

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE



VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Dopady přeshraničních toků pracovní síly na trh práce v České republice a Spolkové republice Německo/
Labour market effects of cross-border labour flows in the Czech Republic and the Federal Republic of Germany

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJBOBA (MĚSÍC/ROK)

Červen / 2024

JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Sebastian Hon / DEMBC02

JMÉNO VEDOUCÍHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Ing. Dana Stará, Ph.D.

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracoval samostatně a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použil pouze literární prameny v práci uvedené. Jsem si vědom skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užil, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř., k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: 27. 4. 2024, Darmstadt

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych tímto poděkoval vedoucí bakalářské práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SOUHRN

1. Cíl práce:

Cílem této práce je zhodnotit dopady přeshraničních toků pracovních sil na trh práce v České republice i v Německu a zároveň identifikovat klíčové faktory, které tyto toky ovlivňují.

2. Výzkumné metody:

V závislosti na konkrétních aspektech práce byly použity různé výzkumné metody, přičemž k sekundárním zdrojům bylo přistupováno především prostřednictvím google.cz a odborné literatury získané z knihoven nebo elektronicky. V teoretické části jsou rešeršovány literární zdroje a renomované webové stránky, přičemž jsou uvedeny relevantní úryvky pro komplexní pochopení. Práce zkoumá vliv přeshraničních pracovních toků na trh práce v České republice a Německu, přičemž se zaměřuje na vybrané regiony a využívá legislativní dokumenty a statistická data. Pro pochopení dynamiky hranic je zkoumáno historické, kulturní a administrativní vymezení. Výsledky šetření jsou shrnuty pomocí tabulek, grafů a ilustrací, což usnadňuje regionální srovnání a formulaci doporučení.

3. Výsledky výzkumu/práce:

Rozbor struktury pracovních sil mezi Českou republikou a Německem ukazuje více českých pracovníků v Německu než německých pracovníků v České republice. Rozbor nadále ukazuje, že Němci se soustřeďují především v českých příhraničních okresech a v Praze, často jsou napojeni na německé firmy nebo samostatně výdělečně činní. Většina zahraničních pracovníků v České republice pochází přesto z jiných zemí, jako je Ukrajina, Vietnam, Slovensko a Polsko.

Naopak německé spolkové země Bavorsko a Sasko sousedící s Českou republikou zaměstnávají více českých občanů, než je Němců zaměstnaných v České republice, což svědčí o minimálním vzájemném ovlivňování trhů práce. Obě země se potýkají s nedostatkem pracovních sil, zejména ve zdravotnictví a v méně kvalifikovaných odvětvích. Čeští pracovníci převažují v těchto zemích v méně kvalifikovaných odvětvích jako je zpracovatelském průmyslu, doprava a skladování nad ostatními zahraničními pracovníky. Navzdory mzdovým rozdílům v České republice a Německu je životní úroveň českých občanů v Německu vzhledem k vyšší inflaci v České republice srovnatelná. Zájem o české zaměstnance v německých příhraničních regionech přetrvává i přes uprchlickou krizi v Německu a příliv cizinců.

4. Závěry a doporučení:

Česká republika se potýká s trvalými problémy na trhu práce, včetně nízké nezaměstnanosti, demografických změn a nesouladu mezi pracovními příležitostmi a kvalifikací uchazečů, zejména v některých regionech. Firmy se také potýkají s vyššími náklady na energie, narušením dodavatelského řetězce, inflací a nejistotou. Navzdory očekávaním příliv ukrajinských uprchlíků tyto problémy nezmínil. Jazykové bariéry a uznávání kvalifikací brání zaměstnávání cizinců, zejména žen s dětmi. Němečtí občané projevují malý zájem o práci v českém pohraničí kvůli nižším mzdám. Příhraniční regiony se spoléhají na zahraniční pracovníky ze sousedních zemí. Určit přesný počet Čechů pracujících v Německu je obtížné kvůli nesrovnalostem při prodlužování povolení. Pravidla zaměstnávání Němců v ČR zůstávají ve srovnání s Čechy v Německu relativně mírná. Čeští pracovníci v Německu často zastávají nízkokvalifikované pozice, zatímco němečtí pracovníci v České republice mají tendenci zastávat manažerské funkce, což odráží rozdílné pracovní prostředí.

