polského pohraničí v oblasti zaměstnanosti .....	38
4.1.1	EURES.....	38
4.1.2	Občané Polska v České republice.....	39
4.1.3	Občané České republiky v Polsku .....	40
4.1.4	Vývoj průměrné mzdy .....	41
4.1.5	Vývoj minimální mzdy .....	42
4.1.6	Daň z příjmu v České republice a v Polsku .....	43
4.2	Kvantitativní výzkum: průzkum veřejnosti.....	43
4.2.1	Obecné vyhodnocení kvantitativního výzkumu .....	45
4.2.2	Vyhodnocení názoru české a polské veřejnosti z průzkumu trhu.....	49
4.3	Kvalitativní výzkum: polostrukturované rozhovory se zaměstnavateli působící v českém a polském pohraničí .....	54

4.3.1	Kvalitativní výzkum za použití polostrukturovaných rozhovorů .....	54
4.3.2	Vyhodnocení kvalitativního výzkumu.....	55
5	Vyhodnocení kvantitativního a kvalitativního výzkumu .....	62
5.1	Souhrnné vyhodnocení kvantitativního výzkumu.....	62
5.2	Souhrnné vyhodnocení kvalitativního výzkumu.....	63
5.3	Identifikace zjištěných problémů v oblasti zaměstnanosti v pohraničí.....	64
5.4	Návrhy řešení definovaných problémů .....	66
6	Závěr .....	71
7	Seznam použitých zdrojů .....	73
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk .....	78
8.1	Seznam obrázků .....	78
8.2	Seznam tabulek .....	78
8.3	Seznam grafů.....	78
8.4	Seznam použitých zkratk.....	79
	Přílohy.....	80

# 1 Úvod

Migrace je jistým společenským fenoménem v dnešním světě. Jedná se o jev, který reflektuje určité události, ekonomický a sociální vývoj ve světě a dopad na ty, kterých se tyto skutečnosti dotýkají. Společnost ve svých rozhodnutích opustit vlastní domov řeší své potřeby a jejich naplňování. Může se jednat o potřebu bezpečí, ekonomické soběstačnosti nebo vlastní diskomfort z nedostatečných sociálních podmínek pro život. Tato práce vychází z obdobných celosvětových potřeb. Zároveň je vyprofilována do tématu regionálního rozvoje v rámci přeshraniční regionální politiky. Z dlouhodobého hlediska se malé regiony ležící v oblasti pohraničí řadí mezi periferie daného státu s žádnou nebo minimální možností společenského uplatnění. Obecně jsou tyto regiony vnímány jako oblasti bez pracovních příležitostí, se zaostalou technologií. Navíc se k těmto regionům vážou pomyslné bariéry nemožnosti nastartování vlastního fungujícího podnikání. Tyto dlouhodobě zakořeněné předsudky na život v pohraničí vytváří další znevýhodněný pohled pro potenciálního podnikatele, popř. investora. Tato diplomová práce se zaměřuje na oblast zaměstnanosti v odloučených lokalitách a klade si za cíl zmapovat současnou situaci v pohraničí, zjistit, zda existují nástroje pro funkční politiku zaměstnanosti s návazností na ekonomický a hospodářský rozvoj těchto lokalit. Práce si stanovuje hlavní cíl, a to zhodnotit příležitosti a bariéry v oblasti zaměstnanosti a jejich dopad na rozvoj sledovaných příhraničních lokalit v oblasti Euroregionu Praděd. Pro naplnění tohoto cíle jsou stanoveny doplňující výzkumné otázky:

- Jaké příležitosti v pracovním uplatnění za hranicemi svého státu vnímá produktivní obyvatelstvo žijící v pohraničí?
- Jaké příležitosti v zaměstnávání cizinců ze sousedního státu vnímá podnikající subjekt nebo zaměstnavatel působící v česko-polském pohraničí?
- Jaké skutečné bariéry v oblasti zaměstnanosti v této lokalitě existují?
- Jaký má dopad zaměstnávání pracovníků ze sousední země na regionální rozvoj v Euroregionu Praděd?

Výstupem této diplomové práce bude na základě teoretické a praktické části identifikování problému a navržení konstruktivního řešení vedoucí k posunutí problematiky zaměstnanosti. Teoretická část bude podkladem pro analýzu a vyhodnocení praktické části. Dojde zde k vysvětlení souvisejících aspektů, které mají vliv na formování pohraničí a míru nezaměstnanosti v daném regionu. Praktická část bude postavena na dvou

výzkumech. Kvantitativní výzkum si stanovuje za cíl získat objektivní názor obyvatel v produktivním věku z českého a polského pohraničí, který bude následně porovnán a vyhodnocen s kvalitativním výzkumem respondentů, zástupců cílové skupiny zaměstnavatelů z České republiky a Polska působící v oblasti Euroregionu Praděd. Tato diplomová práce má ambice ukázat na případné shody nebo odchylky v relevantních sekundárních datech v porovnání s názorem předem definované úzké skupiny respondentů. Výstupy teoretické části jsou podloženy zdroji monografickými a z internetového prostředí. Konkrétně se jedná o strategie, články, odbornou literaturu nebo zákony. Například zde bude čerpáno z těchto zdrojů: Jiří Blažek, David Uhlíř: Teorie regionálního rozvoje, Víturka Milan a kol.: Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České republiky, Daněk Matěj, Vyškovská Magdaléna a Fojtíková Jaroslava: Zaměstnávání cizinců na území České republiky.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem této diplomové práce je zhodnotit příležitosti a bariéry v oblasti zaměstnanosti a jejich dopad na rozvoj sledovaných příhraničních lokalit v oblasti Euroregionu Praděd jak z pohledu široké veřejnosti, tak z pohledu živnostníka nebo firmy v pozici zaměstnavatele. Sledovaná oblast je historicky až po současnost postižena mnoha kulturně-sociálními hendikepy, navíc s polohou s výraznými znaky periferie, a to po obou stranách hranice zvláště, české i polské. Tato práce se zaměřuje na cílené zmapování stavu souvisejícího s problematikou vyšší nezaměstnanosti v dotčené transhraniční oblasti se zaměřením na využití existujících synergických nástrojů podpory a potenciálu k přeshraničnímu pracovnímu uplatnění.

### **2.2 Metodika**

V této práci je použito několik metod výzkumu. Jedná se o:

- rešerše teoretických zdrojů – metodu analýzy,
- kvantitativní výzkum,
- kvalitativní výzkum,
- metoda orální historie,
- dedukci.

#### **Rešerše teoretických zdrojů – metoda analýzy**

V teoretické části jsou na základě rešerše vytipovaných internetových a bibliografických zdrojů přesně vymezeny aspekty ovlivňující zkoumanou problematiku. Cílem této metody je propojit a aplikovat výstupy z teoretické části do diplomové práce jako celku. V rámci této metody budou použity zdroje z on-line prostředí a monografické. Konkrétně se jedná o odbornou literaturu, studie, strategie, články nebo legislativu související s danou problematikou.

#### **Analýza dat**

Ta je v této práci použita jako samostatný vhléd do problematiky zaměstnanosti v rámci vyloučené lokality, tj. v česko-polském pohraničí. Jedná se o formu získání ucelených konkrétních informací o faktorech ovlivňujících přeshraniční zaměstnávání.

## **Kvantitativní výzkum**

V rámci kvantitativního výzkumu bude za použití dotazníkového šetření oslovena široká cílová skupina respondentů z české a polské strany zkoumaného regionu. Do dotazníkového šetření bude zapojeno minimálně 200 respondentů v adekvátním počtu z obou států. Respondenti, kteří se budou účastnit tohoto výzkumu budou osloveni v oblasti Euroregionu Praděd. Bude se jednat o vzorek osob v produktivním věku. Dotazník bude vyhotoven v české a polské mutaci.

Tato práce si stanovuje v rámci kvantitativního výzkumu tyto výzkumné otázky:

- *Jaké příležitosti v pracovním uplatnění za hranicemi svého státu vnímá produktivní obyvatelstvo žijící v pohraničí?*
- *Jaké skutečné bariéry u těchto obyvatel existují?*

Vyhodnocení kvantitativního výzkumu je v rámci této práce podkladem pro srovnání s dalšími aplikovanými metodami. Tato práce počítá s porovnáním kvantitativní metody a kvalitativní metody výzkumu.

## **Kvalitativní výzkum**

Součástí praktické části je použita také tato metoda, která za pomoci polostrukturovaných rozhovorů vyhodnotí názor u úzké skupiny respondentů působících v rolích zaměstnavatele nebo podnikatele. V rámci tohoto výzkumu bude osloveno minimálně 6 respondentů v adekvátním počtu z České republiky a Polska. Kvalitativní výzkum má stanoveny následující 2 výzkumné otázky:

- *Jaké příležitosti v zaměstnávání cizinců ze sousedního státu vnímá podnikající subjekt nebo zaměstnavatel působící v česko-polském pohraničí?*
- *Jaký má dopad zaměstnávání pracovníků ze sousední země na regionální rozvoj v Euroregionu Praděd?*

## **Metoda orální historie**

Vzhledem ke zkoumané lokalitě Euroregionu Praděd a jeho vazbě na historický vývoj, je předpokládáno, že v rámci kvalitativního výzkumu dojde ke zhodnocení a porovnávání současného stavu a stavu nedávné historie. Tato metoda je v rámci této diplomové práce vnímána pozitivně a respondentům není zamezováno daná fakta doplňovat o své pocity, osobní názory a vzpomínky z blízké historie, ale v kontextu se současnou situací.

## **Dedukce**

Při vyhodnocení a návrhu samotného řešení v závěru diplomové práce je použita metoda dedukce, která plynule navazuje na praktickou část.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Evropská unie: politiky EU

*„Unie přijímá opatření ke koordinaci politik zaměstnanosti členských států, zejména vymezováním směrů těchto politik.“<sup>1</sup>*

Mezi Evropské politiky se řadí veškeré záležitosti, které jsou řešeny Evropskou unií. Evropská unie jakožto politická a ekonomická unie má širokou oblast své působnosti. Mezi působnost tohoto společenství patří např. koordinace v oblasti kultury a vzdělávání nebo vytváření společných pravidel v oblasti životního prostředí, vnitřní bezpečnosti a životního prostředí. Evropské unii, jakožto celku náleží také suverenita v rozhodování. Jako příklad je možné uvést monetární politiku. Všechny výše zmíněné body vytváří politiky EU.<sup>2</sup> Evropská unie (EU) jakožto společenství 27 členských států ctí v rámci politiky Evropské unie zásadu subsidiarity.<sup>3</sup>

Politiky EU dělíme na tři typy (oblasti):

- výlučné pravomoci,
- sdílené pravomoci,
- podpůrné pravomoci.

Problematika zaměstnanosti se vzhledem k různorodosti členských států a historickým aspektům řadí mezi sdílené pravomoci. Koncepční řešení zaměstnanosti je na úrovni EU zakotveno ve strategii nesoucí název Evropská strategie zaměstnanosti, která se stala nedílnou součástí Lisabonské strategie z roku 2000. Politika zaměstnanosti má definované společné cíle, kterými jsou např. zmírnění chudoby, usnadnění volného pohybu pro pracovníky v rámci zemí společenství, sociální zabezpečení a jejich modernizaci, jak usnadnit absolventům škol přechod do zaměstnání apod.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Úřední věstník Evropské unie. *Smlouva o fungování Evropské unie*. Článek 5, odstavce 2 a 3. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=FI>.

<sup>2</sup> LACINA, L., STREJČEK P., BLÍŽKOVSKÝ P. *Učebnice evropské integrace*. 4. přepracované a aktualizované vydání, 2014, s. 157.

<sup>3</sup> Subsidiarita: rozhodování v dané problematice probíhá vždy na té úrovni, kde se daného cíle dosáhne co nejrychleji a nejefektivněji. V rámci tématu se může jednat o různé úrovně: regionální, národní nebo nadnárodní. A nebo také na úrovni místní.

<sup>4</sup> *Zaměstnanost a sociální věci* [online]. [cit. 2023-12-10]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/evropska-unie/politiky-eu/regulace-o-koordinace/zamestnanost-a-socialni-veci/>.



### 3.1.1 Politika soudržnosti

Politika soudržnosti patří mezi politiky Evropské unie (EU). Obecně se politiky Evropské unie rozdělují podle určitých kritérií: podle hloubky spolupráce a podle míry přenesení rozhodovacích pravomocí na jejich nadnárodní úrovni. Politika soudržnosti vychází z konkrétního cíle podpořit rozvoj členských států EU, především jejich územní, sociální a hospodářskou soudržnost. Během rozšíření unie o nové členské státy vyvstaly výrazné odchylky těchto nových členských států v porovnání s těmi stávajícími. EU byla proto už v počátku postavena před strategický úkol, kterým je snížení rozdílů mezi všemi regiony. Hlavními body, které Evropské společenství v rámci hospodářského rozvoje řeší je podpora zaostávajících regionů, zaměření se na upadající průmysl určitých oblastí nebo posílení sociální integrace na trhu práce, a tím předcházení masivní nezaměstnanosti. Nástrojem pro řešení výše uvedených rizik je sociální a dotační politika EU.<sup>5</sup>

Evropská unie a její fungování je mj. postaveno na jednom z pilířů, kterým je právě politika soudržnosti. V současnosti se společenství ocitá na samotném počátku projektového období pro léta 2021–2027, kde je snahou politiky soudržnosti za pomoci evropských fondů přispívat k vyrovnání rozdílů ve vyspělosti jednotlivých regionů. Nástrojem pro eliminaci těchto rozdílů jsou Evropské fondy. Ve výše zmíněném časovém horizontu je v rámci politiky soudržnosti naplánováno z Fondů EU podpořit nespočet projektů v rámci operačních programů (OP). Operační program jakožto národní prováděcí dokument je tematicky zaměřen na určité cíle a zároveň má své přesně stanovené priority. Pro období 2021-2027 je v České republice možno získat finanční prostředky z těchto fondů:

- Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR): 267,8 mld. Kč,
- Fond soudržnosti (FS): 171,6 mld. Kč,
- Evropský sociální fond (ESF+): 62,4 mld. Kč,
- Fond pro spravedlivou transformaci (FST): 41,6 mld. Kč,
- Evropský námořní, rybářský a akvakulturní fond (ENRAF): 0,78 mld. Kč,

Celkem je tak možné pro regionální rozvoj v rámci politiky soudržnosti získat v období 2021-2027 až 550 miliard Kč a tím naplnit pět základních cílů tohoto období:

- Inteligentnější Evropa/Inteligentnější Česko,
- Zelenější, bezuhlíková Evropa/Zelenější, bezuhlíkové Česko,

---

<sup>5</sup> Fakta a čísla o Evropské unii. *Hospodářská, sociální a územní soudržnost* [online]. [cit. 2023-12-10]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/93/hospodarska-socialni-a-uzemni-soudrznost>.

- Propojenější Evropa/Propojenější Česko,
- Sociálnější Evropa/Sociálnější Česko,
- Evropa bližší občanům/Česko bližší občanům.

Na výše zmíněné cíle navazují operační programy, které jsou národním provádějícím dokumentem konkrétně definujícím formu podpory a její rozsah. Vždy je zde přesně specifikována oblast podpory a výzvy jakožto cesty nejen k získání finančních prostředků, ale především k naplnění stanovených cílů regionálního rozvoje.<sup>6</sup>

Jedním z operačních programů, který se úzce zaměřuje na problematiku zaměstnanosti je OP Zaměstnanost Plus, který má pro projektové období 2021–2027 alokovanou částku 38 mld. Kč. Řídícím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tento operační program je zaměřen na různé formy podpory. Z pohledu zaměstnance se jedná například o pomoc znevýhodněným skupinám, které se ocitají na samotném začátku, při vstupu na trh práce, nebo o podporu těch nejchudších, u kterých je důležité zaměřit se na podporu socioekonomické integrace. Z pohledu zaměstnavatele se naopak jedná o vzdělávání zaměstnanců a jejich lepší přípravu na změny vyvolané technologickým pokrokem.<sup>7</sup>

Mezi aktuální výzvy zmíněného operačního programu patří například:

- Podpora osob znevýhodněných na trhu práce (2): specifickým cílem této výzvy je zlepšit přístup k zaměstnání včetně aktivizačních opatření pro všechny cílové skupiny: uchazeče o zaměstnání, znevýhodněné skupiny, neaktivní občany, mladé uchazeče nebo dlouhodobě nezaměstnané.
- Sociální inovace pro budoucnost: zaměření této výzvy je dáno hledáním řešení zásadních sociálních problémů, jejich příčin a jejich zařazení do souvislostí. Cílem výzvy je zaměřit se na prevenci, ne na řešení dopadů.
- Podpora zaměstnanců, ohrožených propouštěním: mezi příklady podpořených aktivit se řadí tvorba vzdělávacích programů, podpora zaměstnávání propouštěných osob, rekvalifikační programy, zprostředkování zaměstnání, refundace mezd apod.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Abeceda fondů EU 2021-2027. <https://www.dotaceeu.cz> [online]. [cit. 2023-12-10]. Dostupné z: <https://www.dotaceeu.cz/getmedia/66a86ef9-b3e6-4bbf-a95b-954d272c6204/abeceda-2023-2-vydani-online.pdf.aspx>.

<sup>7</sup> Tamtéž.





<sup>8</sup> Operační program Zaměstnanost Plus. *Podpora osob znevýhodněných na trhu práce* [online]. [cit. 2023-12-10]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/prehled-vyzev-opz-plus>.

Operační program Zaměstnanost Plus je charakteristický tím, že většina vyhlášených výzev platí pro celé území České republiky, čerpání dotací je podmíněno charakterem dané výzvy a ne lokalitou, do které spadá žadatel.<sup>9</sup>

### 3.1.2 Česká republika: vztah s Evropskou unií

Rok 2004 se významně zapsal do dějin Evropské unie. Česká republika společně s 9 kandidáty vstoupila do Evropské Unie. V počtu obyvatel došlo ve společenství k vysokému nárůstu, a to o 20 %, což ale není odrazem hospodaření EU. HDP Evropské unie nerostlo rovnoměrně s nárůstem počtu nových členských států nebo počtu obyvatel. HDP Evropské unie vzrostlo pouze o necelých 5 %<sup>10</sup>:

Obrázek č. 1 – Přehled ukazatelů

	Před rokem 2004		Po roce 2004
Počet obyvatel EU	382 674 000		456 815 000
HDP EU	9 976 miliard euro		10 466 miliard euro
HDP na obyvatele EU	25 914		22 796
HDP na obyvatele ČR	66,12 % průměru EU15		72 % průměru EU25

Zdroj: vlastní zpracování dle Laciny, 2022

### 3.1.3 Region, regionální politika a regionální rozvoj

**Region:** je nejobecněji vnímán jako určitý geografický celek, který má svá specifika: polohu, podnebí, hranice nebo rozlohu. Tento úzký pohled je považován za souhrn základních geografických informací, které vychází z kvantitativních dat. Dle Chromého je důležité na region nenahlížet pouze jako na soubor geografických dat, ale považovat region za rozvíjející se kulturní a přírodní potenciál dané oblasti jak v rovině geografické, tak v té sociální. Ukazuje na propojení geografického prostoru a lidí, kteří zde žijí. Dochází zde k socializaci, kdy se za určitých předpokladů právě lidé stávají nejen součástí společnosti, ale také samotného specifického regionu.<sup>11</sup> Regiony z pohledu Evropské unie

<sup>9</sup> Operační program Zaměstnanost Plus. *Podpora osob znevýhodněných na trhu práce* [online]. [cit. 2023-12-10]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/prehled-vyzev-opz-plus>.

<sup>10</sup> LACINA, L., BLÍŽKOVSKÝ, P. *Učebnice evropské integrace*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Brno: Barrister & Principal, 2022. s. 250-259.

<sup>11</sup> CHROMÝ, Pavel. *Formování regionální identity: nezbytná součást geografických výzkumů?* In: Jančák, V., Chromý, P., Marada, M. (eds): *Geografie na cestách poznání*. UK v Praze, PřF, KSGRR, Praha, 2003. s.164 -166.

hrají velkou roli v kohezní politice EU. Jedním z cílů Evropské unie je podpora rozvoje těchto regionů, u kterých mnohdy existují územní a demografické odchylky. Tyto rozdíly mohou být příčinou k brždění integrace, a tím souvisejícího rozvoje celé EU. Pro podporu těchto regionů existují různé nástroje, kterými je například finanční podpora v rámci různých fondů. Tato podpora se týká mj. regionů ležících na periferii daných států, regionů s nízkou hustotou obyvatel nebo těch, které svým tempem hospodářského rozvoje zaostávají za ostatními.<sup>12</sup>

**Regionální politika:** z obecného hlediska je možné regionální politiku chápat jako jistý nástroj k posunu nebo k dosažení různých definovaných cílů, např. ekonomického růstu, sociálních jistot, politické stability a dalších. Regionální politika je také definována jako soubor ekonomických a sociálních politik vedoucích k dosažení cílů dané země na národní úrovni. Blažek upozorňuje na 2 typy regionální politiky z pohledu globálního. Jedná se o politiku „strategickou“ a „pojišťovací“. Z historického hlediska, především z důvodu potřeby řešit výrazné sociální problémy byla v rámci regionální politiky více uplatňována politika pojišťovací, ta se orientovala na eliminaci sociálních problémů v těch lokalitách, které nesly status periferie s prvky zaostávajícího rozvoje. V současnosti se regionální politika ztotožňuje se strategickým zaměřením, což potvrzují také regionální politiky EU, které jsou uplatňovány v potřebných regionech zemí Evropské unie.<sup>13</sup> Současná podoba regionální politiky Evropské unie je postavena na solidaritě členských států uvnitř společenství. V jednoduchém schématu to znamená, že se bohatší státy unie finančně podílejí na rozvoji chudších států a jejich regionů. Nástrojem pro regionální politiku EU jsou strukturální a investiční fondy, konkrétně se jedná o Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR, ERDF), Fond soudržnosti (FC, CF), Evropský sociální fond (ESF), Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EZFRV/EAFRD) a Evropský námořní a rybářský fond (EMFAF).<sup>14</sup> Strukturální fondy jsou tak nástrojem pro získávání finančních prostředků. Díky přesně cíleným finančním prostředkům napomáhají tyto fondy snižovat sociální a

---

<sup>12</sup> Fakta a čísla o Evropské unii. *Hospodářská, sociální a územní soudržnost*. <https://www.europarl.europa.eu> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/93/hospodarska-socialni-a-uzemni-soudrznost>.

<sup>13</sup> BLAŽEK, J., UHLÍŘ, D. *Teorie regionálního rozvoje: nástin, kritika, implikace*. Vydání třetí, přepracované a doplněné. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2020. s. 14.

<sup>14</sup> Euroskop.cz. *Regionální politika*. <https://euroskop.cz> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/ja-a-eu/fondy/regionalni-politika/>.

ekonomické rozdíly napříč státy EU a jejich regiony. Fondy tak plní cíle a jsou nástrojem evropské politiky soudržnosti.<sup>15</sup>

**Regionální rozvoj:** dle Blažka je nutné od sebe oddělit dva pojmy: rozvoj a růst. Pojem růst má zpravidla kvantitativní charakter a pojem rozvoj je vnímán jako důležitá kvalitativní změna. Blažek také ukazuje na různorodý pohled v čase. Dříve si společnost pod rozvojem představila pojem související s ekonomikou daného regionu a socioekonomickými jevy, mezi které řadí: technickou a sociální infrastrukturu, míru zaměstnanosti, vzdělanosti apod. Díky globalizaci je pojem rozvoj chápán v širším měřítku. Ukazuje na životní prostředí, kvalitu života z dlouhodobého hlediska a v neposlední řadě upozorňuje na udržitelnost a na to, že ve vyspělých zemích je rozvoj oproti ČR považován za významnou příležitost. Samotný pojem regionální rozvoj je důležité vnímat jako snahu společnosti pokusit se snížit odchylky regionálních rozdílů.<sup>16</sup> Rychlost regionálního rozvoje je závislá na schopnosti inovace v daném regionu. Každý region na místní úrovni je v určitém měřítku schopen za pomoci inovací rozvíjet místní kapitál, kterým je: lidský kapitál, sociální kapitál, místní zdroje financování, místní materiální zdroje, využití potenciálu infrastruktury, polohy daného regionu nebo kulturní kapitál. Pro využití místního kapitálu je pro tyto regiony významná spolupráce s nadlokálním prostředím. Mezi těmito prostředím existují vztahy, které jsou pro rozvoj na místní úrovni strategické. Dojde tak k nastartování a v některých případech k udržení a fungování procesu místního rozvoje. Nástrojem pro nastartování mohou být například dotace z EU nebo kapitál ze soukromých a veřejných zdrojů.<sup>17</sup>

### 3.1.4 NUTS

Nomenclatura des Unités Territoriales Statistiques (NUTS), v překladu „Územní statistická jednotka“ vychází z regionální politiky Evropské unie a je statistickým ukazatelem pro zhodnocení stávajícího stavu regionu. Následně tyto výstupy slouží jako podklad pro zhodnocení a návrh adekvátní finanční podpory, která do dané oblasti v rámci

---

<sup>15</sup> Euroskop.cz. *Strukturální fondy*. <https://euroskop.cz> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/ja-a-eu/fondy/prehled-fondu/strukturalni-fondy/>.

<sup>16</sup>BLAŽEK, J., UHLÍŘ, D. *Teorie regionálního rozvoje: nástin, kritika, implikace*. Vydání třetí, přepracované a doplněné. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2020. s. 13–18.

<sup>17</sup> SZTANDO, A. *Innovations and local innovativeness in supra-local perspective of local development strategic governance of small towns. Research papers of Wrocław University of Economics: Regiony, metropolie, miasta*. Wrocław, 2017. s. 232-239.

podpory EU míří. Cílem Regionální politiky EU je vyrovnat rozdíly v regionech, a to jak na úrovni hospodářské, tak sociální.<sup>18</sup>

Pro analýzu a získání srovnatelných dat v rámci všech regionů Evropské Unie slouží číselník NUTS, který shromažďuje statistická data především v oblastech:

- regionálních statistik EU,
- regionální politiky EU,
- ekonomických a sociálních analýz příslušných euroregionů.

V České republice slouží k tvorbě těchto výstupů CZ-NUTS, jehož statistická data se orientují na několik hlavních výstupů:

- statistické výstupy,
- údaje mířící do EU,
- analýza daných regionů,
- potřeby související s finančními prostředky ze strukturálních fondů EU.

