

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Volný pohyb osob a pracovních sil v EU

Abrahámová Lucie

© 2021 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Lucie Abrahámová

Hospodářská politika a správa

Podnikání a administrativa

Název práce

Volný pohyb osob a pracovních sil v EU

Název anglicky

Free movement of workers in EU

Cíle práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je zhodnotit vývoj volného pohybu pracovníků v Evropské unii v průběhu historie až do současnosti a praktické dopady migrace v zaměstnanecké oblasti na ekonomické výsledky v EU.

Díličními cíli jsou:

- zhodnotit uplatnění pracovníků z ČR na trhu práce v zemích Evropské unie, vnímání svobody pohybu za pracovními příležitostmi a jak tuto svobodu ovlivnila situace COVID-19.
- analyzovat rozdílnost nákladů v ČR a jiné zemi EU; odlišnosti práv a povinností zaměstnanců v EU.
- zjistit, jaké národnosti ze zemí EU jsou v ČR nejvíce zastoupeny za účelem získání zaměstnání které pracovní pozice jsou nejčastější pro obyvatele České republiky v zemích EU.

Metodika

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

V teoretické části budou vysvětleny pojmy z právní úpravy a náležitosti týkající se volného pohybu osob v EU obecně, teoretické přístupy a specifické aspekty volného pohybu pracovníků v rámci Evropské unie.

Použitou metodou bude zejména studium odborné literatury a právních předpisů vztahených k problematice volného pohybu osob v EU, rešerše ze studované odborné literatury (citace, kompilace) a syntéza zjištěných dat.

Praktická část bude zaměřena na analýzu a zhodnocení trhu práce za pomoci ankety, jak v Evropské unii, tak v ČR pro následné porovnání. Volný pohyb osob bude analyzován na základě relevantních dostupných dat databáze Eurostat, případně dalších veřejných databází a obecně přístupných informačních zdrojů. Následně bude použita komparace mzdového ohodnocení vybraných profesí, nákladů na život či procenta nezaměstnanosti v ČR v porovnání se zeměmi EU Na základě výsledků z analýzy příslušných dat bude provedena syntéza. Závěrem této práce bude analýza možného budoucího vývoje na trhu práce v EU i v ČR

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

Evropská unie, zákon o zaměstnanosti, zákoník práce, volný pohyb osob, pracovní trh, zaměstnávání cizinců, diskriminace, pracovní podmínky, odměna za práci, nezaměstnanost, COVID 19

Doporučené zdroje informací

- Daněk M., Vyškovská M., Fojtíková J., Zaměstnávání cizinců na území ČR, vyd, ANAG 2020, 376 s. ISBN 978-80-7554-269-4
- European Foundation for the improvement of living and working conditions, working conditions and gender in an enlarged Europe, Luxemburg: Office for official publications of the European communities, 2005-VI ISBN 92-897-0907-3
- Hájková M. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU. C.H.Beck, Praha 2019, 160 s. ISBN 978-80-7400-740-8
- Horáková, M. Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 20. Praha: VÚPSV, 2008, ISBN 978-80-87007-86-0
- Horáková, M. Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 20. Praha: VÚPSV, 2008, ISBN 978-80-87007-86-0
- Král, Richard a kol. Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření, Praha, Univerzita Karlova, 2012, ISBN 978-80-87146-52-1
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků volně se pohybovat a pobývat na území členských států
- Stehlík, V., O. Hamulák a M. Petr. Praktikum práva Evropské unie, Praha, Leges, 2013, ISBN 978-80-87576-9-0
- SVOBODA, Pavel. Úvod do evropského práva. Praha, C. H. Beck, 2013, 5. vydání. ISBN 978-80-7400-334-9
- Štefko M. Koldínská K. Sociální práva cizinců. C.H.Beck, Praha 2013, 296 s ISBN 978-80-7400-464-3
- zákon 236/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů; zák. č 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů
-

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Eva Kadlecová

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 22. 9. 2020

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 08. 02. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci „**Volný pohyb osob a pracovních sil v EU**“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14.03.2021

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní JUDr. Evě Kadlecové za cenné rady a věcné připomínky, které mi poskytla při vypracování této bakalářské práce. Dále mé poděkování patří příteli, rodině a přátelům, kteří mi byli oporou během celého studia i v nelehkých chvílích.

Volný pohyb osob a pracovních sil v EU

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá analýzou trhu práce v České republice v porovnání s Evropskou unií. V rámci práce je zkoumán vývoj nezaměstnanosti, migraci obyvatelstva za prací a náležitostí spojené s výkonem práce v jiné zemi Evropské unie, či cizinců v České republice. Práce je rozdělena do dvou částí – teoretické a praktické. Obsahem teoretické části je definice pojmů, pojící se s tímto tématem. Popsán je vznik Evropské unie a následný vliv a dopady vstupu České republiky do Evropské unie. Dále jsou definovány čtyři svobody Evropské unie, kterou je volný pohyb osob nedílnou součástí. Dále je také vysvětlen pojem nezaměstnanost a definovány její druhy. V závěru teoretické části jsou uvedeny relevantní orgány České republiky zabývající se oblastí zaměstnávání, práva a povinnost zaměstnance a zaměstnavatele, v neposlední řadě se v této části objevuje pojem diskriminace, která je podrobněji rozebrána. V posledních kapitolách teoretické části jsou popsány náležitosti spojené se zaměstnávání cizinců z třetích zemí, tedy zemí EU. Teoretická práce je zpracována na základě nastudování odborných publikací.

V praktické části je využit kvalitativní výzkum v podobě ankety, ve kterém jsou zkoumány zkušenosti občanů České republiky s prací v zahraničí. Hlavním cílem bylo dojít k závěru, zda lidé využívají možnosti volného pohybu v EU/EHP či ve Švýcarsku, v jakých státech jsou zaměstnání, případně jaká je jejich nynější situace na území jiného státu, zejména z pohledu platového ohodnocení a rozdílnosti nákladů. Dílčími otázkami bylo cílem zjistit, zda se občané setkali s diskriminací na pracovišti a zda se jich, v případě pracovního propojení, dotklo vystoupení Anglie z EU. Výzkum bylo proveden za pomoci dotazníkového šetření, které se skládalo z otevřených, polouzavřených i uzavřených odpovědí, v odpovědích měl respondent prostor uvést svůj osobní názor na nejhodnější zemi a pracovní pozici.

Klíčová slova: Evropská unie, zákon o zaměstnanosti, zákoník práce, volný pohyb osob, pracovní trh, zaměstnávání cizinců, diskriminace, pracovní podmínky, odměna za práci, nezaměstnanost, COVID 19

Free movement of workers in EU

Abstract

The bachelor thesis operates with the analysis of the labor market in the Czech Republic in comparison with the European Union. As a part of this thesis is examine the development of unemployment, migration of the population for work and the requirements associated with the performance of work in another country of the European Union, or foreigners in Czech Republic. The thesis is dived into two parts – theoretical and practical. The content of the theoretical part is the definition of terms related to this topic. The establishment of the European Union are described and the subsequent influence and impacts of the Czech Republics accession to the European Union. Furthermore, the four freedoms of the European Union are defined, of which is the free movement of workers an integral part. The concept of unemployment is explained and defined its types. At the end of theoretical part are defined relevant bodies of the Czech Republic dealing with employment, the rights and obligations of employees and employers, in this part appear also concept of discrimination, which is discussed in more detail. The last chapter of the theoretical part describe the requirements associated with the employment of foreigner from the third countries, that means workers except EU countries. Theoretical part is based on the study of professional publications.

The practical part uses qualitative research in the form of a survey, which examines the experience of citizens of the Czech Republic with work abroad. The main goal was to conclude if people use the possibilities of free movement in the EU/EEA or Switzerland and in which countries they are employed, or what is their current situation in their new territory of another state, especially in the terms of salary and cost differences. The sub-questions were to find out whether citizens had encountered discrimination in the workplace and whether, in the case of employment in England, were affected by England's withdrawal from the EU. The research was carried out with the help of a questionnaire survey, which consisted of open, semi-closed and closed answers, in the answers the respondent had the opportunity to state his personal opinion on the most suitable country and job position.

Keywords: European Union, Employment Act, Labor Code, Free movement of persons, labor market, employment of foreigners, discrimination, working conditions, remuneration for work, unemployment, COVID 19

Obsah

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Úvod | 13 |
| 2 | Cíl práce a metodika | 15 |
| 2.1 | Cíl práce | 15 |
| 2.2 | Metodika | 15 |
| 3 | Teoretická část | 16 |
| 3.1 | Evropská unie..... | 16 |
| 3.1.1 | Smlouva o založení Evropském společenství uhlí a oceli | 16 |
| 3.1.2 | Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství | 16 |
| 3.1.3 | Jednotný evropský akt..... | 17 |
| 3.1.4 | Maastrichtská smlouva o Evropské unii | 18 |
| 3.1.5 | Poslední změny v EU | 18 |
| 3.1.6 | Vstup České republiky do Evropské unie | 19 |
| 3.1.7 | Ekonomické dopady a právní úprava při vstupu do Evropské unie. | 19 |
| 3.1.8 | Čtyři druhy svobod v Evropské unii | 20 |
| 3.1.8.1 | Volný pohyb zboží | 20 |
| 3.1.8.2 | Volný pohyb služeb..... | 20 |
| 3.1.8.3 | Volný pohyb kapitálu | 21 |
| 3.1.8.4 | Volný pohyb osob | 22 |
| 3.1.8.5 | Právní prameny zabývající se volným pohybem pracovníků.... | 23 |
| 3.2 | Nezaměstnanost..... | 24 |
| 3.2.1 | Definice nezaměstnanosti | 24 |
| 3.3 | Zaměstnávání | 25 |
| 3.3.1 | Právo na zaměstnání..... | 25 |
| 3.3.2 | Relevantní instituce..... | 26 |
| 3.3.2.1 | Úřad práce České republiky | 26 |
| 3.3.2.2 | Ministerstvo vnitra České republiky | 26 |
| 3.3.2.3 | Policie České republiky (Služba cizinecké policie) | 27 |
| 3.3.2.4 | Zastupitelské úřady České republiky | 27 |
| 3.3.2.5 | Státní úřad inspekce práce a Celní správa České republiky | 28 |
| 3.4 | Formy výkonu závislé činnosti na území ČR | 28 |
| 3.4.1.1 | Zaměstnání na území ČR | 28 |
| 3.4.1.2 | Vyslání na území České republiky | 29 |
| 3.4.1.3 | Pronájem pracovní síly neboli agenturní zaměstnávání | 29 |
| 3.5 | Povinnosti zaměstnavatele a občanů EU v pracovněprávním vztahu ... | 30 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 3.5.1 | Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání občanů EU | 30 |
| 3.5.2 | Povinnosti zaměstnanců, občanů EU | 31 |
| 3.6 | Diskriminace v pracovněprávních vztazích | 32 |
| 3.6.1 | Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. | 33 |
| 3.7 | Občané mimo EU na území ČR | 34 |
| 4 | Praktická část..... | 35 |
| 4.1 | Anketa – dotazníkové šetření | 35 |
| 4.2 | Sběr a zpracování dat | 36 |
| 4.2.1 | Stanovení hypotéz | 37 |
| 4.3 | Data z veřejných databází..... | 37 |
| 4.4 | Migrace obyvatelstva napříč státy ve vztahu k České republice..... | 38 |
| 4.4.1 | Imigrace do ČR vybraných zemí EU i mimo EU..... | 38 |
| 4.4.2 | Imigrace v rámci EU | 40 |
| 4.5 | Zastoupení cizinců v České republice | 41 |
| 4.6 | Mzdové rozdíly..... | 44 |
| 4.6.1 | Mzda v České republice | 45 |
| 4.6.2 | Mzda v zahraničí | 48 |
| 4.7 | Dopady na trh práce ve spojení se situací COVID-19 | 50 |
| 4.7.1 | Negativní dopady krize mezi kraji České republiky | 50 |
| 4.7.2 | Negativní dopady krize na jednotlivá odvětví..... | 51 |
| 4.8 | Celková nezaměstnanost | 52 |
| 4.9 | Vyhodnocení ankety..... | 54 |
| 5 | Výsledky a diskuse..... | 68 |
| 6 | Závěr | 70 |
| 7 | Seznam použitých zdrojů | 72 |
| 7.1 | Knižní publikace..... | 72 |
| 7.2 | Internetové zdroje..... | 73 |
| 7.3 | Zákony..... | 74 |
| 8 | Přílohy..... | 75 |

Rejstřík grafů

Graf č. 1 Imigrace v jednotlivých zemích v letech 2015 a 2019

Graf č. 2 Pracující cizinci dle pohlaví

Graf č. 3 Počet cizinců evidovaných úřady práce na území ČR

Graf č. 4 Průměrná měsíční mzda a medián měsíční mzdy 2015–2019

Graf č. 5 Vývoj průměrných měsíčních mezd v CZ-NACE

Graf č. 6 Průměrný měsíční výdělek na hodinu v EUR napříč státy za rok 2018

Graf č. 7 Mapa s intervaly průměrných hodinových výsledků v jednotlivých zemích za rok 2018

Graf č. 8 Podíl zaměstnanců pocítujících problémy v souvislosti s ekonomickou situací v jednotlivých krajích

Graf č. 9 Celková nezaměstnanost v letech 2015–2019

Graf č. 10 Pohlaví respondentů

Graf č. 11 Věkové skupiny respondentů

Graf č. 12 Občanství respondentů

Graf č. 13 Zkušenost respondentů s prací v zahraničí

Graf č. 14 Osobní pohled na volný pohyb pracovníků

Graf č. 15 Zkušenost respondentů s prací v EU či mimo EU

Graf č. 16 Pracovní zkušenosti respondentů se zeměmi EU

Graf č. 17 zkušenosti respondentů se zeměmi mimo EU

Graf č. 18 Zkušenosti s diskriminací na pracovišti

Graf č. 19 Rozložení respondentů v ČR a v zahraničí dle kategorií CZ-NACE

Graf č. 20 COVID-19 aktuální situace

Graf č. 21 Dopady brexitu na respondenty

Graf č. 22 Osobní ohodnocení zaměstnance v a mimo ČR

Graf č. 23 Názor občanů ČR na zahraniční pracovníky

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 cizinci přistěhovalí do ČR od roku 2015 do roku 2019

Tabulka č. 2 Nejvyšší a nejnižší procentuální nárůst migrace v rámci EU

Tabulka č. 3 Počet pracujících cizinců v jednotlivých krajích ČR k 31.12.2019

Tabulka č. 4 Charakteristika jednotlivých odvětví CZ-NACE

Tabulka č. 5 Počet zaměstnanců pocítujících problémy v souvislosti s ekonomickou situací v jednotlivých odvětvových sekcích

Tabulka č. 6 Přehled průměrných měsíčních platů z poskytnutých dat

Seznam použitých zkratk

ČR = Česká republika

EHS = Evropský hospodářský prostor

EU = Evropská Unie

EURES = EUROpean Employment Services

ESUO = Evropské hospodářství uhlí a oceli

FO = Fyzická osoba

JEA = Jednotný evropský akt

PO = Právnická osoba

ÚP = Úřad Práce České republiky

SUE = Maastrichtská smlouva

ZoZ = Zákon o zaměstnanosti

1 Úvod

Volný pohyb osob v rámci Evropské Unie se stal aktuálním tématem od vstupu České republiky do Evropské Unie. Migrace obyvatel je přirozený proces, který existuje prakticky odjakživa. Důvodů migrace za prací do jiné země může být několik, jako je výše mzdy, cenová hladina nebo také sociální systém v jednotlivých zemích. Migrace za prací se v České republice těší úspěšnosti zvláště po roce 1989 po otevření hranic, které umožnilo českým občanům vycestovat ze země, ale i ostatním občanům jiných států vstup do České republiky. Se vstupem České republiky do Evropské Unie roku 2004 se českým pracovníkům otevřeli nové možnosti, především se zjednodušil proces hledání zaměstnání.

V současné době je práce v zahraničí či zaměstnávání cizinců běžná realita a díky této skutečnosti jsou vyplněny mezery na trhu práce. V některých případech je zaměstnávání cizinců dokonce ekonomickou nutností, jelikož je pro některé zaměstnavatele zaměstnávání cizinců nezastupitelným zdrojem pracovní síly. Jedním z dalších důvodů, proč čeští zaměstnavatelé zaměstnávají občany z jiných států, je motivace obstát v celosvětovém konkurenčním prostředí a podpořit tak vývoj ekonomiky České republiky.

Být zaměstnaný je jednou z nejdůležitější součástí života každého z nás. Obecně člověk stráví více než jednu třetinu svého života prací. Právě díky práci mají lidé možnost být součástí organizované struktury společnosti a zároveň si zajistit finanční i jiné prostředky pro uspokojování svých potřeb. Není tomu tak u všech občanů, součástí tržního hospodářství jsou i osoby nezaměstnané.

Trh práce má za úkol zabezpečit potřebnou pracovní sílu pro výrobu statků a služeb a zároveň zajistit pracujícím adekvátní prostředky v podobě odměny za vykonanou práci. Pro správnou funkčnost zaměstnávání cizinců na území jednotlivých států je potřeba zřízení orgánů zabývajících se touto oblastí. Na území ČR je takových institucí hned několik a každá hraje důležitou roli v celkovém organizovaném systému pracovního trhu včetně zaměstnávání občanů z jiných členských států. Cizinci mají hned několik možností, jak se nechat zaměstnat na území našeho státu. Zaměstnancům na území ČR přísluší určitá práva povinnosti, stejně tak zaměstnavatelům. V neposlední řadě je potřeba dodržovat určité zásady spojené se zaměstnáváním cizinců, především pravidlo nediskriminace.

Tato bakalářská práce je založena na metodách deskripce, porovnání a analýzy. Věnuje se zkoumání pracovního trhu v ČR i v EU společně s podrobným rozбором zaměstnání a situace na pracovním trhu v jednotlivých zemích i z pohledu respondentů. Závěrem je vyhodnocení výsledků analýzy a předpověď možného vývoje pracovního trhu se zahrnutím dopadů koronavirové krize.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je zhodnotit vývoj volného pohybu pracovníků v Evropské unii v průběhu historie až do současnosti a praktické dopady migrace v zaměstnanecké oblasti na ekonomické výsledky v EU.

Mezi dílčí cíle lze zařadit zhodnocení uplatnění pracovníků z okolních států na pracovním trhu České republiky, okrajově také uplatnění občanů ČR na trhu práce v zemích Evropské Unie. Jak je vnímána svoboda pohybu za pracovními příležitostmi a jak je tato svoboda ovlivněna právě probíhající koronavirovou krizí. Dalším dílčím cílem je analýza průměrných příjmů a nákladů v jednotlivých zemích a zařazení České republiky do této škály. Dále jsou rozlišena jednotlivá práva a povinnosti určená zaměstnancům a zaměstnavatelům v Evropské Unii.

2.2 Metodika

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

V teoretické části budou vysvětleny pojmy z právní úpravy a náležitosti týkající se volného pohybu osob v EU obecně, teoretické přístupy a specifické aspekty volného pohybu pracovníků v rámci Evropské unie.

Použitou metodou bude zejména studium odborné literatury a právních předpisů vztahených k problematice volného pohybu osob v EU, rešerše za studované odborné literatury (citace, kompilace) a syntéza zjištěných dat.

Praktická část bude zaměřena na analýzu a zhodnocení trhu práce na pomoci ankety, jak v Evropské unii, tak v ČR pro následné porovnání. Dalším nástrojem pro vyhodnocení je určení hypotéz, které se následným vyhodnocením ankety potvrdí či vyvrátí. Volný pohyb osob bude analyzován na základě relevantních dostupných dat databáze Eurostat, případně dalších veřejných databází a obecně přístupných informačních zdrojů. Mezi další hojně užívané zdroje pro analýzu českého trhu práce je zařazena veřejná databáze Českého statistického úřadu. Následně bude použita komparace mzdového ohodnocení vybraných profesí a vybraných zemích, nákladů na život či procenta nezaměstnanosti v ČR v porovnání se zeměmi EU. Na základě výsledků z analýzy příslušných dat bude provedena syntéza. Závěrem této práce bude analýza možného budoucího vývoje na trhu práce v EU i v ČR.

3 Teoretická část

3.1 Evropská unie

Evropská unie vznikla s původním záměrem zajistit trvalý mír a předejít tak častým a krvavým válkám mezi sousedy. Winston Churchill již roku 1946 při svém slavném projevu na univerzitě v Curychu zmínil „*Musíme vybudovat něco jako Spojené státy evropské*“. Francouzský ministr zahraničí Robert Schuman roku 1950 dával do podvědomí myšlenku vytvoření **společného trhu**, který by byl schopen konkurovat jiným politickým a ekonomickým blokům, cílené především proti USA a SSSR.

3.1.1 Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli

Prvním krokem bylo hospodářské a politické sjednocování evropských zemí v roce 1950 na základě Pařížské smlouvy o **Evropském společenství uhlí a oceli**, zkráceně také ESUO. Mezi zakládající státy patří Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Německo a Nizozemsko. Cílem této smlouvy bylo zřízení společenství, které umožní volný pohyb uhlí a oceli a zároveň uvolnit přístup k výrobním zdrojům společně s možností expandovat.¹

3.1.2 Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství

V roce 1957 se zakládá **Evropské hospodářské společenství** (dále pouze „EHS“) čili tzv. **společný trh** na základě Římské smlouvy. Tato smlouva byla vytvořena za účelem zajistit hospodářský růst zakládajících zemí, kterými byly Francie, Itálie, Belgie, Lucembursko, Nizozemsko a Německo.²

Hlavním úkolem vnitřních států EHS bylo vytvoření jednotného trhu EU. Prvním krokem bylo vytvoření celní unie, která byla primárně zřízena jako ochrana proti okolním státům a podpora vnitřního trhu mezi členskými státy. V následujících letech se toto prokázalo jako funkční, protože hospodářství se dařilo, mimo jiné díky

¹Tichý, L., Arnold, J. Zemánek, R. Král a T. Dumbrovský. Evropské právo. 5. přepracované vydání. Praha C.H. Beck, 2014 str. 9, ISBN 978-80-7400-546-6

²Svoboda, Pavel. Úvod do evropského práva. 2010. Praha: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-313-4

tomu, že země EU neuplatňují cla ve vzájemném obchodě.³ Smlouva EHS zřídila v neposlední řadě orgány, které umožňují vyjadřovat vnitrostátní zájmy i společnou vizi.

Mezi tyto hlavní orgány patří:

1. Rada ministrů
2. Komise
3. Parlamentní shromáždění (později Evropský parlament)
4. Soudní dvůr⁴

V roce 1973 se do EU přidávají další země, a to Dánsko, Irsko a Spojené Království. Do deseti let se přidává také Řecko, Španělsko a Portugalsko.⁵ Od podpisu Římských smluv roku 1957 do vstupu v platnost **Jednotného evropského aktu** roku 1987 zkoušely členské státy EU nový typ mezinárodní spolupráce. Mnohých ekonomických cílů bylo dosaženo, zároveň však začala vznikat potřeba i neekonomické spolupráce.