KLÍČOVÁ SLOVA

Ekonomie, trh práce, zaměstnávání cizinců, toky pracovních sil, Česká republika, Spolková Republika Německo

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SUMMARY

1. Main objective:

The aim of this thesis is to assess the impact of cross-border labour flows on the labour market in the Czech Republic and Germany and to identify the key factors influencing these flows.

2. Research methods:

Depending on the specific aspects of the thesis, different research methods were used, with secondary sources accessed mainly through google.cz and literature obtained from libraries or electronically. In the theoretical part, literature sources and reputed websites are searched and relevant excerpts are given for a comprehensive understanding. The thesis examines the impact of cross-border labour flows on the labour market in the Czech Republic and Germany, focusing on selected regions and using legislative documents and statistical data. Historical, cultural and administrative demarcations are examined to understand the dynamics of the border. The results of the investigation are summarised using tables, graphs and illustrations, facilitating regional comparisons and the formulation of recommendations.

3. Result of research:

An analysis of the labour force structure between the Czech Republic and Germany shows more Czech workers in Germany than German workers in the Czech Republic. The analysis continues to show that Germans are mainly concentrated in the Czech border districts and in Prague, often connected to German firms or self-employed. Nevertheless, the majority of foreign workers in the Czech Republic come from other countries such as Ukraine, Vietnam, Slovakia and Poland. In contrast, the German states of Bavaria and Saxony, which border the Czech Republic, employ more Czech citizens than Germans employed in the Czech Republic, indicating minimal interaction between labour markets. Both countries face labour shortages, especially in the health sector and in less skilled sectors. Czech workers predominate in these countries in less skilled sectors such as manufacturing, transport and warehousing over other foreign workers. Despite the wage differentials in the Czech Republic and Germany, the standard of living of Czech citizens in Germany is comparable, given the higher inflation in the Czech Republic. Interest in Czech employees in German border regions persists despite the refugee crisis in Germany and the influx of foreigners.

4. Conclusions and recommendation:

The Czech Republic is facing persistent labour market challenges, including low unemployment, demographic change and a mismatch between job opportunities and skills, particularly in some regions. Companies are also facing higher energy costs, supply chain disruption, inflation and uncertainty. Despite expectations, the influx of Ukrainian refugees has not alleviated these problems. Language barriers and recognition of qualifications hinder the employment of foreigners, especially women with children. German citizens show little interest in working in the Czech border region due to lower wages. Border regions rely on foreign workers from neighbouring countries. It is difficult to determine the exact number of Czechs working in Germany due to irregularities in the renewal of permits. Employment rules for Germans in the Czech Republic remain relatively relaxed compared to Czechs in Germany. Czech workers in Germany often hold low-skilled positions, while German workers in the Czech Republic tend to hold managerial positions, reflecting the different working environment.

KEYWORDS

Economics, labour market, employment of foreigners, Czech Republic, Germany

JEL CLASSIFICATION

J61 - Geographic Labor Mobility
J21 - Labor Force and Employment, Size, and Structure
F16- Trade and Labor Market Interactions
J23 - Labor Demand