CZ-NUTS je rozdělen do několika úrovní: tzv. Územní jednotky klasifikace CZ-NUTS. Těmi jsou: Česká republika (NUTS 0), jakožto administrativní jednotka, jedná se o území celé ČR z pohledu neadministrativního, ale s vymezením územního celku. Dále jsou to sdružené kraje, tzv. regiony soudržnosti (NUTS 2), vnímáno také jako neadministrativní jednotka a nakonec kraje (NUTS 3), jakožto administrativní jednotky (územní samosprávné celky).<sup>19</sup> Celkový počet NUTS 2 je v České republice 8 a v Polsku je tato územní prostorová jednotka v počtu 17. Díky výstupům NUTS je možné v rámci celé Evropské unie porovnat data z různých oblastí. V té nejjednodušší formě se jedná například o počet NUTS 1, 2, 3 ve sledovaných zemích, jejich rozlohu, počet obyvatel, HDP na jednoho obyvatele nebo míru nezaměstnanosti za určité období. Například míra nezaměstnanosti byla v České republice nejnižší ze všech členských států EU, konkrétně se jednalo o 2,5 %. Polsko se řadilo v roce 2020 na 2. místo v rámci EU s hodnotou 3,2 %.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Nomenklatura územních statistických jednotek NUTS. *Konstrukce, klasický význam a využití klasifikace CZ-NUTS*. <https://www.businessinfo.cz/> [online]. [cit. 2023-10-05]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/nomenklatura-uzemnich-statistickych/>.

<sup>19</sup> Informační web územního plánování. *NUTS*. <https://portal.uur.cz/> [online]. [cit. 2023-10-05]. Dostupné z: <https://portal.uur.cz/spravni-usporadani-cr-organy-uzemniho-planovani/nuts.asp>.

<sup>20</sup> Český statistický úřad. *Česko ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi*. <https://vdb.czso.cz/> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&ds=ds1529&pvo=RSO26&katalog=32144&o=true&c=v51%7E8\\_\\_RP2020&str=v51](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&ds=ds1529&pvo=RSO26&katalog=32144&o=true&c=v51%7E8__RP2020&str=v51).

Jeden z ukazatelů pro statistické monitorování území byl minimální a maximální počet obyvatel, přičemž u NUTS I se jednalo o rozmezí: 3 000 000 – 7 000 000 obyvatel, u NUTS II 800 000 – 3 000 000 obyvatel daného vymezeného území a u NUTS III se počet obyvatel pohybuje od 150 000 – 800 000. Aby bylo možné hodnotit stejná vstupní data v České republice, musela být Česká republika rozdělena na NUTS II, tj. regiony soudržnosti. Díky tomu je možné spravedlivě v rámci EU rozdělovat a směřovat finanční podporu.

Regiony soudržnosti:

- Severozápad,
- Severovýchod,
- Jihovýchod,
- Jihozápad,
- Střední Čechy,
- Střední Morava,
- Moravskoslezsko,
- Hlavní město Praha.

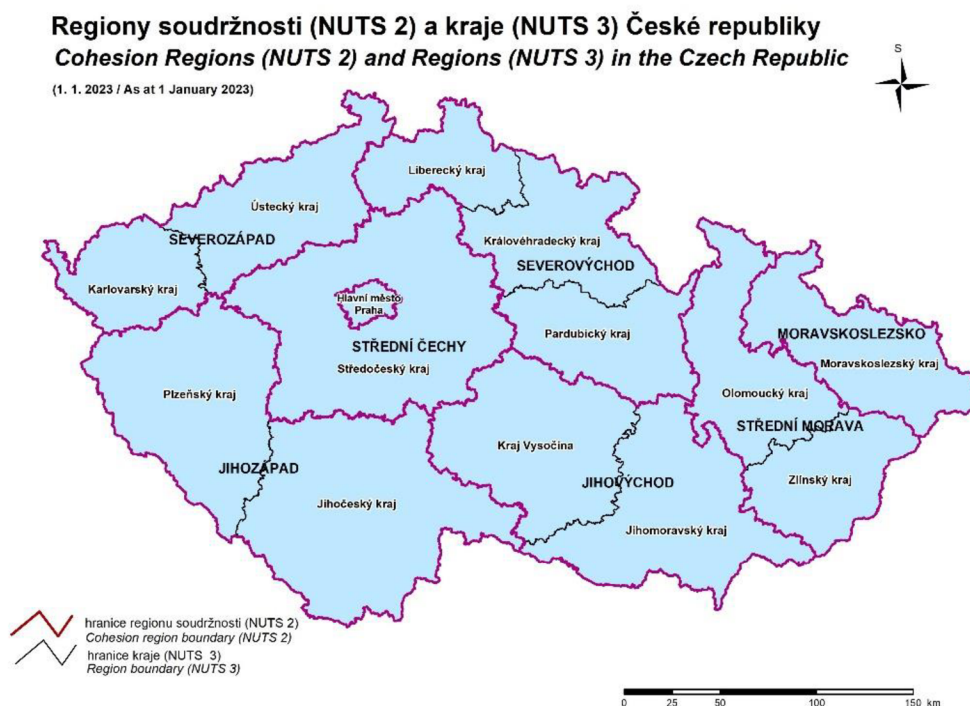
Do prvních 7 regionů soudržnosti míří podpora v rámci cíle Konvergence<sup>21</sup>. Cíl Konvergence byl aplikován v období 2007-2013. Podpora v rámci tohoto cíle závisela na tom, zda daný region vykazoval hrubý domácí produkt na obyvatele nižší než 75 % průměru HDP EU. Předmětem zájmu byl hospodářský a sociální rozvoj dotčených regionů. V následujících programových obdobích se cíle regionální politiky profilyovaly do takové podoby, aby reflektovaly evropskou legislativu.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> V rámci problematiky NUTS se jedná o cíl, na základě, kterého se směřuje k urychlení hospodářského rozvoje daného regionu.

<sup>22</sup> Evropské fondy v ČR. *Regiony regionální politiky*. <https://www.dotaceeu.cz> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: <https://www.dotaceeu.cz/cs/evropske-fondy-v-cr/informace-o-fondech/regiony-regionalni-politiky-eu>.

Obrázek č. 2 - Mapa regionů soudržnosti a krajů v ČR



Zdroj: ČSÚ, 2024

### 3.1.5 Dotační politika Euroregionů v rámci přeshraniční spolupráce

Jedním z nástrojů regionální politiky je operační program INTERREG Česko-Polsko pro období 2021-2027. V rámci strategie tohoto společného programu jsou vydefinovány základní oblasti a dále problémy související s hospodářskými, sociálními a územními rozdíly, se kterými se Euroregiony potýkají. Podpora v rámci této strategie je rozdělena do několika oblastí, které definují nerovnosti v programovém území. Mezi tyto oblasti například patří:

- **Hospodářství:** podíl průmyslu je ve všech 6 analyzovaných Euroregionech různý. V Moravskoslezském, Olomouckém a Opolském regionu je zastoupení průmyslu mnohem nižší. Převažuje zde podíl služeb, což potvrzuje existence malých a středních podniků. Mezi hlavní výzvy v této oblasti operačního programu patří podpora a rozvoj malých a středních podniků a zvýšení zájmu českých a polských podniků o vzájemnou spolupráci.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Program Interreg Česko-Polsko. <https://www.cz-pl.eu> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: [https://www.cz-pl.eu/data/content\\_files/12/programovy-dokument-program-interreg-cesko-polsko-2021-2027.pdf](https://www.cz-pl.eu/data/content_files/12/programovy-dokument-program-interreg-cesko-polsko-2021-2027.pdf). s. 9.



- **Životní prostředí:** stejně jako na globální úrovni je problematika životního prostředí zařazena do politiky regionálního rozvoje těchto Euroregionů. V rámci koncepce jsou řešeny tyto hlavní výzvy: snižování znečištění ovzduší, adaptace na klimatickou změnu, ochrana před degradací, zachování biologické rozmanitosti a atraktivity lokality.<sup>24</sup>
- **Trh práce a cestovní ruch:** analýza v rámci strategie upozorňuje na vysokou, ne-li nejvyšší nezaměstnanost na periférii Olomouckého a Moravskoslezského kraje. Jak na české straně, tak v polském pohraničí má nezaměstnanost rostoucí tendenci. V Opolském vojvodství stoupla nezaměstnanost z 5,8 % z roku 2019 na 6,9 % v roce 2020. Jednou z příčin je stagnace ve službách v období pandemie Covid-19. Proto je podpora služeb, a s tím související oblast nejen cestovního ruchu zařazena jako priorita do výzev projektového období 2021–2027 v rámci operačního programu INTERREG Česko-Polsko.<sup>25</sup>

Jedním z cílů tohoto operačního programu je být blíže regionům, do kterých tato finanční podpora míří. Efektivním nástrojem podpory je Fond malých projektů. V rámci tohoto fondu jsou realizovány projekty určené k podpoře menších projektů s lokálním významem. Charakteristické pro tyto projekty je významný přeshraniční dopad. Správci tohoto fondu jsou na obou stranách hranice, jak na české straně, tak v Polsku. Konkrétně se jedná o: Euroregion Pradziad v polském Prudniku a Euroregion Pradęd ve Vrbně pod Pradędem. Tyto dvě instituce mají status tzv. řídicího orgánu opravňujícího v rámci operačního programu vyhlášovat výzvy pro předkládání žádosti o dotaci.<sup>26</sup>

Malé projekty podporované v rámci Fondů malých projektů Euroregionu Pradęd mají svá specifika a pravidla, zde např. patří:

- vždy musí mít 2 projektové partnery: jednoho z České republiky a jednoho z Polska,
- musí vždy vykazovat adekvátní přeshraniční dopad na obou stranách hranice,
- stanovuje si za cíl zmírnění dopadů vylidňování a stárnutí populace, s ohledem na aktuální trh práce,

<sup>24</sup> Program Interreg Česko-Polsko. <https://www.cz-pl.eu> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: [https://www.cz-pl.eu/data/content\\_files/12/programovy-dokument-program-interreg-cesko-polsko-2021-2027.pdf](https://www.cz-pl.eu/data/content_files/12/programovy-dokument-program-interreg-cesko-polsko-2021-2027.pdf), s. 9.

<sup>25</sup> Tamtéž, s. 14.

<sup>26</sup> Směrnice pro žadatele. <https://www.europradziad.pl> [online]. [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://europradziad.pl/wp-content/uploads/2024/01/Wytyczne-dla-wnioskodawcow-EP-15.01.2024.pdf>

- snaží se překonávat negativní dopady související s příhraniční polohou,
- posiluje spolupráci na úrovni institucionální,
- snižuje jazykové bariéry.

Mezi cílové skupiny těchto malých projektů patří:

- obyvatelé žijící v českém a polském příhraničí,
- turisté mířící do této lokality,
- zaměstnanci orgánů veřejné správy,
- vzdělávací instituce,
- veřejná správa: instituce, subjekty a její orgány.

Žadatel může v projektovém období 2021-2027 získat finanční podporu z tohoto fondu až do výše 30 000 EUR, přičemž Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR) podporuje tyto projekty do max. výše 80 %. Vzhledem k faktu, že se do těchto česko-polských projektů může zapojit více partnerů, může se tato alokovaná částka zvýšit až na 60 000 EUR, přičemž žádost i administrativa je uživatelsky velmi příznivá.

V současnosti je v rámci malých projektů vyhlášena výzva na polské straně, tj. u řídicího orgánu Euroregionu Pradziad: PRIORITA 4 - spolupráce institucí a obyvatel (cíl 4.2 Prohloubení přeshraničních vazeb obyvatel a institucí česko-polského pohraničí). Termín podání projektů je stanoven na 21. 2. 2024. Do konce roku 2024 je naplánováno vyhlásit ještě min. 2 výzvy obdobného charakteru. Směrnice pro žadatele přesně definuje, jaké projekty budou v rámci této priority podpořeny.<sup>27</sup>

Konkrétně se jedná o projekty zaměřené na odlišný jazyk a odbourání této pomyslné bariéry, dále se jedná o síťování napříč institucemi z podporovaného území České republiky a Polska nebo projekty zaměřené na spolupráci a sdílení přeshraničních zkušeností. Poslední podporovanou aktivitou mohou být výměnné pobyty a stáže u pracovníků zapojených institucí a jejich organizací.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Směrnice pro žadatele. <https://www.europradziad.pl> [online]. [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://europradziad.pl/wp-content/uploads/2024/01/Wytyczne-dla-wnioskodawcow-EP-15.01.2024.pdf>

<sup>28</sup> Tamtéž, s. 17.

Fond malých projektů Euroregionu Praděd podporuje projekty, které jsou v souladu s dlouhodobými regionálními strategiemi:

- Strategia rozwoju współpracy polsko-czeskiej w Euroregionie Pradziad na lata 2021-2029 - Priorytet 4
- Strategia rozwoju województwa opolskiego – Opolskie 2030 – Gospodarka otwarta na współpracę
- Strategia Rozwoju Powiatu Prudnickiego na lata 2017-2030 – Współpraca lokalna i ponadlokalna
- Strategia Rozwoju Subregionu Południowego na lata 2021-2030 - Atrakcyjna oferta spędzania czasu wolnego oraz integracja mieszkańców subregionu
- Strategie rozvoje Moravskoslezského kraje 2019-2027
- Strategie rozvoje česko-polské spolupráce v Euroregionu Praděd na období let 2021–2029

### **3.1.6 Strategie regionálního rozvoje ČR 2021+**

Strategie obecně jsou ty dokumenty, které se v dlouhodobém horizontu snaží na základě stanovených postupů dojít k určitému cíli. Strategie regionálního rozvoje ČR 2021+ si v horizontu 7 let, tj. pro období 2021–2027, definuje cíle spojené s regionální politikou v souladu se zákonem č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje.

Strategie regionálního rozvoje ČR 2021+ se na regiony dívá z několika pohledů. Jedním z nich je rozdělení území na základě „Geografického vymezení témat regionálního rozvoje“. Zde jsou v rámci tohoto tématu zahrnuty: metropolitní oblasti, kam patří území Prahy, Brna, Olomouce, dále aglomerace, regionální centra a jejich venkovské území, strukturálně postižené kraje, mezi které patří Ústecký kraj, Moravskoslezský kraj a Karlovarský kraj a v neposlední řadě hospodářsky a sociálně ohrožená území, která získávají tento status na základě předem určených a splněných indikátorů. Mezi ty se řadí například: podíl nezaměstnanosti, intenzita podnikatelské aktivity nebo index stáří. Geografické vymezení témat regionálního rozvoje slouží ke stanovení cílů regionální politiky. Díky geografickému rozvržení regionu je možné nastavit tuto politiku dle potřeb a problémů daných oblastí.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Strategie regionálního rozvoje ČR 2021+. <https://mmr.gov.cz> [online]. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://mmr.gov.cz/getmedia/58c57a22-202d-4374-af5d-cbd8f9454adb/SRR21.pdf.aspx?ext=.pdf>, s. 6.

Tento dokument se také věnuje problematice zaměstnanosti. Ve své kapitole věnující se „Problémové analýze“ definuje základní cíle, které jsou řazeny do základních okruhů. Jedná se o ekonomický rozvoj, kvalitu života a s tím související občanskou společnost, síť, kvalitu daného prostředí a veřejnou správu. V okruhu ekonomického rozvoje tato strategie upozorňuje na fakt, že podíl dlouhodobé nezaměstnanosti je trvale nejvyšší v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Také proto patří Moravskoslezský kraj mezi hospodářsky problémové regiony a je zařazen na seznam těch regionů, které potřebují řízenou podporu v rámci regionální politiky. S nezaměstnaností v Moravskoslezském kraji také souvisí kvalita života. Nejen že se Moravskoslezský kraj řadí mezi tři regiony s nejnižší nadějí dožití, ale také zde dochází ke zvyšování indexu stáří. Tohoto okruhu se dotýká vysoká míra nezaměstnanosti a s tím související podíl osob ohrožených chudobou na počet obyvatel. Moravskoslezský kraj dlouhodobě vykazuje v rámci statistických dat NUTS II nejvyšší podíl, tj. 16,9 %. Tento podíl má zvyšující se tendenci a z dlouhodobého hlediska se ho nedaří snižovat.<sup>30</sup>

### **3.2 Hospodářský, ekonomický vývoj a pracovní trh v pohraničí**

Faktory, které zásadně ovlivňují situaci v oblasti Euroregionu Praděd je struktura osídlení a migrace v daném regionu. Pracovní trh je vzhledem k těmto faktorům silně ovlivněn, a to především z důvodu deficitu velkých metropolí. Z dlouhodobého hlediska dochází k odlivu pracovních sil do velkých měst jak v České republice, tak v Polsku. Vylidňování pohraničí se tak v současnosti stává hrozbou česko-polského rozvoje. Dle analýzy Strategie rozvoje česko-polské spolupráce v Euroregionu Praděd na období 2021-2029 se přírůstek obyvatel na české straně dostává do záporných čísel, konkrétně se jedná o - 2,7/1000 obyvatel. Ve sledovaném území na polské straně je situace o něco lepší, zde je přírůstek stanoven na -1,5/1000 obyvatel.<sup>31</sup> Dle analýzy z roku 2019 „Analiza sytuacji społecznej i gospodarczej obszaru Euroregionu Pradziad“ je jednou z příčin záporných dat přírůstku obyvatel nízká natalita<sup>32</sup>. Euroregion, jak na české straně, tak na polské straně, dlouhodobě vykazuje snižující se porodnost, což pro tuto oblast znamená nedostatečnou generační nahraditelnost. Dalším faktorem, který ovlivňuje zápornou tendenci v přírůstku

---

<sup>30</sup> Strategie regionálního rozvoje ČR 2021+. <https://mmr.gov.cz> [online]. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://mmr.gov.cz/getmedia/58c57a22-202d-4374-af5d-cbd8f9454adb/SRR21.pdf.aspx?ext=.pdf> s. 21.

<sup>31</sup> Strategie rozvoje česko-polské spolupráce v Euroregionu Praděd na období 2021-2029. <https://www.europraded.cz> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: <https://www.europraded.cz/wp-content/uploads/2022/01/Strategie-ERP.pdf>

<sup>32</sup> Natalita: demografický údaj, který vystihuje porodnost na základě vydefinovaného ukazatele.





obyvatel je počet úmrtí obyvatel v této lokalitě. Počet úmrtí a snižování počtu obyvatel vychází z postupného stárnutí obyvatel a změny struktury věku v Euroregionu Praděd.<sup>33</sup>

### 3.2.1 Euroregion Praděd – demografická data

Pohraničí České republiky je rozděleno na 13 Euroregionů, z nichž Euroregion Praděd leží na území Moravskoslezského a Olomouckého kraje (sever území). V rámci celé Evropy je možné najít více než 70 Euroregionů, přičemž 29 se nachází v České republice a v Polsku.

Tyto Euroregiony mají jeden charakteristický rys: jedná se o příhraniční lokality, jejichž cílem je územní přeshraniční spolupráce. Na bázi česko-polské spolupráce funguje celkem 6 Euroregionů a jedním z nich je Euroregion Praděd. Konkrétně se Euroregion Praděd nachází v severní části Olomouckého a Moravskoslezského kraje na české straně a v Opolském vojvodství na straně polské. Vzhledem k tomu, že do Euroregionu Praděd na české straně nepatří celá část výše zmíněných krajů, je potřeba blíže specifikovat českou část, a to na okresy: Bruntál a Jeseník.<sup>34</sup>

Tabulka č. 1 – Demografická data Euroregion Praděd

<b>EUROREGION PRADĚD</b>			
DEMOGRAFICKÁ DATA			
Základní údaje	celkem	česká část	polská část
 rozloha v km2	7 095,99 km2	1 828,00 km2	5 267,99 km2
 počet obyvatel	803 091	119 011	684 080
 Přirozený přírůstek obyvatel na 1000 obyvatel	-	-2,7	-1,5
 Ekonomické subjekty na 10 000 obyvatel	94 296	28 271	66 025

Zdroj: vlastní zpracování dle Strategie rozvoje česko-polské spolupráce v Euroregionu Praděd na období let 2021-2029 a Analýzy situace sociální a ekonomické oblasti Euroregionu Praděd

<sup>33</sup> Analýza situace sociální a ekonomické oblasti Euroregionu Praděd. <https://europradziad.pl> [online]. [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: <https://europradziad.pl/o-euroregionie-pradziad/nasze-realizacje/analiza-sytuacji-spolecznej-i-gospodarczej-obszaru-euroregionu-pradziad/>.

<sup>34</sup> NETOLICKÝ, V. *Euroregiony: úvod do problematiky*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, Eurpress 2007. s. 11-24.

### 3.2.2 Doprava na území Euroregionu Praděd

Jedním z cílů politiky soudržnosti a jejího naplňování je fungující dopravní infrastruktura. Ve většině z regionů situovaných na periferii dané země jsou definovány dva klíčové body, na které se politika soudržnosti a samotné Euroregiony zaměřují:

- Okrajová poloha a její vzdálenost od centra vlastní země.
- Přeshraniční dostupnost z pohledu využití potenciálu přílehlých států.<sup>35</sup>

Na české straně se za nejbližší velká centra v rámci Euroregionu Praděd považují města Olomouc a Ostrava. V Polsku se jedná o město Opole. Co se týče dopravní dostupnosti, tak je dle analytické části Strategie rozvoje česko-polské spolupráce v Euroregionu Praděd na období let 2021–2029 považována za nedostačující a brzdící rozvoji ekonomiky daného území. V rámci přeshraniční dostupnosti prakticky (mimo jednorázové výjimky během zimní turistické sezóny) neexistuje veřejná doprava s pravidelnými přeshraničními spoji, což brání v rozvoji česko-polské spolupráce a v naplňování cílů politiky regionů soudržnosti. Absence ve veřejné přeshraniční dopravě brání rozvoji jak na trhu práce, tak v kulturně sociální oblasti nebo v oblasti vzdělávání.<sup>36</sup> Obyvatelé tohoto regionu dopravu řeší nekonceptně, po vlastní ose, např. formou využití osobních automobilů nebo do nejbližšího možného cíle, tj. obcí a malých měst ležících přímo na hranici, na kole.

V pohraničí jsou již několik desítek let realizovány česko-polské projekty v rámci operačního programu INTERREG Česko-Polsko zaměřené na rozvoj turistiky.<sup>37</sup>

### 3.2.3 Hospodářství Euroregionu Praděd

Mezi silné stránky Euroregionu Praděd se dle analýzy v rámci strategie, která je zpracována pro období 2021–2029 řadí na české straně vysoký podíl lesních pozemků, rozvinutý cestovní ruch s multiplikacemi do dalších odvětví. Na polské straně se mezi silné stránky hospodářství a pracovního trhu řadí zakořeněné tradice v potravinářství nebo silný sektor zaměřený na zemědělství. Tato oblast dlouhodobě vykazuje rysy nižší vzdělanosti

---

<sup>35</sup> Strategie rozvoje česko-polské spolupráce v Euroregionu Praděd na období 2021-2029. <https://www.europraded.cz> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: <https://www.europraded.cz/wp-content/uploads/2022/01/Strategie-ERP.pdf>. s. 13-14.

<sup>36</sup> Tamtéž.

<sup>37</sup> Krnov oficiální web. *Přeshraniční cykloturistiku podpoří i nová cyklomapa*. <https://krnov.cz> [online]. [cit. 2023-10-01]. Dostupné z: <https://krnov.cz/preshranicni-cykloturistiku-podpori-i-nova-cyklomapa/d-12117>.

obyvatelstva na obou stranách hranice, dlouhodobý pokles ekonomicky aktivních osob žijících v pohraničí a nedostatečnou dopravní infrastrukturu, která je již několik let řazena mezi slabé stránky tohoto Euroregionu. S nefungujícími mechanismy regionální politiky je v této oblasti patrný zpomalený regionální rozvoj oproti regionům ležících ve vnitrozemí. Z dlouhodobého hlediska zde dochází k utlumení tradičních odvětví, která nejsou udržitelná především z důvodu depopulace (deficit přirozených nástupců tradičních technik a odvětví). Pro pohraničí je také hrozbou odliv ekonomicky činných a vzdělaných osob více do vnitrozemí. Tyto faktory přímo ovlivňují zpomalený rozvoj v investičních aktivitách nebo nastavování podmínek pro rozvoj podnikatelského prostředí.<sup>38</sup>

Příhraniční oblast Euroregionu Praděd je z geografického hlediska z velké části součástí Opolského vojvodství, Moravskoslezského kraje (MKS) a z části kraje Olomouckého. I když je Moravskoslezský kraj dlouhodobě zařazen mezi kraje s nutnou strategickou podporou, fungují zde velké průmyslové podniky, které, dle Českého statistického úřadu (data z roku 2021), zaměstnávají přes 98 tisíc osob. Hned po Středočeském kraji se tento počet zaměstnaných řadí na druhé místo v celorepublikovém srovnání. Oblastmi průmyslu, která patří v Moravskoslezském kraji k nejvýznamnějším se řadí: hutní zpracování kovů, odvětví výroby motorových vozidel (kromě motocyklů), výroba kovů nebo oděvnictví. Ze statistických dat vyplývá, že v Moravskoslezském kraji v roce 2021 působilo 221 průmyslových podniků s počtem 100 a více zaměstnanců. Oblast průmyslu, která Moravskoslezskému kraji dominuje je zpracovatelský průmysl. Konkrétně se jedná o 207 podniků se 100 a více zaměstnanci. Oblast zpracovatelského průmyslu, především motorová vozidla, slévárenství, výroba základních kovů a jejich zpracování, tak v roce 2021 zaměstnala v MSK přes 91 000 obyvatel.<sup>39</sup>

Dle strategie Opolského vojvodství do roku 2030 (Strategia rozwoju Województwa Opolskiego: OPOLSKIE 2030) jsou pro polský region typické malé a střední podniky, včetně velkého podílu rodinných podniků působících na venkově. Tato strategie, stejně jako Strategie Euroregionu Praděd řadí mezi slabé stránky špatnou dopravní infrastrukturu, nedostačující komunikační sítě a odliv pracovních sil do vnitrozemí. Mezi strategické cíle,

---

<sup>38</sup> Strategie rozvoje česko-polské spolupráce v Euroregionu Praděd na období 2021-2029. <https://www.europraded.cz> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: <https://www.europraded.cz/wp-content/uploads/2022/01/Strategie-ERP.pdf>

<sup>39</sup> Český statistický úřad. *Průmysl v Moravskoslezském kraji v roce 2021*. <https://czso.cz> [online]. [cit. 2023-12-20]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11288/192376245/csu\\_prumysl21\\_moravskoslezsky\\_kraj.pdf/7b7dbb8a-d79b-484b-8aae-2c962d6d11af?version=1.3](https://www.czso.cz/documents/11288/192376245/csu_prumysl21_moravskoslezsky_kraj.pdf/7b7dbb8a-d79b-484b-8aae-2c962d6d11af?version=1.3).

keré si Opolské vojvodství stanovilo do roku 2030 tak patří např. lidé a vztahy, životní prostředí a v poslední řadě silná ekonomika dané oblasti.<sup>40</sup>

Polská část Euroregionu je specifická průmyslem zaměřeným na zemědělství. Převažuje zde pěstování obilí (konkrétně se jedná o pšenici a kukuřici) a navíc tzv. průmyslových rostlin, kde převažuje řepka a tuřín. Se zemědělským průmyslem souvisí také průmyslová centra, která se zaměřují na průmysl chemický, vápenný, cementárenský a potravinářský. V rámci Euroregionu Praděd podíl zemědělské orné půdy na polské straně tvoří podstatnou část této oblasti:

- česká část Euroregionu Praděd: 41,9 %,
- polská část Euroregionu Praděd: 66,6 %.<sup>41</sup>

### 3.3 Pracovní trh

Jedním z faktorů ovlivňující hospodářský vývoj, ekonomiku a v poslední řadě migraci napříč regiony jsou mzdy daných oblastí. Důležitým ukazatelem jsou pro obyvatele těchto zemí průměrné mzdy, minimální mzdy a daně z příjmů. Konkrétně se jedná o daň z příjmu fyzických osob. Součástí praktické části této diplomové práce je zpracovaná analýza mezd obou států.