3.1.3 Jednotný evropský akt

V roce 1986 je podepsán Jednotný evropský akt, zkráceně JEA, což je smlouva zaměřená na řešení problémů volného obchodu **mezi státy EU**, díky které vzniká jednotný trh. Hlavní úlohou JEA bylo přezkoumání smlouvy o **EHS a Euratomu**. Obsah JEA se tedy týká:

- společných pravidel pro spolupráci a Evropská společenství
- změn smluv o založení Evropských společenství
- spolupráce v oblasti zahraniční politiky
- obecných a závěrečných pravidel.

JEA je jednou ze čtyř pozměňovacích smluv, kterými jsou mimo jiné i Amsterodamská smlouva, smlouva z Nice a Lisabonská smlouva.⁶

³Základní informace o vnitřním trhu. www.euroskop.cz [online]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8739/sekce/zakladni-informace-o-vnitrim-trhu/>

⁴Tomáše, M., V. Týč a kol. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017, ISBN 978-80-7502-184-7

⁵Oficiální internetová stránka EU [online]. Základní informace o EU, Historie Evropské unie, © 20.11.2020, dostupné z: https://europa.eu/european-union/about-eu/history_cs

⁶Jednotný evropský akt. <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html> [online]. Neternity, 2005 Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0027>

Společenství EHS zahrnovalo volný pohyb zboží chráněný **společným celním sazebníkem**. Následně byly doplněny další liberalizační faktory jako volný pohyb pracovníků, služeb, usazování, podnikání a volný pohyb kapitálu včetně běžných plateb.

V roce 1993 vznikají tzv. čtyři svobody:

1. Volný pohyb zboží
2. Volný pohyb služeb
3. Volný pohyb osob
4. Volný pohyb kapitálu

3.1.4 Maastrichtská smlouva o Evropské unii

V roce 1992 vyšla v platnost Smlouva o Evropské unii, tzv. **Maastrichtská smlouva**, zkráceně také SEU. Struktura smlouvy se skládá ze 3 základních pilířů. První pilíř upravuje EHS, ESUO a Evropské společenství pro atomovou energii neboli EURATOM. Náplní druhé pilíře byla především společná zahraniční a bezpečnostní politika. Tento pilíř má napomáhat ke zvyšování **bezpečnosti v členských zemích** a udržování míru nejen v zemích EU, ale i mimo ně. Poslední, třetí pilíř se zabývá spravedlností, má za cíl především bojovat proti organizovanému zločinu, terorismu a mezinárodnímu obchodu s drogami. V neposlední řadě se zabývá také kontrolou nelegální migrace. Tento poslední třetí pilíř vytvořil policejní orgán **Europol**, který má na starost výše zmíněné skutečnosti.⁷

3.1.5 Poslední změny v EU

O dva roky později se připojují do EU tři nové členové, Finsko, Rakousko a Švédsko. Díky pádu komunismu ve střední a východní Evropě si jsou Evropané blíže a otevírají se jim nové možnosti. Miliony mladých studentů studují v zahraničí s **podporou EU**, bylo také umožněno cestování přes hranice bez pasových kontrol. V tomto období se také rozmáhalo euro, jakožto nová měna. Euro je nyní oficiální měnou v 19 členských zemích, označované jako **eurozóna**. V roce 2004 po rozdělení Evropy na Východ a Západ vstupuje do EU celkem 10 dalších zemí společně s Českou republikou. Posledním státem, která vstoupila do EU jako

⁷Maastrichtská smlouva o Evropské unii. Eur-lex.europa.eu [online]. 21.03.2018 Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0026>

28. členský stát bylo Chorvatsko roku 2013. Unii současně tvoří 27 členských států, díky **vystoupení Spojeného království** z Evropské unie 31. ledna 2020.⁸

3.1.6 Vstup České republiky do Evropské unie

Dne 13. a 14. června 2003 proběhlo v České republice **referendum**, kterému předcházela řada informačních akcí, které osvětlovaly vstup České republiky do EU. Čeští občané měli možnost před konáním referenda nalézt úplné znění smlouvy a každý obdržel leták se základními informacemi a podmínkami. Referenda se účastnilo pouze **55 % občanů a celých 77,33 %** občanů se vyslovilo pro vstup do EU. Dne 1. května 2004 se Česká republika stala formálně členem Evropské unie. Pro řadu českých občanů však změna přišla až o několik let později, kdy ČR přistoupila k **schengenskému prostoru** a Čechům tak bylo umožněno cestovat v rámci Evropy bez hranic.⁹

3.1.7 Ekonomické dopady a právní úprava při vstupu do Evropské unie

Vstup ČR do EU znamenal především závazek implementace evropského práva. V českých zákonech proto nalezneme ustanovení týkající se cizinců. Právo na svobodnou volbu povolání a obecné zásady zákazu diskriminace zaručuje především **ústavní zákon č. 23/1991 Sb., Listina základních práv a svobod**.¹⁰ Dalším důležitým zákonem upravující právní předpisy na území ČR v oblasti zaměstnání je **Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti**. Mezi další důležité zákony v této oblasti z právního hlediska se řadí **zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce a zákon č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník**.

I přes to, že byl vstup ČR do Evropské unie žádaný, vyvolával tento vstup také spoustu obav a znepokojení. Mezi tyto obavy patřilo především ohrožení postavení ČR v globální ekonomice, velkou obavu také vzbuzoval příliv zahraničních pracovníků a tento jev povede ke zvýšení nezaměstnanosti. Ve skutečnosti ale členství v EU znamenalo **začlenění do jednotného trhu** s významným dopadem na zahraniční obchod. ČR se stala velice atraktivní pro investory především v odvětví high-tech. Například německý koncern Volkswagen investoval do české společnosti Škoda tři a půl miliardy eur. Díky této investici se ze společnosti Škoda stala jedna z největších českých společností, která zaměstnávala přes

⁸Svoboda, Pavel. Úvod do evropského práva. 2010. Praha: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-313-4

⁹MAREK, Dan a BAUN, Michael. Česká republika a Evropská unie. 2010 Barrister & Principal, o. s. ISBN 978-80-87029-89-3

¹⁰ Čížinský, Pavel. Cizinecké právo, Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1

27 tisíc zaměstnanců. Se vstupem do Evropské unie se pozitivně ovlivnila výkonnost české ekonomiky, viditelné je to na **klíčových ukazatelích jako je příjem na obyvatele nebo životní úroveň**. Dá se tedy říct, že ČR se vstupem do Evropské unie v tomto směru vzkvétala.¹¹

3.1.8 Čtyři druhy svobod v Evropské unii

Jak již bylo výše avizováno, cílem EU je především **hospodářská a měnová unie a vnitřní trh**. Vnitřní trh neboli jednotný trh EU je prostor bez vnitřních hranic, tedy prostor, který by měl fungovat jako trh jediného státu. Cílem vnitřního trhu je především zvyšování a udržování ekonomické prosperity, v neposlední řadě si dává za cíl integraci a podporu užší spolupráce mezi členskými státy. Základem fungování vnitřního trhu je nediskriminace z důvodu původu či státní příslušnosti. Vnitřní trh je definovaný v Maastrichtské smlouvě. Jednotný trh EU tedy stojí na čtyřech níže vysvětlených pilířích.

3.1.8.1 Volný pohyb zboží

Mezi první cíle vnitřního obchodu patřilo vytvořit příznivé podmínky pro obchod mezi jednotlivými členskými zeměmi EU, nejlépe tak, aby obchod fungoval stejně jako uvnitř státu. Odstranění tzv. **tarifních překážek** způsobilo značné uvolnění pohybu zboží. V praxi mezinárodního obchodu figurují i jiné překážky volného pohybu, a to především rozdílné domácí předpisy, jimiž musí dovezené zboží odpovídat. Některé země se snaží chránit svůj domácí trh před exportem tím, že zvyšují požadavky a zavádějí nové předpisy. Volný pohyb zboží platí v celním území EU, platí ale také v zemích jako Monako, San Marino, Vatikán, Andorra, Turecko a celé území EHP. Naopak do této kategorie nespádají země a zámořská území, které spadají pod zvláštní režim přidružení.¹²

3.1.8.2 Volný pohyb služeb

Volný pohyb služeb znamená svobodu poskytování služeb na vnitřním trhu EU. Přesněji řečeno, poskytovatel služeb může provozovat svou činnost v jakémkoliv státu EU

¹¹MAREK, Dan a BAUN, Michael. Česká republika a Evropská unie. 2010, str. 93-105. Barrister & Principal, o. s. ISBN 978-80-87029-89-3

¹²Svoboda, Pavel. Úvod do evropského práva. 2010. Praha: C.H. Beck. Str. 165–189. ISBN 978-80-7400-313-4

za stejných podmínek jako příslušníci daného státu. Poskytovat služby v jiném státě, než jehož je poskytovatel občanem, se dá dvojím způsobem. První způsob je **poskytování služeb usazením** v jiném členském státě, druhým je **poskytování služeb přes hranice**. Je potřeba znát pravidla a povinnosti provozování služeb v jiném členském státu EU. Byla vytvořena **směrnice 2006/123/ES o službách na vnitřním trhu**, její hlavní náležitosti lze shrnout na 5 bodů:

- 1) Platí zákonodárství hostitelské země
- 2) Hostitelské země jsou povinny odstranit většinu administrativních překážek
- 3) Pro řešení sporů a nejasností jsou v každé členské zemi zřízená kontaktní místa
- 4) Směrnice obsahuje velkou část služeb určených spotřebitelům a podnikům obsažených v původní směrnici
- 5) Vyňaty jsou zejména služby veřejného zájmu a služby poskytované veřejnou správou¹³

Právo volného usazování umožňuje trvale podnikat na území jiného státu za stejných podmínek jako občané daného státu. Toto nediskriminační chování se nazývá **národní zacházení**.¹⁴

3.1.8.3 Volný pohyb kapitálu

Ze všech základních svobod jednotného trhu EU je volný pohyb kapitálu tou nejnovější. Cílem zavedení volného pohybu kapitálu bylo především umožnit fungování integrovaných, otevřených a efektivních **evropských finančních trhů**. Tato svoboda pohybu má nejširší oblast působnosti. Jako jediná překračuje hranice vnitřního trhu EU, uplatňuje se mezi zeměmi EU a zbytkem světa. Zákaz všech omezení pohybu kapitálu a plateb přes hranice vyšel v platnost v roce 1994. Tato možnost se netýká pouze podniků, ale také běžných občanů. Pro běžného občana EU to znamená mít možnost zřídit si bankovní účet v zahraničí, kupovat akcie zahraničních společností, investovat s co nejlepším zhodnocením nebo například možnost koupit nemovitost v jiné zemi. Výhody se ale vztahují

¹³Euroskop.cz. [online]. Volný pohyb služeb. © 2021, dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8734/sekce/volny-pohyb-zbozi/>

¹⁴Svoboda, Pavel. Úvod do evropského práva. 2010. Praha: C.H. Beck. Str. 210. ISBN 978-80-7400-313-4

také na podniky, které mají nyní možnost investovat do jiných evropských společností a také je vlastnit nebo si opatřit peněžní prostředky v místě, kde jsou nejlevnější.¹⁵

3.1.8.4 Volný pohyb osob

Volný pohyb je jednou ze základních svobod evropských občanů, vztahuje se na občany EU a jejich rodinné příslušníky, kterým umožňuje svobodně vstoupit, pohybovat se a pobývat na území jiného členského státu, pracovat, podnikat nebo žít v jakémkoliv zemi EU¹⁶. Volný pohyb pracovníků znamená, že fyzická osoba má právo trvale pracovat za mzdu u zaměstnavatele v jiném členském státu.¹⁷ **Schengenská spolupráce** významně přispěla k naplnění práva volného pohybu osob, jelikož jejím základem bylo zrušení kontroly a prověřování všech osob, které překračují vnitřní hranice.¹⁸ Kromě států EU se tedy obdobná práva volného pohybu, a především zaměstnávání vztahují též na občany Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska. **EHS a ESUO** Volným pohybem osob se rozumí nejen volný pohyb pracovníků, studentů, důchodců ale také **právo usadit se a podnikat v jiném členském státě**. Tato svoboda usadit se za účelem podnikání se nevztahuje ale pouze na osoby samostatně výdělečně činné, nýbrž také na obchodní společnosti. Podnikatel může pro výkon své činnosti zvolit jakoukoliv formu. Za stejných podmínek jako občané daného státu může podnikatel založit společnost či koupit podíly již založených společností, zakládat pobočky či organizační složky firmy se sídlem v jiném státě EU. V jednotlivých státech je ale samostatně regulována většina podnikatelských aktivit, tzn. že je nutno splnit určitou kvalifikaci pro výkon dané činnosti, která může být v každém státě rozdílná. Rozdílnost uznávání kvalifikací je dáno především takovými profesemi, pro jejichž výkon

¹⁵Ec.europa.eu [online]. Podnikání, ekonomika, euro; Bankovníctví a finance; Finanční trhy; Pohyb kapitálu. © 2020, dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/banking-and-finance/financial-markets/capital-movements_cs#relatedlinks

¹⁶Ing. Joklová, Kateřina a kol. Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU, ISBN 978-80-254-2806-1

¹⁷Svoboda, Pavel. Úvod do evropského práva. 2010. Praha: C.H. Beck. Str. 200–. ISBN 978-80-7400-313-4

¹⁸Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. Volný pohyb osob v EU. © 2020, dostupné z: <https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=22100191&doctype=ART>

nebyly sjednoceny požadavky na úrovni EU, což v těchto profesích může být překážka volného pohybu osob či poskytovatelů služeb.¹⁹

Směrnice 2004/38 rozlišuje 3 kategorie osob, tzv. beneficentů, u kterých jsou drobné rozdíly v jejich postavení u práva pohybu a pobytu.

- Primární neboli originální beneficenti jsou občani EU.
- Sekundární neboli odvození beneficenti jsou nejčastěji rodinní příslušníci, kteří primárního beneficenta doprovázejí, konkrétně se může jednat o osoby: manžel nebo manželka, registrovaný partner, potomci do 21 let anebo závislý, předci pracovníka a jeho manžela či manželky, které pracovník vyživuje.

Obě tyto skupiny se řídí právem od primárně oprávněného beneficenta.

- Terciální neboli komplementární beneficenti jsou osoby, které nejsou zařazeny do sekundární kategorie, ale z určitých faktických důvodů je těmto osobám usnadněno získání povolení. Jde především o osoby, které jsou finančně či pečovatelsky závislé nebo mají ověřený osobní vztah k občanu EU.²⁰

I přes odstranění bariér bránících obyvatelstvu EU uplatnit se na pracovním trhu v ostatních členských státech, je **pohyb obyvatelstva** za tímto účelem velmi malý. Pro podporu práce v jiných členských státech, než je rodná vlast, vznikla služba EUROpean Emploment Services, zkráceně **EURES**, která poskytuje informace o pracovních příležitostech a životních podmínkách v zemích EU, členských zemích EHP Island, Lichtenštejnsko a Norko, a prostřednictvím bilaterálních smluv také Švýcarsko.²¹

3.1.8.5 Právní prameny zabývající se volným pohybem pracovníků

Z jednotlivých oblastí jsou vybrány některé prameny práva považované za nejdůležitější. Z oblasti primárního práva je klíčová **Smlouva o založení Evropského společenství**, který obsahuje několik článků věnující se této problematice:

¹⁹Ministerstvo průmyslu a obchodu. [online]. Zahraniční obchod, Podnikání v EU, Vnitřní trh EU. ©11.1.2016., dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/podnikani-v-eu/vnitri-trh-eu/vnitri-trh-eu---zakladni-principy--3363/#:~:text=Vnit%C5%99n%C3%AD%20trh%20Evropsk%C3%A9%20Unie%20to%C5%99%C3%AD,%20osob%20slu%C5%BEeb%20a%20kapit%C3%A1lu.>

²⁰Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu Unie a jejich rodinných příslušníků volně se pohybovat a pobývat na území členských států

²¹Služba EURES v zemích Evropské unie (EU). <https://www.uradprace.cz/web/cz/eures-kdo-jsme>

- Zákaz diskriminace upravené v článku 12 a 13
- Článek 14 – zaručení volného pohybu osob v prostoru bez vnitřních hranic
- Volný pohyb obyvatel EU v článku 18
- Volný pohyb pracovníků v článcích 39–42

Do oblasti sekundárního práva se řadí především:

- Nařízení 1612/68 o právu pohybu pracovníků v rámci Společenství
- Směrnice 2004/38 o právu občanů EU a jejich rodinných příslušníků pohybu a pobytu na území členských států
- Směrnice 2000/78 stanovující obecný rámec rovného zacházení v zaměstnání a povolání²²

3.2 Nezaměstnanost

3.2.1 Definice nezaměstnanosti

Za zaměstnané se považují osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo jinou odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopni nastoupit okamžitě nebo nejpozději do dvou týdnů. Tato metodika se uplatňuje napříč všemi členskými zeměmi EU a poskytuje tak mezinárodně srovnatelné výsledky. **Obecnou míru nezaměstnanosti** lze vypočítat dosazením počtu nezaměstnaných v čitateli a celkový počet pracovní síly ve jmenovateli.

V České republice se dosud sledují dvě odlišné míry nezaměstnanosti, obecnou míru nezaměstnanosti a **míru registrované nezaměstnanosti**, které se od sebe liší především metodikou výpočtu.²³ Způsob pojetí obecné míry nezaměstnanosti je založena na mezinárodní definici **Mezinárodní organizace práce** (ILO neboli International Labour Organization). Dle této definice je nezaměstnaný člověk takový, kterému je nejméně 15 let, nejvíce však 64 let a který ve sledovaném období splňuje tři uvedené podmínky.

²²Stehlík, V., O. Hamulák a M. Petr. Praktikum práva Evropské unie, Praha, Leges, 2013, ISBN 978-80-87576-9-0

²³Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online], Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti, Český statistický úřad, Společná tisková zpráva Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. ©7.11.2012, dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/799759/tz_071112a.pdf/6d84ac57-e0af-8bc3-ea78-21595bf14cd5

- 1) Osoba nebyla zaměstnaná
- 2) Osoba hledala aktivně práci jakýmkoliv způsobem
- 3) Osoba byla připravena k nástupu do práce

V případě, že osoby nesplňují alespoň jednu z těchto tří podmínek, pak tyto osoby jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní.

V případě druhého typu nezaměstnanosti, tedy míru registrované nezaměstnanosti, se výpočet zakládá na počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na pracovištích Úřadu práce ČR. Existuje však specifická skupina lidí, kteří jsou považováni za nezaměstnané, i když již mají sjednaný nástup do zaměstnání, který ale musí být nejpozději do 14 dnů.

Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle a v České republice ho počítá Český statistický úřad. Mezi nezaměstnané však nemůžeme řadit například důchodce, živnostníky, rodiče na rodičovské dovolené nebo osoby, které pracovat nechtějí.²⁴

3.3 Zaměstnávání

Každý stát má svou státní politiku zaměstnanosti. V České republice se o tuto oblast stará z právního hlediska Zákon o zaměstnanosti, zákon č. 435/2004 Sb. Tento zákon vychází z předpisů Evropské unie a upravuje zabezpečení státní politiky zaměstnanosti. Cílem je dosažení **plné zaměstnanosti** a ochrana proti **nezaměstnanosti**.

V této souvislosti je nutno definovat účastníky, kteří v této oblasti mohou figurovat. V první řadě se jedná o stát ČR, za který jedná ministerstvo a Úřad práce, dále také fyzické osoby, zaměstnavatelé, státní příslušníci jiného členského státu EU a jeho rodinní příslušníci a rodinní příslušníci občana České republiky.

3.3.1 Právo na zaměstnání

Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby a spočívá v tom, že pokud chce být fyzická osoba zaměstnaná a může pracovat, zároveň se o práci uchází, tak si tato osoba může svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat jej ve všech zemích EU.

²⁴Buchtová, Božena; Šmajš, Josef; Boleloucký, Zdeněk. Nezaměstnanost 2. přepracované a aktualizované vydání. 2013. Grada Publishing ISBN 978-80-247-4282-3

Toto právo také definuje nabídky práce, které jsou zakázané. Jedná se o nabídky, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s **pracovněprávními nebo služebními předpisy** nebo odporují dobrým mravům.²⁵

3.3.2 Relevantní instituce

V rámci problematiky zaměstnávání občanů EU je potřeba představit jednotlivé státní orgány, úřady a instituce, které jsou důležité především pro získání příslušných oprávnění potřebné k vykonávání práce a dlouhodobému pobytu cizinců na území České republiky.

3.3.2.1 Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky má význam především v **oblasti zkoumání a ochraně trhu práce v České republice**. V historii vydával Úřad práce ČR povolení k zaměstnání pro všechny cizince, a to až do června 2014, poté byly zavedeny zaměstnanecké karty. Zaměstnanecké karty nyní spravuje Ministerstvo vnitra ČR, Úřad práce ČR stále vydává povolení k zaměstnání, ale pouze ve výjimečných případech uvedené v zákoně o zaměstnanosti. Povinností Úřadu práce ČR je především hlášení volných pracovních míst, oznamování nástupů do zaměstnání nebo ukončení zaměstnání.

3.3.2.2 Ministerstvo vnitra České republiky

Hlavní úlohou Ministerstva vnitra ČR ve vztahu k cizím zemím je **zpracování veškerých žádostí o dlouhodobý pobyt** na území České republiky, včetně těch za účelem zaměstnání. Cizinec si žádost o dlouhodobý pobyt na území České republiky může zažádat na území České republiky nebo na jakémkoliv zastupitelském úřadu ČR v zahraničí. Všechny tyto žádosti jsou následně shromažďovány na krajských pracovištích Ministerstva vnitra ČR podle budoucího místa pobytu cizince. Ministerstvo vnitra neschvaluje pouze nové žádosti o dlouhodobý pobyt, ale zabývá se také prodloužením pobytů či jakoukoliv operací související s nimi, např. pokud cizinec žádá o změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o novou či další pozici.

²⁵ Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti.