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Sebastian Hon
Studijní program:	Bachelor of Business Administration (BBA)
Studijní skupina:	DEMBC02
Název BP:	Dopady přeshraničních toků pracovní síly na trh práce v České republice a Spolkové republice Německo
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none">1 Úvod2 Teoreticko-metodologická část<ol style="list-style-type: none">2.1 Trh práce a nezaměstnanost2.2 Příčiny odchodu pracovníků na zahraniční trh práce2.3 Významné události s dopadem na trh práce2.4 Podmínky zaměstnávání cizinců2.5 Metodika práce3 Praktická část<ol style="list-style-type: none">3.1 Situace na trhu práce ČR pod vlivem přeshraničních přesunů pracovníků na sousední trh práce3.2 Situace na trhu práce SRN pod vlivem přeshraničních přesunů pracovníků na sousední trh práce3.3 Mzdové rozdíly v ČR a SRN4 Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• DANĚK, M. et al. <i>Zaměstnávání cizinců na území České republiky</i>. 2. vyd. Olomouc: Anag, 2020. ISBN 978-80-7554-269-4.• DOUŠOVÁ, J. <i>Úřad práce a uchazeč o zaměstnání</i>. Praha: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-810-8.• MAZZA, J. <i>The Labour Market Consequences of COVID-19 for Migrant Workers</i>. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. ISBN 978-92-76-53310-8.• TOMŠEJ, J. et al. <i>Zaměstnávání cizinců v České republice</i>. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-648-1.
Harmonogram:	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 8. 2. 2023• Zpracování teoretické části do 15. 3. 2023• Zpracování výsledků do 15. 4. 2023• Finální verze do 1. 5. 2024
Vedoucí práce:	Ing. Dana Stará, Ph.D.

prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

V Praze dne 24. 1. 2024 (1. 2. 2023)

Prof. Ing.
Milan Žák
CSc.

Digitálně podepsal Prof. Ing.
Milan Žák CSc.,
DN: cn=Prof. Ing. Milan Žák CSc.,
c=CZ, o=Vysoká škola ekonomie a
managementu, a.s.,
givenName=Milan, sn=Žák,
serialNumber=ICA - 10393535
Datum: 2024.01.24 15:25:56
+01'00'

Obsah

1 Úvod.....	1
2 Teoreticko-metodologická část práce	3
2.1 Trh práce a nezaměstnanost.....	3
2.1.1 Nabídka na trhu práce	5
2.1.2 Poptávka po práci	6
2.2 Příčiny odchodu pracovníků na zahraniční trh práce	7
2.2.1 Faktory ovlivňující migraci	7
2.2.2 Migrace ekonomicky aktivních osob v rámci EU.....	9
2.2.3 Migrace ekonomicky aktivních osob třetích států	10
2.3 Významné události s dopadem na trh práce	10
2.3.1 Koronavirová krize	10
2.3.2 Krize na Ukrajině.....	12
2.4 Podmínky zaměstnávání cizinců.....	13
2.4.1 Zaměstnávání cizinců z pohledu zaměstnavatele	13
2.4.2 Přístup k zaměstnání z pohledu cizince.....	16
2.5 Metodika práce	19
3 Analytická část práce	21
3.1 Situace na trhu práce ČR pod vlivem přeshraničních přesunů pracovníků na sousední trh práce 21	
3.1.1 Cizinci v ČR.....	22
3.1.2 Cizinci na trhu práce v ČR ve vybraných krajích.....	23
3.2 Situace na trhu práce SRN pod vlivem příhraničních přesunů pracovníků na sousední trh práce 27	
3.2.1 Cizinci v SRN.....	28
3.3 Mzdové rozdíly v ČR a SRN.....	36
3.3.1 Srovnání platů a měsíčních nákladů pokladní a vychovatelky v Česku a Německu ⁴³	
3.3.2 Výsledky a diskuze	45
4 Závěr	48
Literatura.....	50

Seznam zkratk

AufenthG – Aufenthaltsgesetz
AZR - Centrální registr cizinců
BA - Bundesagentur für Arbeit
ČR - Česká republika
ČSU – Český statistický úřad
EIB - Evropská investiční banka
EHP – Evropský hospodářský prostor
EU – Evropská unie
EUR - Euro
EURES - EUROpean Employment Services
MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
ICRMW - International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families
IOM - Mezinárodní organizace pro migraci
Kč – Koruna česká
PNO - Podíl nezaměstnaných osob
SRN - Spolková republika Německo