#### 3.3.1 Pracovní trh: jeho role v regionálním rozvoji

Podle Víturky je pracovní trh v regionech spjat se třemi faktory, které je potřeba vydefinovat. Tyto faktory jsou vnímány z pohledu kvality podnikatelského prostředí. Jedná se o:

- Faktor dostupnosti pracovních sil: každý region je specifický svou polohou a jeho dostupností. Pokud region a jeho centrum disponují zajímavými ekonomickými aktivitami, dochází zde ke stabilitě pracovní síly a tím uspokojení požadavků zaměstnavatele. Umístění ekonomického subjektu (stabilního zaměstnavatele) je klíčové pro to, aby se zvýšil rozvoj daného regionu.

---

<sup>40</sup> Strategia rozwoju Województwa Opolskiego. *Opolskie 2030*. <https://www.opolskie.pl> [online]. [cit. 2023-12-20]. Dostupné z: <https://www.opolskie.pl/wp-content/uploads/2021/10/Strategia-Opolskie-2030-uchwalona.pdf> s. 35.

<sup>41</sup> Analýza společenské a hospodářské situace na území Euroregionu Praděd. <https://czso.cz> [online]. [cit. 2023-12-20]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11276/129340660/Pradziad\\_calosc.pdf/0a5d15f5-f628-4f12-9107-08ac2bc44ce2?version=1.1](https://www.czso.cz/documents/11276/129340660/Pradziad_calosc.pdf/0a5d15f5-f628-4f12-9107-08ac2bc44ce2?version=1.1). s. 27-29.



- Faktor kvality pracovních sil: kvalita pracovních sil v daných regionech odráží úroveň dostupného vzdělávání. Obecným trendem dnešní doby je nárůst absolventů vysokých škol, gymnázií a středních škol. Zároveň dochází k poklesu absolventů odborných učilišť a obyvatel se základním vzdělání. Úroveň vzdělání je základem pro úroveň kvality pracovních sil v daném regionu.
- Faktor podnikavosti pracovních sil: flexibilita u pracovních sil je velmi důležitá k přizpůsobení se tržní ekonomice. Každá soukromá firma svou činností výrazně přispívá k naplňování cílů regionální politiky, tj. k rozvoji obcí, měst a samotných regionů. S tím souvisí hrozba úpadku malých firem působících na regionální úrovni. Strategickým bodem pro tento faktor je podpora mladých, inovativních projektů v těchto oblastech, což funguje jen částečně. V současnosti existuje podpora ve formě zvýhodněných úvěrů, programy veřejné podpory nebo pomoci formou podnikatelských inkubátorů, které se stávají trendem malých regionů a měst.<sup>42</sup>

### 3.4 Zaměstnávání cizinců v České republice a v Polsku

Z obecného pohledu je pobyt cizinců na území jiného státu potřeba rozdělit do dvou částí: pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků a pobyt občanů ze třetích zemí. S tím také souvisí imigrační povinnosti, které právě z tohoto rozdělení vychází. Jedním z důležitých faktorů, který ovlivňuje to, jakým způsobem je na občana pohlíženo je státní příslušnost pracovníka. Zatímco je legislativa k pracovníkům třetích zemí velmi přísná, u pracovníků a občanů členských států je tomu naopak.<sup>43</sup>

#### 3.4.1 Legislativa České republiky

Problematiku v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů v České republice definuje Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti a Zákon o pobytu cizinců. Jako stěžejní je v problematice zaměstnávání cizinců jak ze třetích zemí, tak ze členských států EU považován Zákon o pobytu cizinců. Jedná se o základní předpis, který mj definuje:

- postupy a podmínky k získání povolení,
- pobytová povolení cizinců,
- informace o zaměstnanecké kartě,

<sup>42</sup> VITURKA, M. a kol. *Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České republiky*. Praha: Grada, 2010. s. 42-55.

<sup>43</sup> RYTÍŘOVÁ, L., TEPPEROVÁ J. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012. s 48-49.

- povinnosti cizinců vyplývající z pobytu na území České republiky a další.

Zákon o zaměstnanosti se věnuje mj. základním podmínkám v oblasti zaměstnání a pracovní činnosti. Tyto podmínky vymezují přesné povinnosti cizince v roli zaměstnance. Zákon o zaměstnanosti také definuje výjimky, nutná povolení nebo specifikuje pojem nelegální práce. Současně také definuje oznamovací povinnost při nástupu a ukončení pracovníka v rámci pracovního poměru.<sup>44</sup>

Zákoník práce oproti předchozím zákonům není veřejnoprávním předpisem, ale nahlíží na pracovně právní vztahy z obecného hlediska, jak na občany ČR, tak na cizince. Proto je i zde možno najít ustanovení, kterých se zákoník práce úzce a významně dotýká.<sup>45</sup>

Výše uvedená legislativa upravuje široké množství situací, které musí v této problematice řešit jak samotný zaměstnanec, tak také zaměstnavatel, který ve své oblasti podnikání řeší např. deficit na pracovním trhu. Vzhledem k tomu, že je Česká republika členem Evropského společenství, dochází zde k rozdělení pohledu na cizince podle toho, odkud občan pochází. Prvním z nich je zaměstnávání cizinců ze třetích zemí a druhý jsou cizinci mířící za prací do České republiky ze států EU, popřípadě ze Švýcarska nebo Evropského hospodářského prostoru (EHP).<sup>46</sup>

Problematika zaměstnávání cizinců na území České republiky je vymezena v zákonu o zaměstnanosti a zákonem o pobytu cizinců. Jedná se o konkrétní předpisy, které určují to, za jakých podmínek mohou lidé ze zahraničí být zaměstnáváni v ČR.<sup>47</sup>

### **3.4.2 Mezinárodní zaměstnávání**

Mezinárodní zaměstnávání je společenský fenomén, se kterým se společnost setkává především z důvodu celosvětové globalizace. Z dlouhodobého hlediska má mezinárodní zaměstnávání stoupající tendenci, dochází k propojování pracovních trhů a tím k posilování globalizace celosvětové ekonomiky. Díky možnosti mezinárodního zaměstnávání

---

<sup>44</sup> DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. aktualizované vydání.* Nakladatelství ANAG, 2020. s. 27.

<sup>45</sup> Tamtéž, s. 27.

<sup>46</sup> Evropský hospodářský prostor: (EHP) Principem Evropského hospodářského prostoru jsou stejná pravidla pro jednotný trh zemí EU a zemí Evropského sdružení volného obchodu (ESVO). Jedná se o země: Norsko, Island, Lichtenštejnsko).

<sup>47</sup> DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. aktualizované vydání.* Nakladatelství ANAG, 2020. s. 27.

tak dochází k rozšiřování firem do různých částí světa. Již běžným jevem se stává, že firmy rozšiřují svou činnost do více zemí najednou a díky mezinárodním smlouvám využívají potenciál pracovního trhu dané země.<sup>48</sup>

**Mezinárodní smlouvy o zamezení dvojího zdanění:** jedná se o smlouvy, jejichž účelem je nejen zamezit dvojímu zdanění, tzn. zdanění jednoho příjmu ve více zemích, ale také se naopak snaží zamezit tomu, aby docházelo k daňovým únikům. Mezinárodní smlouvy rozdělují daně do dvou oblastí: z pohledu daně z příjmu fyzických osob a z oblasti daně z příjmu právnických osob. Mezinárodní smlouvy zamezení dvojího zdanění se tak dotýkají většiny cizinců, kteří míří za prací do České republiky a naopak Čechů, kteří vyjíždí za prací do zahraničí.<sup>49</sup>

**Imigrační předpisy:** tyto předpisy přesně definují za jakých podmínek může pobývat cizinec v České republice. Česká republika, jakožto člen EU pohlíží rozdílným způsobem na občany EU a jejich rodinné příslušníky a občany třetích zemí. Občané EU mohou v České republice, ale také v ostatních členských státech pobývat bez jakéhokoliv omezení a bez víza. Pokud ale pobývají na území členského státu déle než 30 dnů, mají tzv. oznamovací povinnost, pokud pobývají déle než 3 měsíce, vyvstává jim povinnost nahlášení přechodného pobytu.

**Oblast zaměstnanosti:** občané EU mohou svobodně ve všech členských státech pracovat. Jejich působení nepodléhá žádnému pracovnímu aj. povolení. Jedinou povinnost má zaměstnavatel, který je povinen o nástupu takového pracovníka informovat příslušný Úřad práce. Následně je povinen ohlásit stejnou cestou ukončení pracovního poměru, a to do 10 kalendářních dnů od rozvázání pracovního poměru. U cizinců ze třetích zemí, je legislativa přísnější. Zde je potřeba si vyřídit krátkodobé vízum nebo vízum k pobytu nad 90 dnů, které je někdy označováno také jako dlouhodobé vízum. V oblasti zaměstnanosti je pro občana třetích zemí povinností ctít legislativu dané země a požádat o pracovní povolení.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> RYTIŘOVÁ, L, TEPPEROVÁ, J. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012. s. 17-19.

<sup>49</sup> Tamtéž, s. 26.

<sup>50</sup> Tamtéž, s. 48-55.

### 3.4.3 Občané EU v České republice

Právo zaměstnání pro občany EU v České republice vychází ze základních svobod zaručenou všem občanům společenství, a to na základě unijního práva. Svoboda volného pohybu osob znamená pro občany Evropské unie a jejich rodinné příslušníky právo moci se pohybovat a žít v jakémkoli členském státě a je nedílnou součástí evropské integrace. Vzhledem k ekonomickému postavení je pro Českou republiku tato svoboda jedním z hlavních přínosů pro samotné obyvatelstvo. Podstatným bodem v evropské integraci byla také schengenská spolupráce a související zrušení kontrol u osob, které překračují vnitřní hranice.<sup>51</sup>

### 3.4.4 Státní občanství v současnosti

*„Slibuji na svou čest věrnost České republice. Slibuji, že budu dodržovat její Ústavu a ostatní zákony České republiky.“<sup>52</sup>*

Státní občanství, které je zakořeněno v zákonu č. 186/2023 o státním občanství České republiky, definuje poměr, práva a povinnosti jednotlivce k danému státu. Ve spojitosti s cizincem na území daného státu je rozdíl následující:

- cizinec na území České republiky nemůže volit, ani kandidovat,
- cizinec může být z dané země vyhoštěn.

Oproti tomu má občan se státním občanstvím v ČR jisté bonusy:

- právo volit (aktivní a pasivní), jak už v komunálních volbách nebo na celostátní úrovni,
- konzulární a diplomatická ochrana nastává u tohoto občana v okamžiku pobytu v zahraničí,
- občan se státním občanstvím v České republice nemůže být z vlastní země vyhoštěn,
- pro snadnost vycestování do celého světa může mít občan ČR cestovní pas.<sup>53</sup>

Dle Emmerta prošla legislativní úprava státního občanství velkými a podstatnými změnami. Ukazuje na to, že k většině změn, které souvisely s úpravou zákona, docházelo

---

<sup>51</sup> Ministerstvo vnitra České republiky. *Volný pohyb osob v EU*. <https://www.mvcr.cz> [on-line]. [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/volny-pohyb-osob-v-eu.aspx>.

<sup>52</sup> Zákon č. 186/2023: *o státním občanství České republiky*. In: *Sbírka zákonů*. Praha, [2013], ročník 2013, částka 77. Dostupné také z: <file:///C:/Users/Projekty/Downloads/sb0077-2013-186-2013.pdf>

<sup>53</sup> Udělení státního občanství ČR. *Popis služby*. <https://portal.gov.cz/> [on-line]. [cit. 2023-10-11]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/udeleni-statniho-obcanstvi-cr-S10108>.

v takových intervalech, kdy naše společnost procházela významnými změnami, od založení Československa v roce 1918, přes nastolení komunistického režimu, až po společenskou změnu v roce 1989, jejíž snahou bylo postavit se k řešení křivd souvisejících se státním občanstvím z dob minulých. Největší změnou je však změna týkající se vícenásobné státní příslušnosti u českých občanů, která částečně vyvstala v roce 1999. Podoba vícečetné státní příslušnosti se v jeho úplné formě datuje od roku 2014.<sup>54</sup>

*„Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen "občan Evropské unie") a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.“<sup>55</sup>*

Současně také zákon mj. definuje to, že rodinní příslušníci občana České republiky, byť nemají státní příslušnost ČR a rodinní příslušníci osob s příslušností v EU mají v České republice stejné postavení jako tito občané. Zákon v plné míře ctí „Svobodu volného pohybu“, která vychází ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

---

<sup>54</sup> EMMERT, F. *Státní občanství na území České republiky v minulosti a současnosti*. Praha: Leges, 2016. s. 188–195.

<sup>55</sup> Zákon č. 435/2004 Sb.: *o zaměstnanosti*. In: *Sbírka zákonů*. Praha, [2004], ročník 2013, částka 143. Dostupné také z: <file:///C:/Users/Projekty/Downloads/sb143-04.pdf>

## 4 Praktická část

### 4.1 Analýza českého a polského pohraničí v oblasti zaměstnanosti

Tato kapitola se podrobně věnuje rozboru chování lidského kapitálu, tj. pracovních sil v dotčeném území česko-polského pohraničí. Praktický výzkum skládající se z kvantitativního a kvalitativního výzkumu je úzce propojen s teoretickými aspekty a statistickými daty týkající se migrace, míry zaměstnanosti v pohraničí s ohledem na periferii daného území. Součástí této kapitoly je srovnání výstupů statistických dat evidovaných v Eurostatu a statistických dat v rámci samostatných statistických úřadů v České republice a Polsku. Součástí této kapitoly je podrobná analýza prostředí v několika oblastech souvisejících s problematikou zaměstnanosti v pohraničí. Jedná se o analýzu ze dvou základních pohledů. Níže uvedená statistická data vypovídají o evidenci Poláků na českém území a naopak, o občanech České republiky hlášených na území Polska. Dalšími důležitými aspekty pro vytvoření uceleného vhledu do problematiky je srovnání průměrné mzdy a minimální mzdy obou zemí za určité časové období. Doplnujícím údajem této analytické části je vzhled do systému daně z příjmů s cílem vytvořit si představu o daňové politice každé země. Analytická část slouží jako podpůrný materiál k vyhodnocení kvantitativního a kvalitativního výzkumu této práce.

#### 4.1.1 EURES

Ve 27 členských státech a ve 31 státech Evropy funguje systém EURES<sup>56</sup>, jehož cílem je za určité podpory a pomoci zvýšit mobilitu pracovních sil v rámci vnitřního pracovního trhu EU. Hlavním nástrojem, který je pro tuto službu zřízen je portál [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu). Tento portál obsahuje nejen informace o volných pracovních pozicích v rámci Evropských zemí, ale také například legislativní podmínky, které musí pracovník v daném státě vyřídit. Dle „Zprávy o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2022 a strategie APZ pro rok 2023“ je patrné, že v období 2018-2022 došlo k proškolení 125 zaměstnanců ÚP České republiky tak, aby v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, byli tito proškolení pracovníci metodickou podporou pro zaměstnavatele působící v Moravskoslezském kraji. Konkrétně se jednalo o projekt „Evropské služby zaměstnanosti ČR II“ spolufinancovaného z Evropského sociálního fondu

---

<sup>56</sup> EURES: European Employment Service, česky: Evropský portál pracovní mobility.

(Operační program Zaměstnanost), kdy v rámci realizovaných klíčových aktivit v roce 2022 byly poskytnuty poradenské služby 239 zaměstnavatelům a 976 uchazečům o zaměstnání.<sup>57</sup>

#### 4.1.2 Občané Polska v České republice

Tato kapitola analyzuje občany z Polska působící v České republice ve dvou rovinách:

- počet zaměstnaných Poláků v Moravskoslezském kraji,
- Poláci s trvalým a přechodným pobytem.

##### Počet zaměstnaných Poláků v Moravskoslezském kraji:

K datu 31. 12. 2022 bylo v rámci Moravskoslezského kraje evidováno 13 544 zaměstnaných občanů pocházejících z Polska. Vývoj zaměstnanosti má stoupající tendenci, což dokazuje analýza vývoje zaměstnanosti cizinců uvedená ve „Zprávě o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2022 a strategie APZ pro rok 2023“<sup>58</sup>

Graf č. 1 – Počet zaměstnaných Poláků v Moravskoslezském kraji



Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce (2024)

<sup>57</sup> Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2022 a strategie APZ pro rok 2023. <https://www.uradprace.cz> [online]. [cit. 2024-01-12]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/910458/Rocni\\_MS\\_K\\_2022.pdf/0147b2ee-1dfb-c90a-1d1f-baad53b30d63](https://www.uradprace.cz/documents/37855/910458/Rocni_MS_K_2022.pdf/0147b2ee-1dfb-c90a-1d1f-baad53b30d63).

<sup>58</sup> Tamtéž.

### Poláci s trvalým nebo přechodným pobytem:

Dle statistického úřadu je evidován k trvalému nebo přechodnému pobytu v Moravskoslezském kraji, který částečně spadá do oblasti Euroregionu Praděd, největší podíl Poláků s trvalým pobytem v porovnání se všemi kraji České republiky. V Moravskoslezském kraji je k 31. 12. 2021 evidováno 3 908 Poláků (z toho 2092 žen). V Olomouckém kraji se jedná o 566 osob s polským státním občanstvím (z toho 342 žen). Z níže uvedeného grafu je patrné, že Moravskoslezský kraj je v porovnání se všemi kraji České republiky v této statistice na první pozici.<sup>59</sup>

Graf č. 2 - Počet mužů a žen z Polska na území ČR k 31.12.2021



Zdroj: Vlastní zpracování, Český statistický úřad (2024)

#### 4.1.3 Občané České republiky v Polsku

Dle statistických dat, která jsou zveřejňována v rámci pravidelných analýz na portálu veřejné správy dané země, je patrné, že počet občanů migrujících z České republiky do Polska je zanedbatelný. Statistická analýza „Sytuacja demograficzna Polski do 2019 r. Migracje zagraniczne ludności w latach 2000–2019“ ukazuje na fakt, že počet

<sup>59</sup> Český statistický úřad. *Statistická ročenka Moravskoslezského kraje*. [www.czso.cz](http://www.czso.cz) [on-line]. [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-obyvatelstvo-z2s0flaog9>.



občanů z České republiky v Polsku nedosahuje takové hodnoty, aby byla samostatně vyhodnocována.<sup>60</sup>

Nejnovější studií, která se problematikou zaměstnávání cizinců v Polsku zabývá je dokument nesoucí název: „Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w 2022 r.“, který analyzuje populaci cizinců pracujících v národním hospodářství v Polsku a je evidována dle platné legislativy dané země. K 31. 12. 2022 bylo evidováno 1 004 400 cizinců. Statistiku v rámci této studie tvořili občané z více než 150 zemí jak z EU, tak ze třetích zemí. Nejpočetnější skupinu tvořili občané Ukrajiny, jejichž podíl na celkovém počtu pracujících cizinců dosahoval 73 %. Počet cizinců pocházejících z České republiky nebyl vyčíslen, je dle analýzy zanedbatelný.<sup>61</sup>

Výše uvedený fakt potvrzuje vlastní ověření informace na Statistickém úřadě v Opole, kde došlo k potvrzení toho, že existují pouze statistiky jako jeden celek, tj. evidence všech cizinců pracujících v Polsku.

#### 4.1.4 Vývoj průměrné mzdy

Průměrná mzda dle statistiky ČSÚ a Głównego Urzędu Statystycznego je v současnosti v České republice o 4 405 Kč vyšší než v Polsku. Konkrétní data jsou: v České republice: 40 324 Kč (odhad pro rok 2023)<sup>62</sup> a 7 005,76 ZL<sup>63</sup> (v přepočtu aktuálním kurzem se jedná o částku: 35 919 Kč). Statistická data také ukazují na fakt, že v roce 2015 měly oba státy obdobnou výchozí pozici, kdy se průměrné mzdy obou států lišily pouze zanedbatelně v řádu několika korun. Během 8 let dochází u obou států k postupnému nárůstu této průměrné mzdy.

---

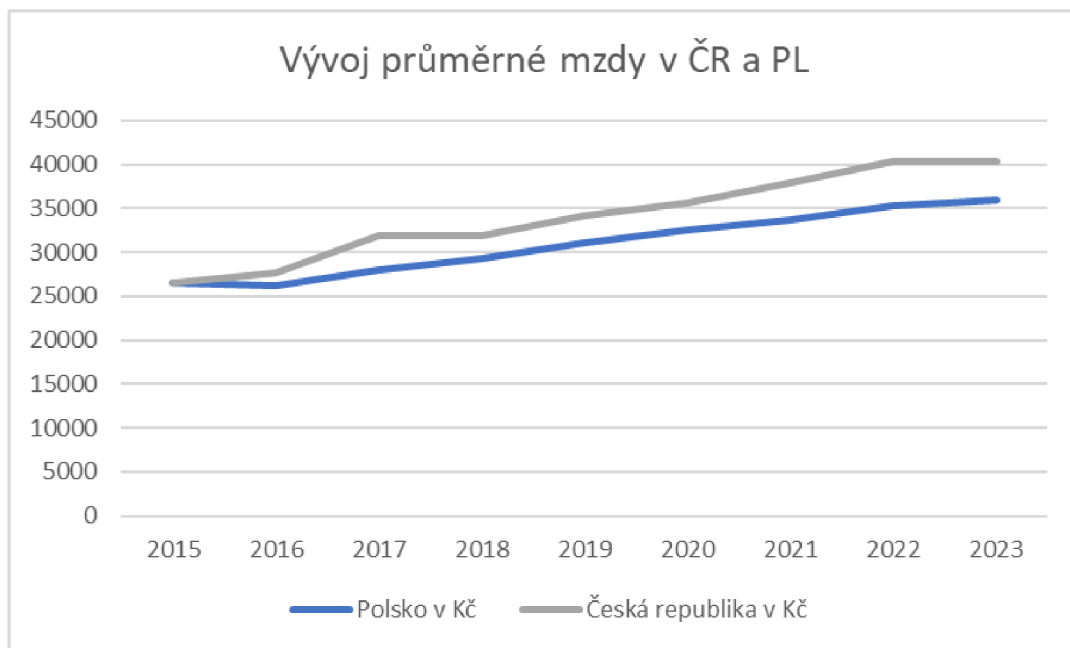
<sup>60</sup> Sytuacja demograficzna Polski do 2019 r. *Migracje zagraniczne ludosci w latach 2000-2019*. <https://stat.gov.pl> [on-line]. [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Projekty/Downloads/sytuacja\\_demograficzna\\_polski\\_do\\_2019\\_r.\\_strona\\_gus.pdf](file:///C:/Users/Projekty/Downloads/sytuacja_demograficzna_polski_do_2019_r._strona_gus.pdf)

<sup>61</sup> Urząd Statystyczny w Bydgoszczy. *Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w 2022 r.* <https://stat.gov.pl> [on-line]. [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Projekty/Downloads/cudzoziemcy\\_wykonujacy\\_prace\\_w\\_polsce\\_w\\_2022\\_roku-1.pdf](file:///C:/Users/Projekty/Downloads/cudzoziemcy_wykonujacy_prace_w_polsce_w_2022_roku-1.pdf)

<sup>62</sup> Kurzycz. *Průměrná mzda*. <https://www.kurzy.cz> [online]. [cit. 2023-10-11]. Dostupné z: [https://www.kurzy.cz/hodnoty/prumerna\\_mzda/2015/](https://www.kurzy.cz/hodnoty/prumerna_mzda/2015/).

<sup>63</sup> Główny Urząd Statystyczny. *Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 9 lutego 2016 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2015 r.* [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) [online]. [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: [www.stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-przecietnego-wynagrodzenia-w-iv-kwartale-2015-r-,271,11.html](http://www.stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-przecietnego-wynagrodzenia-w-iv-kwartale-2015-r-,271,11.html).

Graf č. 3 – Vývoj průměrné mzdy v ČR a PL

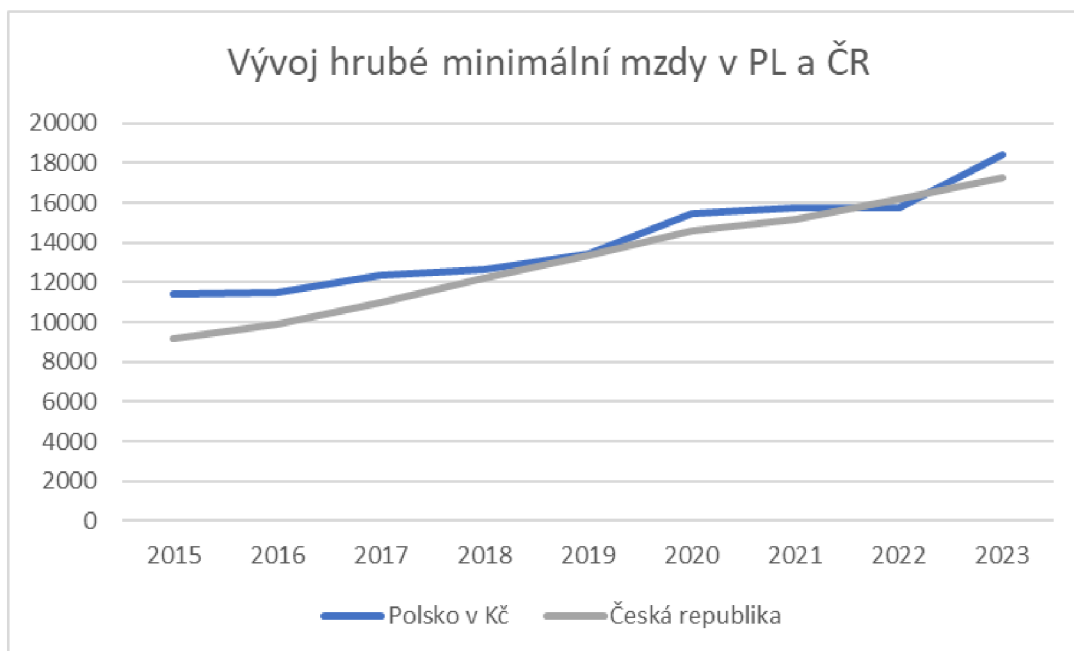


Zdroj: vlastní zpracování, dle ČSÚ a Głównego Urzędu Statystycznego (2023)

#### 4.1.5 Vývoj minimální mzdy

Minimální mzda reflektuje současnou politickou a ekonomickou situací obou států. Ve srovnání je minimální mzda v Polsku po posledním navýšení, které proběhlo k 1. 7. 2023, vyšší oproti min. mzdy v České republice o 1 157 Kč. Vývoj minimální mzdy jasně ukazuje na fakt, že růst v České republice je ve srovnání s předchozími lety možné považovat za rovnoměrný. Nárůst minimální mzdy v Polsku vykazuje určité výkyvy, což může být odrazem vlastní politiky vlády aktuálně působící v Polsku v daném roce.