3.3.2.3 Policie České republiky (Služba cizinecké policie)

Hlavním významem Služby cizinecké policie je z oblasti zaměstnávání cizinců především **přijímat ohlášení místa pobytu**, či jeho změnu, cizinců nebo občanů EU. V současné době ale význam tohoto orgánu opadá, jelikož cizinec má především povinnost ohlásit se na Ministerstvu vnitra ČR. Nicméně stále si Služba cizinecké policie najde své uplatnění, jelikož povinnost ohlásit své místo pobytu na území ČR mají občané EU a jejich rodinní příslušníci, sezónní zaměstnanci a cizinci vykonávající činnost na základě krátkodobého víza. Policie má **pravomoc odepřít cizinci** vstup na území, jestliže:

- Nemá platný cestovní doklad
- Předloží padělaný nebo pozměněný cestovní doklad, vízum nebo povolení k pobytu
- Nepředloží vízum, podléhá-li cizinec této povinnosti
- Nepředloží doklady prokazující účel a zabezpečení podmínek pobytu na území
- Nemá dostatečné množství prostředků k pobytu na území a k vycestování z území
- Je nežádoucí osobou
- Je zařazen do informačního systému cizinců, jimž nelze umožnit vstup na území smluvních států
- Je důvodné nebezpečí, že by cizinec mohl při svém pobytu ohrozit bezpečnost státu
- Nesplňuje požadavky stanovené opatřením Ministerstva zdravotnictví před zavlečením infekčního onemocnění

Cizinec, kterému mu byl z jakéhokoliv výše uvedeného důvodu odepřen vstup na území, je povinen bez zbytečného odkladu vycestovat za hranice této země, není-li stanoveno jinak.²⁶

3.3.2.4 Zastupitelské úřady České republiky

Jak již bylo výše avizováno, Zastupitelské úřady ČR slouží pro registraci žádostí cizinců o práci na území České republiky související s dlouhodobým pobytem. Cizinci mají povinnost, až na určité výjimky dané zákonem, se dostavit osobně na zastupitelský úřad ČR

²⁶ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky

v zahraničí. Zastupitelské úřady ČR v zahraničí zaznamenali v posledních letech velký nárůst počtu podávaných žádostí o dlouhodobé pobyty za účelem se nechat zaměstnat na území České republiky. **Přílivu zaměstnanců** z jiných zemí EU také napomáhá **nízká míra nezaměstnanosti v ČR**, protože v tomto období roste poptávka po pracovních silách ze zahraničí.

3.3.2.5 Státní úřad inspekce práce a Celní správa České republiky

Aby byla funkce úřadů v oblasti zaměstnávání cizinců úplná, je zapotřebí také **kontrolního orgánu**, ten v tomto případě zastupuje Státní úřad inspekce práce a Celní správa ČR. Pravomoc těchto orgánů tvoří především **kontrola oprávněnosti výkonu práce** cizinců na území ČR. Obecně jde o kontrolu, zda jsou náležitě plněny povinnosti stanové pracovní právními předpisy, především zákonem o zaměstnanosti a zákoníkem práce. Celní správa spolupracuje především se Službou cizinecké policie, a to konkrétně v rámci kontrolních akcí, které mají odhalit nelegální zaměstnávání cizinců. Veškeré zjištěné informace jsou v souladu se zákonem o zaměstnanosti předána oblastnímu inspektorátu práce. Inspektorát práce může při zjištění této zkušnosti jako příslušný orgán s touto pravomocí zahájit správní řízení o uložení sankce.²⁷

3.4 Formy výkonu závislé činnosti na území ČR

V České republice je při zaměstnávání cizinců využíváno především tzv. přímého zaměstnání. Dalším způsobem, jak zaměstnat cizince na území ČR, je vyslání pracovníka na území ČR nebo pronájem pracovní síly, tzv. agenturní zaměstnávání.

3.4.1.1 Zaměstnání na území ČR

Zjednodušeně lze konstatovat, že cizinec uzavře s českou právnickou či fyzickou osobou pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Uzavřením jedné z těchto smluv vzniká **pracovní právní vztah podle českých právních předpisů** a stává se předpokladem pro získání příslušných dlouhodobých pobytů za účelem zaměstnání. Tento pracovní právní vztah je také **předpokladem** pro získání povolení

²⁷ Mgr. Daněk Matěj, Mgr. Vyškovská Magdaléna, Ing. Fojtíková Jaroslava, Ph. D., Zaměstnávání cizinců na území České republiky, první vydání, 2018, Nakladatelství ANAG, ISBN 978-80-7554-148-2

k zaměstnání v případě sezónních zaměstnanců. Některé druhy dlouhodobých pobytů za účelem zaměstnání se vylučují s některými pracovněprávními vztahy. Např. **zaměstnaneckou kartu** lze získat pouze pokud spolu obě strany uzavřely pracovní smlouvu nebo dohodu o provedení činnosti. O něco přísnější jsou požadavky na získání modré karty, kterou lze získat pouze na základně pracovní smlouvy.

3.4.1.2 Vyslání na území České republiky

Vysláním se rozumí, že zahraniční zaměstnavatel vyšle svého zaměstnance do České republiky, kde vykonává přidělenou práci, ale nevstupuje do pracovněprávního vztahu s českým zaměstnavatelem ani s tuzemskou PO či FO. Vyslaný zaměstnanec je tedy odměňován pouze na základě své **pracovní smlouvy** uzavřené mezi ním a svým zahraničním zaměstnavatelem. Zahraniční zaměstnavatel nese plnou zodpovědnost za obsah a plnění smlouvy, která se řídí předpisy **platnými v zemi** daného zahraničního zaměstnavatele, a to i včetně sociálního a zdravotního pojištění. Jelikož se ale zahraniční zaměstnavatel nenachází na území České republiky, přebírá jeho povinnosti dle zákona o zaměstnanosti a zákona o pobytu cizinců tuzemský zaměstnavatel, u kterého vyslaný zaměstnanec vykonává práci. V případě občanů EU má tuzemský zaměstnavatel pouze **informační povinnost** vůči krajské pobočce Úřadu práce ČR.

3.4.1.3 Pronájem pracovní síly neboli agenturní zaměstnávání

Specifickým případem zaměstnávání občanů EU na území České republiky je pronájem pracovní síly, tzv. **agenturní zaměstnávání**. Zaměstnavatel, na základě zvláštního povolení v souladu se zákoníkem práce, dočasně přidělí svého zaměstnance k výkonu práce pro jiného zaměstnavatele neboli uživatele. Zaměstnavatel uzavře s uživatelem pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti o „**pronájmu**“ zaměstnance uživateli za sjednanou odměnu. Tento zaměstnanec vykonává stejnou či podobnou práci jako kmenoví zaměstnanci uživatele. Pracovní náplň, kontrolu, organizaci pracovních úkolů a řízení samotného zaměstnance provádějí vedoucí zaměstnanci uživatele. Mzdu ale dostává zaměstnanec od agentury, u které je zaměstnancem. Přidělit zaměstnance může Agentura práce pouze tehdy, pokud k tomu má **udělené povolení ke zprostředkování zaměstnání**. Toto povolení se také nazývá licence agentury práce a je možné ji získat pouze od generálního ředitelství Úřadu práce ČR.

3.5 Povinnosti zaměstnavatele a občanů EU v pracovněprávním vztahu

I přes skutečnost, že občané EU, stejně tak i jejich rodinní příslušníci, mají z pohledu zákona o zaměstnanosti stejné právní postavení jako občané ČR. Což znamená, že k výkonu pracovní činnosti nepotřebují žádné pracovní povolení, ale i tak má zaměstnavatel určité povinnosti pojící se s touto činností.

3.5.1 Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání občanů EU

Zaměstnavatel má především povinnost určité evidence pro statistické účely než ochranu českého pracovního trhu. Jinak je tomu u zaměstnávání cizinců ze třetích států. Jednou z nejdůležitější povinností zaměstnavatele je informační povinnost. **Informační povinností se rozumí** situace, kdy zaměstnavatel, právnická (dále jen „PO“) či fyzická osoba (dále jen „FO“), která hodlá zaměstnat občana EU musí písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR (dále jen „ÚP“) o nástupu občana EU do zaměstnání či k výkonu práce na základě vyslání. Tato pobočka se určí podle místa výkonu práce občana EU. Tuto povinnost je zaměstnavatel splnit **nejpozději v den nástupu** občana EU do zaměstnání či k výkonu práce na základě vyslání.

Nejlепším způsobem, jak doručit tuto informaci na příslušný úřad je takový, který se dá zpětně **prokázat v případě kontroly**. Je tedy vhodné použít datovou schránku nebo po domluvě s příslušnou krajskou pobočkou ÚP je možnost tuto informaci zaslat emailem, s potvrzením přijetí o této informaci. Stejnou povinnost informovat příslušnou krajskou pobočku ÚP má zaměstnavatel, ke které je občan EU vyslán k výkonu práce, i při ukončení zaměstnání či výkonu práce na základě vyslání. V tomto případě je zákon benevolentnější a poskytuje tedy 10 kalendářních dní, ve kterých je nutno splnit tuto povinnost.

Pokud je občan EU **zaměstnán či vyslán na dobu určitou** s jistotou neprodloužení zaměstnání či vyslání, lze tuto informaci poskytnout krajské pobočce ÚP již při ohlášení o nástupu do zaměstnání. V tomto případě není nutné zasílat informaci o ukončení zaměstnání.

V případě, že nastanou jakékoliv změny týkající se informací poskytnuté krajské pobočce ÚP, má zaměstnavatel povinnost tuto informaci nahlásit. Zákon o zaměstnanosti stanovil lhůtu opět 10 kalendářních dní, ode dne, kdy změna nastala nebo se o ní zaměstnavatel dozvěděl. Jedná se zejména o **změny pracovní pozice, místa výkonu práce** či dalších informací uváděných v úvodním informačním formuláři. V případě nesplnění či

opoždění naplnění této povinnosti hrozí zaměstnavateli, který občana EU zaměstnává, pokuta až do výše 100 000 Kč.

Kromě povinnosti informační, má také zaměstnavatel **povinnost evidenční**. Zákon o zaměstnanosti tak nařizuje povinnost evidovat určité osobní údaje o zaměstnaném či vyslaném občanu EU. Dle paragrafu §102 odst. 2 ZoZ má zaměstnavatel povinnost evidovat tyto údaje:

- Identifikační údaje cizince
- Adresa v zemi trvalého pobytu a adresa pro doručování zásilek
- Číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal
- Druh práce, místo výkonu práce a doba, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno
- Pohlaví
- Zařazení podle odvětvové neboli oborové klasifikace ekonomických činností, v případě vyslání není třeba
- Nejvyšší dosažené vzdělání, v případě vyslání není třeba
- Vzdělání požadované pro výkon povolání, v případě vyslání není třeba
- Den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem

Obsah informací se téměř shoduje s údaji, které je zaměstnavatel povinen oznámit krajské pobočce ÚP v rámci informační povinnosti. Proto není nutné **vyplnění dalšího formuláře**, ale postačí si ponechat kopii vyplněného **informačního formuláře** do osobní složky zaměstnance. Pokud zaměstnavatel nesplní tuto povinnost, může mu být opět udělena pokuta až do výše 100 000 Kč.

3.5.2 Povinnosti zaměstnanců, občanů EU

Občan EU má povinnost **ohlásit** místo pobytu, pokud má v úmyslu zdržet se na území ČR **déle než 30 dnů**. V tomto případě se musí občan EU nahlásit nejpozději do 30 dnů ode dne vstupu na území ČR na pracovišti Služby cizinecké policie příslušném podle místa svého pobytu. Pro kratší pobyty není stanovena ohlašovací povinnost. Ohlašovací povinnost nemá takový občan EU, který tuto **povinnost splnil již u ubytovatele**. Je ovšem nutné, aby osoba, u které je občan EU ubytovaný, splňovala podmínky ubytovatele uvedené

v zákoně o pobytu cizinců. Jednou z hlavních podmínek je, že ubytovatel poskytuje ubytování za úhradu nebo ubytovává více než 5 cizinců.

Nesplněním ohlašovací povinnosti vůči **Službě cizinecké policie** může být občan EU postižen pokutou až do výše 3 000 Kč. Tato pokuta přísluší pouze občanovi EU, nikoliv však zaměstnavateli nebo PO či FO, u které je občan EU zaměstnán nebo vyslán k výkonu práce. V případě změny bydliště na území ČR má občan EU povinnost tuto změnu nahlásit nejpozději do 30 pracovních dnů, ode dne, kdy tato změna nastala. Tato povinnost ovšem vzniká pouze v případě, že občan EU předpokládá delší období pobytu na tomto místě než 180 dní. Ke splnění této povinnosti je nutno doložit:

- Doklad o zajištění ubytování na nové adrese, včetně smlouvy o ubytování jakéhokoliv druhu nebo vyplněný formulář „potvrzení o zajištění ubytování“
- Cestovní doklad či jiný doklad totožnosti
- Průkaz o povolení k pobytu

3.6 Diskriminace v pracovněprávních vztazích

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Především jde o diskriminaci z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Dále také nesmí být nikdo diskriminován z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace, což se považuje za diskriminace z důvodu pohlaví.

Za **diskriminaci se nepovažuje** rozdílné zacházení, pokud je to nezbytný požadavek k výkonu práce. Tato skutečnost ovšem musí být oprávněná a požadavek přiměřený. Dále za diskriminaci nelze považovat opatření, které mají za cíl předcházet nebo vyrovnávat nevýhody vyplývající z příslušnosti fyzické osoby ke skupině týkající se určitých důvodů uvedené v antidiskriminačním zákonu.²⁸

Mezi **povolené požadavky**, které nejsou považovány za diskriminační jsou:

²⁸Mgr. Roučková Dana, Mgr. Schmied Daněk, Zákoník práce, 16. aktualizované vydání, nakladatelství ANAG, 2020, ISBN 978-80-7554-247-2

- Rozdílné chování z důvodu věku, pokud je k výkonu práce potřeba určitých práv a způsobilosti
- Rozdílné zacházení za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství
- Opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody určité osoby ke skupině

Pro snížení možnosti diskriminace bylo v pracovním právu ustanoveno několik podmínek, které musí zaměstnavatel umožnit v zaměstnání. Obecně se jedná o **pracovní podmínky, ochranu zaměstnanců a rovnost zacházení** mezi ženami a muži.

Mezi pracovní podmínky a ochranu zaměstnanců řadíme:

- právo na spravedlivé pracovní odměňování
- uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce
- informace o pracovním poměru, konkrétně se jedná o právo na písemnou informaci o právech a povinnostech příslušné k uzavřenému pracovnímu poměru
- pracovní doba se musí řídit směr. 2003/88, která specifikuje rozložení pracovní doby, doby odpočinku, noční práce a minimální počet dní placené dovolené, který je v současné době 4 týdny
- ochrana některých zvláštních skupin pracovníků, jako jsou matky, těhotné nebo mladiství
- právo na takové pracovní podmínky, aby zaměstnanec mohl řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví či majetku²⁹

V případě, že by se zaměstnanec cítil být dotčen porušením zásady rovného zacházení či se cítil diskriminován, se bude s největší pravděpodobností domáhat náhrady či nápravy u zaměstnavatele, případně vedoucího zaměstnance. Vážnější formou řešení této situace je soudní žaloba, kterou se lze domoci upuštění od diskriminace.

3.6.1 Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.

Antidiskriminační zákon je významným **právním předpisem** pro oblast **pracovněprávních vztahů** a rovného zacházení, včetně **zákazu diskriminace**. Tento zákon implementuje **evropské směrnice** do českého právního řádu. Tento zákon ovšem nechrání

²⁹Zákoník práce 262/2006 Sb.

pouze občany v pracovněprávních vztazích, sahá i za hranice pracovního práva, upravuje také přístup ke zdravotní péči, službám či zboží.³⁰

3.7 Občané mimo EU na území ČR

Aby mohl **cizinec ze třetí země**, legálně pracovat na v ČR musí:

- Mu být uděleno dlouhodobé vízum typu D+C, nebo D (oprávněný pobyt nad 90 dní) nebo
- Mít dlouhodobý pobyt, který může splnit za pomoci víza D+C či D nebo
- Mít trvalý pobyt na území ČR společně se splnění dalších podmínek, a to, že prokázal dostatek finančních prostředků a nenarušuje či nenarušil veřejný pořádek v ČR či jiné zemi EU
- Mít povolení k zaměstnání v ČR od úřadu práce
- Zaměstnavatel občana z třetích zemí musí mít povolení k získání zaměstnanců ze zahraničí od úřadu práce
- Musí mít písemně uzavřenou pracovní smlouvu
- Zaměstnavatel této osoby musí oznámit stav pracovního místa, tedy obsazení, ukončení či vyslání zaměstnance na jiné místo v ČR

Pokud se cizinci mimo EU podaří získat trvalý pobyt na území ČR, které získá po **pěti letech nepřetržitého pobytu** v ČR nebo jako příbuzná osoba občana ČR jako manžel či dítě do 21 let. V tomto případě nemusí mít tato osoba povolení k zaměstnání a zaměstnavateli zůstává pouze povinnost ohlášení stavu pozice příslušnému úřadu práce.³¹

³⁰Hájková, Michaela, Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU. 1. vydání. Praha: CH Beck, 2019 ISBN 978-80-7400-740-8

³¹Ing. Joklová, Kateřina a kol. Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU, ISBN 978-80-254-2806-1

4 Praktická část

V praktické části bakalářské práce je proveden **výzkum pomocí kvalitativní metody** ve formě ankety. Nejprve je definován předmět ankety a následně vzorek respondentů. Definování velikosti, složení vzorku a zvolení techniky na realizaci ankety. Závěrem bude prezentace získaných dat a vyhodnocení konečných výsledků ankety.

V praktické části jsou také charakterizovány jednotlivé sekce pojící se s tímto tématem za pomoci dat z Českého statistického úřadu a Eurostatu.

4.1 Anketa – dotazníkové šetření

Anketa patří k nejlevnějším způsobům zjišťování dat. Tvoří ji několik málo otázek a získané odpovědi ale nelze považovat za reprezentativní a uplatnitelné na celek, jelikož výběr dotazovaných je dostupný všem a záleží pouze na jednotlivých respondentech, zda se rozhodnout odpovědět či ne. Anketa vyjadřuje pouze názory dotázaných, které nelze zobecňovat. Všichni respondenti měli možnost jej vypracovat i z pohodlí domova. Nejprve je potřeba stručně identifikovat respondenta bez porušení pravidla anonymity, kterou anketa splňuje. Součástí jsou otevřené otázky, kdy má respondent možnost odpovědět jakkoliv, a uzavřené otázky, ve kterých má respondent možnost zvolit jednu nebo více odpovědí dle povahy otázky. Respondenti volí takovou odpověď, která je pro něj nejbližší či nejvíce sympatická. Součástí ankety jsou také polootevřené otázky, kdy mají respondenti možnost vybrat předem dané odpovědi nebo formulovat vlastní odpověď na otázku, která není uvedena v nabídce odpovědí. Anketa je určena pouze určité skupině respondentů, tím se eliminují nežádoucí odpovědi, které by zkreslovaly výsledky ankety.

Anketa by měla být pro respondenta zajímavá a dostatečně pochopitelná. Je nutné zvolit vhodný počet otázek, aby respondenta přílišné množství otázek neodradilo.

4.2 Sběr a zpracování dat

Anketa byla vytvořena na serveru vyplňto.cz a následně zveřejněna na několika facebookových stránkách především zaměřené na cestování a práci v zahraničí a byla k dispozici od 13.12.2020 do 13.2.2021. Tato forma byla zvolena z důvodu dodržení objektivnosti, jelikož v těchto skupinách je zastoupeno většina věkových kategorií, následně byla anketa rozeslána přátelům, kolegům a rodině. Osobní dotazování nebylo možné z důvodu omezení COVID-19.

Cílem praktické části je **analýza výsledků ankety**, zda mají respondenti zkušenosti s prací v zahraničí, jak vnímají svobodu pohybu osob a zda této svobody využívají, případně jaké země a druh pracovní činnosti si v zahraničí vybírají, v neposlední řadě také jejich osobní pohled na pracovní podmínky v České republice v porovnání se zahraničními státy. Ankety se zúčastnilo celkem 281 respondentů a byla zcela anonymní, výstupní data sloužila pouze pro účely této bakalářské práce k vyvrácení či potvrzení níže stanovených hypotéz. Ankety, která obsahovala 20 otázek, se zúčastnili respondenti obou pohlaví. Otázky dotazníku lze rozčlenit do několika kategorií.

V úvodu bylo zjišťováno pohlaví a věk respondenta, státní občanství, a zda má respondent zkušenosti s prací v zahraničí. Další sekci byly otázky zjišťující odpovědi a informace na určené hypotézy. Mezi otázkami byla i otevřená otázka s prostorem vyjádření vlastního názoru respondenta. V této otázce respondenti uváděli zemi, ve které je z jejich pohledu nejvýhodnější pracovat, zároveň s uvedením konkrétní pozice a důvodu výběru.

Po získání požadovaného počtu respondentů byla data stažena z internetové stránky Vyplňto.cz do programu Microsoft Excel, ve kterém byla následně provedena kontrola zjištěných dat, případně úprava v případě překlepů či úpravy do požadované formy pro následné výpočty a vyhodnocování. Na závěr byly z těchto dat vytvořeny tabulky a grafy, které názorně vypovídají o zkoumaných datech.

4.2.1 Stanovení hypotéz

Hypotéza 1: Volný pohyb pracovníků v rámci EU je vnímána jako samozřejmost.

Hypotéza 2: Alespoň polovina respondentů se setkala s diskriminací na pracovišti v zahraničí kvůli zemi původu.

Hypotéza 3: Alespoň polovina respondentů byla omezena ve své práci v zahraničí kvůli pandemii COVID-19.

Hypotéza 4: Náklady na život jsou vyšší v okolních členských státech EU v porovnání s ČR.

Hypotéza 5: Průměrné měsíční platové ohodnocení je vyšší v okolních členských státech v porovnání s ČR.

Hypotéza 6: Respondenti si vybírají pro práci v zahraničí převážně země EU.

4.3 Data z veřejných databází

V praktické části jsou také použita data z veřejně dostupných databází. Pro charakteristiku České republiky byly použity data z Českého statistického úřadu. Pro účely Evropského srovnání byla použita data z databáze Eurostat.

Jednotlivé okruhy praktické části se týkají především mzdového ohodnocení napříč profesemi dělené do skupin dle CZ NACE, nákladů na život ve vybraných zemích EU v porovnání s Českou republikou. Mezi ekonomické ukazatele v této části se řadí především procentní nezaměstnanost v EU s porovnání s ČR. Prvním okruhem, kterým se praktická část zabývá je migrace obyvatelstva napříč státy Evropské unie.

V následujících hodnotách mohou vzniknout diference mezi hodnotami z Eurostatu a Českého statistického úřadu. Důvodem těchto diferencí je metodický rozdíl mezi Českým statistickým úřadem a Ministerstva vnitra ČR v evidenci cizinců. Ministerstvo vnitra ČR poskytuje data o všech cizincích s platným pobytem na území ČR, na rozdíl od Českého statistického úřadu, který zveřejňuje pouze data o cizincích, kteří mají skutečnou či očekávanou délku pobytu delší než jeden rok. Jelikož Eurostat získává data od obou těchto institucí a je pouze na jeho rozhodnutí, která data zveřejní v publikaci Cizinci v ČR, vznikají tímto způsobem diference.