Seznam tabulek

Tabulka 1 Počet cizinců v ČR 2013-2022.....	22
Tabulka 2 Počet zaměstnaných cizinců ve vybraných krajích za období 2013-2022.....	23
Tabulka 3 Počet Němců v krajích za období 2013-2022.....	25
Tabulka 4 Počet českých zaměstnanců v Sasku za rok 2019.....	30
Tabulka 5 Rozložení českých občanů v Sasku podle městských okresů.....	31
Tabulka 6 Zaměstnaní Češi v Bavorsku.....	34
Tabulka 7 Vybraná bavorská města s nejvyšší populací pracujících Čechů.....	35
Tabulka 8 Průměrné měsíční mzdy u vybraných profesí v Německu (v EUR).....	38
Tabulka 9 Srovnání průměrných měsíčních mezd u vybraných profesí (v Kč).....	39
Tabulka 10 Průměrné mzdy v Sasku ve vybraných městech (v EUR).....	40
Tabulka 11 Průměrné mzdy u TOP 10 vybraných profesí v Sasku (v EUR).....	40
Tabulka 12 Průměrné mzdy v Bavorsku 2023 (v EUR).....	42
Tabulka 13 Průměrné mzdy u TOP 10 vybraných profesí v Bavorsku (v EUR).....	43
Tabulka 14 Srovnání platu a měsíčních nákladů profese pokladní v Česku a Německu.....	44
Tabulka 15 Srovnání platu a měsíčních nákladů profese vychovatelka v ČR a SRN (v Kč).....	44

Seznam obrázků

Obrázek 1 Cizinci podle krajů k 31.12.2022.....	26
Obrázek 2 Mapa Sasko a Bavorsko.....	27

Seznam grafů

Graf 1 Počty cizinců pracujících v ČR v letech 2013-2022.....	23
Graf 2 Počet zaměstnaných cizinců ve vybraných krajích za období 2013-2022.....	24
Graf 3 Počet cizinců v Německu.....	28
Graf 4 Průměrná hrubá mzda v Německu (EUR) za období 2014-2021.....	37

1 Úvod

V České republice a Německu jsou přeshraniční toky pracovních sil poměrně významné. V minulosti byly tyto toky omezené zejména kvůli rozdílům v politických a ekonomických systémech.

Část obyvatel České republiky hledá práci v Německu, zejména obyvatelé z pohraničí upřednostňují dojezdovou vzdálenost bez nutnosti ubytování. Pro obě strany tak dochází k uspokojení nabídky a poptávky.

Přeshraniční toky pracovních sil jsou ovlivněny mnoha faktory, jako jsou ekonomické, sociální a politické. Mezi hlavní ekonomické faktory patří rozdíly v úrovni mezd a výhod, které jsou nabízeny v různých zemích, a různé příležitosti na trhu práce. Sociální faktory zahrnují například jazykové bariéry, kulturu a zvyklosti, které mohou ovlivnit rozhodnutí pracovníků jít pracovat se do jiné země. Politické faktory mohou také hrát důležitou roli, například politická nestabilita v zemi nebo politika zaměstnanosti.

Dopady těchto přeshraničních toků pracovních sil jsou komplexní a mohou se lišit v závislosti na konkrétních faktorech. Mezi klíčové vlivy patří zvýšená konkurence na trhu práce, snížení nezaměstnanosti a významné změny v odměňování práce. Tyto změny mohou mít pozitivní i negativní vliv na místní ekonomiku a společnost.

Přeshraniční pracovní dynamika mezi Českou republikou a Německem má mnohostrannou povahu pracovní migrace. To znamená, že je nutné zvážit nejen ekonomické faktory, ale také sociální a politické dimenze, které formují pohyb pracovníků přes hranice.