Graf č. 4 – Vývoj hrubé minimální mzdy v PL a ČR



Zdroj: vlastní zpracování, dostupné z: <https://www.pit.pl/wynagrodzenie-minimalne/>, <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

#### 4.1.6 Daň z příjmu v České republice a v Polsku

Oba státy mají nastavené dvě sazby daně z příjmu fyzických osob. V České republice se výše sazby daně určuje podle průměrného výdělku. Fyzické osoby, jejichž základ daně je nižší než 48násobek průměrné mzdy, odvádějí 15 %. Tam kde tento násobek fyzické osoby ve svém základě přesahují, se sazba daně zvyšuje na 23 %.<sup>64</sup> Polsko má také stanoveny 2 sazby daně z příjmu fyzických osob. Zde je ale přesně stanoven výpočet dle ročního příjmu. Pokud má fyzická osoba roční příjem do 85 528 Zł, je sazba daně stanovena na 18 %. Pokud přesáhne tento stanovený roční příjem zvyšuje se sazba na 32 %.<sup>65</sup>

## 4.2 Kvantitativní výzkum: průzkum veřejnosti

V rámci kvantitativního výzkumu je použito následujících 11 otázek, které slouží k vyhodnocení v obecné rovině, tj. analýzou obecných dat týkajících se všech dotázaných z nejšířšího možného pohledu, kterým je pohlaví, země, věk a socioekonomický status oslovených respondentů (minimální počet 200 osob z českého a polského pohraničí). Další

<sup>64</sup> Daně z příjmů fyzických osob. *Popis*. <https://portal.gov.cz> [on-line]. [cit. 2023-10-08]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/informace/dane-z-prijmu-fyzickych-osob-INF-293>.

<sup>65</sup> Financecz. *Daňový systém v Polsku*. <https://www.finance.cz> [on-line]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/dane-v-cr-a-v-eu/dane-v-eu/dane-v-polsku/>.

vyhodnocení z průzkumu trhu je postaveno na srovnání názoru českých a polských respondentů. Cílem kvantitativního výzkumu je zodpovězení dvou základních výzkumných otázek, kterými jsou:

- *Jaké příležitosti v pracovním uplatnění za hranicemi svého státu vnímá produktivní obyvatelstvo žijící v pohraničí?*
- *Jaké skutečné bariéry u těchto obyvatel existují?*

**Otázky dotazníkového šetření:**

1. Pohlaví: ŽENA/MUŽ/JINÉ
2. Věk:
3. Země odkud pocházím: POLSKO/ČESKÁ REPUBLIKA
4. Žijete v pohraničí? ANO/NE
5. Jaký je Váš ekonomický status: zaškrťovací otázka
  - Student
  - Zaměstnanec
  - Podnikající osoba
  - Nezaměstnaný
6. Pracoval jste nebo pracujete v jiném státě EU, než je Vaše bydliště? ANO/NE
7. Připouštíte možnost práce v sousedním státě? ANO/NE
8. Myslíte si, že jsou v sousedním státě lepší platové podmínky? ANO/NE
9. Vidíte budoucnost v přeshraničním pracovním uplatnění? ANO/SPÍŠE ANO/NE
10. Jaké bariéry pocítujete v oblasti zaměstnávání za hranicemi? (zaškrťovací – vyberte 3 možnosti)
  - Jazyk
  - Vzdálenost
  - Neznalost legislativy
  - Platové podmínky
  - Strach ze sousední země
  - Žádné
  - Jiné... vypište
11. Jaké vnímáte přednosti v zaměstnávání za hranicemi? (zaškrťovací-vyberte 3 možnosti)
  - Podobný jazyk

- Vzdálenost
- Podobná legislativa
- Platové podmínky
- Znalost prostředí sousední země
- Žádné
- Jiné... vypište

12. Znáte ve svém okolí konkrétní osobu, která pracuje v sousedním státě? ANO/NE

#### **4.2.1 Obecné vyhodnocení kvantitativního výzkumu**

Úkolem této analýzy je vyhodnocení a vytvoření ucelených informací o tom, jak vnímá přeshraniční zaměstnávání široká česko-polská veřejnost žijící nebo pohybující se v oblasti Euroregionu Praděd. Do dotazníkového šetření, rychlého průzkumu, jsou zapojeny osoby z České republiky a Polska. Celkem je v rámci této metody vyhodnoceno 335 odpovědí skládající se z respondentů v rovnoměrném počtu mužů a žen a obyvatel pocházejících z Polska a z České republiky. Konkrétně se dotazníkového šetření zúčastnilo 199 Poláků a 136 občanů pocházejících z České republiky. Vytipovanou lokalitou pro tento průzkum je oblast ležící na hranicích s Polskem, tj. mikroregion Krnovsko a Prudnický region. V první části – tj. v obecném vyhodnocení jsou výstupy zaměřeny na odpovědi všech respondentů, které vychází z matice, jenž je přílohou č. 3 této diplomové práce. V příloze č. 1 jsou také přiloženy veškeré grafické výstupy z předem definovaných otázek tak, jak byly respondentům pokládány. Dotazníkové šetření proběhlo od 4. 1. do 10. 1. 2024.

Vyhodnocení kvantitativního výzkumu je znázorněno ve dvou úrovních. První je na úrovni obecných, demografických dat, jejichž cílem je získat základní představu o vzorku českých a polských respondentů. Druhá část vyhodnocení se v následující kapitole profiluje do porovnání názorové shody nebo odchylky u samotných Čechů a Poláků. Tyto dva vzorky jsou následně porovnány a vyhodnoceny v oblasti bariér a předností.

Tato obecná část vyhodnocení je v rámci celé diplomové práce chápána jako rychlý a nejjednodušší vhled do této problematiky. Odpovědi respondentů – tj. vzorek 335 odpovědí pomůže se zorientováním se v dané lokalitě a sociálním prostředí.

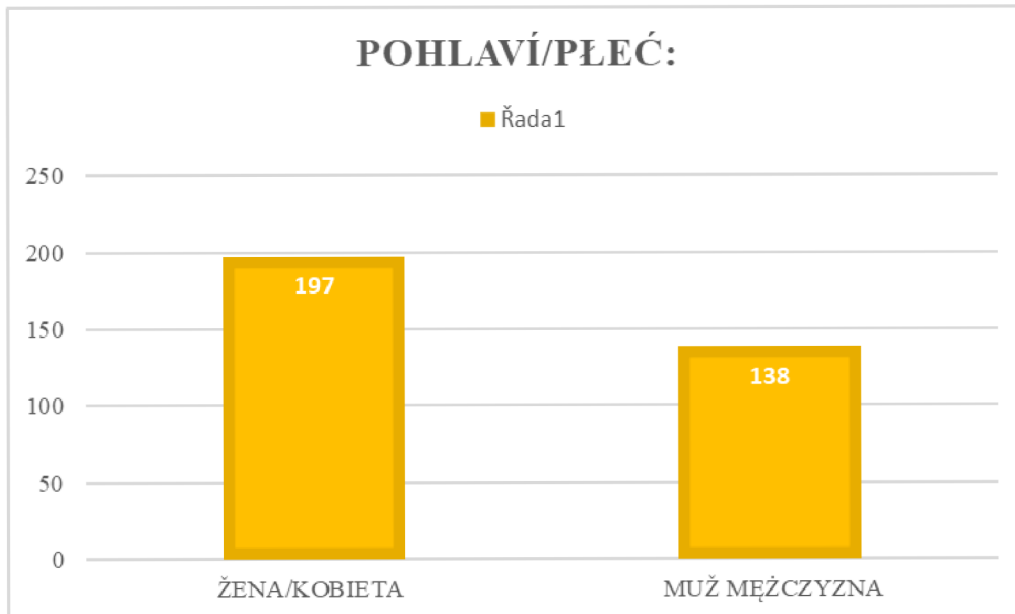
K základnímu vyhodnocení jsou použity tyto oblasti:

- pohlaví osloveného respondenta,
- rozdělení podle věku,

- země, odkud respondent pochází,
- informaci, odkud respondent pochází,
- ekonomický status.

**Pohlaví osloveného respondenta:**

Graf č. 5 – Rozdělení respondentů podle pohlaví

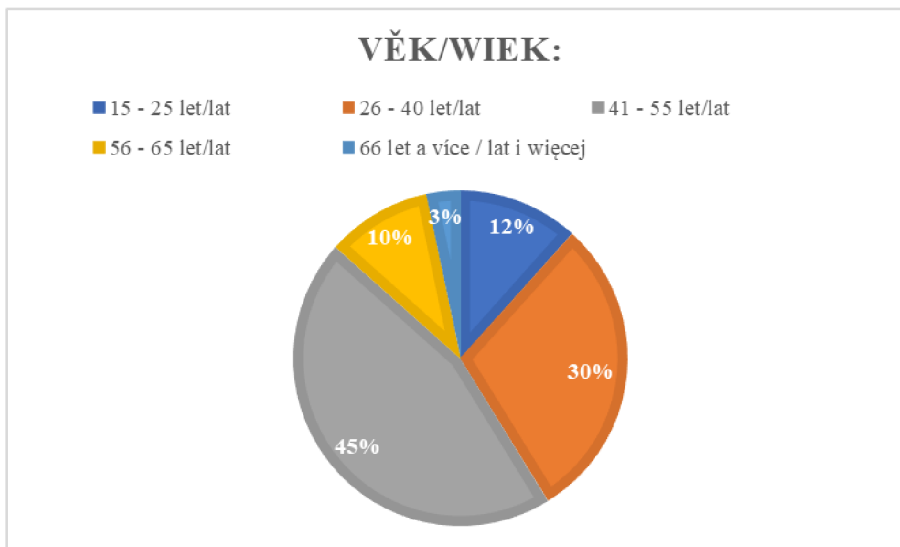


Zdroj: vlastní zpracování

Tohoto kvantitativního výzkumu se zúčastnilo více žen než mužů, ale vzhledem k celkovému vzorku 335 respondentů se jedná o zanedbatelný rozdíl.

## Rozdělení podle věku:

Graf č. 6 – Rozdělení respondentů podle věku



Zdroj: vlastní zpracování

Dotazníkové šetření bylo zpřístupněno všem věkovým kategoriím. Pro problematiku zaměstnanosti v česko-polském pohraničí je však důležitý výstup osob ve věkovém rozmezí od 26–55 let. Celkový počet v této věkové kategorii činí 251 respondentů (cca 67 %) ze všech dotázaných, což je pro další výzkum vyhodnoceno jako adekvátní vzorek.

## Země, odkud oslovený respondent pochází

Graf č. 7 - Země odkud pocházíte

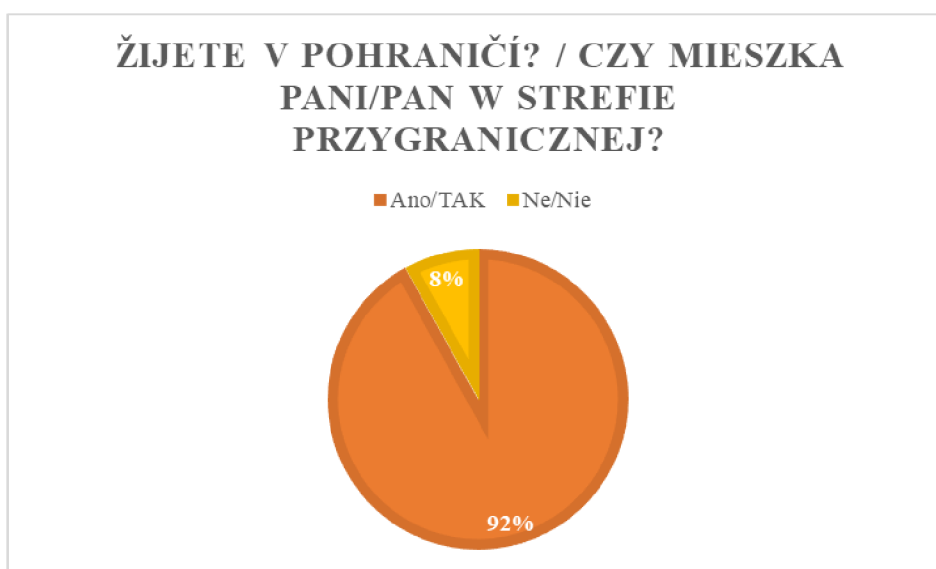


Zdroj: vlastní zpracování

Účastníky (respondenty) veřejného průzkumu jsou zástupci obyvatel jak českého, tak polského pohraničí. Z České republiky se do dotazníkového šetření zapojilo 136 respondentů, z Polska o něco více, celkem 199 respondentů. Díky velkému počtu odpovědí, došlo k získání významného reprezentativního vzorku, který je důležitou součástí dalšího výzkumu nejen v rámci této kapitoly, ale také v porovnání s kvalitativním výzkumem. Odpovědi polských respondentů se podařilo získat v úzké spolupráci s polským regionálním zpravodajstvím Tygodnik Prudnicki.

### **Kolik respondentů žije v pohraničí**

Graf č. 8 - Žijete v pohraničí?



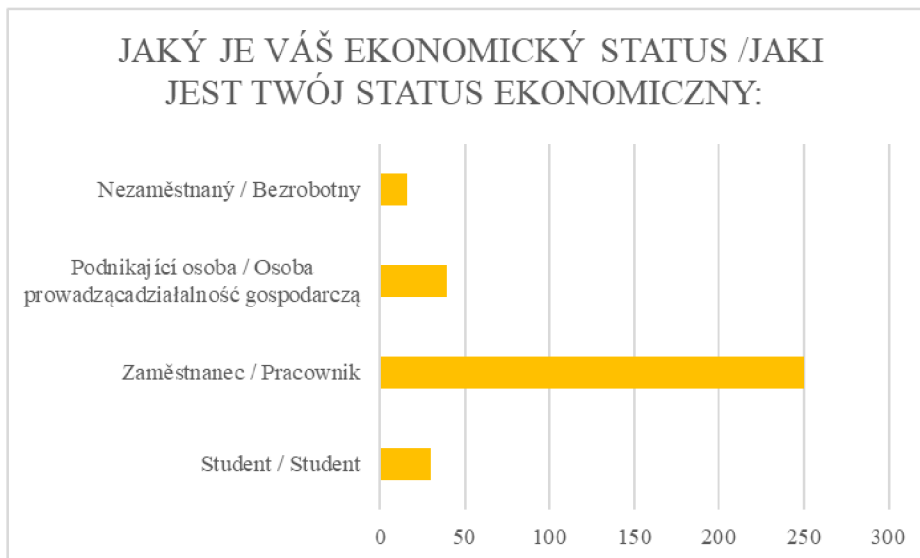
Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu je patrné, že výzkum probíhal v příhraniční oblasti. Konkrétně 8 % respondentů v počtu 27 z dané oblasti nepochází, ale vzhledem k tomu, že byli v lokalitě osloveni, jsou také zařazeni do tohoto vyhodnocení. V rámci veřejného průzkumu vznikl plnohodnotný vzorek 308 respondentů (z 335 dotázaných), který pochází z česko-polského pohraničí a je považován za dostatečný k dalšímu naplánovanému vyhodnocení a porovnání s kvalitativním výzkumem.



## Ekonomický status

Graf č. 9 - Jaký je Váš ekonomický status?



Zdroj: vlastní zpracování

Převážná část oslovených českých a polských respondentů se zařadilo mezi ekonomicky aktivní. Konkrétně se jedná o 250 (více než 74 % dotázaných) respondentů z 335 dotázaných. Toto vyhodnocení ukazuje na fakt, že se jedná o respondenty, kteří v pohraničí žijí a ekonomicky a hospodářsky se podílejí na jeho rozvoji.

### 4.2.2 Vyhodnocení názoru české a polské veřejnosti z průzkumu trhu

Tato kapitola je zaměřena na porovnání a vyhodnocení názoru respondentů z České republiky a Polska nejen jako celku, ale také zvlášť. Dojde zde k rozdělení respondentů podle toho, zda jsou obyvatelé z České republiky nebo z Polska.

Výstupy z tohoto rozdělení směřují k výzkumným otázkám „Jaké příležitosti v pracovním uplatnění za hranicemi svého státu vnímá produktivní obyvatelstvo žijící v pohraničí?“ a „Jaké skutečné bariéry u těchto obyvatel existují?“

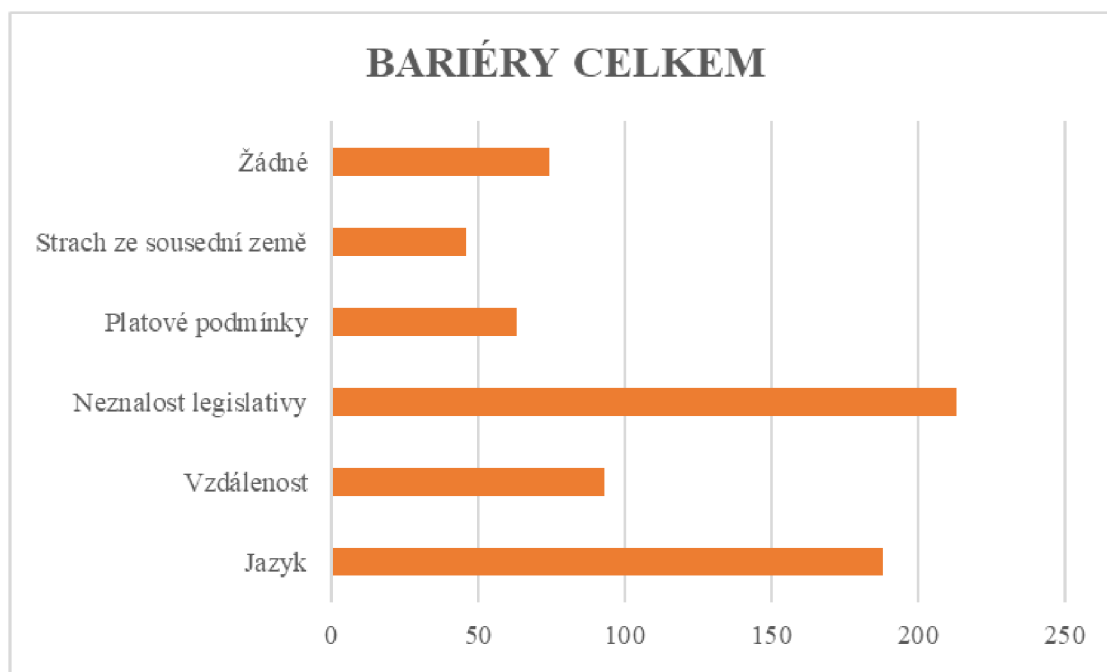
Výstupy dotazníkového šetření v rámci kvantitativního výzkumu jsou tedy úzce profilovány do dvou rovin:

- bariéry,
- přínosy (přednosti přeshraničního zaměstnávání).

### **Bariéry:**

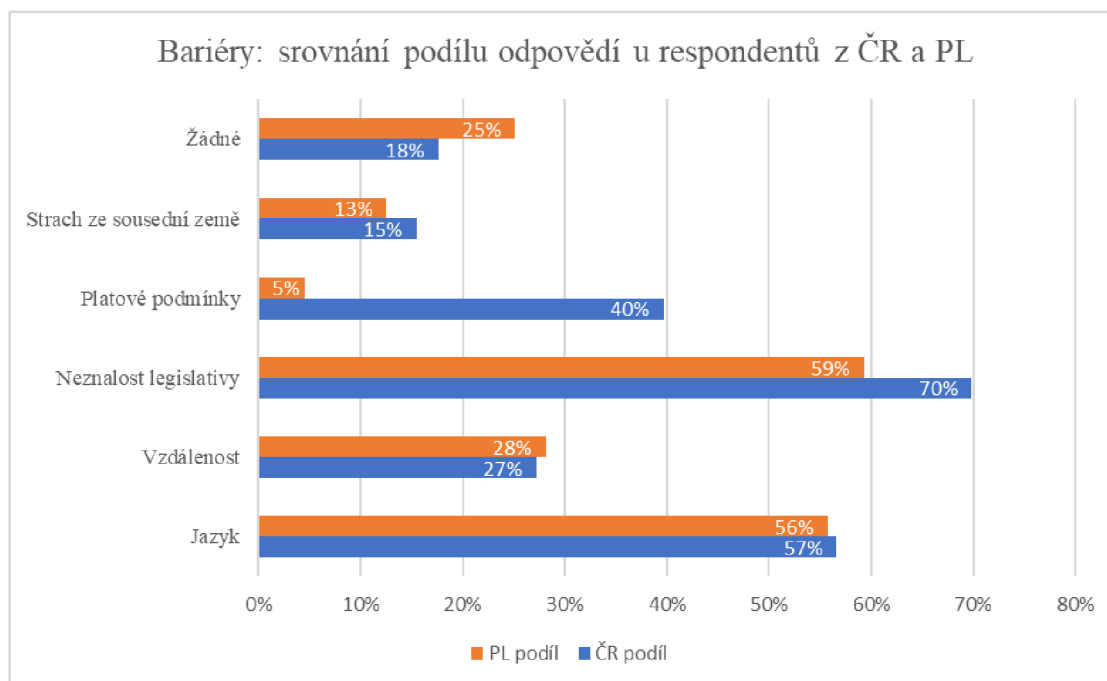
Tento souhrnný výstup ukazuje, že většina z dotázaných respondentů má obavu z legislativy sousední země. Na druhé příčce se pak pomyslně umístila jazyková bariéra, která je také definována jako jedna z bariér ve strategiích vytvořených Euroregionem Praděd v letech 2014-2020 a pro léta 2021-2027. Zanedbatelnou hodnotou je pak výstup k ukazateli: „Strach ze sousední země“. Pouze 46 (necelých 14 %) respondentů ze 335 dotázaných subjektivně považuje tento ukazatel za bariéru. Graf č. 10 vyhodnocuje tento výstup jako celek. Následující zobrazení se již úzce profiluje na porovnání názoru českých a polských respondentů.

Graf č. 10 - Bariéry – vyhodnocení všech respondentů (PL i ČR)



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 11 - Porovnání názoru českých a polských respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Vyhodnocení bariér ukazuje na obdobný názor jak Čechů, tak Poláků. Vzhledem ke skutečnosti, že se dotazníkového šetření zúčastnilo o něco více Poláků, než Čechů je v rámci kvantitativního výzkumu vyhodnocen podíl počtu odpovědí na počet respondentů z dané země. Platové podmínky jako bariéru v práci za hranicemi definovalo 40 % Čechů ze všech dotázaných respondentů z České republiky. Oproti tomu pouze 5 % Poláků ze všech dotázaných respondentů z polské strany vnímá platové podmínky jako skutečnou bariéru. Výstupem je tedy výrazná odchylka u respondentů z České republiky a Polska. Názor respondentů reflektuje také výstup z analytické části, kde je graficky znázorněn vývoj průměrné mzdy, která je dlouhodobě vyšší v České republice než v Polsku. Shoda názoru u veřejnosti z obou stran hranice je u neznalosti legislativy a cizího jazyka sousední země.

Oslovení respondenti z Polska a České republiky dále individuálně definovali tyto bariéry:

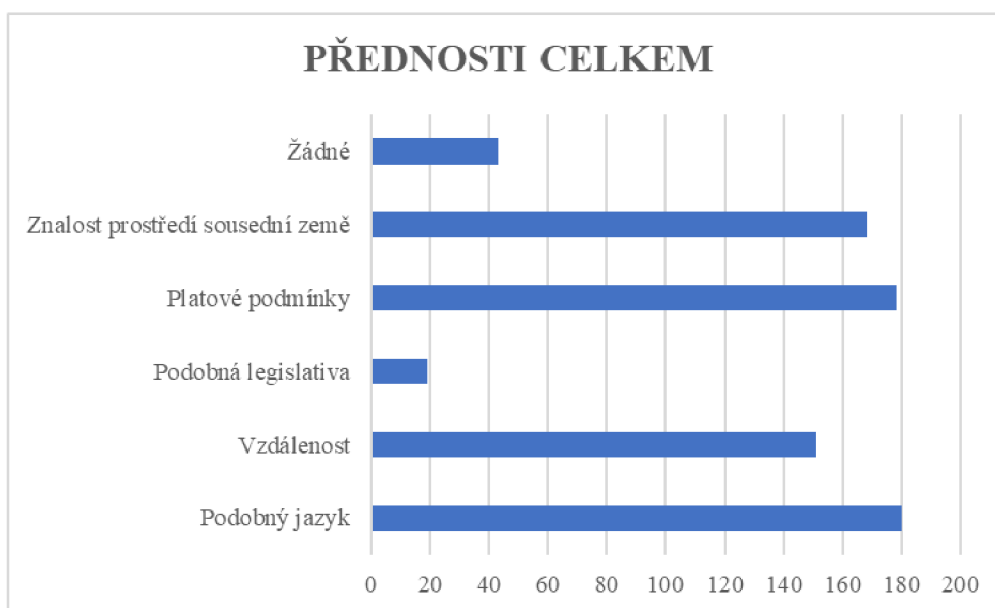
- Nie wszystkie polskie kwalifikacje zawodowe są uznawane w CZ. Překlad: ne všechny polské kvalifikace jsou uznatelné v CZ.
- Jiné, mentální nastavení společnosti.
- Čas bez rodiny, opuštění rodiny.
- Mieszkanie. Překlad: bydlení.
- Špatný přístup k zahraničním pracovníkům.

- Zarabiam wystarczająco. Nie mam motywacji, ażeby szukać pracy za granicą. Překlad: Vydělávám dost. Nemám motivaci hledat práci v zahraničí.
- Kontakt z zagraniczną Służbą Zdrowia. Překlad: Spojení se zahraničním zdravotnictvím.
- Špatné dopravní spojení. Lidé jsou nuceni používat auto.