4.4 Migrace obyvatelstva napříč státy ve vztahu k České republice

Migrace obyvatelstva do ČR ze zemí EU představuje v rámci volného pohybu osob důležitou skutečnost pro růst zdravé české ekonomiky. Díky imigraci z členských zemí EU se **ožívuje pracovní trh** v ČR a zabraňuje se tak přehřívání ekonomiky. Pracovní pozice, o které není zájem, nebo se potýkají s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků tak dostávají nové pracovníky, kteří tuto potřebnou mezeru mohou zaplnit. Migrace má **pozitivní ekonomické dopady**, především na dlouhodobě neobsazené pracovní pozice v ČR např. v oblasti stavebního odvětví, cestovní ruchu a služby obecně. Zahraniční pracovníci v ČR přispívají také do státního rozpočtu zvýšením daňových příjmů, které jsou vyšší než výdaje jimi spotřebované. Přítomnost cizinců na pracovním trhu ČR má dále za následek **nárůst poptávky a nabídky**, a tím zvyšuje hodnota **HDP**. Občané ČR se také díky přítomnosti cizinců více přibližují kulturním zvykům a tradicím v jiných zemích a vzájemně si předávají znalosti a zkušenosti. Migrace má samozřejmě i **negativní dopady**, ke kterým mimo jiné patří zvýšení nákladů sociálních služeb nebo rostoucí konkurence na pracovním trhu. V případě krize bude přítomnost cizinců na území ČR vnímána občany ČR jako nežádoucí a bude tak zapříčiněn růst negativního vnímání cizinců na trhu práce v ČR.

4.4.1 Imigrace do ČR vybraných zemí EU i mimo EU

Tato kapitola prezentuje výsledky analýzy vývoje počtu osob z členských zemí EU i mimo ni, kteří imigrovali do ČR v horizontu od roku 2015 do roku 2019.

Český statistický úřad eviduje počet osob, které se přistěhovali ze zahraničí na území ČR, a naopak. V následující tabulce jsou uvedené počty imigrantů z jednotlivých vybraných zemí z EU i mimo EU.

Tabulka č. 1 cizinci přistěhovalí do ČR od roku 2015 do roku 2019

| Počet cizinců celkem | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | |
|-------------------------|--------------|----------------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | | 171 408 | 184 264 | 195 068 | 205 595 | 210 483 | |
| Z toho státní občanství | Ze země EU | 57 014 | 61 182 | 65 129 | 69 132 | 73 338 | |
| | Z toho | Slovensko | 27 563 | 29 068 | 30 291 | 31 594 | 32 740 |
| | | Německo | 3 509 | 3 721 | 3 906 | 4 047 | 4 146 |
| | | Polsko | 2 967 | 3 130 | 3 298 | 6 503 | 3 682 |
| | Ostatní země | 114 394 | 123 082 | 129 939 | 136 463 | 137 145 | |
| | Z toho | Ukrajina | 45 633 | 47 278 | 48 731 | 50 877 | 53 456 |
| | | Vietnam | 11 707 | 12 212 | 12 611 | 13 031 | 13 528 |
| | | Ruská federace | 21 338 | 22 257 | 22 966 | 23 904 | 23 698 |

Zdroj: vlastní zpracování, data z Ředitelství služby cizinecké policie

Imigrace zemí EU i mimo EU do České republiky ve sledovaném období mezi lety 2015 až 2019 se pohybovala v řádech tisíců až deseti tisíců osob. Mezi sledované země z EU se řadí Slovensko, Německo a Polsko. Sledované země mimo EU jsou Ukrajina, Vietnam a Ruská federace. Tyto země **byly vybrány** z toho důvodu, že se řadí **mezi nejpočetnější skupiny cizinců** na našem území. Následující vyhodnocení se tedy vztahuje pouze na tyto vybrané země.

U všech zemí dochází v průběhu let k **nárůstu počtu osob** přistěhovalých do České republiky. V roce 2015 bylo evidováno celkem 171 408 cizinců na území České republiky. V roce 2019 se tento počet navýšil na 210 483 osob. Dochází tak k nárůstu o necelých 23 %. **Nejpočetnější skupinou** obyvatel v rámci zemí EU jsou jednoznačně Slováci. Občané pocházející ze Slovenska se na území ČR vyskytují téměř přirozeně od doby Československé republiky. Vztah mezi Českou a Slovenskou republikou je velice příznivý a národy jsou si blízké nejen jazykovou podobností, ale především historií. Velký počet občanů ze Slovenska má rodinné vazby v ČR, tento fakt platí i opačně. Z tohoto důvodu jsou tito občané na našem území tou nejpočetnější skupinou imigrantů. Naopak **nejméně početnou skupinou** obyvatel v rámci zemí EU je Polsko. **Nejpočetnější skupinou obyvatel mimo EU** je jednoznačně Ukrajina, naopak **nejméně početnou skupinou osob z vybraných zemí mimo EU** je Vietnam. Od roku 2015 do roku 2019 došlo k nárůstu obyvatel z EU o necelých 29 %, což je o 10 %

více než u obyvatelstva mimo EU. **Nejmenší procentuální nárůst** od roku 2015 do roku 2019 z vybraných zemí EU mělo Německo s 18 %, **nejvyšší** mělo naopak Polsko s 24 %. Stejný procentuální nárůst 24 % měla i Ukrajina jako zastupitel zemí mimo EU a **nejnižší procentuální nárůst** mělo Rusko s 11 %.

4.4.2 Imigrace v rámci EU

V následující kapitole je porovnávána migrace obyvatel do všech států EU i zemí mimo EU za rok 2015 a rok 2019.

V souvislosti s tzv. **Evropskou migrační krizí**, občas také označovanou jako uprchlická krize, byla v EU politická krize. Tato krize vyvrcholila právě roku 2015, jehož data jsou zanesena do následujícího grafu. Mezi nejčastější cíle migrujících občanů tehdy patřila jednoznačně střední Evropa, především Německo, jak je z grafu patrné. Německo evidovalo za rok 2015 k 31.12. přes 1,5 milionů migrantů. Ovšem toto číslo je pouze odhadované, jelikož je v něm zahrnuta i **nelegální migrace**, kterou nelze přesně změřit. Největší skupinu těchto osob tvořily především lidé ze zemí Blízkého a Středního východu. Německo si migranti vybírají především díky otevřenosti přijímání migrantů z Blízkého východu a Afriky. V následujících letech byly hlavní migrační trasy uzavřeny a příliv nových migrantů se tak výrazně snížil.

U většiny zemí došlo od roku 2015 do roku 2019 k **nárůstu počtu imigrantů**. **Nejvyšší procentuální nárůst** ve sledovaném období měla Česká republika s nárůstem necelých 258 %. V následujících tabulkách je vybraných 5 zemí s nejvyšším procentuálním nárůstem a 5 zemí s nejnižším procentuálním nárůstem.

Tabulka č. 2 Nejvyšší a nejnižší procentuální nárůst migrace v rámci EU

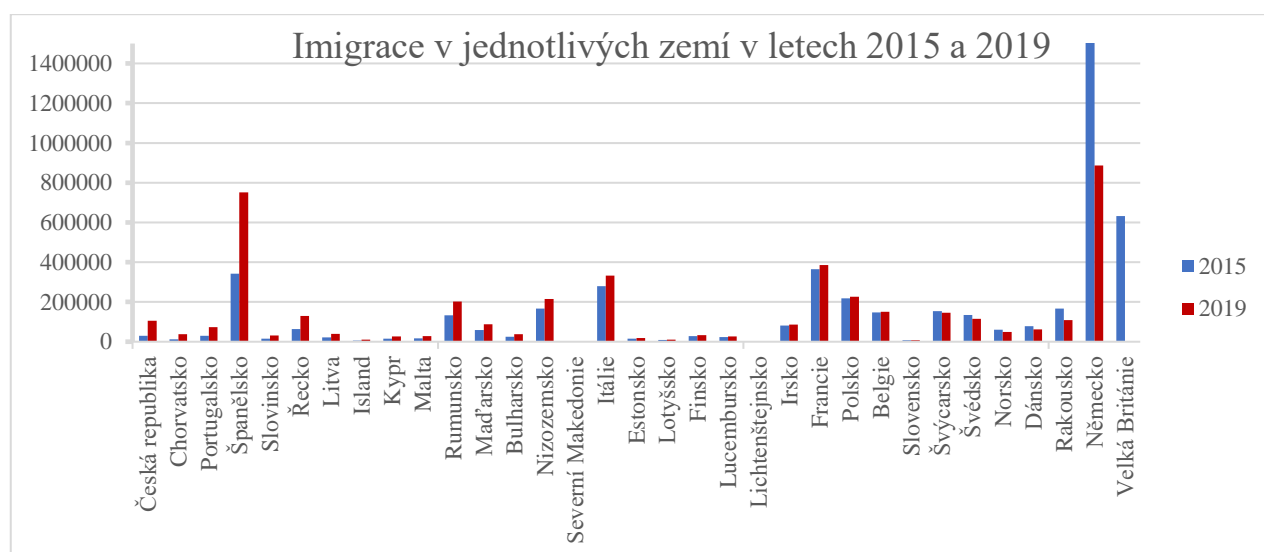
| Země | procentuální nárůst | Země | procentuální nárůst |
|-----------------|---------------------|----------|---------------------|
| Česká republika | 257,71 | Švédsko | -13,73 |
| Chorvatsko | 222,28 | Norsko | -19,96 |
| Portugalsko | 143,26 | Dánsko | -21,80 |
| Španělsko | 119,37 | Rakousko | -34,36 |
| Slovinsko | 103,11 | Německo | -43,58 |

Zdroj: vlastní zpracování, Eurostat

Všech pět vybraných zemí překročilo nárůst o celých 100 %, což jednoznačně vypovídá, že **zájem cestovat za prací a stěhovat se do jiných zemí** je stále atraktivnější a

tento trend konstantně roste. Naopak země, u kterých tento jev klesl, se pohybuje v řádech desítek procent. **Nejvyšší procentuální** nárůst ze záporných hodnot má Švédsko, u kterého může být růst počtu migrantů omezen z důvodu **uzavření hlavních migračních cest**, jelikož Švédsko také patřilo v roce 2015 k zemím, které byly nejvíce vyhledávány migrujícími občany z Blízkého východu. **Velký pokles migrujících obyvatel** do Německa je ze stejného důvodu jako je tomu v případě Švédky. V případě Německa je rozdíl daleko podstatnější díky obrovskému přílivu v roce 2015, který pravděpodobně tento stát za běžných podmínek znovu nezažije. **Mezi nejstabilnější státy** v rámci migrace lze zařadit jednoznačně Slovensko, které má nárůst pouhých 0,27 % v tomto sledovaném období. Mimo jiné do tohoto procentuálního srovnání mezi jednotlivými státy nelze zařadit Velkou Británii, která data k roku 2019 neposkytla. Průměrný nárůst všech těchto zemí byl necelých 40 %, zde se znovu potvrzuje rostoucí trend, který lze aplikovat **globálně**.

Graf č. 1 Imigrace v jednotlivých zemích v letech 2015 a 2019



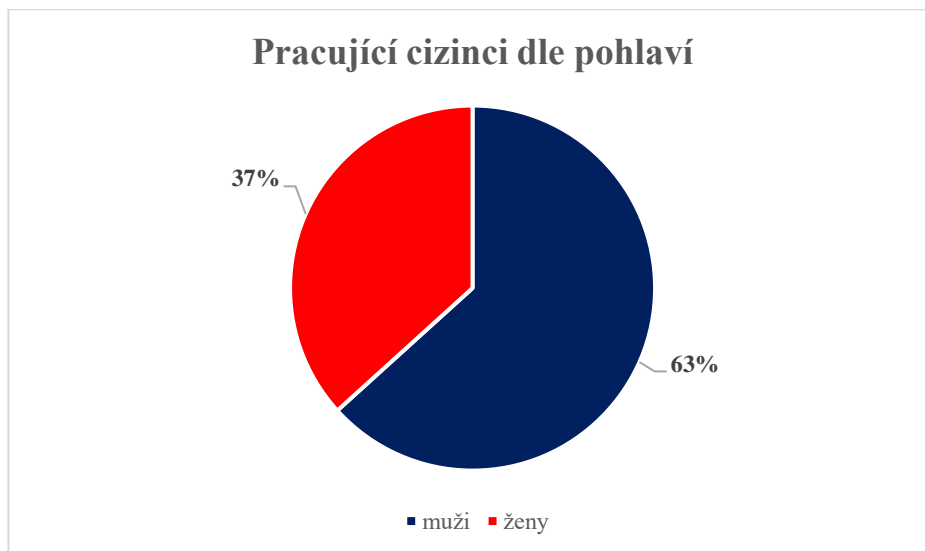
Zdroj: vlastní zpracování, Eurostat Immigration MIGR_IMM8

4.5 Zastoupení cizinců v České republice

V ČR je evidovaných 715 651 zaměstnaných občanů z jiných států k 31.12.2019. Velká část cizinců je evidována na úřadu práce, zbylá část zde pracuje na živnostenské podnikání. Většinu zaměstnaných cizinců tvoří v ČR především muži, konkrétně 452 918 mužů a 262 733 žen. Z následujícího grafu je tedy patrné, že muži tvoří téměř dvě třetiny

pracujících cizinců v ČR. Jeden z důvodů tohoto nerovnoměrného zastoupení je fakt, že většina osob pocházejících z jiných států v ČR pracuje zejména na pozicích ve stavebnictví a jiných manuálních pracích, které z důvodu fyzické náročnosti většinou zastupují muži.

Graf č. 2 Pracující cizinci dle pohlaví



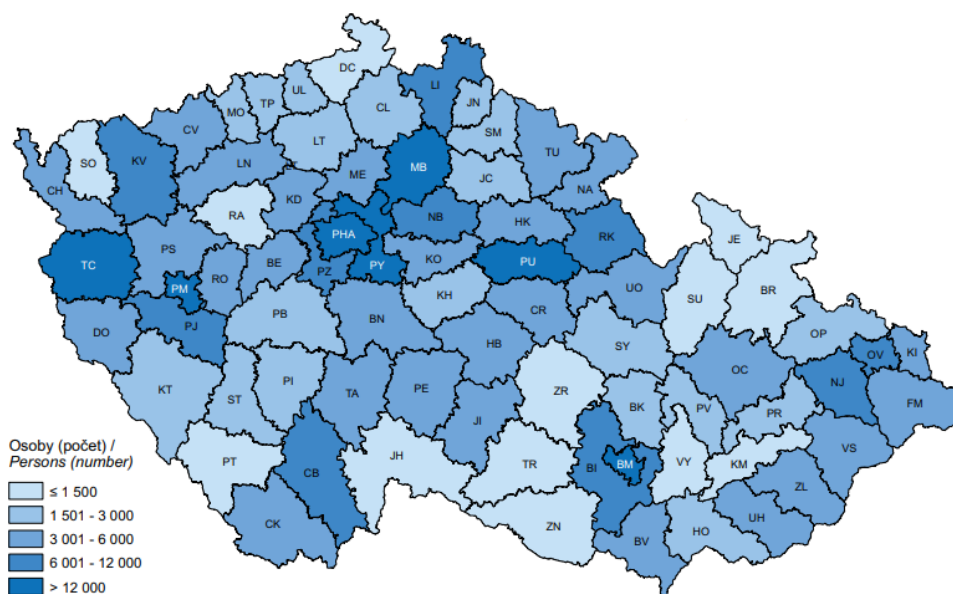
Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad

Největší oblíbenosti mezi pracujícími cizinci se dostalo práci na **zaměstnanecký poměr**. Z celkových 715 651 osob pracuje na zaměstnaneckou smlouvu celkem 621 870 cizinců, opět s největším zastoupením mužského pohlaví. Zbýlých 93 781 osob vykazuje pracovní činnost za pomoci živnostenského oprávnění.

Na následujícím obrázku **mapy ČR** je patrné zastoupení pracujících cizinců v jednotlivých okresech České republiky. Mezi oblast s nejvyšším výskytem zaměstnaných cizinců lze jednoznačně zařadit hlavní město ČR, Prahu. V Praze je téměř čtvrt milionu zaměstnaných osob pocházející z jiného státu. Mezi nejméně oblíbené oblasti pro výběr zaměstnání se řadí kraj Vysočina, která má se svým počtem přes 14 tisíc cizinců, rozhodně nejnižší počet cizokrajných zaměstnanců.

Graf č. 3 Počet cizinců evidovaných úřady práce na území ČR

CIZINCI EVIDOVANÍ ÚŘADY PRÁCE NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY K 31. 12. 2019
FOREIGNERS REGISTERED AT LABOUR OFFICES IN THE CZECH REPUBLIC AS AT 31 DECEMBER 2019



Zdroj: Český statistický úřad, Cizinci

V následujících dvou tabulkách jsou uvedeny počty obyvatel ČR a počet pracujících cizinců v jednotlivých krajích společně s procentuálním zastoupením. **Největší zastoupení** obyvatel ČR je ve Středočeském kraji (13 %) společně s Prahou (12 %). Největší oblíbenosti u cizinců se dostalo Praze s 35 % a Středočeskému kraji s 16 %. Oba tyto kraje jsou oběma skupinami nejosídlenější, avšak v jiném poměru. Obyvatelstvo ČR je podstatně více **rovnoměrně rozprostřeno** v porovnání s cizinci. Cizinci pracující v Praze mají zastoupení na celkovém počtu obyvatel necelých 19 %, což znamená, že téměř každý pátý obyvatel v Praze je cizinec.

Nejmenší oblíbenosti se ze strany občanů ČR dostává Karlovarskému kraji se 3 % z celkového počtu obyvatel. V případě cizinců je procentuální podíl u nejméně oblíbených krajů ještě nižší, tedy 2 %. Mezi tyto kraje se řadí Karlovarský kraj, jako v případě občanů ČR, Olomoucký kraj a Zlínský kraj. V těchto krajích je nejméně pracovních pozic společně s nejnižším platovým ohodnocením v ČR. Platové ohodnocení je pro mnoho lidí velice důležitým faktorem, díky kterému jsou ochotni se za práci stěhovat. V Praze je největší koncentrace osob právě z tohoto důvodu. Druhé místo si drží Středočeský kraj, protože ne všichni jsou ochotni obětovat své práci pohodlí domova a např. omezit pobyt v přírodě. Proto se lidé zdržují ve Středočeském kraji, který je Praze nejbližší. Není to ovšem jediný důvod,

Středočeský kraj je druhý nejlépe placený kraj hned po Praze. Většina těchto osob zde pracuje, protože pro ně mzda je velká priorita, ale zároveň nejsou ochotni se vzdát možnosti jít do přírody či být daleko od svých příbuzných.

Tabulka č. 3 Počet pracujících cizinců v jednotlivých krajích ČR k 31.12.2019

| Kraj | Počet obyvatel | Zastoupení v % |
|--------------------|-------------------|----------------|
| Hlavní město Praha | 1 324 277 | 12 |
| Středočeský | 1 385 141 | 13 |
| Jihočeský | 644 083 | 6 |
| Plzeňský | 589 899 | 6 |
| Karlovarský | 294 664 | 3 |
| Ústecký | 820 965 | 8 |
| Liberecký | 443 690 | 4 |
| Královehradecký | 551 647 | 5 |
| Pardubický | 522 662 | 5 |
| Vysočina | 509 813 | 5 |
| Jihomoravský | 1 191 989 | 11 |
| Olomoucký | 632 015 | 6 |
| Zlínský | 582 555 | 5 |
| Moravskoslezský | 1 200 539 | 11 |
| Celkem | 10 693 939 | 100 |

| Kraj | počet prac. cizinců | Zastoupení v % |
|--------------------|---------------------|----------------|
| Hlavní město Praha | 249 667 | 35 |
| Středočeský | 111 029 | 16 |
| Jihočeský | 23 541 | 3 |
| Plzeňský | 63 570 | 9 |
| Karlovarský | 17 639 | 2 |
| Ústecký | 27 931 | 4 |
| Liberecký | 21 708 | 3 |
| Královehradecký | 25 040 | 3 |
| Pardubický | 26 525 | 4 |
| Vysočina | 14 103 | 2 |
| Jihomoravský | 71 890 | 10 |
| Olomoucký | 13 537 | 2 |
| Zlínský | 15 010 | 2 |
| Moravskoslezský | 34 461 | 5 |
| Celkem | 715 651 | 100 |

Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad

4.6 Mzdové rozdíly

Následující kapitola uvádí **průměrnou mzdu** v ČR a **medián mezd** v ČR. Průměrná mzda v ČR je zjišťována Českým statistickým úřadem ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Průměrná mzda se vypočte z hrubých mezd jednotlivých zaměstnanců, započítávají se sem i odměny a další platy, veškeré náhrady mzdy za neodpracovanou dobu, což může být dovolená, svátek, překážka v práci apod., dále se započítávají odměny za pracovní pohotovost za celý rok. Následně se takto spočtená mzda vydělí počtem placené doby daného zaměstnance (počtem měsíců, za které dostal zapláceno). Do tohoto období se ale nezapočítává vše, vyjmuty jsou dny nemoci a dalších neplacených nepřítomností v práci za dané období. Český statistický úřad součet všech pracujících občanů sečte a vydělí evidenčním počtem zaměstnanců. Výsledky ovšem nejsou přesné, jelikož do výpočtu nejsou zahrnuty osoby pracující s týdenním úvazkem kratším než 30 hodin. Výsledky jsou tak zatíženy výběrovou chybou. Další diferenci může způsobovat fakt, že ne všechny oslovené jednotky doložily požadované údaje, či byly vyřazeny pro chybovost. Kvalita výsledků dat

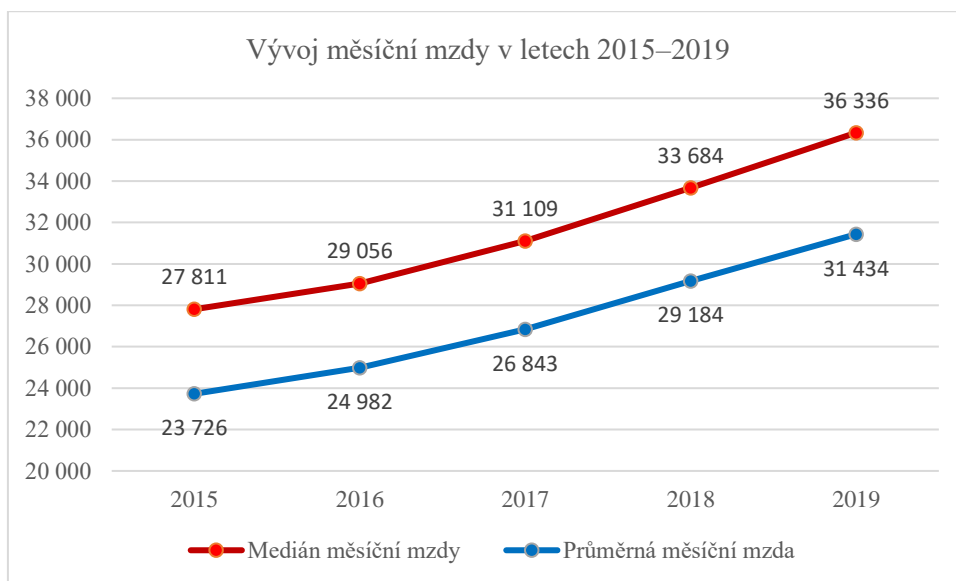
Českého statistického úřadu je tak přímo úměrná kvalitou dodaných materiálů od podniků a organizací, ze kterých jsou statistiky čerpány.