### Přednosti:

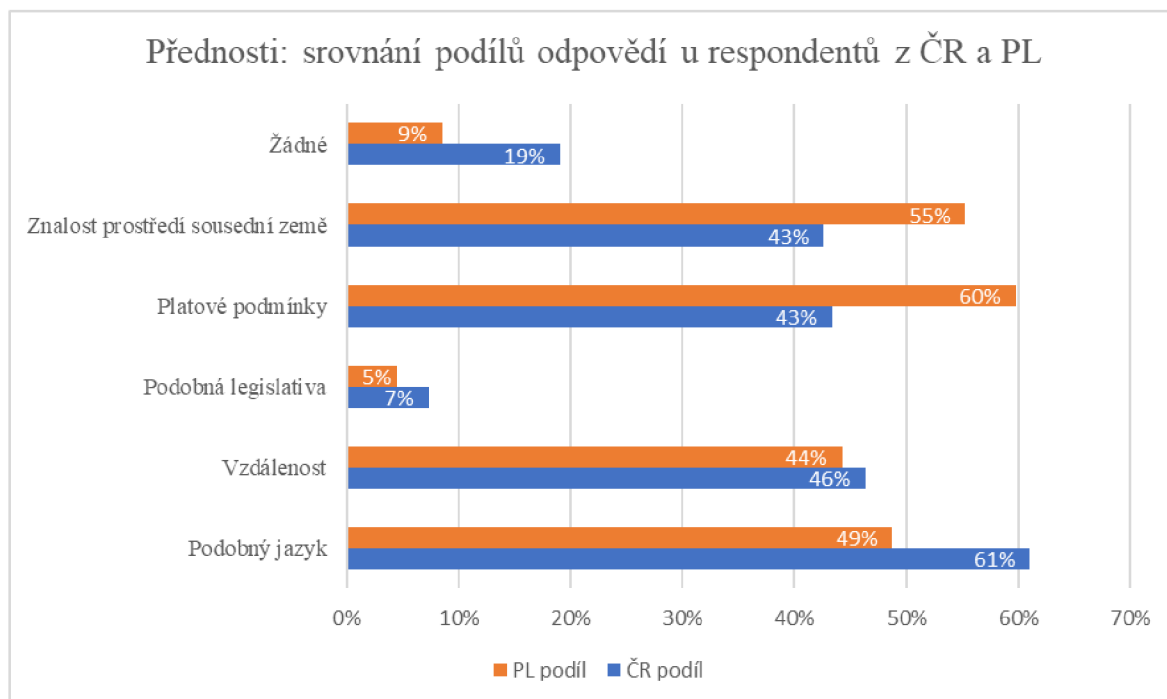
V rámci veřejného průzkumu u 335 respondentů z České republiky a Polska bylo zjištěno, že více než polovina dotázaných vidí v přednostech zaměstnanosti za hranicemi podobný jazyk, platové podmínky a jistotu v tom, že znají prostředí sousední země. Dalším nezanedbatelným výstupem je vzdálenost. Přednost „vzdálenost“ si jako variantu zvolilo 151 respondentů (45 % z celkového počtu 335 dotázaných). Faktorem, který názor na vzdálenost ovlivnil je skutečnost, že dotazníkové šetření probíhalo v pohraničí a 91,9 %, tj. 308 respondentů odpovědělo, že zde žije. Vyhodnocení má stejný charakter, jako vyhodnocení bariér. V první části je vyhodnocen celkový vzorek respondentů. Následně je rozdělen na 2 reprezentativní vzorky, tj. vzorek Čechů a vzorek Poláků. Ten je následně porovnán a vyhodnocen.

Graf č. 12 - Přednosti celkový výstup



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 13 - Porovnání názorů: přednosti



Zdroj: vlastní zpracování

V grafu č. 13 bylo porovnání názoru českého a polského respondenta vyhodnoceno také na základě podílu z odpovědí dané země, smaže se tak odchylka vzniklá na základě toho, že se dotazníkového šetření účastnilo více Poláků než Čechů. Konkrétně se jedná o 136 českých a 199 polských respondentů. Z výše uvedeného srovnání je patrné, že většina respondentů z polské strany hranice vidí přínos nejen v lepších platových podmínkách (ze 199 dotázaných Poláků se k této variantě přiklonilo 119 polských respondentů), ale také v jistotě znalosti sousední země nebo akceptovatelné dojezdové vzdálenosti za práci. Naopak občané z Česka vnímají výraznou přednost v podobném jazyce, kdy z celkového počtu 136 zapojených Čechů, se k této variantě přiklonilo 83 respondentů. Oproti tomu názor na výhodné platové podmínky sdílí necelá polovina dotázaných Čechů, tj. 59 respondentů ze 136 osob žijících v ČR. Výstup v platových podmínkách, jakožto přednosti, kterou vyhodnotili Poláci, potvrzuje výstup v rámci vyhodnocení bariér. Zde ji Poláci za bariéru nepovažovali. A naopak – oba výstupy zrcadlí názor českých respondentů.

Mezi další přednosti, které respondenti uvedli, patřily např.:

- Nové prostředí a jiná pracovní morálka.
- Nowe doświadczenia. Překlad: nové zkušenosti.

- Doplněk toho, co v ČR chybí.
- Větší země – více možností.
- Příležitost získat nové zkušenosti.
- Możliwość poznania innego kraju. Překlad: Možnost poznat nový kraj.
- Niższe koszty prowadzenia działalności gospodarczej. Překlad: Nižší náklady na provozování firmy.
- Mentalność innego narodu. Překlad: Mentalita jiného národa.

### **4.3 Kvalitativní výzkum: polostrukturované rozhovory se zaměstnavateli působící v českém a polském pohraničí**

#### **4.3.1 Kvalitativní výzkum za použití polostrukturovaných rozhovorů**

Do této výzkumné metody jsou zapojeni zástupci firem (respondenti) z České republiky a Polska působící v oblasti spadající do Euroregionu Praděd, konkrétně se jedná o firmy z okresu Bruntál a z Prudniku a jeho okolí. Reprezentativní vzorek se skládá z adekvátního počtu respondentů z obou zemí. Konkrétně se jedná o 3 zaměstnavatele z České republiky a 3 zaměstnavatele z Polska. Oslovení respondenti byli vybráni nejen podle místa působení a toho, zda se jedná o polskou nebo českou firmu, ale také podle typu společnosti a oblasti, ve které podnikají. Těchto rozhovorů se účastnily úřady, příspěvkové organizace, státní organizace nebo výrobní firmy zaměřující se na oblasti zpracovatelského nebo chemického průmyslu. Cílem kvalitativního výzkumu je zodpovězení dvou základních výzkumných otázek:

- *Jaké příležitosti v zaměstnávání cizinců ze sousedního státu vnímá podnikající subjekt nebo zaměstnavatel působící v česko-polském pohraničí?*
- *Jaký má dopad zaměstnávání pracovníků ze sousední země na regionální rozvoj v Euroregionu Praděd?*

#### **Otázky v rámci kvalitativního výzkumu:**

##### **Uzavřené otázky:**

1. V jaké zemi vaše organizace/firma působí? ČR/PL
2. Kolik má vaše firma/organizace zaměstnanců?
3. Zaměstnáváte pracovníky z EU? ANO/NE

**Pokud odpovíte ve třetí otázce NE:**

1. Jakou formou řešíte nábor zaměstnanců?
2. Jaké vidíte bariéry a rizika v zaměstnávání osob z ostatních členských států?
3. Jste otevření zaměstnávání zahraničních pracovníků?
4. Co si myslíte, že je pro toto zaměstnávání nutné udělat?
5. Kde byste viděli jejich uplatnění?
6. Jak motivujete stávající zaměstnance, popřípadě uchazeče o zaměstnání?
7. Jaké cítíte příležitosti, a naopak hrozby pro rozvoj pohraničí v oblasti politiky zaměstnanosti?

**Pokud odpovíte ve třetí otázce ANO:**

1. Kolik procent ve vaší firmě tvoří zahraniční zaměstnanci z EU (do 5 %, 5-20 %, 21–50 %, více než 50 %)
2. Jaká si myslíte, že je akceptovatelná dojezdová vzdálenost zaměstnance do vaší firmy?
3. Mají tito zaměstnanci zájem o ubytování (trvalý pobyt) nebo se setkáváte s pendlerstvím?
4. Jaké máte techniky náboru? (personální agentura, vlastní nábor, spolupráce s úřady aj.)
5. Při výběru pracovníků upřednostňujete aktivní nebo pasivní nábor? Prosím, zdůvodněte volbu odpovědi.
6. Jakou příležitost pro vás vytváří zaměstnávání zahraničních pracovníků?
7. Jaké máte konkrétní negativní zkušenosti se zaměstnáváním cizinců?
8. Jaké cítíte příležitosti, a naopak hrozby pro rozvoj pohraničí v oblasti politiky zaměstnanosti?

**4.3.2 Vyhodnocení kvalitativního výzkumu**

Tento výzkum probíhal v samotných firmách/institucích na území České republiky a Polska. Otázky byly pokládány ve stejném znění v české a polské jazykové mutaci. Do odpovědí se zapojili ředitelé, ekonomové, personalisté a vedoucí pracovníci. Jedná se o osoby kompetentní k vyhodnocení problematiky zaměstnanosti. Výběr respondentů si kladl za cíl co nejvíce zrcadlit výběr vhodných respondentů z obou stran hranice. Například zde odpovídá na otázky jak respondent z výrobní firmy působící v ČR, tak z PL.

Během odpovědí se respondenti neodchylovali od zadaných otázek. Necítili potřebu odbočovat od tématu, a proto je možno tyto odpovědi porovnat jak s kvantitativním výzkumem, tak s teoretickými aspekty této práce.

Jedinou odchylkou, která vznikla v rámci kvalitativního výzkumu je skutečnost, že pouze jeden respondent nezaměstnává pracovníky z jiných členských států, než je Česká republika. Proto jsou zde porovnány a vyhodnoceny odpovědi firem, které s přeshraničním zaměstnáváním mají konkrétní zkušenosti. K výše zmíněnému jedinému respondentu je přihlíženo pouze v oblasti příležitostí a hrozeb, jakožto k individuálnímu názoru firmy bez zkušeností.

### **Vyhodnocení kvalitativního výzkumu:**

#### **V jaké zemi vaše organizace/firma působí? ČR/PL**

Kvalitativního výzkumu se zúčastnili 3 respondenti z České republiky a 3 respondenti z Polska. Došlo tak k získání vyváženého názoru zaměstnavatelů z obou stran hranice, působících na území Euroregionu Praděd.

#### **Kolik má vaše firma/organizace zaměstnanců?**

4 z 6 oslovených respondentů uvedlo, že zaměstnává méně než 100 pracovníků. Zbývající 2 výrobní firmy, jedna z České republiky a druhá z Polska zaměstnává v současnosti více než 200 pracovníků. Konkrétně se jedná na české straně o 223 osob, a na polské o 300 zaměstnanců.

#### **Zaměstnáváte pracovníky z EU? ANO/NE**

5 z 6 respondentů v současnosti zaměstnává pracovníky z Evropské unie. Konkrétně se jedná o pracovníky ze Slovenska a Polska.

**Kolik procent ve vaší firmě tvoří zahraniční zaměstnanci z EU (škály: do 5 %, 5-20 %, 21–50 %, více než 50 %)**

4 z 6 zapojených respondentů uvedlo, že podíl zaměstnaných pracovníků z EU činí 5–20 %. Většina z nich se blíží k 10 %. Jeden respondent nezaměstnává cizince vůbec a druhý zaměstnává do 5 % zaměstnanců.



### **Jaká si myslíte, že je akceptovatelná dojezdová vzdálenost zaměstnance do vaší firmy?**

Zajímavým výstupem v rámci této otázky je fakt, že delší dojezdovou vzdálenost do zaměstnání jsou ochotni připustit zástupci firem a institucí z Polska. Oproti tomu respondenti z České republiky se shodují na dojezdové vzdálenosti 30 km. Poláci se shodli na dojezdu až o 20 km vzdálenějším.

### **Mají tyto zaměstnanci zájem o ubytování (trvalý pobyt) nebo se setkávají s pendlerstvím?**

5 z 5 respondentů, kteří odpovídali na tuto otázku se shodlo na tom, že ubytování není pro zaměstnance z Polska důležité. Většina z nich za práci dojíždí. Všichni se shodli na skutečnosti, že pracovníci nehledají v sousedním státě trvalý pobyt, ale jezdí za prací. Okrajově zmiňují také výjimky u těch, kteří ubytování hledají, ale podstatnou část tvoří pendlerství.

### **Jaké máte techniky náboru? (personální agentura, vlastní nábor, spolupráce s úřady aj.)**

Techniky náboru používají v podstatě všechny oslovené organizace a firmy stejné. Pouze jedna výrobní firma z ČR spolupracuje s úřady práce sousední země. Cíleně nabízí volné pozice také do zahraničí, konkrétně do Polska. Ostatní firmy nabízí volné pozice lokálně, např. formou sociálních sítí, na webu nebo formou jobs serverů.

### **Při výběru pracovníků upřednostňujete aktivní nebo pasivní nábor? Prosím, zdůvodněte volbu odpovědi.**

Zde se 4 z 6 respondentů shodli na tom, že formu náboru upřednostňují podle toho, o jakou pozici se jedná. Pokud se jedná o specifickou nebo odbornou pozici, přikloní se k aktivnímu náboru. V okamžiku, kdy je potřeba oslovit větší množství pracovníků, volí formu pasivního náboru. Jedná se především o dělnické profese související např. s otvíráním nových provozů nebo sezónní pracovníky na dohodu.

Všichni respondenti z Polska jednotně využívají systému BIS, jakožto povinného nástroje pro zveřejnění volných pozic dané organizace nebo firmy. S tímto systémem pracují nejen firmy, tj. zaměstnavatelé, kteří potřebují obsadit volné pozice, ale také samotní uchazeči, kteří na jednom místě zaměstnání hledají. Zároveň je tento informační systém podkladem pro statistiky.

## **Jakou příležitost pro vás vytváří zaměstnávání zahraničních pracovníků?**

5 z 6 respondentů se shodlo, že z vlastní zkušenosti vidí příležitost v možnosti obsadit odbornou pozici. Nedostatek specialistů je také dlouhodobě v rámci analýz prostředí regionů považován za slabinu periferních oblastí. Zároveň se zde shoduje teoretická a praktická část této práce.

Dále respondenti za přínosy z vlastních zkušeností považují:

- Zajištění nepřetržitého provozu.
- Ochotu těchto lidí pracovat na směny.
- Potenciál obsadit kvalifikované profese.
- Větší možnosti výběru při osobních pohovorech.
- Jazyková vybavenost – vzhledem k mezinárodním projektům vzniká potřeba polsky mluvících pracovníků.
- Jedině v obsazení odborných pozic: zahraniční pracovník často s sebou přináší nové perspektivy, novou kulturu, odbornost...
- Firma získá nové informace, kreativního pracovníka a tím se zvýší efektivnost práce.
- Pracovníci z různých krajů vytváří zdravou konkurenci.
- Získávání mezikulturních zkušeností.
- Mezinárodní spolupráce: zaměstnávání pracovníků z různých zemí pomáhá rozvoji obou lokalit, kde chybí pracovníci. Pracovníci z různých krajů se navzájem učí a předávají si zkušenosti a své kulturní zvyklosti.
- Získání pracovníků z jiných krajů (zemí) pomáhá se vypořádat s nedostatkem místních pracovníků.
- Přináší s sebou nové zkušenosti.
- Zavádějí nové vize, trendy, strategie a inovace.

## **Jaké máte konkrétní negativní zkušenosti se zaměstnáváním cizinců?**

Všech 5 respondentů, kteří mají vlastní zkušenost se zaměstnáváním pracovníků z EU vydefinovalo jako negativní zkušenost legislativu a s ní spojenou administraci. Nejenže mají vlastní negativní zkušenost jakožto zaměstnavatel, ale poukazují na stejný problém u svých zaměstnanců, kteří se cítí touto povinnou legislativou svázáni. Stejný výstup vzešel také dotazníkového šetření u široké veřejnosti.

Dalším negativním jevem je zkušenost z různorodosti v oblasti rozdílnosti v odlišném jazyce, vlastním chování, kultuře a myšlení zahraničních pracovníků. V tom se shodují obě strany, jak respondenti z Polska, tak z České republiky, že se jedná o určitou překážku, která vyvstává především v pracovních kolektivech. Zároveň ale také ukazují na to, že se jedná o překážku, kterou lze do budoucna odstranit. Zároveň ukazují na nutnost překladů směrnic a dokumentů, jejichž znalost je v daných provozech nutná.

Výčet jednotlivých odpovědí respondentů:

- Jazyková bariéra – vzhledem k tomu, že se jedná o certifikovanou firmu pohybující se v oblasti chemického průmyslu, musí dodržovat normy a těmto zaměstnancům překládat veškeré směrnice, postupy, např. bezpečnostní řády do jejich jazyka.
- Neochota stávajících zaměstnanců přijmout zahraničního pracovníka do kolektivu z důvodu ztráty vlastní jistoty v zaměstnání.
- Legislativa vyplývající ze zaměstnání: lhůty přihlášení, sociální, zdravotní pojištění, náklady za zahraniční bankovní účty apod.
- Náročnější administrativa z pohledu zaměstnavatele: zdravotní a sociální pojištění.
- Kulturní rozdíly při vzájemném zvykání si na sebe.
- Jazyk, vzájemné nepochopení, horší komunikace.
- Špatná zkušenost s porozuměním dokumentům.
- Špatná zkušenost s uznáním dokumentů dotyčných pracovníků (vzdělání).
- Špatná zkušenost související s místním způsobem života a očekáváním toho, že je práce v místě.
- Zaměstnanci mají jiný způsob myšlení.
- Negativní zkušenost s neznalostí legislativy v oblasti pracovního práva.
- Špatná morálka.
- Odlišné návyky cizinců od místních.
- Nestabilní pozice: dnes pracovník přijde, zítra ne.
- Někteří místní pracovníci se cítí ohroženi zaměstnáváním pracovníků ze zahraničí.

## **Jaké cítíte příležitosti, a naopak hrozby pro rozvoj pohraničí v oblasti politiky zaměstnanosti?**

### **Vyhodnocení příležitostí z pohledu regionálního rozvoje:**

Z pohledu regionálního rozvoje vnímá 5 respondentů z 6 jako významnou příležitost v rozšíření kvalifikovaných pracovníků. Respondenti pociťují provázanost úspěchu podnikání a činnosti daných organizací právě v nedostatku těchto osob. Shodný pohled na regionální rozvoj mají zástupci firem a organizací z obou stran hranice. Důvodem je fakt, že jsou ochotni také zvýšit mzdové ohodnocení nad rámec průměrných mezd tak, aby tyto odborníky nejen motivovali, ale také dlouhodobě udrželi. Respondenti (z ČR i z PL) zastupující výrobní sektor se shodují, že je nutné analyzovat vývoj mezd ve velkých městech a pokusit se na tyto změny reagovat. Přeshraniční zaměstnávání a udržení odborníků v regionu je považováno u všech respondentů za klíčový bod k rozvoji.

Dalším výstupem je fakt, že 3 z 6 respondentů považuje za velkou příležitost navázání nebo prohloubení mezinárodní spolupráce. Zaměstnanec ze zahraničí je respondenty považován za nástroj pro rozšíření nejen zahraničního obchodu, ale také směrem k realizaci mezinárodních rozvojových aktivit.

### **Další vybrané příležitosti:**

- Potenciál vytvořit celé pracovní skupiny s vlastním vedoucím mluvícím ve stejném jazyce.
- Rozšíření provozu o další směny = ekonomický a hospodářský rozvoj lokality.
- Navázání hlubší přeshraniční spolupráce s úřady: odbourání pomyslných bariér a tím získání více zaměstnanců do výroby.
- Posílení přeshraničních vazeb, kultury, umožnění rozvoje pohraničí jako celku, ne zvlášť v ČR a zvlášť v PL.
- Posilování rozvojových a ekonomických pozic u menších firem a živnostníků.
- Nezávislost na lidských zdrojích: z pohledu dalšího rozvoje firmy.
- Nové perspektivy, kultura, odbornost.
- Rozšíření mezinárodní spolupráce.
- Firma získá nové informace.
- Kreativní a efektivní pracovníci ze zahraničí.
- Příležitost rozšíření působnosti na nové trhy.

### **Vyhodnocení hrozeb z pohledu regionálního rozvoje:**

6 z 6 respondentů se jednoznačně shodlo na tom, že reálnou hrozbu v oblasti přeshraniční zaměstnanosti pro ně představuje uzavření hranic související s nepředvídatelnými vládními opatřeními. Všechny respondentů se dotkly opatření související s pandemií Covid – 19. Tuto hrozbu považují za zásadní ve strategickém rozhodování v oblasti personalistiky. Všichni bez rozdílu jsou přesvědčeni, že nemohou postavit svou činnost (i kdyby chtěli) pouze na přeshraničním zaměstnávání. Proto také definují a naplňují ty pozice, které nelze obsadit tuzemskými pracovníky. Vzhledem k situaci, která nastala v roce 2020 jsou více opatrní v tom, aby jejich provozy nebo projektová činnost byla přímo závislá na tom, zda jsou nebo nejsou uzavřené hranice.

Další vybrané hrozby z polostrukturovaných rozhovorů:

- Nestálost: firma vyřídí potřebnou legislativu a zaměstnanec z Polska se v daném prostředí zorientuje a půjde dál – např. do Ostravy. Respondent vnímá v příhraničním regionu migraci (odliv pracovníků) související s lepšími finančními podmínkami v Olomouci, Ostravě, Opavě apod.
- Zbytečně vynaložené finanční prostředky například na nový provoz, překlady apod.
- Narušení stávajícího kolektivu – zahraniční pracovník = jiná mentalita, kultura. Mohou vznikat rozbroje na pracovišti.
- Pandemie: obava z okamžitého zastavení výroby z důvodu neobsazení směny.
- Fluktuace pracovníků: migraci není možno systematicky zamezit. Ostrava je od Krnova vzdálená cca 60 km – díky obchvatům Opavy a Krnova je spojení do většího města rychlejší.
- Odliv mladé generace za lepšími podmínkami.
- Nižší platy v pohraničí: řešením je možnost čerpání dotací z fondů EU.
- Mentalita mladých lidí: nejsou svázaní s lokalitou jako starší generace. Nemají problém opustit místo, kde se narodili a odejít za lepšími pracovními příležitostmi. Jsou schopni reagovat na změnu okamžitě.
- Neznalost zvyklostí a kultury potenciálních pracovníků z cizí země.
- Pomalá integrace a komunikace.
- Neznalost legislativy.

## 5 Vyhodnocení kvantitativního a kvalitativního výzkumu

### 5.1 Souhrnné vyhodnocení kvantitativního výzkumu

Tato diplomová práce má stanoveny hlavní cíle související se specifícností pohraničních lokalit v návaznosti na zaměstnanost. Kvantitativní výzkum v podobě veřejného průzkumu je základním výstupem, který je jedním z pilířů k naplnění těchto stanovených cílů. Výstupy z tohoto výzkumu se orientují na 2 protipóly: bariéry a přednosti. Konkrétně zde byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

- *Jaké příležitosti v pracovním uplatnění za hranicemi svého státu vnímá produktivní obyvatelstvo žijící v pohraničí?*
- *Jaké skutečné bariéry u těchto obyvatel existují?*

Teoretické aspekty a analýza českého a polského pohraničí v oblasti zaměstnanosti, definované v této práci, potvrzují určitou shodu s názorem široké veřejnosti. Teoretická východiska napříč různými zdroji poukazují na nutnost řešení zaostalosti regionů na periferii především z důvodu nízkého počtu pracovních příležitostí, pomalého rozvoje dané lokality nebo odlivu zaměstnanců do vnitrozemí z důvodu nízkých mezd. Zároveň teoretická východiska a výše zmíněná analýza ukazuje na shodu s názorem široké veřejnosti v oblasti mzdové politiky.

Z výstupů z kvantitativního výzkumu vyplývá, že obě skupiny respondentů, jak z České republiky, tak z Polska mají povědomí o platových podmínkách sousední země. Polští respondenti považují za významnou příležitost být zaměstnání v České republice. Češi v Polsku zaměstnání nevyhledávají, a pokud ano, jedná se o specifickou odbornou profesi, která je pro jedince zajímavá. Tento výstup potvrzuje analýza platů, která ukazuje na to, že je průměrná mzda příznivější na české straně.

Oproti tomu se teoretická východiska této práce rozchází s názorem reprezentativního vzorku, tj. široké česko-polské veřejnosti v nastavených mechanismech legislativy České republiky a Polska. Zde je z průzkumu veřejnosti vydefinována právě legislativa jako možná bariéra. Teoretická východiska však vykreslují legislativu jako jednotný systém fungující napříč Evropou. Pokud by mělo dojít ke shodě teoretické, analytické a praktické části v rámci kvantitativního výzkumu, měla by být legislativa zařazena do předností, a ne mezi bariéry. Z výstupu dotazníkového šetření vnímá legislativu

jako možnou bariéru 213 respondentů, tj. 63 % ze všech dotázaných. Naopak za přednost v oblasti přeshraniční zaměstnanosti ji považuje pouze 6 % všech dotázaných.

## 5.2 Souhrnné vyhodnocení kvalitativního výzkumu

Kvalitativní výzkum byl zaměřen na vydefinování příležitostí a hrozeb v oblasti přeshraniční zaměstnanosti. Výstupy z pohledu zaměstnavatelů v českém a polském pohraničí ukazují na určitou názorovou shodu mezi českými a polskými respondenty. Kvalitativního výzkumu se zúčastnilo celkem 6 respondentů z České republiky a Polska. Pět z nich již má zkušenost se zaměstnáváním osob z druhé strany hranice. Tito respondenti poskytlí objektivní výpověď založenou na konkrétních pozitivních a negativních zkušenostech z denního provozu a následně definovali příležitosti související s regionálním rozvojem.

Mezi významné příležitosti pro rozvoj lokality Euroregionu Praděd patří:

- Získání, rozšíření a obsazení kvalifikovaných profesí lidmi z druhé strany hranice. Na těchto odborných pozicích je rozvoj firem přímo závislý, a respondenti tuto příležitost považují za klíčovou.
- Využití potenciálu mezinárodní spolupráce jakožto nástroje k rozšíření nebo prohloubení rozvoje dané firmy nebo organizace.
- Nezávislost na místních lidských zdrojích a vytvoření zdravé konkurence mezi uchazeči o zaměstnání.

Oproti tomu tito respondenti také specifikovali negativa (problémy), která vyplývají z jejich praxe v oblasti zaměstnávání pracovníků z členských států EU:

- Neznalost a složitost legislativy: s touto problematikou se také ztotožňuje většina respondentů, oslovených v rámci kvantitativního výzkumu. Dochází tak ve shodě kvantitativního a kvalitativního výzkumu. Zároveň zde dochází k rozporu s teoretickými východisky, která říkají, že v rámci sjednocení členských států a umožnění osobám EU ve společenství pracovat, je pracovní trh otevřen všem jeho členům a za mnohem jednodušších podmínek, než je zaměstnávání osob ze třetích zemí. Na tomto výstupu je alarmující, že dochází ke shodě názorů u 63 % dotázaných (z 335 českých a polských respondentů z kvantitativního výzkumu) a ke shodě 5 respondentů v rámci kvalitativního výzkumu. Každá skupina dotázaných (potenciální zaměstnanci a oslovení zaměstnavatelé) vidí problematiku legislativy

z jiného úhlu pohledu. Zaměstnavatel vnímá složitou administrativu vůči úřadům a zaměstnanec tuto problematiku vnímá jako bariéru v tom, aby sám připustil možnost práce za hranicemi vlastní země.

- Hrozba nenadálých vládních restrikcí, podobných covidovým opatřením, které mohou silně ovlivnit každodenní chod firem a organizací. Firmy a organizace působící v pohraničí jsou přímo závislé na lidském kapitálu. Nemohou si dovolit oslabit chod firmy, byť jen připuštěním si faktu, že nebudou moci ze dne na den spustit linku, rozjet danou směnu, dokončit mezinárodní projekt apod. jen proto, že hrozí okamžité uzavření hranic. Vzhledem k tomu, že všichni respondenti zaměstnávají pouze tzv. pendlery (tj. přeshraniční pracovníky, kteří za práci dojíždí), je tato hrozba opodstatněná. Proto tyto firmy obsazují zahraniční pracovníky na pozice, které umožňují svým charakterem práci z domova nebo takové, jejichž absence neohrozí chod firmy. Někteří ve svých odpovědích připustili, že byť by pro rozvoj jejich firmy bylo zaměstnání celé směny s polským vedoucím přínosem, tak právě z důvodu obavy z uzavřených hranic toto strategické rozhodnutí neudělají.
- Odliv mladé generace do vnitrozemí nebo do větších měst. Tato hrozba není výstupem pouze z kvalitativního výzkumu (převážně je vnímána zaměstnavateli z polské strany). V rámci strategických dokumentů je migrace a odliv pracovních sil součástí jejich analytických částí. Teoretické aspekty této práce jsou tak ve shodě s názorem respondentů v rámci kvalitativního výzkumu. Vzhledem k této shodě je tato hrozba zařazena do výstupu této diplomové práce.

### **5.3 Identifikace zjištěných problémů v oblasti zaměstnanosti v pohraničí**

Vyhodnocením teoretických aspektů, analýzy dat, průzkumem veřejnosti a výstupem z kvalitativního výzkumu jsou definovány následující problémy:

- **Nedostatečná znalost a informovanost legislativy přeshraničního zaměstnávání.** Česká republika i Polsko disponují kvalitním informačním systémem, který funguje na každé straně hranice. Informační dvojjazyčné portály obou států jsou technicky připraveny být zaměstnavatelům a lidem hledající zaměstnání na druhé straně hranice technickou oporou. Jedná se ale pouze o pasivní formu, aktivní přístup k vytvoření přeshraničních vazeb v oblasti zaměstnávání a koncepční řešení tohoto problému zde dle názoru respondentů neexistuje. Široká veřejnost žijící v pohraničí, stále vnímá přítomnost hranic, jako určitou bariéru, proto se přirozeně odklání od



sousední země a směřuje za prací do vnitrozemí. Jakákoliv jinakost, např. v legislativě, je pro ně považována za komplikaci. Pokud nebude tato bariéra odbourána aktivním přístupem úřadů, nedojde ke změně. Stejně tak potřebují pomoc potenciální zaměstnavatelé. Pokud tyto firmy fungující v oblasti Euroregionu Praděd, jak na české, tak na polské straně, nebudou mít jasno v oblasti přeshraničního zaměstnávání, a to na všech úrovních od nábory, přes vytvoření podmínek, až po zákonné povinnosti, bude i nadále docházet ke stagnaci rozvoje pohraničí. Paradoxem je, že výstupy z teoretických východisek se výrazně liší od praxe. Lidé Evropské unie mají svobodný přístup k zaměstnání s co nejsnadnější legislativou. Výstupy z obou výzkumů vybízí k zamyšlení, za jde nebo nejde pouze o pomyslný blok, který by bylo možno správně cílenou osvětou a podporou úřadů postupně odbourat.

- **Nečekané uzavření hranic v období 2020-2021** vytvořilo u zaměstnavatelů reálnou hrozbu a obavu, se kterou nebylo po ukončení pandemie systematicky pracováno. Zaměstnavatelé pro to, aby udrželi své podniky provozuschopné a nezávislé na možných změnách, vytváří podmínky tak, aby tento chod neohrozili. S tím také souvisí výběr zaměstnanců. Současný podíl 10 % zaměstnanců ze sousední země k celkovému počtu zaměstnanců (výstup z kvalitativního výzkumu) v dané organizaci nebo firmě, se nezvýší, dokud tito zaměstnavatelé nenabydou jistoty, že se situace, podobná té covidové, nebude opakovat. Anebo bude tato situace vyhodnocena a řešena jinak, s ohledem na charakter transhraniční oblasti Euroregionu Praděd. Celá tato definovaná hrozba spočívá v tom, že pohraničí se přirozeně od vstupu do Schengenského prostoru v roce 2004 chová jako jeden celek. Uzavření hranic tak tvrdě zasáhlo do nastartované vzájemné mezinárodní integrace a vytvořilo u zaměstnavatelů po obou stranách hranice tuto opodstatněnou obavu. Dokud bude přetrvávat tato nejistota, není možné očekávat proaktivní přístup zaměstnavatelů v rozvoji politiky přeshraniční zaměstnanosti ani za předpokladu, že akceptovatelná dojezdová vzdálenost do zaměstnání, jak ukazuje kvalitativní výzkum, může být až 60 km.
- **Odliv mladé generace.** Mladá generace není dostatečně svázána s regionem. Chybí jí adekvátní důvod, proč se usadit v pohraničí a rozvíjet ho. Dle teoretických aspektů je výrazným charakteristickým rysem vylidňování. Populace zde stárne, mladá generace je ale ochotna, dle kvalitativního výzkumu (názor zaměstnavatelů), se

maximálně v regionu do dané profese zaučit a odejít za lepší příležitostí. Oproti tomu výstup z kvantitativního výzkumu ukazuje, že si obecně mladá společnost žijící v Euroregionu Praděd umí představit využít příležitost přeshraničního zaměstnávání.

- **Nedostatečná propagace volných pracovních pozic v pohraničí** (pouze jeden zaměstnavatel uvedl, že spolupracuje s úřady práce jak na české, tak na polské straně). Na obou stranách hranice existují na úřadech formy pasivní propagace volných pracovních pozic. Tento problém je velmi úzce svázán s neznalostí dané legislativy. Oba problémy je potřeba řešit jako jeden celek.

#### 5.4 Návrhy řešení definovaných problémů

Česko-polské pohraniční situované do oblasti Euroregionu Praděd se díky finanční podpoře v rámci fondů Evropské unie postupně stává transhraniční propojenou oblastí. Z kvantitativního a kvalitativního výzkumu je patrné, že využití pracovních sil na tomto trhu práce je v současnosti již v menším měřítku aplikován. Přeshraniční zaměstnávání není v této oblasti potlačeno, spíše naopak. Při vyhodnocení teoretických aspektů, analýz daného prostředí a dvou samostatných výzkumů vyvstaly body/problémy, které vyžadují určitou pozornost. Vyřešením těchto výše zmíněných bodů, si může společnost žijící v pohraničí navzájem pomoci a Euroregion Praděd tak může pokračovat v nastartovaném ekonomickém a hospodářském rozvoji. Tato kapitola si stanovuje za cíl nastínit možné varianty řešení vyvstalých problémů:

- **Nedostatečná znalost a informovanost legislativy přeshraničního zaměstnávání.** Tento problém je nutné řešit systematicky. Na místní úrovni fungují Úřady práce jak na české, tak na polské straně. Pokud se tyto úřady zaměří na aktivní osvětu přeshraničního zaměstnávání, mohou být tyto instituce vhodným partnerem nejen pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, ale také pro samotné zaměstnavatele, tj. firmy, které dlouhodobě bojují s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků. Jako účinný nástroj je možné v lokalitě Euroregionu Praděd využít možnosti mezinárodní spolupráce formou zapojení se do česko-polských projektů. V této oblasti funguje Fond malých projektů Euroregionu Praděd, který je na začátku nového projektového období pro léta 2021–2027. Tento fond v minulosti finančně podpořil česko-polské projekty zaměřené na spolupráci institucí, např. záchranného integrovaného systému, policie ČR a PL, úřadů partnerských měst apod. Stejně tak by mohl v rámci česko-polské spolupráce, ve vyhlášené otevřené výzvě, konkrétně v Prioritě č. 4:

Spolupráce institucí a obyvatel, vzniknout projekt zaměřený na síťování a propojování úřadů práce z obou stran hranice se zaměstnavateli z České republiky a Polska působící v pohraničí. Tento projekt by výrazně napomohl přeshraniční integraci, dále by dokázal do svých aktivit zapojit nejen uchazeče a zájemce o zaměstnání, nebo zaměstnavatele, ale také například střední a vysoké školy, které spadají do tohoto podporovaného území. Na jeden malý projekt je vyčleněno až 60 000 EUR (pro oba partnery). Tato částka by dostatečně pokryla měkké aktivity, které by se mohly zaměřit na osvětu v oblasti povinné legislativy nebo nabídku přeshraničních pracovních příležitostí. Velkým přínosem pro úspěšnost celého projektu je také fakt, že orgán pověřený administrací a schvalovacím procesem sídlí ve Vrbně pod Pradědem a v polském Prudniku. Pracovníci těchto institucí znají prostředí česko-polského pohraničí, jsou to osoby, jejichž základním cílem je regionální rozvoj a jsou nakloněni pomoci žadatelům zorientovat se v projektovém řízení. Konkrétně se jedná o Operační program INTERREG Česko-Polsko 2021-2027 prostřednictvím Fondu malých projektů Euroregionu Praděd. V rámci projektu zaměřeného na občana, na zaměstnavatele nebo na studenty by vznikla česko-polská metodika obsahově blízká této cílové skupině. Projekt nemusí být postaven pouze na tvorbě tiskovin, tj. zmíněné metodiky, ale také na aktivním zapojení cílových skupin, a to v podobě česko-polských workshopů se zástupci úřadů a zaměstnavateli nebo v podobě realizace exkurzí do výrobních firem na obou stranách hranice. Návrh řešení v rámci tohoto výstupu je opřen o skutečné ověření. Ředitel Úřadu práce z Prudniku (Powiatowy urzad Pracy w Prudniku) Radoslaw Nosidlak v rámci možnosti vyjádřit se k výstupu z kvalitativního výzkumu potvrdil, že pociťuje nedostatečnou informovanost v oblasti legislativy a je ochoten reagovat na zjištěné závěry a podat v rámci zmíněné výzvy projekt. Zároveň ale upozorňuje na deficit vhodného partnera z druhé strany hranice. Spolehlivý partner je základem pro úspěšnost celého projektu. Rozhodně se nejedná o nepřekonatelnou bariéru. Za předpokladu koordinační podpory řídicích orgánů obou Euroregionů Praděd (PL a ČR) je možné, že se této instituci podaří zařadit svůj projekt do dalších výzev, které jsou plánovány na druhé pololetí roku 2024.

- **Hrozba, která vyvstala z nečekaného uzavření hranic v letech 2020-2021.** Tuto hrozbu není možné úplně eliminovat. Dlouhodobá transformace pohraničí ze dvou samostatných společenství v jeden fungující celek a určitý časový odstup

může tuto bariéru posunout z prvních příček na ty méně ohrožující. Stále se bude jednat o subjektivní pohled jednotlivých zaměstnavatelů. Evropská unie a její integrace není ještě na takové úrovni, aby zaměstnavatelé dostali záruku jistoty v otevřenosti hranic pro jejich pracovníky. V současnosti existuje velké množství faktorů, které ovlivňují, zda budou hranice otevřeny nebo naopak. Jedním z těchto faktorů je nelegální migrace z méně rozvojových zemí nebo válka na našem kontinentu. Reálnou hrozbou tak může být situace, kdy sice nedojde k úplnému uzavření hranic, ale společnost si bude muset zvyknout na znovu obnovené hraniční kontroly. Této hrozbě by výrazně pomohlo nastavit pravidla pro pendlerství v rámci sjednoceného regionu Euroregionu Praděd.

- **Odliv mladé generace.** Jednou z možností, jak udržet mladou generaci v pohraničí je vytvoření podmínek pro život srovnatelný s většími městy. Nejedná se pouze o zajímavě finančně ohodnocená pracovní místa, ale také o společensko-kulturní prostředí, které bude reflektovat trendy společenského života ve městech. Není přímo nutné kopírovat život ve velkých městech, ale je důležité v pohraničí ukázat „jinakost“ dané lokality jako přednost, a tím ji zatraktivnit pro život mladých. Tento způsob rozvojového myšlení se podařilo aplikovat např. v Ostravě, ve městě, které je nyní mladou generací z pohraničí vyhledáváno právě pro svou určitou odlišnost. S mladou generací je potřeba pracovat již na základních, středních a následně na vysokých školách. Je důležité, aby tato mladá generace začala s přeshraniční integrací již v tomto věku a naučila se vnímat pohraničí jako jeden celek. Jazykovou bariéru tato věková skupina již nepocítuje. Zajímavostí je fakt, že v dotazníkovém šetření se 2/3 mladých shodlo na tom, že připouští možnost práce v sousedním státě. Konkrétním nástrojem mohou být společné česko-polské aktivity v rámci přeshraniční spolupráce škol, mezinárodní soutěže a turnaje klubů, vysokoškolské stáže studentů nebo plnohodnotné zapojování středoškoláků a vysokoškoláků do praxí ve specifických oborech. Plnohodnotné praxe u studentů jsou klíčové. V současnosti se praktikantům zadávají činnosti nesvázané s rozvojem osobnosti studenta a rozvojem dané firmy. Řešením je změnit pohled na praktikanty, jakožto na zdroj dočasné síly vykonávající neatraktivní práce. Nástrojem může být vlastní projekt, který povede k vychovávání potenciálních zaměstnanců již z řad studentů.

Obrázek č 3 - Synergický efekt v transhraniční oblasti Euroregionu Praděd: přeshraniční zaměstnanost



Zdroj: Vlastní zpracování

Výstupy z kvalitativního a kvantitativního výzkumu definují problémy, které je možno řešit za předpokladu použití a skloubení několika nástrojů:

- mezinárodní spolupráce na institucionální úrovni,
- zapojením se do projektů podporujících regionální rozvoj,
- vytvořením srozumitelné platformy legislativního prostředí pro zaměstnavatele,
- dlouhodobým systematickým přístupem k mladé generaci,
- zajištěním vhodného prostředí pro česko-polskou spolupráci na úrovni komunit, tj. kvalifikovaných pracovníků, odborníků, uchazečů a zájemců o zaměstnání.

V případě zapojení více subjektů jako celku do řešení problematiky zaměstnanosti ve sledovaném území Euroregionu Praděd může dojít k vyššímu efektu než při odděleném přístupu. Dojde tak k synergickému efektu s výsledkem efektivního řešení příhraničních problémů a potenciálu umocnit ekonomický rozvoj v pohraničí. Silná míra spolupráce má v této problematice významný charakter. Existují zde synergické nástroje v podobě institucí,

Úřadů práce, které se mohou aktivně zapojit do přeshraniční propagace a sjednotit cílovou skupinu. Existují zde také zaměstnavatelé, kteří vidí potenciál v obsazování volných pozic z druhé strany hranice a zároveň zde žijí obyvatelé, pro které je sousední země za jistých podmínek významnou pracovní příležitostí. Úřady práce, jakožto instituce zřízené pro řešení politiky zaměstnanosti, mohou využít toho, že působí v oblasti Euroregionu Praděd a v rámci přeshraniční spolupráce se začít podílet na aplikování aktivní politiky zaměstnanosti v česko-polském pohraničí.

## 6 Závěr

Tato diplomová práce mapuje rozvoj příhraničního regionu Euroregionu Praděd v okruhu přeshraničního zaměstnávání. Konkrétně si klade za cíl zhodnotit bariéry a příležitosti v transhraničním česko-polském regionu jak u široké veřejnosti žijící ve sledovaném území, tak u zaměstnavatelů, tj. ekonomických subjektů provozujících svou činnost v této oblasti. Pro naplnění specifikovaného cíle je v rámci této práce zvoleno několik nástrojů, jejichž výstupy jsou navzájem porovnávány a zhodnocovány. Jedná se o teoretická východiska, analýzu vstupních dat, kvantitativní a kvalitativní výzkum. Díky provázanosti zmíněných nástrojů jsou přesně definovány nejen příležitosti a bariéry, ale také problémy a návrh jejich řešení.

Vyhodnocení této diplomové práce je postaveno na skutečných zjištěních, která jsou následně porovnána a vyhodnocena. Díky tomuto provázanému přístupu vytváří tato diplomová práce jeden celek. Na teoretická východiska, která sumarizují vstupní data nejen v oblasti daného regionu, ale také na úrovni nadnárodní a strategické, navazuje analytická část, která mapuje a porovnává skutečný stav po obou stranách hranice v oblasti daňové, mzdové nebo migrační. Tyto dvě kapitoly jsou sumarizovaným podkladem pro vyhodnocení praktické části, která se skládá z kvantitativního a kvalitativního výzkumu. Průzkum trhu na české a polské straně reflektuje názor široké veřejnosti, oproti tomu výstupy z polostrukturovaných rozhovorů v rámci kvalitativního výzkumu tento názor potvrzují nebo významně doplňují. Vzhledem k faktu, že výstupy z diplomové práce jsou v analytické nebo praktické části situovány do České republiky a Polska, je tato práce skutečným odrazem života v oblasti s transhraničními rysy. Práce tím získává mezinárodní charakter s přeshraničním dopadem.

Hlavním cílem je zhodnocení příležitostí a stanovení bariér v oblasti zaměstnanosti sledované oblasti a s tím související dopad na její rozvoj. Tato dvě kritéria vedou k identifikaci problému a následnému návrhu řešení. Teoretická východiska, analýza dat, kvantitativní a kvalitativní výzkum definovaly 4 hlavní problémy mezi které patří nedostatečná znalost a informovanost legislativy v přeshraničním zaměstnávání, nečekané uzavření hranic v období 2020-2021, odliv mladé generace a nedostatečná propagace volných pracovních pozic. Ze všech definovaných problémů je za zásadní považován první problém, který je nepřímo provázán s těmi následujícími. Jedná se o problém související s legislativou obou států. Díky zmapovaným nástrojům kohezní politiky v rámci teoretické

části této práce, je možné přesně stanovit návrhy řešení, a to v konkrétních krocích. Vzhledem k možnosti využití podpory v rámci regionálního rozvoje je reálné prakticky okamžitě tento problém řešit formou přeshraniční spolupráce institucí působících v oblasti Euroregionu Praděd. Nabízí se možnost nastavit aktivní přeshraniční politiku zaměstnanosti na institucionální úrovni, tj. na úrovni českých a polských úřadů práce, a to prostřednictvím Fondu malých projektů v rámci operačního programu INTERREG Česko-Polsko 2021-2027. Po vzoru jiných státních institucí, které již v rámci česko-polské spolupráce fungují, může dojít k poměrně rychlému nastartování spolupracujících mechanismů u úřadů, které disponují nejen daty, ale také vlastními nástroji k uplatňování politiky zaměstnanosti na obou stranách hranice. V současné době je trendem rozvoje pohraničí decentralizace typu „leader“. Přenesení odpovědnosti na samotné aktéry, osoby, které v pohraničí žijí, v současné době potřebuje určitou podporu. Tak jako se od hranic odklánějí tyto osoby a hledají pracovní příležitosti ve vnitrozemí vlastního státu, tak stejně fungují státní instituce řešící politiku zaměstnanosti. Přeshraniční spolupráce na institucionální úrovni mezi místními úřady práce a za podpory Fondu malých projektů může být efektivním synergickým nástrojem k nastartování rozvoje nejen v oblasti přeshraničního zaměstnávání, ale také při řešení problematiky odlivu mladé generace z tohoto území.



## 7 Seznam použitých zdrojů

### **Knihy a monografické publikace:**

BLAŽEK, J., UHLÍŘ, D. *Teorie regionálního rozvoje: nástin, kritika, implikace*. Vydání třetí, přepracované a doplněné. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2020. ISBN 978-80-246-4566-7.

BÖHM, H. The influence of the Covid-19 pandemic on Czech-Polish cross-border cooperation: From debordering to re-bordering? *Moravian Geographical Reports*, vol.29, no.2, 2021, pp.137-148. <https://doi.org/10.2478/mgr-2021-0007>.

DANĚK M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. aktualizované vydání. Nakladatelství ANAG, 2020, ISBN 978-80-7554-269-4.

EMMERT, F. *Státní občanství na území České republiky v minulosti a současnosti*. Praha: Leges, 2016. Teoretik. ISBN 978-80-7502-163-2.

CHROMÝ, P. *Formování regionální identity: nezbytná součást geografických výzkumů?* In: Jančák, V., Chromý, P., Marada, M. (eds): *Geografie na cestách poznání*. UK v Praze, PřF, KSGRR, Praha, 2003, ISBN 80-865561-10-0.

LACINA, L., STREJČEK, P., BLÍŽKOVSKÝ, P. *Učebnice evropské integrace*. 4. přepracované a aktualizované vydání. Brno: Barrister & Principal, 2016. ISBN 978-80-7485-104-9.

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

RYTÍŘOVÁ, L., TEPPEROVÁ, J. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-732-4.

SZTANDO, A. *Innovations and local innovativeness in supra-local perspective of local development strategic governance of small towns. Research papers of Wrocław University of Economics: Regiony, metropolie, miasta.* Wrocław, 2017. ISBN 978-83-7695-645-9.

VITURKA, M. a kol. *Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České republiky.* Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-7312-4.

### **Elektronické zdroje:**

Abeceda fondů EU 2021-2027. <https://www.dotaceeu.cz> [online]. [cit. 2023-12-10].

Dostupné z: <https://www.dotaceeu.cz/getmedia/66a86ef9-b3e6-4bbf-a95b-954d272c6204/abeceda-2023-2-vydani-online.pdf.aspx>.

Analýza společenské a hospodářské situace na území Euroregionu Praděd. <https://czso.cz> [online]. [cit. 2023-12-20]. Dostupné z:

[https://www.czso.cz/documents/11276/129340660/Pradziad\\_calosc.pdf/0a5d15f5-f628-4f12-9107-08ac2bc44ce2?version=1.1](https://www.czso.cz/documents/11276/129340660/Pradziad_calosc.pdf/0a5d15f5-f628-4f12-9107-08ac2bc44ce2?version=1.1) s. 27-29.

Analiza sytuacji społecznej i gospodarczej obszaru Euroregionu Pradziad. <https://europradziad.pl> [online]. [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: <https://europradziad.pl/o-euroregionie-pradziad/nasze-realizacje/analiza-sytuacji-spolecznej-i-gospodarczej-obszaru-euroregionu-pradziad/>.

Český statistický úřad. *Česko ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi.*

<https://vdb.czso.cz> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z:

[https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&ds=ds1529&pvo=RSO26&katalog=32144&o=true&c=v51%7E8\\_\\_RP2020&str=v51](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&ds=ds1529&pvo=RSO26&katalog=32144&o=true&c=v51%7E8__RP2020&str=v51).

Český statistický úřad. *Průmysl v Moravskoslezském kraji v roce 2021.* <https://czso.cz>

[online]. [cit.2023-12-20]. Dostupné z:

[https://www.czso.cz/documents/11288/192376245/csu\\_prumysl21\\_moravskoslezsky\\_kraj.pdf/7b7dbb8a-d79b-484b-8aae-2c962d6d11af?version=1.3](https://www.czso.cz/documents/11288/192376245/csu_prumysl21_moravskoslezsky_kraj.pdf/7b7dbb8a-d79b-484b-8aae-2c962d6d11af?version=1.3).

Český statistický úřad. *Statistická ročenka Moravskoslezského kraje*. [www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-obyvatelstvo-z2s0flaog9>.

Daně z příjmů fyzických osob. *Popis*. <https://portal.gov.cz> [online]. [cit. 2023-10-08]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/informace/dane-z-prijmu-fyzicky-ch-osob-INF-293>.

Euroskop.cz. *Regionální politika*. <https://euroskop.cz> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/a-a-eu/fondy/regionalni-politika/>.

Euroskop.cz. *Strukturální fondy*. <https://euroskop.cz> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/ja-a-eu/fondy/prehled-fondu/strukturalni-fondy/>.

Evropské fondy v ČR. *Regiony regionální politiky*. <https://www.dotaceeu.cz> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: <https://www.dotaceeu.cz/cs/evropske-fondy-v-cr/informace-o-fondech/regiony-regionalni-politiky-eu>.

Fakta a čísla o Evropské unii. *Hospodářská, sociální a územní soudržnost* [online]. [cit. 2023-12-10]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/93/hospodarska-socialni-a-uzemni-soudrznost>.

Financecz. *Daňový systém v Polsku*. <https://www.finance.cz> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/dane-v-cr-a-v-eu/dane-v-eu/dane-v-polsku/>.

Główny Urząd Statystyczny. *Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 9 lutego 2016 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2015 r.* [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) [online]. [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: [www.stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-przecietnego-wynagrodzenia-w-iv-kwartale-2015-r-,271,11.html](http://www.stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-przecietnego-wynagrodzenia-w-iv-kwartale-2015-r-,271,11.html).

Informační web územního plánování. *NUTS*. <https://portal.uur.cz/> [online]. [cit. 2023-10-05]. Dostupné z: <https://portal.uur.cz/spravni-usporadani-cr-organy-uzemniho-planovani/nuts.asp>.

Krnov oficiální web. *Přeshraniční cykloturistiku podpoří i nová cyklomapa*. <https://krnov.cz> [online]. [cit. 2023-10-01]. Dostupné z: <https://krnov.cz/preshranicni-cykloturistiku-podpori-i-nova-cyklomapa/d-12117>.

Kurzycz. *Průměrná mzda*. <https://www.kurzy.cz> [online]. [cit. 2023-10-11]. Dostupné z: [https://www.kurzy.cz/hodnoty/prumerna\\_mzda/2015/](https://www.kurzy.cz/hodnoty/prumerna_mzda/2015/).

Ministerstvo vnitra České republiky. *Volný pohyb osob v EU*. <https://www.mvcr.cz> [on-line]. [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/volny-pohyb-osob-v-eu.aspx>.