Medián mezd představuje střední hodnotu mzdového rozdělení, což znamená, že se jedná o přesnou polovinu, kdy polovina hodnot mezd je vyšší a druhá je nižší než medián. Medián je vyhodnocován na základě statisticko-matematického modelu výběrové populace. Výkazy podniků a organizací nelze použít kvůli agregovanosti údajů za celý podnik.

4.6.1 Mzda v České republice

V této kapitole bude prezentována průměrná mzda a medián mezd za období od roku 2015 až do roku 2019. V následujícím grafu je uvedený přehled průměrné měsíční mzdy a medián měsíční mzdy za jednotlivé roky za celou ČR. Z charakteristiky grafu vyplývá, že graf má v průběhu sledovaného období plynulou rostoucí tendenci v obou případech výše zmiňovaných druhů měsíčních mezd.

Graf č. 4 Průměrná měsíční mzda a medián měsíční mzdy 2015–2019



Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad

Napříč kraji se ovšem tyto **hodnoty značně liší** a jak již bylo výše avizováno, mzda je důležitým faktorem a pro velkou část populace dokonce nejdůležitějším faktorem. V Praze je průměrná měsíční mzda i medián měsíční mzdy již několik let značně nejvyšší s rozdílem až několika tisíc. Za rok 2019 byla průměrná mzda v Praze **45 928 Kč** a medián **37 602 Kč**. Pokud by tato částka byla porovnáována s druhou nejvyšší hodnotou, narazíme zde na rozdíl

u průměrné měsíční mzdy na rozdíl necelých 9 000 Kč, což je již velmi **významný rozdíl**. V případě mediánu se již nejedná o tak významný rozdíl, ale i přes to je ve Středočeském kraji tento ukazatel nižší o hodnotu lehce přesahující 5 000 Kč. **S nejnižší mzdou** 31 651 Kč se v ČR setkáme v Karlovarském kraji, kde je také podle výše uvedených statistik nejmenší počet osob, což opět dokazuje **závislost výše mzdy na výběru bydliště**.

Velké rozdíly vznikají také mezi jednotlivými kategoriemi zaměstnání. Pro účel této práce byly použity kategorie CZ-NACE. CZ-NACE je akronym pro statistickou klasifikaci ekonomických činností, která je používána EU a EHS. Tento systém rozřídění jednotlivých druhů činnosti vznikl pro účely **celoevropského porovnání** s nižší mírou podrobnosti, s vyšší mírou podrobnosti je možné ho použít pro celosvětové porovnání. CZ-NACE se dělí do jednotlivých sekcí uvedených v tabulce č. 4.

Tabulka č. 4 Charakteristika jednotlivých odvětví CZ-NACE

| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|-------------------------------------|--------------------------------|--|---|--|--------------|--|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Zemědělství, lesnictví a rybnářství | Těžba a dobývání | Zpracovatelský průmysl | Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu | Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi | Stavebnictví | Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel | Doprava a skladování | Ubytování, stravování a pohostinství | Informační a komunikační činnosti |
| K | L | M | N | O | P | Q | R | S | |
| Peněžnictví a pojišťovnictví | Činnosti v oblasti nemovitostí | Profesní, vědecké a technické činnosti | Administrativní a podpůrné činnosti | Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení | Vzdělávání | Zdravotní a sociální péče | Kulturní, zábavní a rekreační činnosti | Ostatní činnosti | |

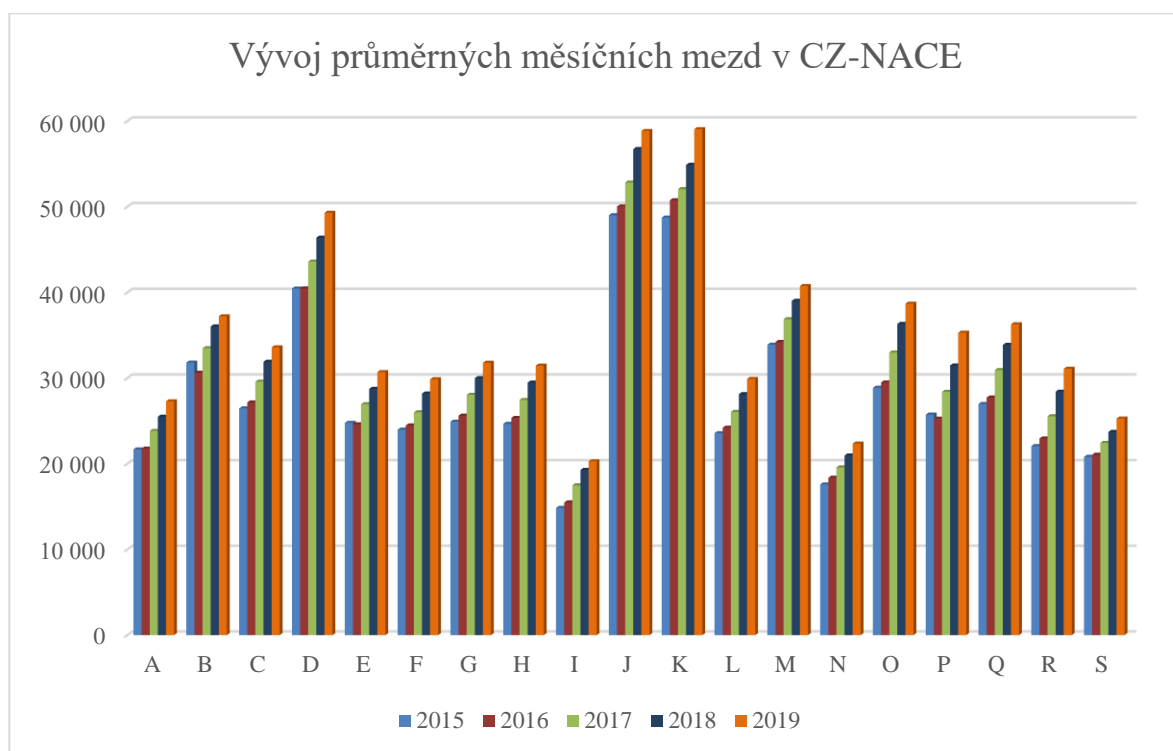
Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad, CZ-NACE

Průměrné mzdy napříč jednotlivými sekcemi meziročně konstantně rostly po celou dobu sledovaného období. **Nejvyšší mzdy** jsou především v odvětví K, což je oblast peněžnictví a pojišťovnictví. Průměrná měsíční mzda vzrostla v tomto odvětví od roku 2015 do roku 2019 o částku převyšující 10 000 Kč, což byl také **nejvyšší absolutní nárůst** ze všech odvětví v tomto sledovaném období. V průměru všechna odvětví vzrostla o 27 %.

Nejvyšší procentuální nárůst průměrné měsíční mzdy od roku 2015 do roku 2019 je v odvětví R neboli kulturní zábavní a rekreační činnosti s nárůstem 41 %. V této sekci je zahrnuta celá řada činností, především činnosti pokrývající nejrůznější zájmy široké

veřejnosti, týkající se kultury, zábavy a také volného času. Jedná se především o živá vystoupení, sportovní činnost nebo provoz muzeí. Lidé se o tuto sekci poměrně značně začali zajímat, jelikož se mění mentalita občanů ČR a částečně je to i dáno míšením kultur díky **přilivu cizinců**. Obecně je v ČR vysoká míra neopodstatněného stresu, které ostatní národy nemají či v dost omezené míře. Velká část cizinců, kteří se usadí na našem území dodržují rutinu podobnou v zemi jejich původu, která zahrnuje také zábavu. Díky zvyšující se oblíbenosti sportu, umění a kultury se zvyšuje příliv pracovníků do této sekce a s tím souvisí také zvyšování mezd.

Graf č. 5 Vývoj průměrných měsíčních mezd v CZ-NACE

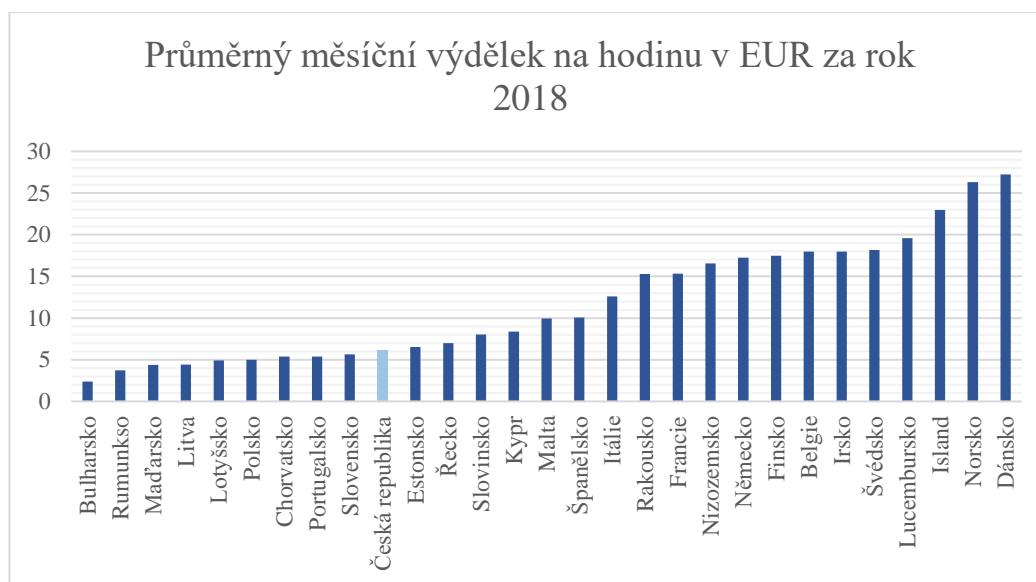


Zdroj: vlastní zpracování, Český statistický úřad; Mzdy, náklady práce

4.6.2 Mzda v zahraničí

Databáze Eurostat zveřejňuje na svých stránkách pouze údaj průměrného měsíčního výdělku na hodinu v EUR každé čtyři roku, proto jsou zde uvedeny údaje za rok 2018. Je tomu tak proto, že v každé zemi se uplatňuje jiné zdanění a do hrubé mzdy se započítávají různé položky v různých zemích. ČR lze z pohledu výše průměrného měsíčního výdělku na hodinu **zařadit do nižší poloviny**. V ČR jsou tedy platy podprůměrné než v okolních státech. Průměrná hodinová sazba v ČR je 6,17 EUR.

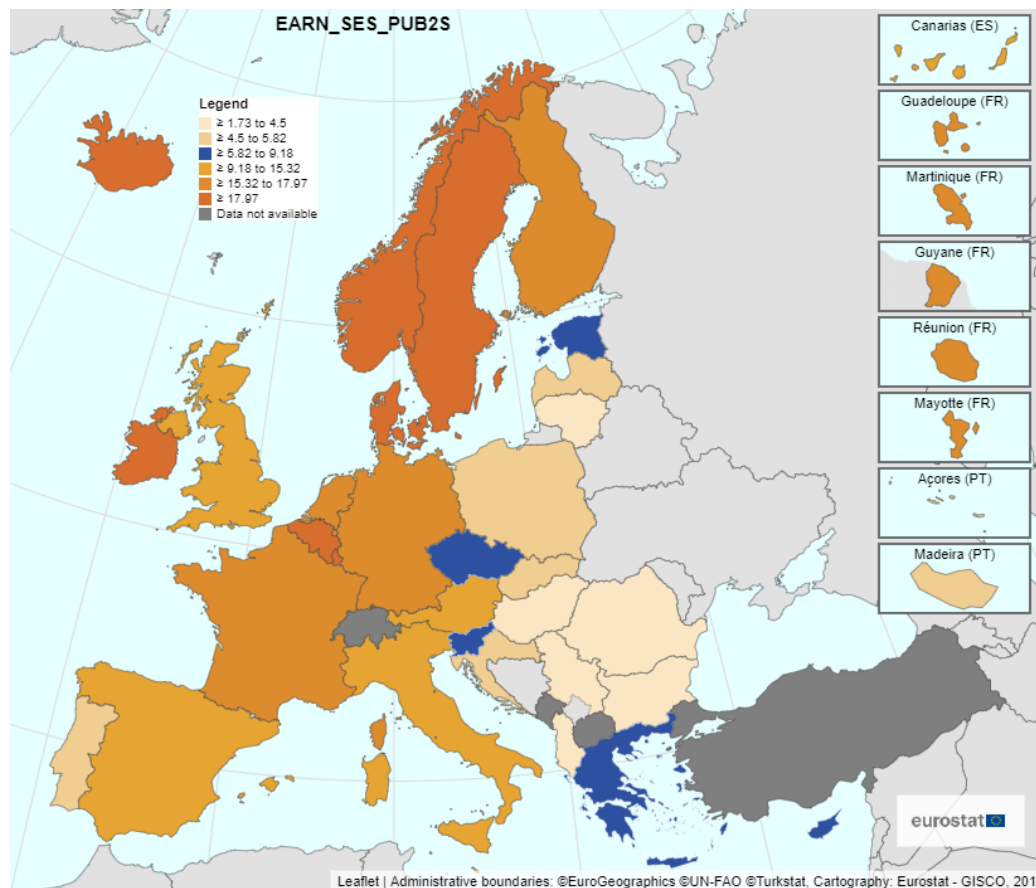
Graf č. 6 Průměrný měsíční výdělek na hodinu v EUR napříč státy za rok 2018



Zdroj: vlastní zpracování, Eurostat

Mezi státy s **nejvyšší průměrným hodinovým ohodnocení** jsou severské státy Dánsko a Norsko. Dánsko eviduje průměrný hodinový výdělek 27,24 EUR. Po přepočtu kurzem České národní banky k 31.12.2018 1 EUR = 25,725 Kč, je český průměrný hodinový výdělek necelých 160 Kč a dánský 701 Kč. V Dánsku by si občan ČR polepšil na průměrném hodinovém výdělku **téměř pětkrát více**. V jednotlivých zemích jsou ovšem rozdílné nejen průměrné hodinové výdělky, ale také především náklady na život, které jsou v Dánsku mnohonásobně vyšší v porovnání s ČR. V následujícím grafu č. 7 jsou modře vyznačené země spadající do podobného intervalu průměrného hodinového výsledku jako v ČR. Spadají sem například Slovinsko, Estonsko, Kypr a Řecko.

Graf č. 7 Mapa s intervaly průměrných hodinových výsledků v jednotlivých zemích za rok 2018



Zdroj: Eurostat, EARN_SES_PUB2S

Naopak s nejnižším průměrným mzdovým ohodnocení ze sledovaných zemí je Bulharsko se sazbou 2,4 EUR, tedy 62 Kč, což je **nižší hodinový výdělek**, než je hodinová **minimální mzda** v roce 2018 v ČR (73,2 Kč). Tento fakt je opět daný tím, že v Bulharsku mají sice nízké platy, ale zároveň mají velice nízké náklady, levnější nájmy, potraviny nebo např. služby. Tyto dva ukazatele spolu velice úzce souvisí, proto lze tedy obecně říct, že **čím vyšší je průměrný hodinový výdělek, tím jsou v dané zemi také vyšší náklady** na život, které musejí občané této země vynaložit.

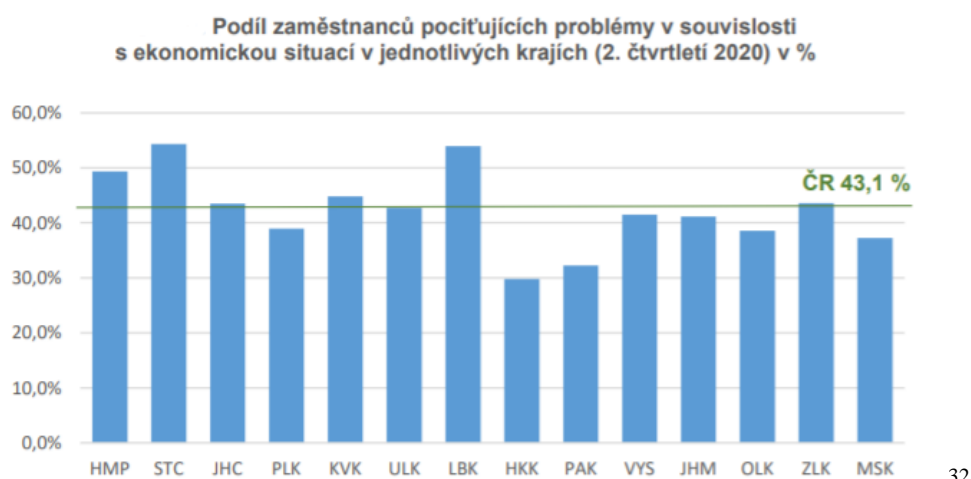
4.7 Dopady na trh práce ve spojení se situací COVID-19

Dne 1. března roku 2020 testy v Česku odhalily první případy nákazy a do dvou týdnů vláda vyhlásila nouzový stav společně s prvními omezeními. Omezení bylo téměř na všech frontách, nejprve se omezily společenské a jiné akce, následně se začaly zavírat obchody a restaurace, s tím přišly první problémy. V druhé polovině března se uzavřely hranice ČR a začal platit omezení volného pohybu občanů s určitými výjimkami.

4.7.1 Negativní dopady krize mezi kraji České republiky

Jak již bylo výše avizováno, celkově se dopady krize významně liší mezi jednotlivými kraji. Nejvíce zasaženou oblastí byl Středočeský kraj, kde se projevuje vysoká ekonomická spojitost s Prahou, jelikož stále narůstá počet Středočechů dojíždějící za prací do hlavního města. Ve středočeském kraji pocítuje více než polovina obyvatel tohoto kraje ohrožení ve spojitosti s pandemií ve druhém čtvrtletí roku 2020. Druhým krajem s nejvyšším pocitem ohrožení je Liberecký kraj s 53,9 %. Nejméně ohrožení se cítí být zaměstnanci z Královehradeckého kraje s 29,8 % a Pardubický kraj s 32,2 %.

Graf č. 8 Podíl zaměstnanců pocítujících problémy v souvislosti s ekonomickou situací v jednotlivých krajích



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ

³²HMP = hlavní město Praha, STC = Středočeský kraj, JHC = Jihočeský kraj, PLK = Plzeňský kraj, KVK = Karlovarský kraj, ULK = Ústecký kraj, LBK = Liberecký kraj, HKK = Královehradecký kraj, PAK = Pardubický kraj, VYS = kraj Vysočina, JHM = Jihomoravský kraj, OLK = Olomoucký kraj, ZLK = Zlínský kraj, MSK = Moravskoslezský kraj

4.7.2 Negativní dopady krize na jednotlivá odvětví

Dopad krize zasáhl velmi **nerovnoměrně** jednotlivé sekce odvětví. Absolutně **nejvyšší počet zasažených** zaměstnanců je ve zpracovatelském průmyslu, kategorie dle CZ-NACE C, který činil až 711,4 tis. osob, což představuje 38 % všech dotazovaných osob. Druhým nejvíce zasaženým odvětvím byla sekce obchodu (CZ-NACE G), kterou následoval vysoký počet zasažených zaměstnanců ve školství.