Nomenklatura územních statistických jednotek NUTS. *Konstrukce, klasický význam a využití klasifikace CZ-NUTS*. <https://www.businessinfo.cz/> [online]. [cit. 2023-10-05]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/nomenklatura-uzemnich-statistickyh/>.

Operační program Zaměstnanost Plus. *Podpora osob znevýhodněných na trhu práce* [online]. [cit. 2023-12-10]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/prehled-vyzev-opz-plus>.

Program Interreg Česko-Polsko. <https://www.cz-pl.eu> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: [https://www.cz-pl.eu/data/content\\_files/12/programovy-dokument-program-interreg-cesko-polsko-2021-2027](https://www.cz-pl.eu/data/content_files/12/programovy-dokument-program-interreg-cesko-polsko-2021-2027).

Směrnice pro žadatele. <https://www.europradziad.pl> [online]. [cit. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://europradziad.pl/wp-content/uploads/2024/01/Wytyczne-dla-wnioskodawcow-EP-15.01.2024.pdf>

Strategia rozwoju Województwa Opolskiego. *Opolskie 2030*. <https://www.opolskie.pl> [online]. [cit. 2023-12-20]. Dostupné z: <https://www.opolskie.pl/wp-content/uploads/2021/10/Strategia-Opolskie-2030-uchwalona.pdf>, s. 35.

Strategie regionálního rozvoje ČR 2021+. <https://mmr.gov.cz> [online]. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://mmr.gov.cz/getmedia/58c57a22-202d-4374-af5d-cbd8f9454adb/SRR21.pdf.aspx?ext=.pdf>

Strategie rozvoje česko-polské spolupráce v Euroregionu Praděd na období 2021-2029. <https://www.europraded.cz> [online]. [cit. 2023-10-10]. Dostupné z: <https://www.europraded.cz/wp-content/uploads/2022/01/Strategie-ERP.pdf>

Sytuacja demograficzna Polski do 2019 r. *Migracje zagraniczne ludosci w latach 2000-2019*. <https://stat.gov.pl> [on-line]. [cit. 2023-10-13]. Dostupné z: [file:///C:/Users/Projekty/Downloads/sytuacja\\_demograficzna\\_polski\\_do\\_2019\\_r.\\_strona\\_gus.pdf](file:///C:/Users/Projekty/Downloads/sytuacja_demograficzna_polski_do_2019_r._strona_gus.pdf)

Udělení státního občanství ČR. *Popis služby*. <https://portal.gov.cz/> [on-line]. [cit. 2023-10-11]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/udeleni-statniho-obcanstvi-cr-S10108>.

Urząd Statystyczny w Bydgoszczy. *Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w 2022 r.* <https://stat.gov.pl> [on-line]. [cit. 2023-10-13]. Dostupné z [file:///C:/Users/Projekty/Downloads/cudzoziemcy\\_wykonujacy\\_prace\\_w\\_polsce\\_w\\_2022\\_roku-2.pdf](file:///C:/Users/Projekty/Downloads/cudzoziemcy_wykonujacy_prace_w_polsce_w_2022_roku-2.pdf)

*Zaměstnanost a sociální věci* [online]. <https://euroskop.cz/evropska-unie/politiky-eu/regulace-o-koordinace/zamestnanost-a-socialni-veci/>.

Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2022 a strategie APZ pro rok 2023. <https://www.uradprace.cz> [online]. [cit. 2024-01-12]. Dostupné z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/910458/Rocni\\_MSK\\_2022.pdf/0147b2ee-1dfb-c90a-1d1f-baad53b30d63](https://www.uradprace.cz/documents/37855/910458/Rocni_MSK_2022.pdf/0147b2ee-1dfb-c90a-1d1f-baad53b30d63).

## **Legislativa**

Úřední věstník Evropské unie. *Smlouva o fungování Evropské unie*. Článek 5, odstavce 2 a 3. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=FI>.

Zákon č. 435/2004 Sb.: *o zaměstnanosti*. In: *Sbírka zákonů*. Praha, [2004], ročník 2013, částka 143. Dostupné také z: <file:///C:/Users/Projekty/Downloads/sb143-04.pdf>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2004/38 ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. [16.3.2023], dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2004L0038:20110616:CS:PDF>

## **8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk**

### **8.1 Seznam obrázků**

Obrázek č. 1 – Přehled ukazatelů.....	19
Obrázek č. 2 - Mapa regionů soudržnosti a krajů v ČR.....	24
Obrázek č 3 - Synergický efekt v transhraniční oblasti Euroregionu Praděd: přeshraniční zaměstnanost.....	69

### **8.2 Seznam tabulek**

Tabulka č. 1 – Demografická data Euroregion Praděd .....	29
--	----

### **8.3 Seznam grafů**

Graf č. 1 – Počet zaměstnaných Poláků v Moravskoslezském kraji .....	39
Graf č. 2 - Počet mužů a žen z Polska na území ČR k 31.12.2021.....	40
Graf č. 3 – Vývoj průměrné mzdy v ČR a PL .....	42
Graf č. 4 – Vývoj hrubé minimální mzdy v PL a ČR .....	43
Graf č. 5 – Rozdělení respondentů podle pohlaví.....	46
Graf č. 6 – Rozdělení respondentů podle věku.....	47
Graf č. 7 - Země odkud pocházíte.....	47
Graf č. 8 - Žijete v pohraničí?.....	48
Graf č. 9 - Jaký je Váš ekonomický status? .....	49
Graf č. 10 - Bariéry – vyhodnocení všech respondentů (PL i ČR).....	50
Graf č. 11 - Porovnání názoru českých a polských respondentů .....	51
Graf č. 12 - Přednosti celkový výstup.....	52
Graf č. 13 - Porovnání názorů: přednosti .....	53

#### **8.4 Seznam použitých zkratk**

EU	Evropská unie
OP	Operační program
NUTS	Nomenclatura des Unités Territoriales Statistiques
EFRR, ERDF	Evropský fond pro regionální rozvoj
EHP	Evropský hospodářský prostor
CZ	Česká republika
PL	Polská republika
FS	Fond soudržnosti
ESF	Evropský sociální fond
FST	Fond pro spravedlivou transformaci
ENRAF	Evropský námořní, rybářský a akvakulturní fond
EURES	European Employment Service

## **Přílohy**

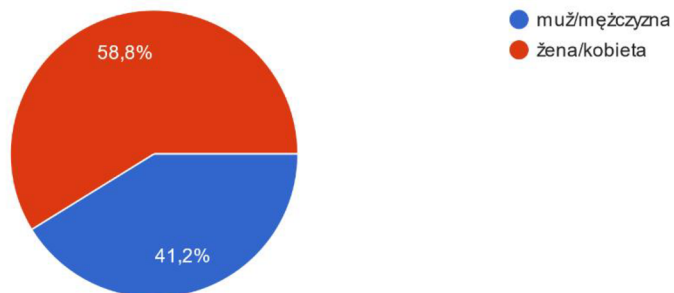
Příloha č. 1 Grafické zobrazení všech odpovědí z kvantitativního výzkumu.....	81
Příloha č. 2 Souhrn všech odpovědí v rámci polostrukturovaného rozhovoru.....	86
Příloha č. 3 Matice – dotazníkové šetření.....	100



## Příloha č. 1 Grafické zobrazení všech odpovědí z kvantitativního výzkumu

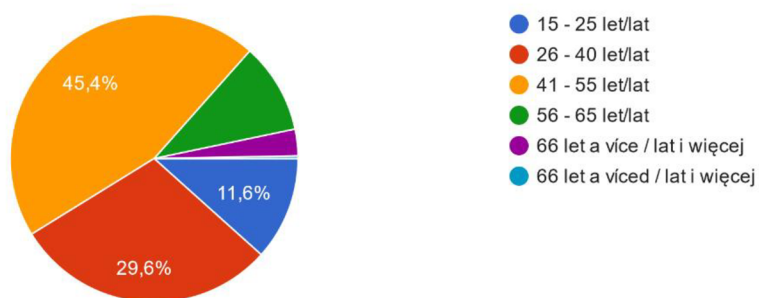
Pohlaví/Płeć:

335 odpovědí



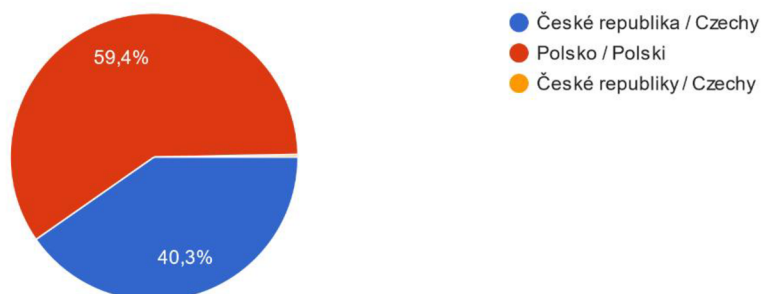
Věk/Wiek:

335 odpovědí



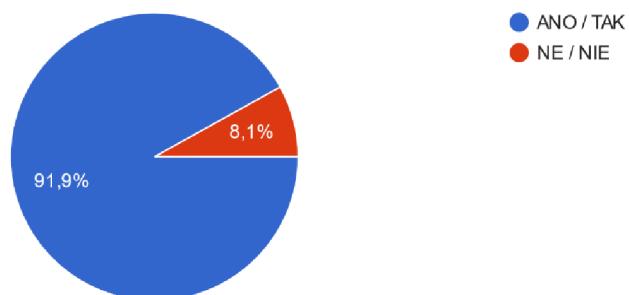
Země odkud pocházíte / Kraj pochodzenia:

335 odpovědí



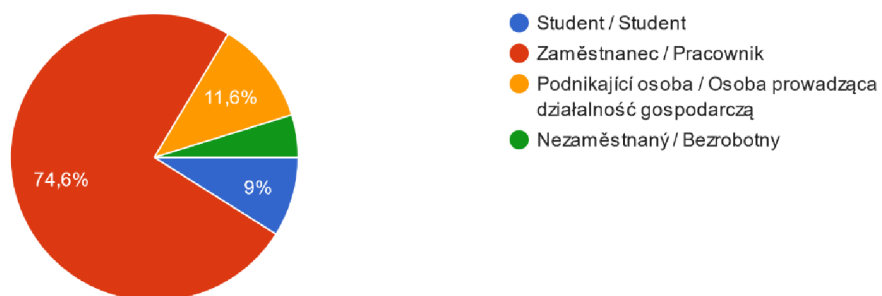
Žijete v pohraničí? / Czy mieszka Pani/Pan w strefie przygranicznej?

335 odpovědí



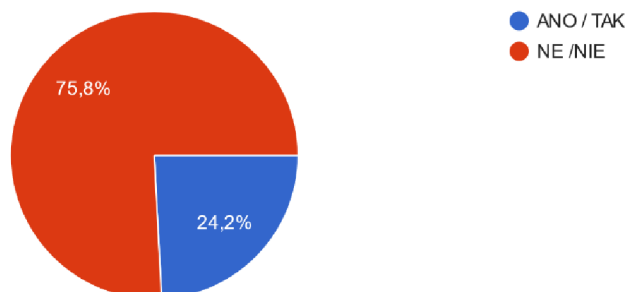
Jaký je Váš ekonomický status / Jaki jest Twój status ekonomiczny:

335 odpovědí



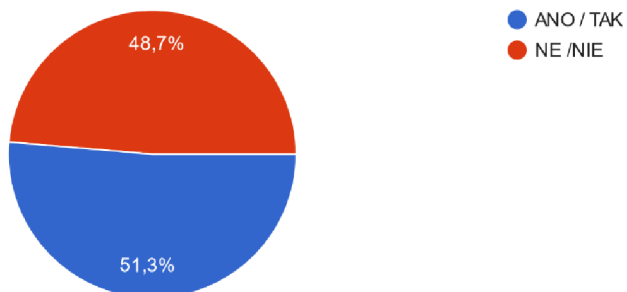
Pracoval jste nebo pracujete v jiném státě EU, než je Vaše bydliště? / Czy pracowałeś lub pracujesz w innym państwie UE niż Twoje miejsce zamieszkania?

335 odpovědí



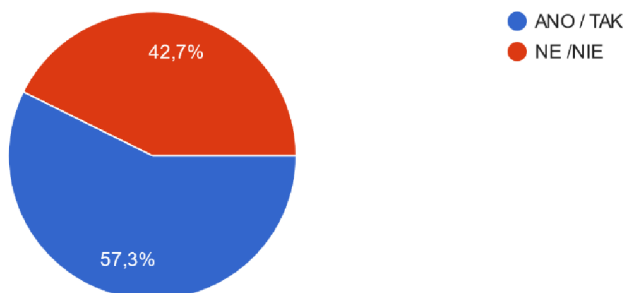
Připouštíte možnost práce v sousedním státě? PL/CZ Czy rozważasz możliwość pracy w sąsiednim kraju?

335 odpovědí



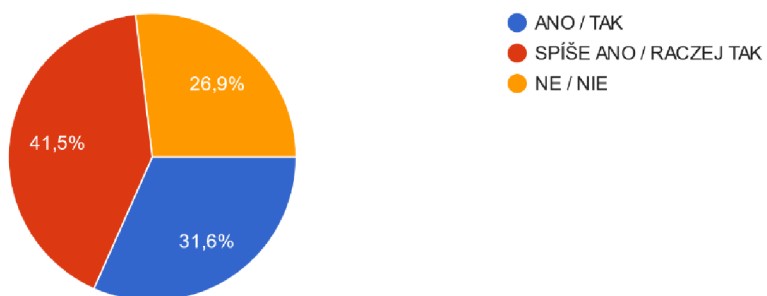
Myslíte si, že jsou v sousedním státě (PL,CZ) lepší platové podmínky? Czy uważasz, że w sąsiednim kraju warunki płacowe są lepsze?

335 odpovědí



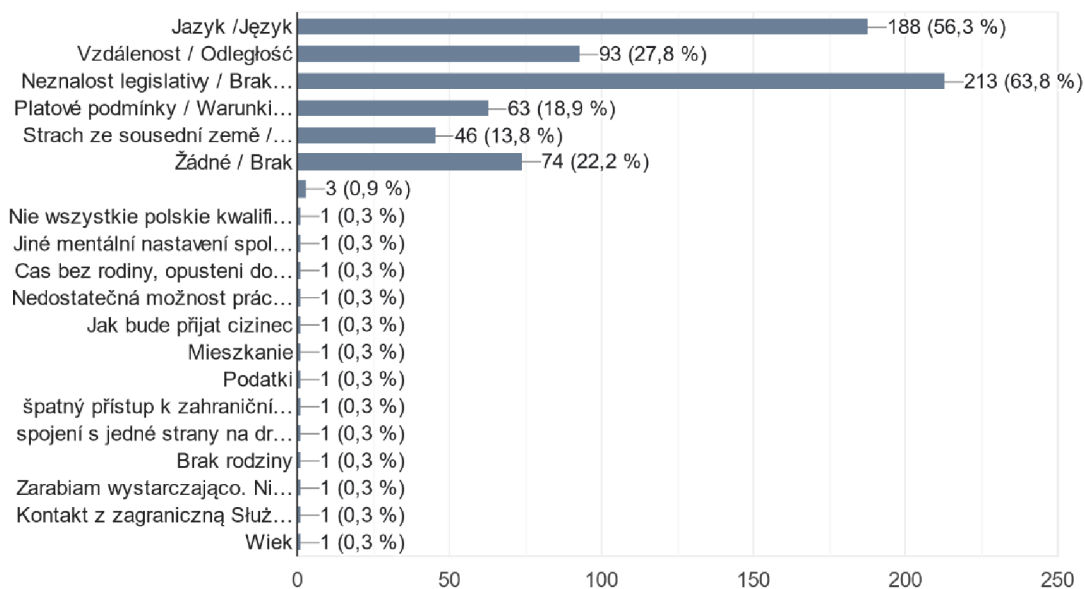
Vidíte budoucnost v přeshraničním pracovním uplatnění? Czy widzisz przyszłość w pracy transgranicznej?

335 odpovědí



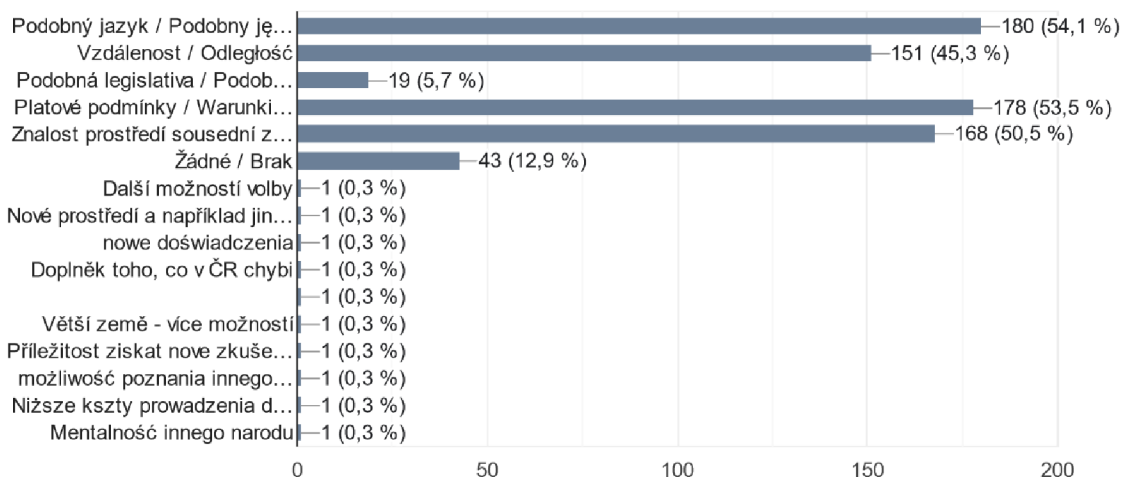
Jaké bariéry pocítujete v oblasti zaměstnávaní za hranicemi? (zaškrtávací – vyberte 3 možnosti) Jakie bariéry dostrzegasz w obszarze zatrudnienia za granicą? (zaznacz 3 opcje)

334 odpovědí



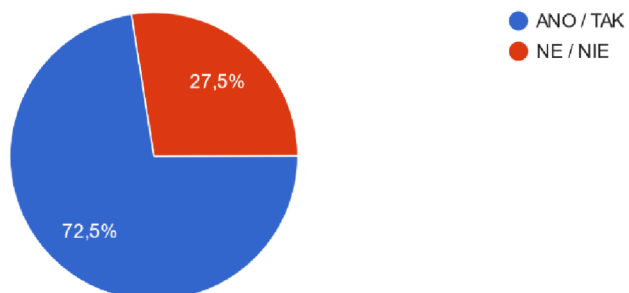
Jaké vnímáte přednosti u zaměstnávaní za hranicemi? (zaškrtávací - vyberte 3 možnosti) Jakie korzyści dostrzegasz w zatrudnieniu za granicą? (zaznacz 3 opcje)

333 odpovědí



Znáte ve svém okolí konkrétní osobu, která pracuje v sousedním státě? Czy znasz w swoim otoczeniu konkretną osobę pracującą w sąsiednim kraju?

335 odpovědí



## **Příloha č. 2 Souhrn všech odpovědí v rámci polostrukturovaného rozhovoru**

### **Polostrukturovaný rozhovor – souhrn všech odpovědí**

**Respondent č. 1:** žena  
**Pozice:** finanční ředitel  
**Typ společnosti:** Společnost s ručením omezeným, výrobní, obchodní  
**Datum:** 16. 1. 2024

Firma má v současné době 25 volných pozic, z toho má v plánu obsadit alespoň 2 pozice z ostatních zemí EU.

#### **V jaké zemi vaše organizace/firma působí?**

- Česká republika

#### **Kolik má vaše firma/organizace zaměstnanců?**

- 223 osob

#### **Zaměstnáváte pracovníky z EU?**

- ANO

Vzhledem k tomu, že respondent odpověděl ve třetí otázce ANO. Odpovídal dále na následující otázky:

#### **Kolik procent ve vaší firmě tvoří zahraniční zaměstnanci z EU?**

(do 5 %, 5-20 %, 21–50 %, více než 50 %)

Respondent odpověděl, že zaměstnává do 5 % zaměstnanců z jiného členského státu.

Pozn. zaměstnává také cizince ze třetích zemí.

#### **Jaká si myslíte, že je akceptovatelná dojezdová vzdálenost zaměstnance do vaší firmy?**

- maximálně do 30 km

#### **Mají tito zaměstnanci zájem o ubytování?**

Jelikož se jedná převážně o Poláky, tak za práci zpravidla dojíždí, nejedná se o osoby žádající o trvalý pobyt. Pokud máme volné kapacity, využívají pouze přechodného ubytování.

#### **Jaké máte techniky náboru?**

Využíváme aktivní i pasivní nábor – vždy podle hledané pozice. V rámci aktivního náboru se zaměřujeme na oslovování formou sociálních sítí, konkrétně využívají Facebook a

LinkedIn nebo aktivním oslovováním absolventů ze středních a vysokých škol. S těmito studenty pracuje firma po celou dobu jejich studia v rámci poskytování praxí. Vzhledem ke specifčnosti oboru (chemický průmysl) klade velký důraz na poskytování praxí studentům a tím si vychovává budoucí pracovníky. V rámci pasivní politiky oslovuje Úřady práce v České republice a Polsku, využívá jobs servery, zadává inzerci do pravidelných periodik, vyvěšuje nabídky na firemním webu apod.

Pozn. využívá také headhunter pro hledání nových pracovníků.

**Při výběru pracovníků upřednostňujete aktivní nebo pasivní nábor? Prosím zdůvodněte volbu odpovědi.**

Firma využívá oba způsoby.

Aktivní nábor preferuje u specializovaných profesí. Snaží se zaujmout osoby, které zatím neví, že chtějí změnit profesi.

Pasivní nábor využívá u dělnických profesí. Zde vnímá velký úspěch v místních periodikách (jak v ČR, tak v PL).

**Jakou příležitost vnímáte u zaměstnávání zahraničních pracovníků?**

- Zajištění nepřetržitého provozu.
- Ochota těchto lidí pracovat na směny.
- Potenciál obsadit kvalifikované profese.
- Větší možnosti výběru při osobních pohovorech.

**Jaké máte konkrétní negativní zkušenosti se zaměstnáváním cizinců?**

- Jazyková bariéra – vzhledem k tomu, že se jedná o certifikovanou firmu pohybující se v oblasti chemického průmyslu, musí dodržovat normy a těmto zaměstnancům překládat veškeré směrnice, postupy, např. bezpečnostní řády v jejich jazyce.
- Neochota stávajících zaměstnanců přijmout zahraničního pracovníka do kolektivu z důvodu ztráty vlastní jistoty v zaměstnání.
- Legislativa vyplývající ze zaměstnání: lhůty přihlášení, sociální, zdravotní pojištění, náklady za zahraniční bankovní účty apod.
- Horší administrativa z pohledu zaměstnavatele: zdravotní a soc. pojištění.

**Jaké cítíte příležitosti, a naopak hrozby pro rozvoj pohraničí v oblasti politiky zaměstnanosti?**

**Příležitosti:**

- Potenciál vytvořit celé pracovní skupiny s vlastním vedoucím mluvícím v jejich jazyce.
- Rozšíření provozu o další směny.
- Navázání hlubší přeshraniční spolupráce s úřady (odbourat pomyslné hranice a tím získat více zaměstnanců do výroby).

**Hrozby:**

- Nestálost: firma vyřídí potřebnou legislativu a zaměstnanec z Polska se v daném prostředí zorientuje a půjde dál – např. do Ostravy. Respondent vnímá v příhraničním regionu migraci (odliv pracovníků) související s lepšími finančními podmínkami v Olomouci, Ostravě, Opavě apod.
- Zbytečně vynaložené finanční prostředky například na nový provoz, překlady apod.
- Narušení stávajícího kolektivu – zahraniční pracovník = jiná mentalita, kultura. Mohou vznikat rozbroje na pracovišti. Nutnost sledovat a reagovat na zvyšující se mzdy v blízkých centrech typu. Ostrava, Olomouc apod.
- Vládní opatření – tato hrozba je spojena s pandemií v roce 2020. Obava z okamžitého zastavení výroby z důvodu neobsazení směny.



**Respondent č. 2:** žena  
**Pozice:** Zástupce statutárního orgánu, ředitel  
**Typ společnosti:** Příspěvková organizace, kulturní činnost  
**Datum:** 15. 1. 2024

Organizace má v současné době plný stav. Vzhledem k tomu, že se zapojuje do přeshraničních projektů s Polskem, má v plánu obsadit v rámci realizaci česko-polských projektů min. 3 pracovní pozice v horizontu 3 let z Polska.

**V jaké zemi vaše organizace/firma působí?**

- Česká republika

**Kolik má vaše firma/organizace zaměstnanců?**

- 22 kmenových zaměstnanců.
- 61 pracovníků na dohody.
- Celkem 83 pracovníků.

**Zaměstnáváte pracovníky z EU?**

- ANO
- Doplňuje, že zaměstnává pracovníky na hlavní pracovní poměr, ale také na dohodu o provedení práce.

Vzhledem k tomu, že respondent odpověděl ve třetí otázce ANO, odpovídal dále na následující otázky:

**Kolik procent ve vaší firmě tvoří zahraniční zaměstnanci z EU?**

(do 5 %, 5-20 %, 21–50 %, více než 50 %)

Respondent odpověděl, že zaměstnává 10 % z počtu kmenových zaměstnanců.

**Jaká si myslíte, že je akceptovatelná dojezdová vzdálenost zaměstnance do vaší firmy?**

Respondent odpověděl: 30 km. Při dalším zamyšlení se vrátil a připustil i variantu 40 km, podle toho, zda je daný pracovník odkázaný na hromadnou dopravu nebo osobní automobil.

**Mají tito zaměstnanci zájem o ubytování?**

Projektoví pracovníci z Polska dojíždí. Specifické pozice na hlavní pracovní poměr mají také zájem o ubytování. Hledají především pronájem. Naše organizace nenabízí ubytování.

### **Jaké máte techniky náboru?**

Máme přesně stanovený proces náboru. Výběrové řízení je zveřejněno na webu organizace a města. Zároveň probíhá další propagace v rámci spolupráce s místními úřady.

### **Při výběru pracovníků upřednostňujete aktivní nebo pasivní nábor? Prosím zdůvodněte volbu odpovědi.**

Využíváme oba způsoby.

Aktivní nábor preferujeme u vedoucích pozic a specifických profesí. Zde hledáme také v zahraničí, například díky propagaci v Polsku a na Slovensku jsme získali projektové manažery, koordinátory nebo vedoucí profesei související s analogovou projekcí. Pasivní nábor využíváme spíše u běžných profesí a hledání pracovníků na dohodu (vzhledem k jejich většímu počtu).

### **Jakou příležitost vnímáte u zaměstnávání zahraničních pracovníků?**

- Jazyková vybavenost – vzhledem k mezinárodním projektům hledáme polsky mluvící pracovníky. Získáme tak možnost napojení se na druhou stranu hranice.
- Doplnění o odborníky, např. do kina, které disponuje analogovou projekcí jsme našli odborníka až na Slovensku.