Tabulka č. 5 Počet zaměstnanců pociťujících problémy v souvislosti s ekonomickou situací v jednotlivých odvětvových sekcích

| Pracovní zařazení podle odvětví činnosti CZ-NACE | | Zaměstnanci, kteří pociťují negativní dopady | | | |
|---|--------------|--|----------------|---|-------------------------|
| | | v tisících osob | pořadí odvětví | podíl na celkovém počtu zaměstnanců v odvětví | pořadí podílu v odvětví |
| Celkem | | 1868,3 | x | 43,1% | x |
| CZ-NACE | sekce | | | | |
| z toho odvětví: | | | | | |
| Zemědělství, lesnictví a rybníkářství | A | 22,7 | 14. | 22,5% | 17. |
| Těžba a dobývání | B | 8,9 | 18. | 30,7% | 13. |
| Zpracovatelský průmysl | C | 711,4 | 1. | 54,1% | 3. |
| Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla | D | 12,9 | 17. | 22,9% | 16. |
| Zásob. vodou; činnosti souvis. s odpady | E | 12,9 | 16. | 19,0% | 19. |
| Stavebnictví | F | 88,4 | 7. | 38,6% | 12. |
| Velkoobchod a maloob.; opr. mot. vozidel | G | 218,5 | 2. | 46,5% | 5. |
| Doprava a skladování | H | 128,1 | 4. | 44,1% | 7. |
| Ubytování, stravování a pohostinství | I | 114,1 | 5. | 88,5% | 1. |
| Informační a komunikační činnosti | J | 37,1 | 13. | 30,2% | 14. |
| Peněžnictví a pojišťovnictví | K | 42,1 | 11. | 47,7% | 4. |
| Činnosti v oblasti nemovitostí | L | 8,7 | 19. | 40,8% | 10. |
| Profesní, vědecké a technické činnosti | M | 61,8 | 9. | 42,4% | 8. |
| Administrativní a podpůrné činnosti | N | 41,8 | 12. | 39,2% | 11. |
| Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezp. | O | 68,3 | 8. | 19,5% | 18. |
| Vzdělávání | P | 134,3 | 3. | 40,9% | 9. |
| Zdravotní a sociální péče | Q | 94,6 | 6. | 25,8% | 15. |
| Kulturní, zábavní a rekreační činnosti | R | 44,7 | 10. | 64,5% | 2. |
| Ostatní činnosti | S | 17,2 | 15. | 45,8% | 6. |

Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ

Nejvíce zasažená oblast v porovnání podílu na celkovém počtu zaměstnanců v daném odvětví je skupina I – Ubytování a stravování. Toto pracovní odvětví trpí nejvíce kvůli

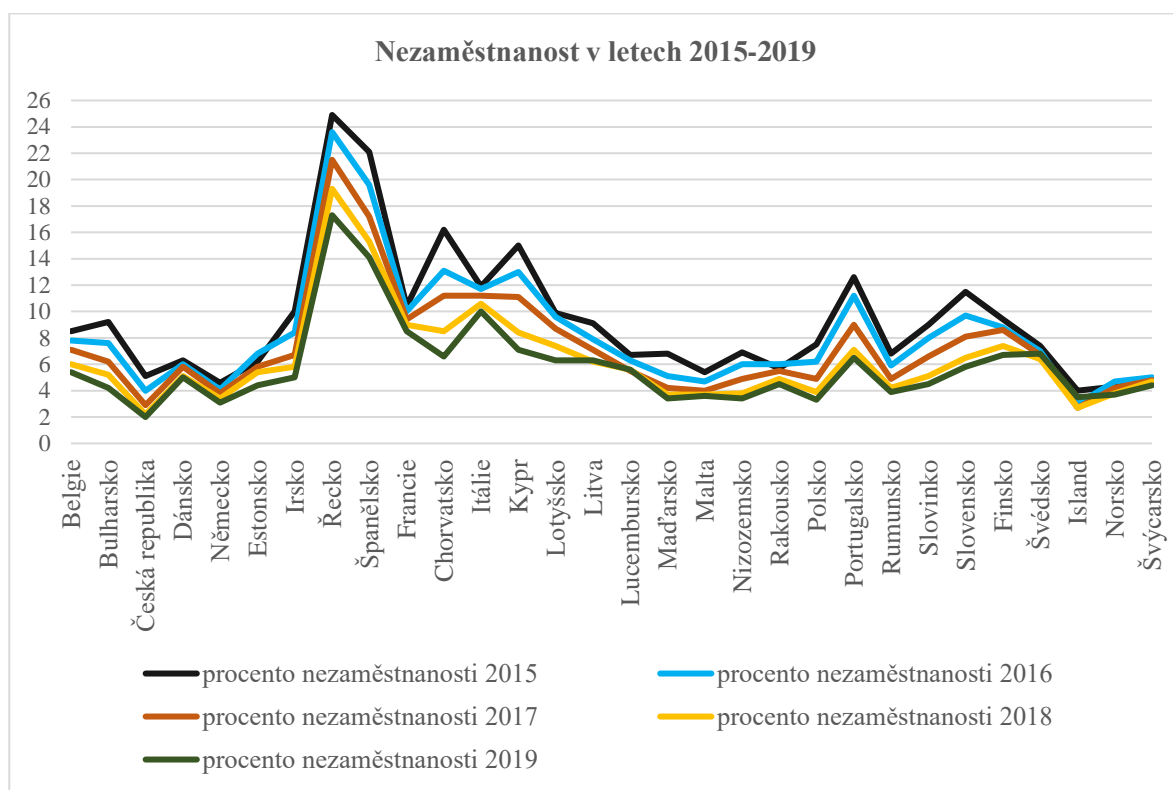
omezení volného pohybu a uzavření hranic. Většina podniků z tohoto odvětví měla velké příjmy z cizinců a turistů z okolních států, kteří mají nyní vstup do země odepřen, tato situace způsobila omezení až 85,5 % z celkového počtu zaměstnanců. Dalším takovým odvětvím, které z velké části živili cizinci je oblast R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti. Obecně se dá konstatovat, že **největší újmu** na možnosti provozovat svou činnost mají oblasti spojené s turismem. **Nejméně zasaženou oblastí** v procentuálním poměru na celkovém počtu zaměstnanců je O – veřejná správa a obrana, pov. Soc. zabez. Tato oblast byla zasažena pouze z necelé pětiny všech zaměstnanců v tomto sektoru.

4.8 Celková nezaměstnanost

Česká republika patří ve sledovaném období do zemí s **nejnižší celkovou nezaměstnaností** z celé Evropy. V roce 2015 měly nižší nezaměstnanost pouze 4 země, a to Island se 4 %, Norsko s 4,3 %, Německo s 4,6 % a Švýcarsko s 4,8 %. ČR v roce 2015 měla 5,1 % nezaměstnanosti. V dalším roce se ČR posunula na druhé místo se 4 %, na kterém zůstala až do roku 2017, nejnižší nezaměstnanost si stále držel Island. Již v roce 2018 se Česká republika dostala na první místo v počtu nezaměstnanosti s **historicky nejnižším procentem 2,2 %**. Následující rok, rok 2019, si udržel ČR své první místo a svou celkovou míru nezaměstnanosti posunula na neuvěřitelné 2 %.

Mezi státy, které mají **až pětinu nezaměstnanosti z celkového počtu**, se řadí Řecko. I přes skutečnost, že se Řecku podařilo celkovou míru nezaměstnanosti snížit o necelých 44 %, si svou pozici s **největší nezaměstnaností** udrželo po celou dobu sledovaného období. Řecko ale není jediným státem potýkající se s vysokou nezaměstnaností, mezi tyto státy se dále řadí Španělsko, Itálie nebo Francie. Celková nezaměstnanost těchto zemí za celé sledované období neklesla pod 10 %.

Graf č. 9 Celková nezaměstnanost v letech 2015–2019



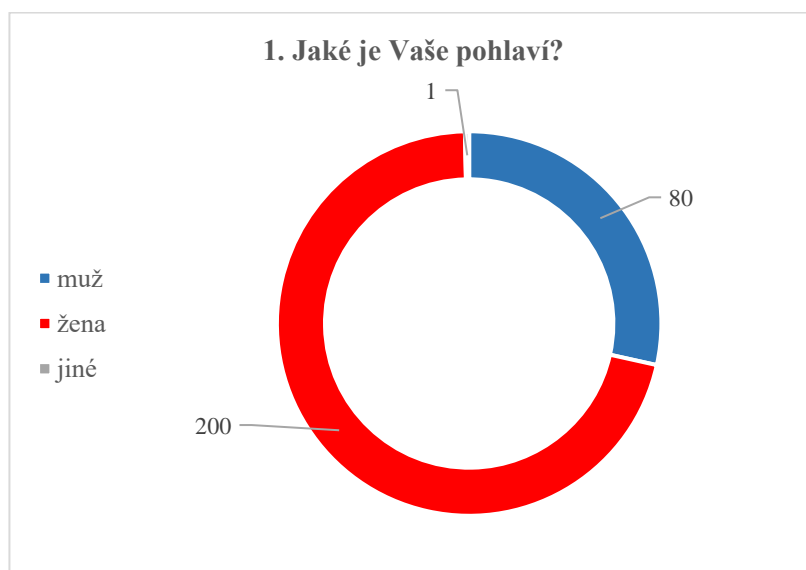
Zdroj: vlastní zpracování, Eurostat

4.9 Vyhodnocení ankety

Jak již bylo v úvodu praktické části zmíněno, anketa na téma „Volný pohyb pracovníků V EU“ se skládala z 20 otázek, které mají za úkol potvrdit či vyvrátit určené hypotézy [viz stránka 37](#).

První tři otázky slouží pro identifikaci respondenta. První otázka byla zaměřena na pohlaví respondentů. Dotazník zodpovědělo celkem 281 respondentů. Respondenti měli na výběr z tří odpovědí, a to žena, muž a jiné. Varianta jiné byla zvolena z důvodu, aby se nikdo necítil být diskriminován, pokud se necítí být ani jedním z výše uvedených pohlaví. Jedna osoba této možnosti využila. Ženy odpovídaly téměř třikrát více než muži, proto je většina otázek ovlivněna právě tímto faktem. Celkem odpovědělo tedy 200 žen, 80 mužů a 1 jiné pohlaví.

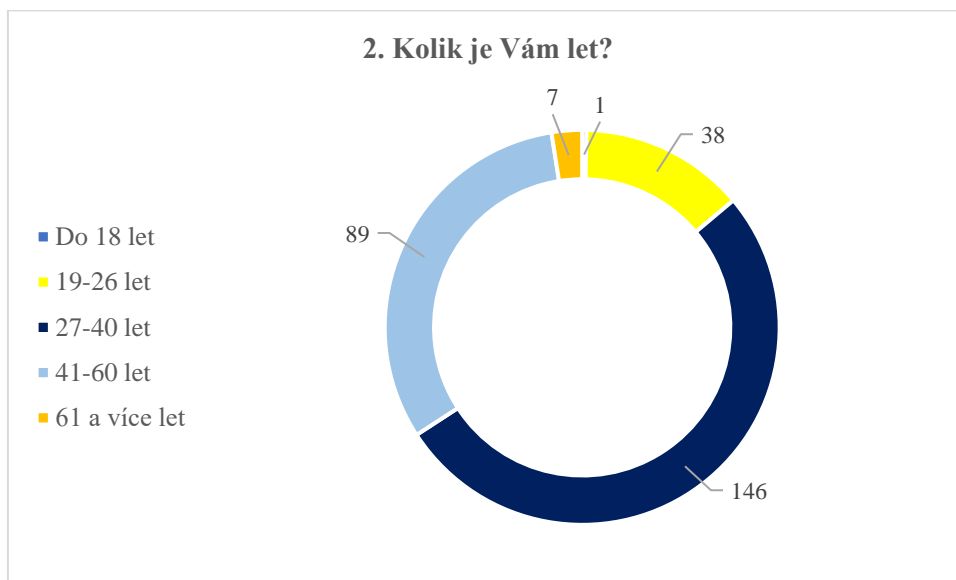
Graf č. 10 Pohlaví respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Druhá otázka se ptala respondentů, do jaké spadají věkové kategorie, na výběr bylo několik intervalů. Nejpočetnější skupina byla skupina od 27 do 40 let, ta tvořila celkem 52 % všech respondentů. Společně s druhou nejpočetnější skupinou od 41 let do 60 let tvoří tito respondenti 84 % ze všech dotázaných. Tyto skupiny jsou ekonomicky nejvíce aktivní, proto je takto vysoké zastoupení těchto věkových skupin výhodné pro vyhodnocování této ankety.

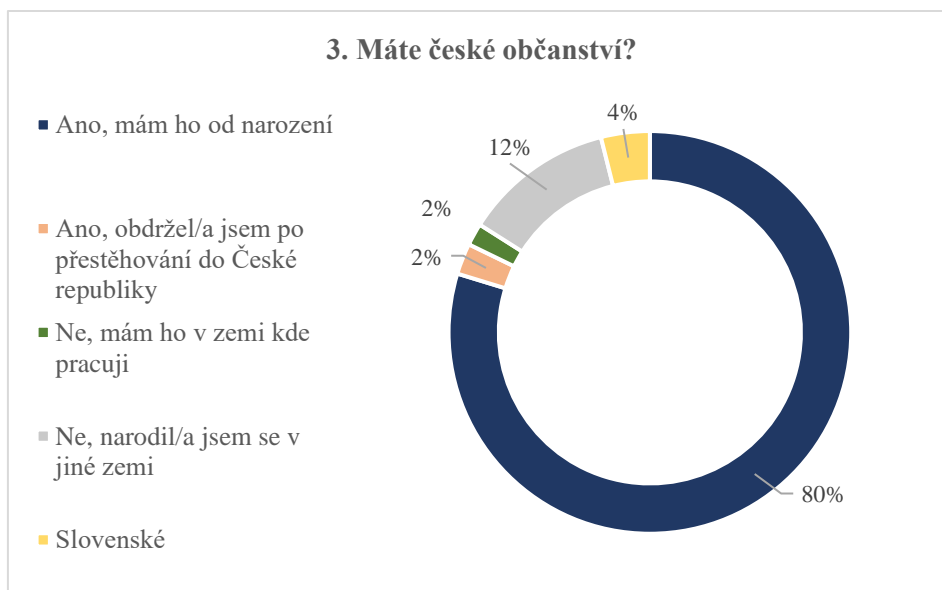
Graf č. 11 Věkové skupiny respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Třetí otázka zjišťovala, zda jsou respondenti z ČR, nebo pochází z jiné země, popřípadě, zda mají občanství již v jiné zemi, např. v zemi, ve které pracují. 80 % respondentů má stále české občanství již od narození. 18 % dotázaných pochází z jiné než z ČR a 2 % osob si změnilo své občanství na občanství v zemi, kde jsou nyní zaměstnaní.

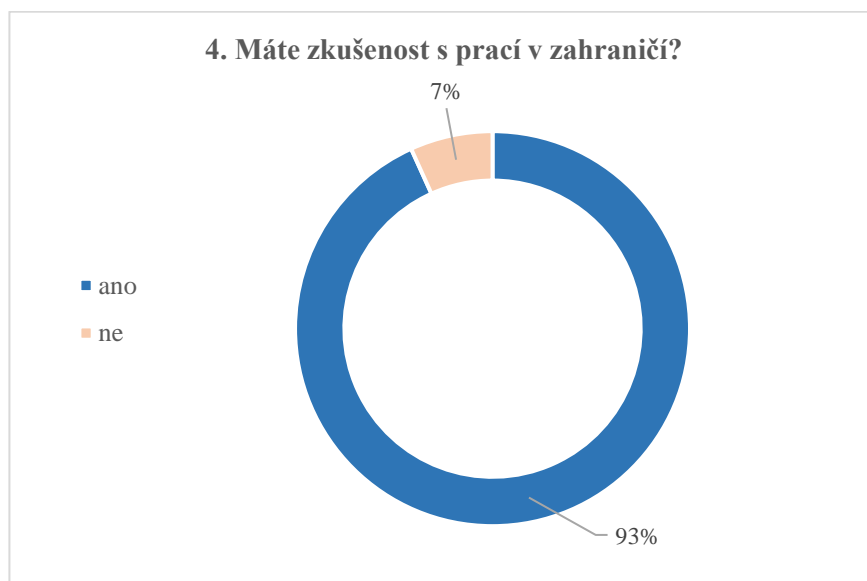
Graf č. 12 Občanství respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Čtvrtá otázka zjišťovala, zda je respondent vhodný pro tuto anketu, jelikož v úvodu bylo specifikováno, komu je tato anketa určena. Nicméně 7 % lidí se neubránílo zvědavosti a dotazník vyplnili i přes toto kritérium. Nicméně 262 osob poskytlo informace potřebné pro následné zkoumání. Z celkové počtu žen má zkušenosti s prací v zahraničí 94,5 %, z řad mužů 90 %.

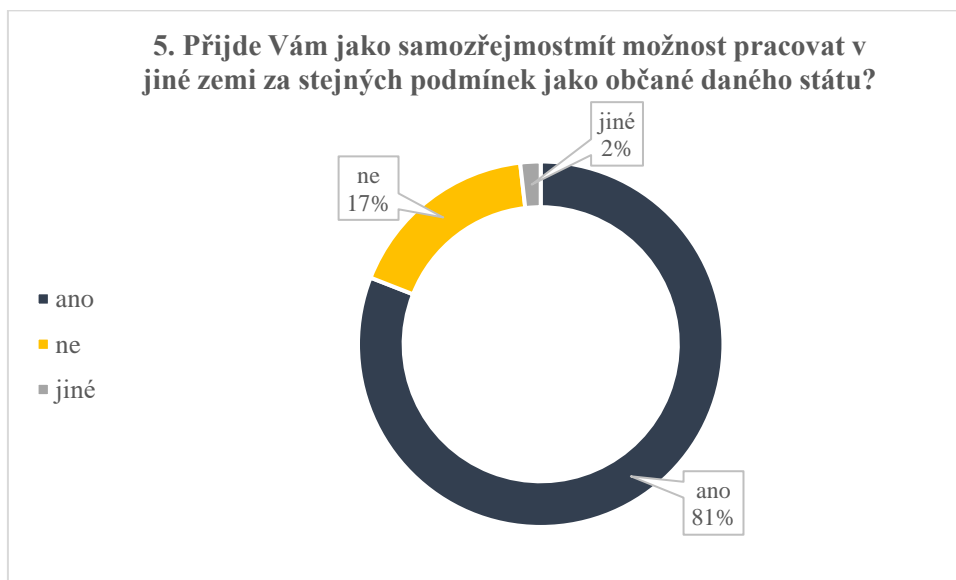
Graf č. 13 Zkušenost respondentů s prací v zahraničí



Zdroj: vlastní zpracování

Pátá otázka zjišťovala osobní pohled na volný pohyb pracovníků v EU, zda to respondentům přijde jako samozřejmost či nikoliv, v případě vlastního názoru bylo k dispozici políčko jiné. Této možnosti využilo 2 % respondentů. Mezi osobními názory se nejvíce opakovala odpověď ve stylu „Měla by to být samozřejmost, i když to v hodně případech neplatí“. Většina respondentů však svobodu pracovat v jiných zemích EU jako samozřejmost bere, pouze 17 % si myslí opak. Tato otázka je také klíčová pro určení platnosti či neplatnosti hypotézy č. 1. Z níže uvedených výsledků je patrné, že volný pohyb pracovníků v rámci EU je již v dnešní době vnímán jako samozřejmost. Tato hypotéza se tedy potvrdila.

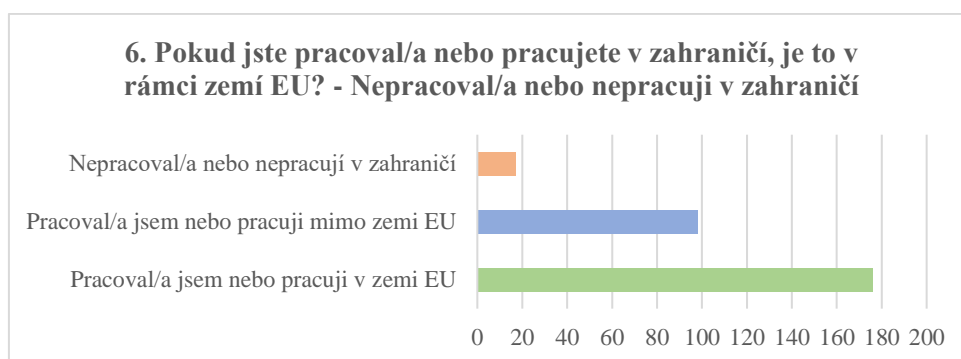
Graf č. 14 Osobní pohled na volný pohyb pracovníků



Zdroj: vlastní zpracování

Šestá otázka zjišťovala, zda mají respondenti zkušenosti s prací v EU mimo EU, či nikdy v zahraničí nepracovali. Respondenti měli možnost zaškrtnout více odpovědí. Větší polovina (62,6 %) má zkušenosti spíše s prací v EU, pouze 10 respondentů uvedlo, že má zkušenosti s prací v EU i mimo EU. Vyšší podíl pracujících v zemi EU je přikládán skutečnosti snadnějšího přístupu k těmto povoláním a snadnější administrativě než v zemi mimo EU, pokud se nejedná o země EHP. Jelikož je procento respondentů se zkušenostmi s prací v EU vyšší než procento respondentů mající zkušenosti se zeměmi mimo EU, hypotéza č. 6 se zamítá.

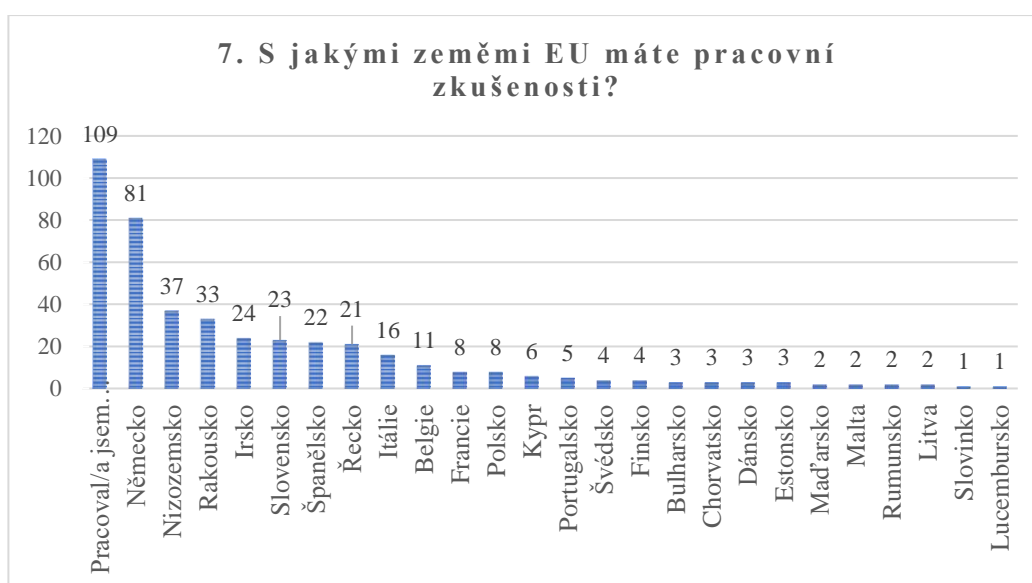
Graf č. 15 Zkušenost respondentů s prací v EU či mimo EU



Zdroj: vlastní zpracování

Sedmá a osmá otázka je podotázka předchozí otázky. Podrobněji rozebírá zkušenosti respondentů s jednotlivými zeměmi EU a mimo EU. V rámci EU mají respondenti největší zkušenost s prací v Německu, což je dáno tím, že je do tohoto státu snadná dostupnost, velká část obyvatelstva ČR zná německý jazyk ze školy, či bydlí v pohraničí a do Německa dojíždí za prací z důvodu vyššího platového ohodnocení. Do zemí s vysokým zastoupením se zařadilo mimo jiné Nizozemsko, Rakousko nebo Irsko. Mezi nejméně respondenty oblíbené země se zařadilo Lucembursko, Slovinsko, Litva, Rumunsko atd. viz graf č. 18.

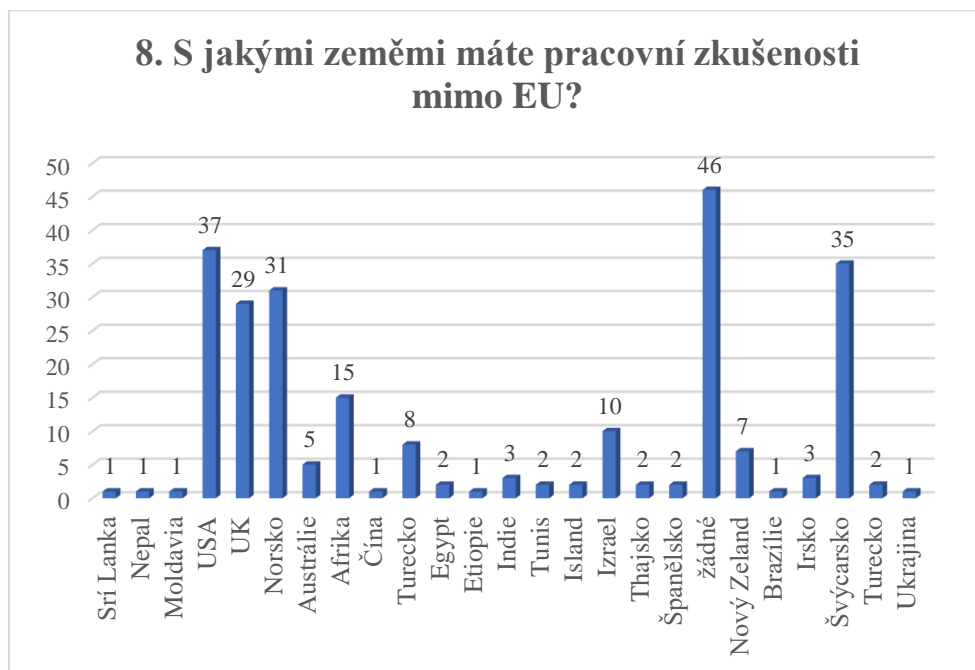
Graf č. 16 Pracovní zkušenosti respondentů se zeměmi EU



Zdroj: vlastní zpracování

V případě zemí mimo EU je v největší míře zastoupena USA, Švýcarsko a Norsko. Mezi nejméně lákavé destinace se zařadila Srí Lanka, Nepál, Moldávie, Čína, Etiopie, Brazílie či Ukrajina. V případě Číny se může jednat o problém s jazykovou bariérou, jelikož se čínský jazyk řadí k nejvíce obtížným. V ČR není standardní učit se těmto jazykům. Ostatní země jsou s největší pravděpodobností nejméně lákavé z důvodu platového ohodnocení a celkového bohatství sociálního systému země pro pracující občany.

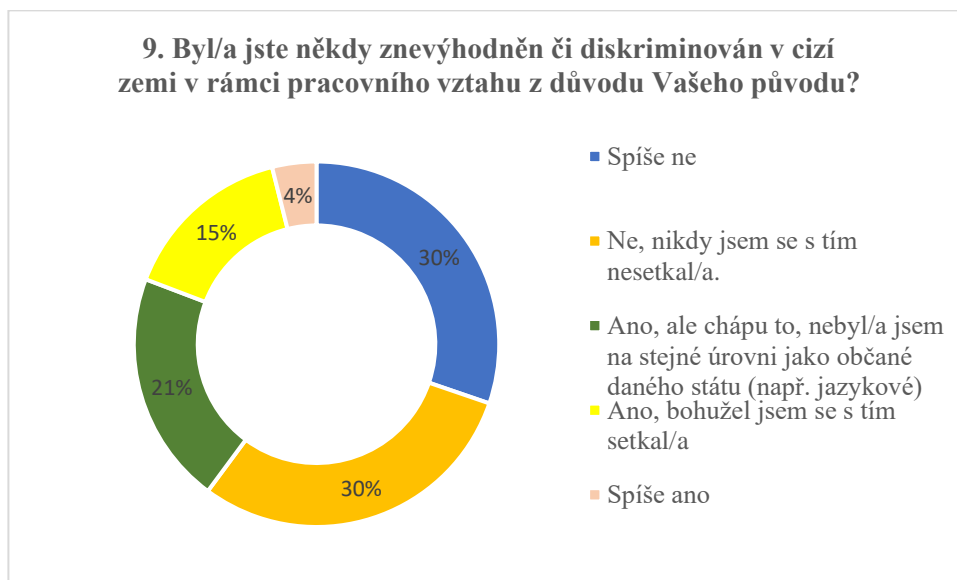
Graf č. 17 zkušenosti respondentů se zeměmi mimo EU



Zdroj: vlastní zpracování

Devátá otázka zjišťovala zkušenosti respondentů **s diskriminací na pracovišti**. Celkově se s diskriminací z důvodu jiného původu **setkalo 66 %**. Do této hodnoty jsou započítány všechny odpovědi, které spíše hovoří o diskriminaci. Nicméně celých 30 % respondentů vyjádřilo nejistotu, zda o diskriminaci šlo, či nikoliv v odpovědi „Spíše ne“. Stejná část respondentů uvedla, že se s diskriminací na pracovišti kvůli svému původu setkala. Díky těmto skutečnostem se druhá hypotéza také potvrdila, alespoň polovina respondentů se tedy setkala s diskriminací na pracovišti v zahraničí kvůli svému původu.

Graf č. 18 Zkušenosti s diskriminací na pracovišti



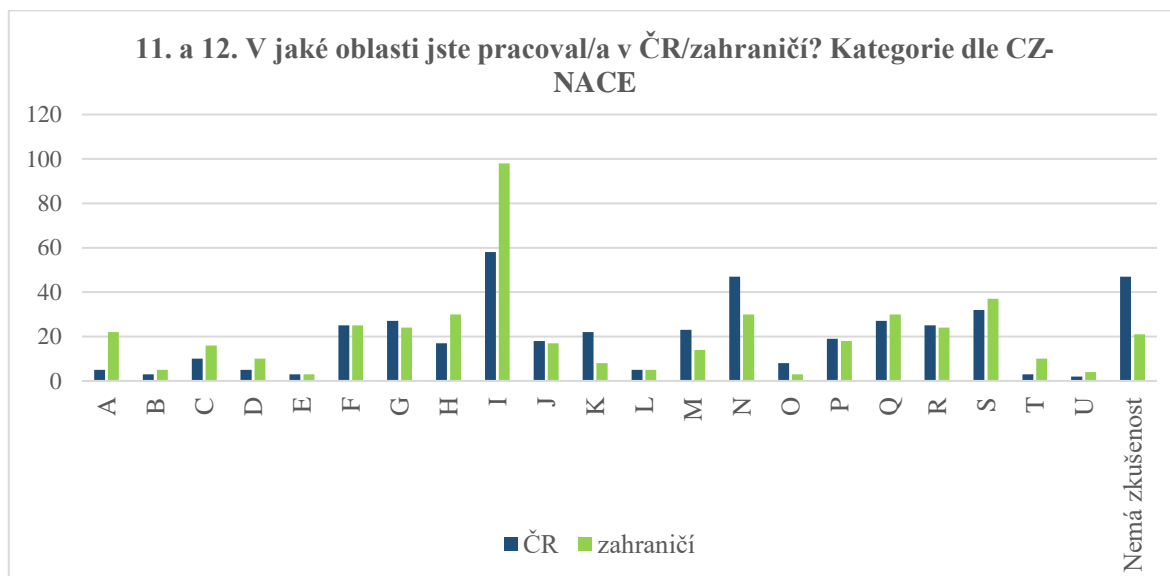
Zdroj: vlastní zpracování

10. Pokud jste byl/a někdy znevýhodněn/a, o jakou pozici se jednalo?

V předchozí otázce se diskriminace alespoň poloviny respondentů potvrdila, nicméně v případě, že měli respondenti uvést konkrétní příklad, či situaci, zvolili snadnější, neupřímnou cestu a zvolili odpověď „neseťkal/a jsem se s diskriminací na pracovišti“. Z následujících výsledů, tedy vychází, že s diskriminací na pracovišti se neseťkalo 186 respondentů, tedy 66,19 %, což je v rozporu s výsledky předchozí otázky. Ostatní uváděli pozice či situace, kde se seťkali s diskriminací, nyní bude vytyčeno několik opakujících se pozic či situací. Nejčastěji se opakovala odpověď, že se respondenti seťkali s diskriminací na pracovišti ve vedoucích pozicích restaurací, vedoucí ve skladě, manažer restaurace, manažer hotelu, ředitel, manažer v auto půjčovně či v pozici bankéře. Hodně odpovědí ohledně diskriminace se týkalo odvětví v ubytování a hotelnictví. V USA mělo hodně respondentů problémy s uznáním českého vzdělání.

Následující otázka byla zaměřena na zastoupení respondentů v jednotlivých skupinách dělených dle CZ-NACE. Největší množství respondentů pracovalo či pracuje v ČR v oblasti I – Ubytování, stravování a pohostinství, druhou nejvíce zastoupenou skupinou je skupina N – administrativní a podpůrné činnosti. Tato otázka byla pokládána respondentům za účelem porovnání s odpověďmi na otázku č. 12.

Graf č. 19 Rozložení respondentů v ČR a v zahraničí dle kategorií CZ-NACE



Zdroj: vlastní zpracování

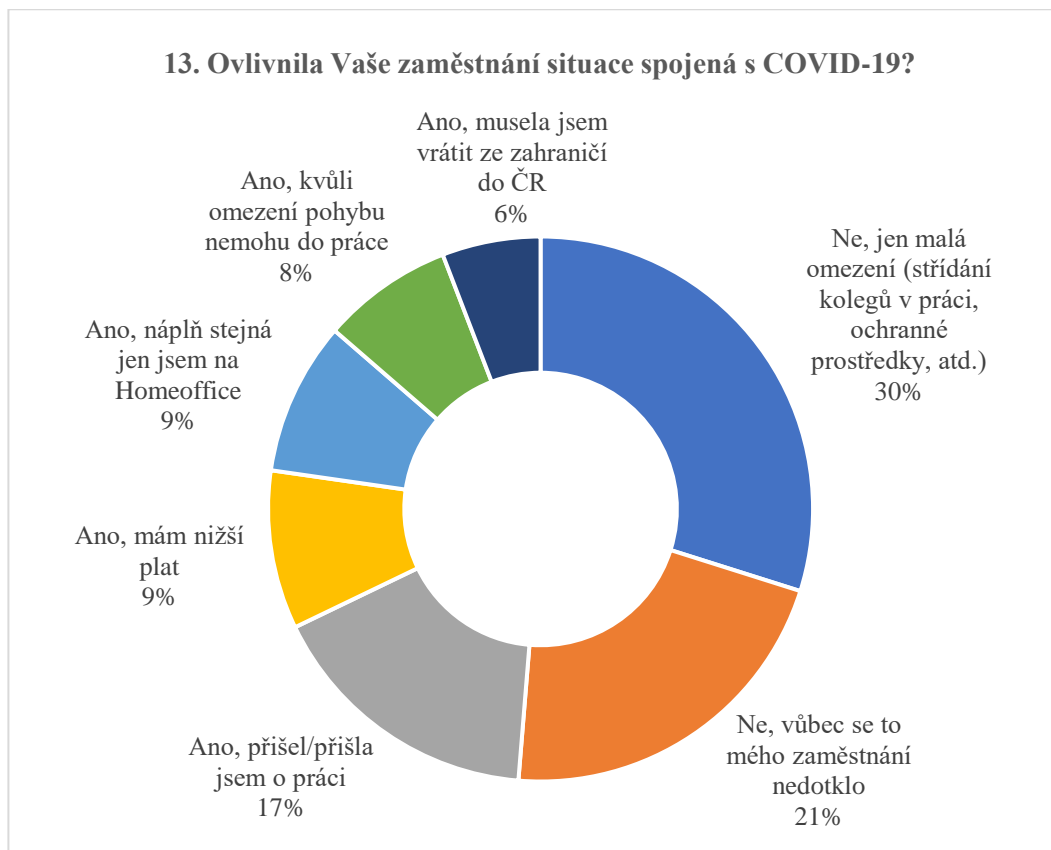
Otázky č. 11 a č. 12 byly respondentům pokládány, aby bylo možné vyhodnotit, zda respondenti pracují v ČR ve stejné oblasti jako v zahraničí. **V nejvíce zastoupené kategorii I – Ubytování, stravování a pohostinství zůstalo celkem 44 respondentů i v případě zahraničí, v kategorii N – administrativní a podpůrné činnosti zůstalo celkem 17 respondentů.** Kategorie O – veřejná správa a obrana je oblast, kterou občané ČR mohou vykonávat na území jiného státu nejméně, z původních 8 zaměstnanců v ČR pouze 1 uvedl, že vykonává stejnou činnost i v zahraničí.

Pokud ovšem hodnotíme zastoupení pracovníků v zahraničí bez návaznosti na přechodí zaměstnání v ČR, tak opět **nejpočetnější skupinou** je výše zmíněná kategorie I s absolutním počtem 98 osob. Z charakteristiky tohoto druhu zaměstnání vyplývá, že člověk pro výkon v tomto odvětví nemusí mít speciální znalosti či zkušenosti, proto se nejvíce občanů ČR dává právě tímto směrem.

Následující třináctá otázka byla pokládána respondentům za účelem potvrzení či vyvrácení hypotézy č. 3 o tvrzení, že **alespoň polovina respondentů je jakýmkoli způsobem ovlivněna omezeními spojené s pandemií COVID-19.** Z následujícího grafu č. 23 je patrné, že 79 % respondentů se jakýmkoliv způsobem změnil chod zaměstnání. Pouze 66 respondentů uvedlo, že v rámci jejich zaměstnání nedošlo absolutně k žádným změnám. Mezi povolání spadající do této kategorie v rámci ČR, která nebyla absolutně

omezena se řadí administrativní a podpůrné činnosti, v oblasti zdravotnictví a dále ubytování, stravování a pohostinství. V případě zahraničí se mezi tyto povolání řadí ubytování, stravování a pohostinství, stavebnictví a opět jako v případě ČR administrativní a podpůrné činnosti. Kvůli pandemii se dokonce 18 občanů muselo vrátit zpět do ČR a 51 respondentů přišlo s tímto spojením o zaměstnání.

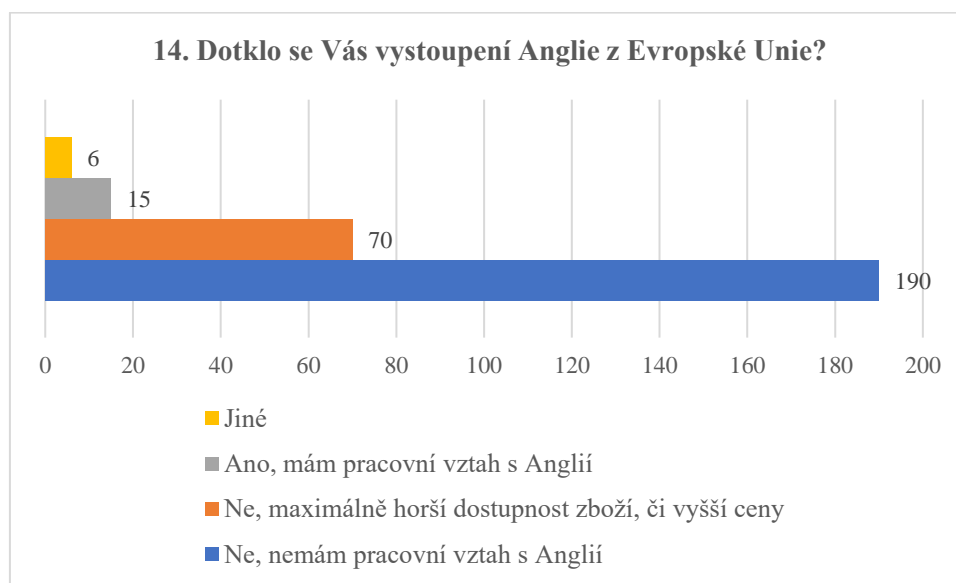
Graf č. 20 COVID-19 aktuální situace



Zdroj: vlastní zpracování

Následující otázka č. 14 se zaměřila na pracovníky, kteří mají pracovní vztah s Velkou Británií a byli nějakým způsobem ovlivněni vystoupením tohoto státu z EU. Z vyhodnocených dat této ankety odpovědělo pouze 15 osob z celkových 29, že byli ovlivněni touto situací. Drtivá většina respondentů **nemá pracovní vztah** s Velkou Británií, tudíž se jich problémy s tímto tématem spojené, netýkají.

Graf č. 21 Dopady brexitu na respondenty



Zdroj: vlastní zpracování

15. Napište prosím zemi, ve které pracujete, pozici a čisté platové ohodnocení (stačí orientační).

Další otázka se ptala respondentů na zemi, pozici a platové ohodnocení. Tento požadavek s celkovými požadovanými informací vyplnilo pouze 223 osob, zbylé osoby odpověděli, že nechtějí tyto informace uvádět nebo nevedly kompletní informace, proto tyto data nebylo možné zařadit do výstupu. Zastoupení zemí bylo velmi široké, **nejčastěji se objevovalo** Německo (49), Norsko (30) a Nizozemí (28).

Zastoupena byla i ČR (21), nejčastěji se objevující povolání bylo v oblasti **administrativy** s průměrným platem 29 240 Kč, hodně zaměstnání se také týkalo účetnictví s průměrným platem 29 500 Kč a v oblasti gastronomie s průměrným platem 30 000 Kč. Nejvyšší plat z ČR se objevil u povolení v oblasti realit s průměrným platem 100 000 Kč měsíčně. **U nejpočetnější země**, tedy Německa, se objevovalo velké spektrum povolání, mezi nejčastější lze zařadit prodejce a řemeslo. Prodejce v Německu si dle uvedených dat v průměru vydělá 1 500 EUR měsíčně, (přepočtené kurzem k 31.2020 EUR = 26,245) 39 368 Kč, řemeslem se dá v Německu průměrně vydělat 2 500 EUR, tedy 65 613 Kč. **Největší plat** z uvedených odpovědí mají respondenti v oblasti zdravotnictví, průměrná měsíční mzda se pohybuje kolem 3 000 EUR (78 735 Kč). Takto vysoké platy jsou jedním z důvodů, proč čeští občané, především medicí migrují za prací právě do Německa.

V Nizozemí jsou čeští občané hojně zastoupeni na pozicích ve skladech či v gastronomii. V Nizozemí se platy za profese pohybují v podobném intervalu jako v Německu. Skladník v Nizozemí si průměrně měsíčně vydělá 1 800 EUR, tedy 47 241 Kč. **Nejlépe placeným zaměstnáním** z vyplněných odpovědí je v oblasti IT, průměrný plat v tomto odvětví je 4 525 EUR, tedy 118 759 Kč měsíčně.

V Norsku je národní měna NOK = Norská koruna, která má kurz k 31.12.2020 2,507 Kč. Češi v Norsku zastávají **velké spektrum prací**. Objevovaly se pozice jako architekt, elektrikář, doktor nebo např. prodavač. **Nejvyšší plat** z uvedených odpovědí mají architekti, kteří mají v průměru 150 000 Kč měsíčně. **Vyšší příjem**, než by za stejnou pozici získali respondenti v ČR, **mají všechna uvedená povolání**.

V následující tabulce č. 6 je znatelné, že ČR nemá nejnižší platové ohodnocení ze všech uvedených států, proto se hypotéza č. 5 o tomto tvrzení zamítá.

Tabulka č. 6 Přehled průměrných měsíčních platů z poskytnutých dat

| Země | Průměrný měsíční plat v Kč |
|-----------------|----------------------------|
| Austrálie | 87 500 |
| Belgie | 118 372 |
| Bulharsko | 20 000 |
| ČR | 33 261 |
| Francie | 52 490 |
| Chorvatsko | 60 000 |
| Irsko | 43 193 |
| Island | 26 245 |
| Lichtenštejnsko | 92 820 |
| Maďarsko | 30 000 |
| Mexiko | 15 000 |
| Německo | 53 255 |
| Nizozemí | 63 369 |
| Norsko | 78 624 |
| Rakousko | 46 268 |
| Řecko | 27 164 |
| Slovensko | 21 000 |
| Španělsko | 39 654 |
| Švýcarsko | 96 216 |
| Thajsko | 34 000 |
| Turecko | 15 000 |
| UK | 54 994 |
| USA | 85 217 |

Zdroj: vlastní zpracování

16. Napište prosím zemi, ve které žijete a výši průměrných měsíčních nákladů.

Na tuto otázku odpovědělo 232 respondentů, zbytek se rozhodl neopovědět nebo nechtěli uvádět tyto informace. **Nejvíce údajů** za jednotlivé země je opět z Německa (42) a z ČR (41), další země: Norsko a Švýcarsko (26), Nizozemí (24), Irsko (17) a Řecko (10). Ostatní země jsou zastoupeny v počtu 1 nebo menším než 5. **Průměrné náklady** v Německu ze všech pozorování jsou 1550 EUR, přepočtených 40 680 Kč. V ČR je výše **průměrných nákladů** 18 561 Kč, což je více než polovinu nižší. V Nizozemí jsou průměrné náklady mezi předchozími hodnotami, konkrétně 1360 EUR, tedy 35 693 Kč, čímž se Nizozemí přibližuje spíše k průměru Německa. V případě Norska jsou **průměrné měsíční náklady** ve výši 18 167 NOK, v přepočtu 45 545 Kč, což je zároveň nejvyšší průměrný měsíční náklad z uvedených dat. Naopak **nejnižší průměrné náklady** 882 EUR, pokud nebereme v potaz ČR, má Řecko, tato částka je v přepočtu 23 148 Kč.

Z výše uvedených dat vyplývá, že se hypotézu č. 4 „**Náklady na život jsou vyšší v okolních státech EU v porovnání s ČR**“ přijímá, jelikož ČR má ze všech dat nejnižší životní náklady.

17. Pokud byste si mohl/a vybrat jakoukoliv zemi, ve které byste chtěla pracovat, jaká by to byla a proč? Co by to bylo za pozici?

Tato otázka dala prostor vyjádřit svůj **vlastní názor** formou otevřené otázky. Respondenti měli za úkol uvést ideální zemi, ve které by chtěli pracovat, pozici a své tvrzení zdůvodnit. Bylo vybráno pouze určité množství těch nejzajímavějších či nejvíce se opakujících odpovědí. Překvapivě se jako častá odpověď objevovalo **dobrovolnictví** v jakékoliv zemi. Většina těchto respondentů ale dodala, že to bohužel není v jejich finančních schopnostech. Dalšími často se opakujícími odpověďmi byly jakékoliv anglicky mluvící země, z tohoto tedy vyplývá, že **jazyková úroveň je pro výběr budoucí destinace klíčová**. Vysněné pozice těchto lidí se většinou týkaly profesí nevyžadující přílišné znalosti či zkušenosti, důvodem výběru těchto pozic jako je zahradník, stájník či ochránce přírody, bylo, že lidé mají již dost **přílišného stresu** spojeného s kancelářskou prací a touží po psychické pohodě. Mezi oblíbené destinace byly také země obklopené mořem, tím se ukázalo, že lidem v ČR moře chybí a je pro ně důležité prostředí, ve kterém pracují. Odpověď, která se ale **objevovala nejčastěji** byla ta, že lidé jsou se svým stávajícím životem, destinací i pracovní pozicí plně spokojeni. Většina těchto respondentů žije ve **Švýcarsku**. Švýcarsko má příznivé

podmínky pro pracující, jelikož drtivá většina respondentů je s prací na tomto území plně spokojena.

Následující graf se pojí s otázkou 18. Jak byste ohodnotil/a být zaměstnancem v ČR? a s otázkou 19. Jak byste ohodnotil/a být zaměstnancem mimo ČR? Respondenti měli na výběr mezi 10 hodnotami, 1 znamenala nejhorší, 10 nejlepší.

Zelená křivka představuje **hodnocení zaměstnanců v ČR**, modrá křivka prezentuje **hodnocení zaměstnanců v zahraničí**. ČR získala největší počet bodů na hodnotící škále čísla 5, což vypovídá o nerozhodnosti respondentů, zda je ČR vhodná jako místo výkonu práce či nikoliv. V porovnání se zahraničím bylo hodnocení daleko jasnější. Největší počet hlasů získalo číslo 8. Tyto hodnoty reflektují spokojenost respondentů s prací v zahraničí. Tento fakt je ovšem smutnou zprávou pro ČR, jelikož tímto způsobem **přichází o pracovníky**, kteří dají přednost jiné zemi. Velká část dotazovaných uvedla, že by se do ČR již nikdy nevrátila.