### **Jaké máte konkrétní negativní zkušenosti se zaměstnáváním cizinců?**

- V Krnově žije velké množství národnostních menšin, necítíme rozdíly mezi lidmi ze zemí EU. Naše organizace je na zaměstnávání cizinců zvyklá.

### **Jaké cítíte příležitosti, a naopak hrozby, pro rozvoj pohraničí v oblasti politiky zaměstnanosti?**

Příležitosti:

- Obsazení specifických profesí: to se nám v letošním a loňském roce podařilo.
- Posílení přeshraničních vazeb, kultury, umožnit tím rozvoj v pohraničí jako celku – ne zvlášť v ČR a zvlášť v PL. Díky otevřeným hranicím vnímá respondent příležitost v posilování rozvojových a ekonomických pozic u menších firem a živnostníků.

Hrozby:

- Pandemie – zavření hranic a nemožnost rozvoje příhraničí jako jedné česko-polské oblasti.

- Snad jen ta fluktuace – migraci není možno systematicky ovlivnit. Ostrava je od Krnova vzdálená cca 60 km – díky obchvatům Opavy a Krnova je spojení do většího města rychlejší. Zde vidím možný odliv zaměstnanců – převážně těch mladých.
- Menší platy – ve větších městech budou vždy lepší platové podmínky. Respondent ukazuje na možnost vytváření nových pozic díky finanční podpory fondů EU.

**Respondent č. 3:** žena  
**Pozice:** výkonný ředitel  
**Typ společnosti:** Společnost s ručením omezeným, výrobní, obchodní, poskytování služeb  
**Datum:** 18. 1. 2024

Firma má v současnosti plný stav a stabilizovaný kolektiv.

**V jaké zemi vaše organizace/firma působí?**

- Česká republika

**Kolik má vaše firma/organizace zaměstnanců?**

- 20

**Zaměstnáváte pracovníky z EU?**

- NE

Vzhledem k tomu, že respondent odpověděl ve třetí otázce NE, odpovídal dále na následující otázky:

**Jakou formou řešíte nábor zaměstnanců?**

Respondent na tuto otázku odpověděl, že nábor řeší pouze na lokální úrovni. Považuje se za regionální firmu. Pokud hledá zaměstnance, tak jedine formou vyvěšení nabídky volného pracovního místa na místním Úřadu Práce.

**Jaké vidíte bariéry a rizika v zaměstnávání osob z ostatních členských států?**

Mezi negativa respondent řadí:

- špatnou morálku,
- odlišné návyky cizinců od místních,
- nestabilní pozici: „dnes přijdu, zítra nemusím“.

**Jste otevřeni zaměstnávání zahraničních pracovníků?**

- Vzhledem k tomu, že máme stabilní pracovní tým, tak neumí úplně jasně odpovědět.
- Asi, pokud by potřebovali, tak ano.

**Co si myslíte, že je pro toto zaměstnávání nutné udělat?**

- Myslí si, že je nutné se obrátit se na Úřad Práce, kde poradí, jakým způsobem dál pokračovat.
- Zvýšit propagaci v Polsku.

**Kde byste viděli jejich uplatnění?**

Jedině v obsazení odborných pozic.

**Jak motivujete stávající zaměstnance, popřípadě uchazeče o zaměstnání?**

Jedná se o malou firmu. Důležitý je zdravý kolektiv, pracují s koučovacími technikami a především odměnami (mimořádné, pololetní). Vzhledem k tomu, v jaké oblasti (vysoký podíl nezaměstnanosti) působí, tak pokud hledají nové zaměstnance, je pro tyto uchazeče velkým benefitem práce v místě.

**Jaké cítíte příležitosti, a naopak hrozby, pro rozvoj pohraničí v oblasti politiky zaměstnanosti?**

Hrozby žádné, no možná nejistota: asi by další rozvoj firmy nepostavili pouze na zaměstnávání cizinců např. z Polska. A ještě respondent uvedl jako možnou hrozbu nečekané uzavření hranic – ale to snad již nevznikne.

Jako příležitost z pohledu zaměstnavatele vnímá nezávislost na lidských zdrojích – těch místních.

Z pohledu regionu neumí odpovědět, pohybuje se v této oblasti krátce.

**Respondent č. 4:** Muž  
**Pozice:** Personalista  
**Typ společnosti:** Výrobce plastu  
**Datum:** 25. 1. 2024

Firma má se zaměstnáváním cizinců z EU zkušenosti. Převážně se jedná o přeshraniční zaměstnávání Čechů. Jedná se o firmu, která má své pobočky také v České republice.

**V jaké zemi vaše organizace/firma působí?**

- Polsko

**Kolik má vaše firma/organizace zaměstnanců?**

- 300 osob

**Zaměstnáváte pracovníky z EU?**

- ANO

Vzhledem k tomu, že respondent odpověděl ve třetí otázce ANO, odpovídal dále na následující otázky:

**Kolik procent ve vaší firmě tvoří zahraniční zaměstnanci z EU?**

(do 5 %, 5-20 %, 21–50 %, více než 50 %)

Respondent odpověděl, že zaměstnává mezi 5-10 %.

**Jaká si myslíte, že je akceptovatelná dojezdová vzdálenost zaměstnance do vaší firmy?**

30–50 km

**Mají tito zaměstnanci zájem o ubytování?**

Tento zájem ovlivňuje to, zda se jedná o zaměstnance, který bydlí na hranicích, ten za práci dojíždí. Potom záleží, zda je mu umožněno pracovat z domova, myšleno pro polskou firmu z Čech. Firma respondenta má také zahraniční zaměstnance, kteří ubytování v Polsku hledají.

**Jaké máte techniky náboru?**

Firma využívá všech technik. V okamžiku, kdy se firma rozvíjí, je to vždy svázané s rozšiřováním personálu. Využívají pro nábor: personální agentury, vlastní nábor, spolupráci s úřady, internet, BIP.

Pozn. BIP: informační systém, který je v Polsku povinný. Zaměstnavatel zde zveřejňuje nabídky pozic, ale také eviduje výstupy v podobě vybraných pracovníků.

**Při výběru pracovníků upřednostňujete aktivní nebo pasivní nábor? Prosím zdůvodněte volbu odpovědi.**

Když jde o vyšší pozice, využívají aktivní nábor zaměstnanců, když o nižší, tak pasivní.

**Jakou příležitost vnímáte u zaměstnávání zahraničních pracovníků?**

- zahraniční pracovník často s sebou přináší nové perspektivy, novou kulturu, odbornost...
- firma tím získá nové informace, kreativního pracovníka a zvýší se efektivnost práce,
- pracovníci z různých krajů vytváří zdravou konkurenci,
- získávání mezikulturních zkušeností.

**Jaké máte konkrétní negativní zkušenosti se zaměstnáváním cizinců?**

- při vzájemném zvykání si na sebe – kulturní rozdíly,
- jazyk – vzájemné nepochopení, horší komunikace.

**Jaké cítíte příležitosti, a naopak hrozby pro rozvoj pohraničí v oblasti politiky zaměstnanosti?**

Hrozby:

- epidemie: zahraniční pracovníci nemohli přijet do práce,
- někteří lokální (místní) pracovníci cítí ohrožení z toho, že zaměstnáváme pracovníky ze zahraničí,
- neznalost kultury a zvyklostí lidí z jiné země.

Příležitosti:

- stejné jako v předchozí otázce. Respondent ukazuje na návaznost rozvoje firmy v kvalifikovaných zaměstnancích. Ekonomický rozvoj firmy = vyšší mzdy. Pokud se podaří udržet kvalifikované, odborné pracovníky, cítí potenciál nejen ve vlastním rozvoji, ale také daného regionu.

**Respondent č. 5:** žena  
**Pozice:** vedoucí programového oddělení  
**Typ společnosti:** Kulturní instituce  
**Datum:** 24. 1. 2024

**V jaké zemi vaše organizace/firma působí?**

- Polsko

**Kolik má vaše firma/organizace zaměstnanců?**

- 48 osob

**Zaměstnáváte pracovníky z EU?**

- ANO

Vzhledem k tomu, že respondent odpověděl ve třetí otázce ANO, odpovídal dále na následující otázky:

**Kolik procent ve vaší firmě tvoří zahraniční zaměstnanci z EU?**

(do 5 %, 5-20 %, 21–50 %, více než 50 %)

Respondent odpověděl, že zaměstnává do 10 %.

**Jaká si myslíte, že je akceptovatelná dojezdová vzdálenost zaměstnance do vaší firmy?**

Lidé akceptují dojezdovou vzdálenost do 50 km.

**Mají tito zaměstnanci zájem o ubytování?**

Pracovníci v dané organizaci preferují dojíždění.

**Jaké máte techniky nábory?**

Respondent uvedl, že pracuje se systémem BIP a zveřejňuje nabídky na internetu. Preferuje vlastní nábor.

**Při výběru pracovníků upřednostňujete aktivní nebo pasivní nábor? Prosím, zdůvodněte volbu odpovědi.**

Především aktivní nábor. Vzhledem k tomu, že se jedná o specifický obor, hledají zaměstnance po vlastní ose pouze tehdy, pokud potřebují obsadit pozici. Například projektové pracovníky z druhé strany hranice hledají u svých projektových partnerů formou osobních konzultací, schůzek a doporučení.



### **Jakou příležitostí vnímáte u zaměstnávání zahraničních pracovníků?**

- mezinárodní spolupráce: zaměstnávání z různých zemí pomáhá rozvoji obou lokalit, kde chybí pracovníci. Pracovníci z různých krajů se navzájem učí a předávají si zkušenosti a své kulturní zvyklosti,
- získání pracovníků z jiných krajů (zemí) může pomoci s vypořádáním se s nedostatkem místních pracovníků,
- pomáhá v obsazení kvalifikovaných – odborných pozic.

### **Jaké máte konkrétní negativní zkušenosti se zaměstnáváním cizinců?**

- špatná zkušenost s porozuměním s dokumenty,
- špatná zkušenost s uznáním dokumentů dotyčných pracovníků (vzdělání).

### **Jaké cítíte příležitosti, a naopak hrozby, pro rozvoj pohraničí v oblasti politiky zaměstnanosti?**

Příležitosti:

- Zajištění odborných pozic, které nelze dlouhodobě obsadit. V současnosti je respondent schopen nabídnout adekvátní platové ohodnocení.

Hrozby:

- Mladí lidé hledají příležitosti, nebojí se odejít za lepší prací. V dnešní době je to jiné než v minulosti, nemají problém odjet za zajímavější nabídkou kamkoliv a kdykoliv.

**Respondent č. 6:** žena  
**Pozice:** ekonom, specialista  
**Typ společnosti:** Úřad města Prudník  
**Datum:** 24. 1. 2024

**V jaké zemi vaše organizace/firma působí?**

- Polsko

**Kolik má vaše firma/organizace zaměstnanců?**

- 98 osob

**Zaměstnáváte pracovníky z EU?**

- ANO

Vzhledem k tomu, že respondent odpověděl ve třetí otázce ANO, odpovídal dále na následující otázky:

**Kolik procent ve vaší firmě tvoří zahraniční zaměstnanci z EU?**

(do 5 %, 5-20 %, 21–50 %, více než 50 %)

Respondent uvedl, že zaměstnává 9 zaměstnanců z ČR, tj. 10 % z celkového počtu.

**Jaká si myslíte, že je akceptovatelná dojezdová vzdálenost zaměstnance do vaší firmy?**

Respondent uvedl, že se vše odvíjí individuálně od každého pracovníka. Pokud by měl uvést konkrétní data, tak 40-60 km.

**Mají tito zaměstnanci zájem o ubytování?**

Pracovníci pouze dojíždí.

**Jaké máte techniky nábory?**

Respondent preferuje vlastní výběr. Někdy osloví úřad práce. Informace zadává přes BIP a formou internetu.

**Při výběru pracovníků upřednostňujete aktivní nebo pasivní nábor? Prosím, zdůvodněte volbu odpovědi.**

Respondent uvedl aktivní nábor pracovníků.

**Jakou příležitost vnímáte u zaměstnávání zahraničních pracovníků?**

- přináší s sebou nové zkušenosti,
- zavádějí nové vize, zahraniční témata, trendy, strategie a inovace,
- pomáhají zajistit konkurenceschopnost firmy.

**Jaké máte konkrétní negativní zkušenosti se zaměstnáváním cizinců?**

- špatná zkušenost souvisí s místním způsobem života a očekáváním toho, že je práce v místě,
- zaměstnanci mají jiný způsob myšlení,
- negativní zkušenost s neznalostí legislativy v oblasti pracovního práva.

**Jaké cítíte příležitosti, a naopak hrozby, pro rozvoj pohraničí v oblasti politiky zaměstnanosti?**

**Příležitosti:**

- rozšíření mezinárodní spolupráce,
- doprava,
- přístup na nové trhy,
- konkurenceschopnost,
- vyplnění personálních mezer u kvalifikovaných profesí

**Hrozby:**

- jazyk,
- komunikace,
- pomalá integrace,
- různorodost v kultuře,
- neznalost legislativy,
- nemožnost dostát místním standardům.

## Příloha č. 3 Matice – dotazníkové šetření

Por. č.	Pohlaví/Plec:	Věk/Wiek:	Země odkud pocházíte / Kraj pochodzenia:	Žijete v pohraničí? / Czy mieszka Pani/Pan w strefie przegranicznej?	Jaký je Váš ekonomický status (Jaký je Vaš status ekonomický)?	Pracoval jste nebo pracujete v jiném státě EU, než je Vaše bydliště? / Czy pracowałeś/ lub pracujesz w innym państwie UE niż Twoje zamieszkanie?	Připouštíte možnost práce v sousedním státě? / PL/CZ Czy rozważasz możliwość pracy w sąsiednim kraju?	Myslíte si, že jsou v sousedním státě (PL/CZ) lepší platové podmínky? / Czy uważasz, że w sąsiednim kraju warunki placowe są lepsze?	Vidíte budoucnost v přeshraničním pracovním uplatnění? / Czy widzisz przyszłość w pracy transgranicznej?	Jaké bariéry počítujete v oblasti zaměstnávání za hranicemi? (zaškrtněte – vyberte 3 možnosti) / Jakie bariery dostrzegasz w obszarze zatrudnienia za granicą? (zaznacz 3 opcje)	Jaké vnímáte přednosti u zaměstnávání za hranicemi? (zaškrtněte – vyberte 3 možnosti) / Jakie korzyści dostrzegasz w zatrudnieniu za granicą? (zaznacz 3 opcje)	Znáte ve svém okolí konkrétní osobu, která pracuje v sousedním státě? / Czy znasz w swoim otoczeniu konkretną osobę pracującą w sąsiednim kraju?
1	žena/kobieta	41 - 55 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	ANO / TAK	ANO / TAK	NE/NIE	ANO / TAK	Nemalost legistivny / Brak majomości prawa. Platové podmínky / Wamniki placowe	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Vzdálenost / Odległość, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	ANO / TAK
2	žena/kobieta	56 - 65 let/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	SPŠE ANO / RACZEJ TAK	Žádné / Brak	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Platové podmínky / Wamniki placowe, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	ANO / TAK
3	muž/ mężczyzna	56 - 65 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	NE/NIE	SPŠE ANO / RACZEJ TAK	Jazyk / Język, Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Wamniki placowe	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	NE / NIE
4	žena/kobieta	41 - 55 let/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	Žádné / Brak	Podobny jazyk / Podobny jazyk	ANO / TAK
5	žena/kobieta	26 - 40 let/lat	Polsko / Polski	NE / NIE	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	NE/NIE	NE/NIE	NE / NIE	Žádné / Brak	Žádné / Brak	ANO / TAK
6	žena/kobieta	41 - 55 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	NE/NIE	NE/NIE	SPŠE ANO / RACZEJ TAK	Vzdálenost / Odległość, Nemalost legistivny / Brak majomości prawa	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	ANO / TAK
7	žena/kobieta	41 - 55 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	NE/NIE	NE/NIE	SPŠE ANO / RACZEJ TAK	Jazyk / Język, Vzdálenost / Odległość, Nemalost legistivny / Brak majomości prawa	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Wamniki placowe, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	ANO / TAK
8	žena/kobieta	26 - 40 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	NE/NIE	SPŠE ANO / RACZEJ TAK	Platové podmínky / Wamniki placowe	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Vzdálenost / Odległość, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	NE / NIE
9	žena/kobieta	26 - 40 let/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	Nemalost legistivny / Brak majomości prawa	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Wamniki placowe	ANO / TAK
10	muž/ mężczyzna	41 - 55 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Podnikající osoba / Osoba prowadząca działalność gospodarczą	NE/NIE	ANO / TAK	NE/NIE	SPŠE ANO / RACZEJ TAK	Jazyk / Język, Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Wamniki placowe	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Podobna legislativa / Podobne prawo, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	ANO / TAK
11	žena/kobieta	26 - 40 let/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	ANO / TAK	NE/NIE	ANO / TAK	SPŠE ANO / RACZEJ TAK	Jazyk / Język, Vzdálenost / Odległość	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Platové podmínky / Wamniki placowe	ANO / TAK
12	muž/ mężczyzna	26 - 40 let/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	NE/NIE	ANO / TAK	SPŠE ANO / RACZEJ TAK	Jazyk / Język, Vzdálenost / Odległość, Nemalost legistivny / Brak majomości prawa	Vzdálenost / Odległość	ANO / TAK
13	muž/ mężczyzna	56 - 65 let/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Podnikající osoba / Osoba prowadząca działalność gospodarczą	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	SPŠE ANO / RACZEJ TAK	Žádné / Brak	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Wamniki placowe	ANO / TAK
14	muž/ mężczyzna	26 - 40 let/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	Jazyk / Język, Nemalost legistivny / Brak majomości prawa, Strach ze sousední země / Obava przed sąsiednim krajem	Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Wamniki placowe, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	ANO / TAK
15	žena/kobieta	41 - 55 let/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	SPŠE ANO / RACZEJ TAK	Žádné / Brak	Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Wamniki placowe, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	ANO / TAK
16	žena/kobieta	41 - 55 let/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	Jazyk / Język, Nemalost legistivny / Brak majomości prawa	Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Wamniki placowe, Podobna legislativa / Podobne prawo, Platové podmínky / Wamniki placowe, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	ANO / TAK
17	žena/kobieta	15 - 25 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Student / Student	NE/NIE	ANO / TAK	NE/NIE	SPŠE ANO / RACZEJ TAK	Jazyk / Język, Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Wamniki placowe	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Wamniki placowe, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	ANO / TAK
18	muž/ mężczyzna	41 - 55 let/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Podnikající osoba / Osoba prowadząca działalność gospodarczą	NE/NIE	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	Jazyk / Język	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Wamniki placowe, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	ANO / TAK
19	žena/kobieta	15 - 25 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	NE/NIE	NE / NIE	Jazyk / Język, Nemalost legistivny / Brak majomości prawa, Platové podmínky / Wamniki placowe	Žádné / Brak	ANO / TAK
20	žena/kobieta	41 - 55 let/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	Nemalost legistivny / Brak majomości prawa	Podobny jazyk / Podobny jazyk	ANO / TAK
21	muž/ mężczyzna	26 - 40 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	NE/NIE	NE/NIE	NE / NIE	Jazyk / Język, Nemalost legistivny / Brak majomości prawa, Platové podmínky / Wamniki placowe	Žádné / Brak	NE / NIE
22	muž/ mężczyzna	41 - 55 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	NE / NIE	Jazyk / Język	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	ANO / TAK
23	žena/kobieta	66 let a více / lat i więcej	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	NE/NIE	NE/NIE	ANO / TAK	Jazyk / Język, Nemalost legistivny / Brak majomości prawa, Platové podmínky / Wamniki placowe	Vzdálenost / Odległość, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	NE / NIE
24	muž/ mężczyzna	41 - 55 let/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	NE/NIE	ANO / TAK	NE / NIE	Jazyk / Język, Vzdálenost / Odległość	Platové podmínky / Wamniki placowe	ANO / TAK
25	žena/kobieta	26 - 40 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	NE/NIE	ANO / TAK	NE / NIE	Jazyk / Język, Vzdálenost / Odległość, Nemalost legistivny / Brak majomości prawa	Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	NE / NIE
26	žena/kobieta	41 - 55 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	NE/NIE	NE/NIE	NE / NIE			ANO / TAK
27	žena/kobieta	56 - 65 let/lat	České republiky / Czechy	NE / NIE	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	NE/NIE	ANO / TAK	SPŠE ANO / RACZEJ TAK	Jazyk / Język, Vzdálenost / Odległość	Podobny jazyk / Podobny jazyk	NE / NIE
28	žena/kobieta	41 - 55 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	ANO / TAK	ANO / TAK	NE/NIE	SPŠE ANO / RACZEJ TAK	Platové podmínky / Wamniki placowe	Podobny jazyk / Podobny jazyk	ANO / TAK
29	žena/kobieta	41 - 55 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	NE/NIE	NE / NIE	Jazyk / Język, Nemalost legistivny / Brak majomości prawa, Platové podmínky / Wamniki placowe, Strach ze sousední země / Obava przed sąsiednim krajem	Další možnosti volby	ANO / TAK
30	muž/ mężczyzna	41 - 55 let/lat	Polsko / Polski	NE / NIE	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	Jazyk / Język, Nemalost legistivny / Brak majomości prawa, Strach ze sousední země / Obava przed sąsiednim krajem	Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Wamniki placowe, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	ANO / TAK
31	muž/ mężczyzna	26 - 40 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	ANO / TAK	ANO / TAK	NE/NIE	NE / NIE	Jazyk / Język, Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Wamniki placowe	Žádné / Brak	ANO / TAK
32	muž/ mężczyzna	41 - 55 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	NE/NIE	NE / NIE	Jazyk / Język	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Znalost prostředí sousední země / Znajomość otoczenia sąsiedniego kraju	ANO / TAK
33	žena/kobieta	56 - 65 let/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	Nemalost legistivny / Brak majomości prawa, Strach ze sousední země / Obava przed sąsiednim krajem	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Wamniki placowe	ANO / TAK
34	muž/ mężczyzna	26 - 40 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	ANO / TAK	ANO / TAK	NE/NIE	SPŠE ANO / RACZEJ TAK	Nemalost legistivny / Brak majomości prawa	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Vzdálenost / Odległość	ANO / TAK
35	žena/kobieta	41 - 55 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	ANO / TAK	ANO / TAK	NE/NIE	SPŠE ANO / RACZEJ TAK	Nemalost legistivny / Brak majomości prawa, Platové podmínky / Wamniki placowe	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Vzdálenost / Odległość	ANO / TAK
36	žena/kobieta	41 - 55 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	NE/NIE	NE/NIE	ANO / TAK	Nemalost legistivny / Brak majomości prawa, Platové podmínky / Wamniki placowe	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Vzdálenost / Odległość	NE / NIE
37	žena/kobieta	26 - 40 let/lat	České republiky / Czechy	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	ANO / TAK	NE/NIE	NE/NIE	NE / NIE	Nemalost legistivny / Brak majomości prawa, Platové podmínky / Wamniki placowe	Platové podmínky / Wamniki placowe	ANO / TAK

















325	muż/mężczyzna	41 - 55 kr/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	SPÍŠE ANO / RACZEJ TAK	Nemalost legitimativ / Brak znajomości prawa	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Znakost pssitiedi sosedni země / Znajomosc otoczenia susednjego kraju	ANO / TAK
326	muż/mężczyzna	41 - 55 kr/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	SPÍŠE ANO / RACZEJ TAK	Jazyk / Język	Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Warunki placowe	ANO / TAK
327	muż/mężczyzna	26 - 40 kr/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	SPÍŠE ANO / RACZEJ TAK	Jazyk / Język, Nemalost legitimativ / Brak znajomości prawa	Platové podmínky / Warunki placowe, Znakost pssitiedi sosedni země / Znajomosc otoczenia susednjego kraju	ANO / TAK
328	žena/kobieta	26 - 40 kr/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	Jazyk / Język, Nemalost legitimativ / Brak znajomości prawa	Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Warunki placowe, Znakost pssitiedi sosedni země / Znajomosc otoczenia susednjego kraju	ANO / TAK
329	muż/mężczyzna	26 - 40 kr/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	SPÍŠE ANO / RACZEJ TAK	Nemalost legitimativ / Brak znajomości prawa	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Warunki placowe	ANO / TAK
330	žena/kobieta	41 - 55 kr/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	SPÍŠE ANO / RACZEJ TAK	Jazyk / Język	Platové podmínky / Warunki placowe, Znakost pssitiedi sosedni země / Znajomosc otoczenia susednjego kraju	ANO / TAK
331	žena/kobieta	66 let a více / lat i więcej	Polsko / Polski	ANO / TAK	Podnikající osoba / Osoba prowadząca działalność gospodarczą	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	SPÍŠE ANO / RACZEJ TAK	Jazyk / Język, Nemalost legitimativ / Brak znajomości prawa, Žádání / Brak	Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Warunki placowe, Znakost pssitiedi sosedni země / Znajomosc otoczenia susednjego kraju	ANO / TAK
332	muż/mężczyzna	41 - 55 kr/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	SPÍŠE ANO / RACZEJ TAK	Vzdálenost / Odległość, Nemalost legitimativ / Brak znajomości prawa, Žádání / Brak, Wiek	Platové podmínky / Warunki placowe, Znakost pssitiedi sosedni země / Znajomosc otoczenia susednjego kraju	ANO / TAK
333	muż/mężczyzna	41 - 55 kr/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	SPÍŠE ANO / RACZEJ TAK	Nemalost legitimativ / Brak znajomości prawa	Podobny jazyk / Podobny jazyk, Platové podmínky / Warunki placowe, Znakost pssitiedi sosedni země / Znajomosc otoczenia susednjego kraju	NE / NIE
334	žena/kobieta	15 - 25 kr/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Zaměstnanec / Pracownik	NE/NIE	ANO / TAK	ANO / TAK	ANO / TAK	SPÍŠE ANO / RACZEJ TAK	Jazyk / Język, Nemalost legitimativ / Brak znajomości prawa, Platové podmínky / Warunki placowe	Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Warunki placowe, Znakost pssitiedi sosedni země / Znajomosc otoczenia susednjego kraju	ANO / TAK
335	žena/kobieta	15 - 25 kr/lat	Polsko / Polski	ANO / TAK	Student / Student	NE/NIE	NE/NIE	NE/NIE	NE/NIE	SPÍŠE ANO / RACZEJ TAK	Jazyk / Język, Vzdálenost / Odległość, Nemalost legitimativ / Brak znajomości prawa	Vzdálenost / Odległość, Platové podmínky / Warunki placowe, Znakost pssitiedi sosedni země / Znajomosc otoczenia susednjego kraju	ANO / TAK