Graf č. 22 Osobní ohodnocení zaměstnance v a mimo ČR

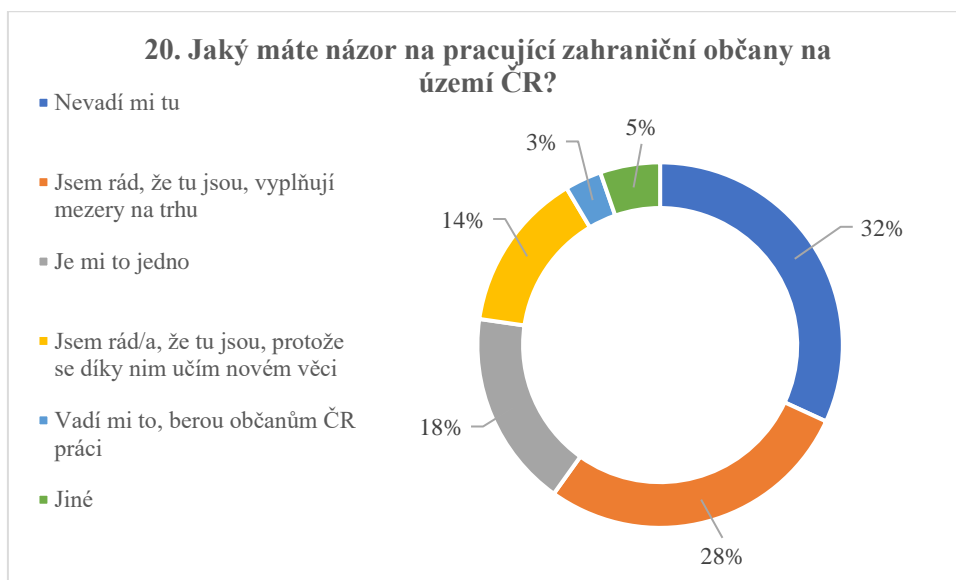


Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázkou bylo vyjádření **osobního názoru** dotazovaných na zahraniční pracovníky na území ČR. Celkem 42 % respondentů si **uvědomuje přínos pracujících cizinců** na území našeho státu. Ovšem 11 respondentů vyjádřilo svůj jasný nesouhlas s přítomností cizinců na českém trhu práce. Z těchto 11 respondentů ale pouze 5 z nich žije

v ČR. Z těchto nespokojených dotazovaných ale pouze 2 uvedli jako svou vysněnou zemi, ve které by rádi pracovali, Českou republiku a zároveň vyjádřily vysokou spokojenost se svým zaměstnáním v jiných státech.

Graf č. 23 Náзор občanů ČR na zahraniční pracovníky



Zdroj: vlastní zpracování

5 Výsledky a diskuse

V druhé části této práce je za pomoci ankety zhodnocen trh práce a **uplatnění českých občanů** v ČR i členských zemích EU. Z provedeného anketního výzkumu vyplynulo, že z celkové počtu 281 respondentů má **zkušenost s prací v zahraničí** 93 %, v nepočtenější zastoupené skupině **mladých lidí**. I když by se mohlo zdát, že cestování a práce v zahraničí je spíše využíváno mladými lidmi, není tomu zcela tak, hojně byla zastoupena také skupina respondentů ve věkovém intervalu od 41 do 60 let. Velká část respondentů se zkušenostmi s prací v zahraničí má konkrétní zkušenost spíše se **zaměstnáním v zemích EU**, což je přikládáno snadnějšímu přístupu a administrativě, která je s prací v zahraničí spojená. V porovnání spokojenosti respondentů z pozice zaměstnance v ČR a jiných státech, ČR příliš neobstála, díky nespokojenosti občanů ČR v zaměstnání se **zvyšuje motivace** pracovat či se stěhovat za prací do zahraničí.

Mezi **cílové státy** a zároveň také státy s **nejvyšším uplatněním občanů ČR** na pracovním trhu lze zařadit Německo, jelikož je **platové ohodnocení** v této zemi řazeno mezi nejvyšší, zároveň zde částečně odpadá jazyková bariéra, jelikož většina občanů ČR se s německým jazykem setkala již při studiu, zároveň je Německo stále v přijatelné dojezdové vzdálenosti, kdy občané nejsou nuceni vzdát se své domoviny a kontaktu s rodinou. Průměrné náklady vynaložené respondenty v této zemi tvoří celkem **76 % z celkového platu**. I když je zaměstnání pro řadu osob nejdůležitějším faktorem, především jeho platové ohodnocení, stále jsou ale přítomny důvody bránící migraci za prací. Jedním z nejdůležitějších je právě osobní vztahy s rodinou.

V případě **zemí mimo EU** se nejvíce oblíbené země pracovní oblasti stala **USA a Švýcarsko**. USA je respondenty vybíraná často z důvodu trendovosti a pocitu větších možností, Švýcarsko je velice oblíbenou destinací právě z důvodu, že zde platí velice **obdobná pravidla** jako pro pracovní trh EU či EHP s možností mnohonásobně vyšších výdělků, na úkor vyšších nákladů. Ve Švýcarsku respondenti vynaloží pouze **59 % svého platu**, zbytek mají k dispozici pro osobní účely. I přes to, že v ČR průměrně respondenti vynaloží pouze 56 % svého platu na své nezbytné náklady, zbývající částka určená pro jiné účely je podstatně nižší než ve Švýcarsku. I z tohoto důvodu je Švýcarsko jednou z **nejvíce vybíranou zemí**.

Drtivá většina respondentů, celkem 81 %, považuje jako **možnost pracovat** v zahraničí za **absolutní samozřejmost**. V rozporu s touto odpovědí ale 32 % respondentů

vyjádřilo svůj odpor k pracujícím cizincům na území ČR z **důvodu omezení pracovních míst pro české občany**. Na to navazuje téma **diskriminace**, se kterou se setkala větší polovina respondentů v jiném státě z důvodu odlišného původu. Pouze 30 % respondentů se s diskriminací na pracovišti nikdy nesešla. V rámci EU/EHP a Švýcarska je toto chování k zaměstnancům porušení práv a povinností, které mají zaměstnavatelé vůči zahraničním zaměstnancům. Z čehož vyplývá, že **jednotný trh stále nefunguje** podle předepsaných pravidel a potřeba nacionalizace jednotlivých států je stále přítomna.

Velkou událostí, která ovlivnila celosvětově pracovní trh, je omezení důsledkem koronavirové krize. **Koronavirová krize** zasahovala napříč všemi odvětvími i zeměmi, celkem 79 % respondentů bylo jakýmkoliv způsobem touto krizí ovlivněna, někteří byli dokonce donuceni se vrátit zpět do ČR nebo přišli o zaměstnání. Další změnou pro trh práce bylo **vystoupení Velké Británie z EU**. Tím se občanům ČR pracujícím na tomto území zkomplikovala situace, nicméně z výsledků výzkumu se ukázalo, že o práci v Anglii nemají respondenti velký zájem. Brexit se dotkl pouze 15 respondentů, kteří uvedli, že je tato situace ovlivnila z celkových 29 zaměstnaných v Anglii.

6 Závěr

Cílem práce bylo **celkové zhodnocení situace** na trhu práce v ČR a v zahraničí a návrh na **budoucí vývoj** pracovního trhu, praktické dopady migrace a s tím spojené ekonomické důsledky. Dále také analyzovat **rozdílnost mzdového ohodnocení a nákladů** vynaložených v jednotlivých zemích a **zastoupení cizinců na území ČR**.

Se vstupem ČR do EU se otevřely nové možnosti občanům této země. Díky vytvoření jednotného trhu EU bylo odstraněno mnoho překážek, které bránily ekonomickému rozvoji zemí EU. Mimo jiné byly také **odstraněny překážky** bránící volnému pohybu osob a pracovníků v EU, zároveň však bylo potřeba implementovat do české legislativy evropské právo. Volný pohyb se vztahuje na občany EU, ale také jejich rodinné příslušníky, kterým umožňuje svobodně vstoupit, pohybovat se a pobývat či žít na území jiného členského státu EU. Občané v EU mohou být na území ČR zaměstnání hned několika způsoby. Prvním je zaměstnání za pomoci uzavření pracovní smlouvy, dalším způsobem je vyslání na území ČR, pronájem pracovní síly či agenturní zaměstnávání.

Migrace obyvatelstva v rámci volného pohybu osob představuje důležitou část pro růst zdravé české ekonomiky. Imigrace do České republiky stále roste a ročně se pohybuje v řádech deseti tisíců až statisíců. Největší skupinou **imigrantů do ČR z EU jsou občané ze Slovenska, mimo EU jsou to občané pocházející z Ukrajiny**. Ti **vyplňují mezery na trhu práce** a obsazují pozice, o které mezi občany ČR není takový zájem.

Převažující skupinou imigrantů jsou stále osoby mužského pohlaví a mezi nejvyhledávanější lokality patří **Středočeský kraj společně s Prahou**. Tento fakt je především způsobený škálou možností a výši platového ohodnocení, který je právě v těchto dvou krajích nejvyšší. Výše mzdy ale nezávisí pouze na lokalitě, ale také na druhu práce, ty jsou v práci rozděleny dle členění CZ-NACE. Na nejvyšší platové ohodnocení si v ČR přijdou především zaměstnanci z oblasti **informační a komunikačních činností** a zaměstnanci pracující v **peněžnictví a pojišťovnictví**.

V evropském srovnání jsou české průměrné mzdy stále řazeny k těm **nejnižším**, naopak k **nejvyšším platově ohodnoceným státům** se řadí Norsko a Dánsko.

Aktuálně velmi řešené téma COVID-19 se dotklo i této bakalářské práce, jelikož nařízení vlády **omezují volný pohyb osob** a možnost vykonávat práci v rámci svého

zaměstnání. V průměru se po celé ČR cítí být ohroženo dopady krize až 43,1 % obyvatel. **Nejvíce postiženým odvětvím je zpracovatelský průmysl**, kde je procento zasažených absolutně nejvyšší. Na to se bohužel váže i **problematika nezaměstnanosti**, kterou má sice ČR ze všech zemí k 31.12.2019 **absolutně nejnižší**, ale lze očekávat změnu tohoto ukazatele po vyměření dopadů krize spojené s COVID-19.

Možný budoucí vývoj pracovní trhu v EU je nyní díky koronavirové krizi dosti nejistý. Jisté ovšem je, že tato situace nutí pracovní trh **reagovat a přizpůsobit se** vzniklým nařízením či omezením. Velká část pracovníků bude přesunuta do práce z domova, některé zaměstnání zaniknou, jiné se naopak rozvinou a díky této krizi se jim daří. Mezi oblastmi, kterým **krize pomohla** či pomůže je rozhodně dovozkový systém a online obchody. Velká část obchodů byla nucena se **přetransformovat** do online prostředí a zajisti si dopravu či dopravce. Dopravní společnosti, ale mimo cestovní ruch také **zažívají velký růst**, který není u konce. IT oblast je další z pracovních oblastí, které tato situace pomohla nebo ji minimálně nejméně omezila. Z důvodu transformace do internetového prostředí se zvyšuje poptávka po těchto službách.

Nejvíce zasažené oblasti jsou činnosti spojené s **ubytováním či turismem**. Tyto oblasti budou po ukončení omezení pohybu velice **žádoucí**. Bohužel těchto institucí na trhu práce příliš nezbude, jelikož omezení či absolutní ztráta příjmů z jejich činnosti nutí spoustu firem zavírat či prodávat své společnosti, v nejhrošším případě krachují. Z čehož plyne, že společnosti živící se turismem, které tuto **krizi přežijí** se budou mít po rozvolnění nejlépe. Celosvětově dojde k **nárůstu celkové nezaměstnanosti a poklesu průměrných mezd**. Jelikož ČR má velice přísná opatření v porovnání s okolními státy, velká část obyvatel již nemá trpělivost či možnosti čekat, až se situace uklidní a jsou tak **donuceni se přestěhovat** do jiné země za prací, kde jsou schopni svou práci vykonávat bez omezení či s menším omezením než na území našeho státu. Následující roky tedy slibují **větší míru emigrace z ČR do světa**.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Knižní publikace

Buchtová, Božena; Šmajš, Josef; Boleloucký, Zdeněk. Nezaměstnanost 2. přepracované a aktualizované vydání. 2013. str. 50–104. Grada Publishing ISBN 978-80-247-4282-3

Čížinský, Pavel. Cizinecké právo, Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1

Hájková, Michaela, Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU. 1. vydání. Praha: CH Beck, 2019 ISBN 978-80-7400-740-8

Ing. Joklová, Kateřina a kol. Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU, ISBN 978-80-254-2806-1

MAREK, Dan a BAUN, Michael. Česká republika a Evropská unie. 2010 Barrister & Principal, o. s. ISBN 978-80-87029-89-3

Mgr. Daněk Matěj, Mgr. Vyškovská Magdaléna, Ing. Fojtíková Jaroslava, Ph. D., Zaměstnávání cizinců na území České republiky, první vydání, 2018, Nakladatelství ANAG, ISBN 978-80-7554-148-2

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu Unie a jejich rodinných příslušníků volně se pohybovat a pobývat na území členských států

Stehlík, V., O. Hamulák a M. Petr. Praktikum práva Evropské unie, Praha, Leges, 2013, ISBN 978-80-87576-9-0

Svoboda, Pavel. Úvod do evropského práva. 2010. Praha: C.H. Beck. Str. 3–10. ISBN 978-80-7400-313-4

Tichý, L., Arnold, J. Zemánek, R. Král a T. Dumbrovský. Evropské právo. 5. přepracované vydání. Praha C.H. Beck, 2014 str. 9, ISBN 978-80-7400-546-6

Tomáše, M., V. Týč a kol. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017, ISBN 978-80-7502-184-7

7.2 Internetové zdroje

Český statistický úřad. [online], 3. Nezaměstnanost. © 11.12.2014, dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>

Ec.europa.eu [online]. Podnikání, ekonomika, euro; Bankovníctví a finance; Finanční trhy; Pohyb kapitálu. © 2020, dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/banking-and-finance/financial-markets/capital-movements_cs#relatedlinks

Euroskop.cz. [online]. Volný pohyb služeb. © 2021, dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8734/sekce/volny-pohyb-zbozi/>

Jednotný evropský akt. <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html> [online]. Neternity, 2005 Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0027>

Maastrichtská smlouva o Evropské unii. Eur-lex.europa.eu [online]. 21.03.2018 Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0026>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online], Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti, Český statistický úřad, Společná tisková zpráva Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. ©7.11.2012, dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/799759/tz_071112a.pdf/6d84ac57-e0af-8bc3-ea78-21595bf14cd5

Ministerstvo průmyslu a obchodu. [online]. Zahraniční obchod, Podnikání v EU, Vnitřní trh EU. ©11.1.2016., dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/podnikani-v-eu/vnitri-trh-eu/vnitri-trh-eu---zakladni-principy--3363/#:~:text=Vnit%C5%99n%C3%AD%20trh%20Evropsk%C3%A9%20Unie%20tvo%C5%99%C3%AD,%20osob%20slu%C5%BEeb%20a%20kapit%C3%A1lu>

Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. Volný pohyb osob v EU. © 2020, dostupné z: <https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=22100191&doctype=ART>

Oficiální internetová stránka EU [online]. Základní informace o EU, Historie Evropské unie, © 20.11.2020, dostupné z: https://europa.eu/european-union/about-eu/history_cs

Služba EURES v zemích Evropské unie (EU). <https://www.uradprace.cz/web/cz/eures-kdojsme>

Základní informace o vnitřním trhu. Www.euroskop.cz [online]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8739/sekce/zakladni-informace-o-vnitrnim-trhu/>

7.3 Zákony

Mgr. Roučková Dana, Mgr. Schmied Daněk, Zákoník práce, 16. aktualizované vydání, nakladatelství ANAG, 2020, ISBN 978-80-7554-247-2

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky

Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti.

Zákoník práce 262/2006 Sb.

8 Přílohy

Dobrý den, ráda bych Vás požádala o vyplnění mé ankety na téma volný pohyb pracovníků v EU.

Jsem studentkou VŠ a ráda bych Vás poprosila o upřímné a pokud možno pravdivé odpovědi. Celý dotazník je anonymní a bude použit pouze pro účely mé bakalářské práce, kterou na toto téma zpracovávám. Každá Vaše odpověď mi bude velkým přínosem pro mé následné vyhodnocení.

Dotazník je vhodný pro osoby, které mají zkušenosti s prací v zahraničí.

Věnujte prosím několik málo minut svého času.

Předem děkuji za poctivé zodpovězení mých otázek a za Váš čas!

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- Žena
- Muž
- Jiné

2. Kolik je Vám let?

- Do 18 let
- 19-26 let
- 27-40 let
- 41-60 let
- 61 a více let

3. Máte české občanství?

- Ano, mám ho od narození
- Ano, obdržel/a jsem ho po přestěhování do České republiky
- Ne, mám ho v zemi, kde pracuji
- Ne, narodil/a jsem se v jiné zemi
- Vlastní odpověď:

4. Máte zkušenosti s prací v zahraničí?

- Ano
- Ne

5. Půjde Vám jako samozřejmost mít možnost pracovat v jiné zemi za stejných podmínek jako občané daného státu?

- Ano
- Ne
- Vlastní odpověď:

6. Pokud jste pracoval/a, nebo pracujete v zahraničí, je to v rámci zemí EU?

- Pracoval/a jsem nebo pracuji v zemi EU
- Pracoval/a jsem nebo pracuji mimo zemi EU
- Nepracoval/a, nebo nepracuji v zahraničí

7. S jakými zeměmi EU máte zkušenosti?

- Belgie
- Bulharsko
- Dánsko
- Estonsko
- Finsko
- Francie
- Chorvatsko
- Irsko
- Itálie
- Kypr
- Litva
- Španělsko
- Švédsko
- Maďarsko
- Malta
- Německo
- Nizozemsko
- Polsko
- Portugalsko
- Rakousko
- Rumunko
- Řecko
- Slovensko
- Slovinsko
- Lotyšsko
- Lucembursko
- Pracoval/a jsem jen v ČR nebo v zemi mimo EU

8. S jakými zeměmi máte pracovní zkušenosti mimo EU?

9. Byl/a jste někdy znevýhodněn/a či diskriminován/a v cizí zemi v rámci pracovního vztahu z důvodu Vašeho původu?

- Ano, bohužel jsem se s tím setkal/a
- Ano, ale chápu to, nebyl/a jsem na stejné úrovni jako občané daného státu (např. jazykové)
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne, nikdy jsem se s tím nesetkal/a

10. Pokud jste byl/a někdy znevýhodněn/a, o jakou pozici se jednalo?

- Nesetkal/a jsem se s diskriminací na pracovišti
- Bylo to na pozici:

11. V jaké oblasti jste pracoval/a v ČR? Kategorie podle CZ-NACE.

- A-Zemědělství, lesnictví, rybářství
- B-Těžba a dobývání
- C-Zpracovatelský průmysl
- D-Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatiz. vzduchu
- E-Zásobování vodou, činnosti související s odpady
- F-Stavebnictví
- G-Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba
- H-Doprava a skladování
- I-Ubytování, stravování a pohostinství
- J-Informační a komunikační činnosti
- K-Peněžnictví a pojišťovnictví
- L-Činnosti v oblasti nemovitostí
- M-Profesní, vědecké a technické činnosti
- N-Administrativní a podpůrné činnosti
- O-veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezpečení
- P-Vzdělávání (ve smyslu zaměstnání)
- Q-Zdravotní a soc. péče
- R-Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
- S-Ostatní činnosti
- T-Činnosti domácí
- U-Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů
- Nikdy jsem nebyl zaměstnaný na území ČR

12. V jaké oblasti jste pracoval/a v jiných zemích než ČR? Kategorie podle CZ-NACE.

- A-Zemědělství, lesnictví, rybářství
- B-Těžba a dobývání
- C-Zpracovatelský průmysl
- D-Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatiz. vzduchu
- E-Zásobování vodou, činnosti související s odpady
- F-Stavebnictví
- G-Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba
- H-Doprava a skladování
- I-Ubytování, stravování a pohostinství
- J-Informační a komunikační činnosti
- K-Peněžnictví a pojišťovnictví
- L-Činnosti v oblasti nemovitostí
- M-Profesní, vědecké a technické činnosti
- N-Administrativní a podpůrné činnosti
- O-veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezpečení
- P-Vzdělávání (ve smyslu zaměstnání)
- Q-Zdravotní a soc. péče
- R-Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
- S-Ostatní činnosti
- T-Činnosti domácí
- U-Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů
- Nikdy jsem nebyl zaměstnaný na území ČR

13. Ovlivnila Vaše zaměstnání situace spojená s COVID-19?

- Ano, přišel/přišla jsem o práci
- Ano, mám nižší plat
- Ano, kvůli omezení pohybu nemohu do práce
- Ano, musela jsem vrátit ze zahraničí do ČR
- Ano, náplň stejná jen jsem na Homeoffice
- Ne, jen malá omezení (střídání kolegů v práci, ochranné prostředky atd.)
- Ne, vůbec se to mého zaměstnání nedotklo

14. Dotklo se Vás vystoupení Velká Británie z EU?

- Ano, mám pracovní vztah s Anglií
- Ne, nemám pracovní vztah s Anglií
- Ne, maximálně horší dostupnost zboží, či vyšší ceny
- Vlastní odpověď:

15. Napište prosím zemi, ve které pracujete, pozici a čisté platové ohodnocení (stačí orientační).

| |
|--|
| |
|--|

16. Napište prosím zemi, ve které žijete a výši průměrných měsíčních nákladů.

| |
|--|
| |
|--|

17. Pokud byste si mohl/a vybrat jakoukoliv zemi, ve které byste chtěla pracovat, jaká by to byla a proč? Co by to bylo za pozici?

| |
|--|
| |
|--|

18. Jak byste ohodnotil/a být zaměstnancem v ČR? 1 = nejhorší, 10 = nejlepší

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

19. Jak byste ohodnotil/a být zaměstnancem v jiné zemi než ČR? 1 = nejlepší, 10 = nejhorší

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

20. Jaký máta názor na pracující zahraniční občany na území ČR?

- Jsem rád, že tu jsou, vyplňují mezery na trhu
- Jsem rád/a, že tu jsou, protože se díky nim učím nové věci
- Nevadí mi tu
- Je mi to jedno
- Vadí mi to, berou občanům ČR práci
- Vadí mi to, omezují mě tu
- Jiný názor:

Děkuji za vyplnění mého dotazníku a přeji krásný zbytek dne! :)