Z ekonomického hlediska hrají klíčovou roli v podněcování pracovní migrace mzdové rozdíly a pracovní příležitosti. Pracovníky mohou do Německa přitahovat vyšší mzdy a lepší vyhlídky na zaměstnání, zejména v odvětvích, kde je nedostatek pracovních sil. Naopak zaměstnavatelé v České republice mohou čelit problémům při udržení kvalifikovaných pracovníků, které láká lépe placená práce za hranicemi. Tyto ekonomické rozdíly vytvářejí dynamický tok pracovních sil mezi oběma zeměmi a ovlivňují složení pracovní síly a strukturu zaměstnanosti.

Sociální faktory, včetně jazykových bariér, kulturních rozdílů a sociálních sítí, rovněž ovlivňují rozhodování o migraci pracovních sil. Pracovníci se mohou rozhodnout migrovat do země, kde se cítí kulturně a jazykově dobře, což usnadňuje integraci do pracovní síly a komunity. Kromě toho mohou sociální vazby a sítě v rámci komunit migrantů sloužit jako cenné zdroje při hledání práce a sdílení informací, což dále usnadňuje přeshraniční pracovní mobilitu.

Z politického hlediska je pracovní migrace ovlivněna vládní politikou, regulacemi a politickou stabilitou ve vysílající i přijímající zemi. Změny v imigračních zákonech, vízových požadavcích a regulacích pracovního trhu mohou pracovní mobilitu mezi Českou republikou a Německem buď usnadnit, nebo ztížit. Politická stabilita a příznivá politika zaměstnanosti mohou vytvářet prostředí příznivé pro přeshraniční pohyb pracovních sil, zatímco politické nepokoje nebo restriktivní imigrační politika mohou působit jako odrazující faktor.

Dopady přeshraničních pracovních toků navíc přesahují ekonomické aspekty a zahrnují širší společenské důsledky. Patří sem demografické změny, kulturní rozmanitost a sociální

soudržnost v příhraničních regionech. Pracovní migrace může přispět k demografickému omlazení v oblastech, které čelí úbytku obyvatelstva, vnést do místních komunit kulturní rozmanitost a prostřednictvím mezikulturních výměn a interakcí podpořit sociální integraci a soudržnost.

Přeshraniční pracovní migrace mezi Českou republikou a Německem je mnohostranný fenomén, který je ovlivněn ekonomickými, sociálními a politickými faktory. Pochopením vzájemného působení těchto faktorů mohou tvůrci politik, zaměstnavatelé a další zúčastněné strany vypracovat strategie, které maximalizují přínosy pracovní mobility a zároveň zmírňují potenciální problémy. Prostřednictvím komplexní analýzy lze přeshraniční pracovní migraci řídit způsobem, který podporuje hospodářský růst, sociální soudržnost a prosperitu vysílajících i přijímajících zemí.

V teoreticko-metodologické části se práce zabývá vymezením hlavních pojmů, jako například nezaměstnanost a její míra, trh práce, nabídka práce, poptávka po práci a dále pak situací na trhu práce České republiky a Spolkové republiky Německo.

V praktické části bakalářské práce se autor zaměřuje na situací na trhu práce pod vlivem přeshraničních toků pracovních sil a následným porovnáním mzdových rozdílů mezi Českou republikou a Spolkovou republikou Německo. Porovnání Spolkové republiky Německa a České republiky jakožto přímých sousedů.

Cílem práce je zhodnotit dopady přeshraničních pracovních toků na pracovní trhy v České republice i v Německu a identifikovat klíčové faktory, které tyto toky ovlivňují. Zkoumáním mzdových diferencí v sektoru služeb mezi Českou republikou a Německem nabízí závěr bakalářské práce komplexní shrnutí a srovnání podmínek na trhu práce v obou zemích.

2 Teoreticko-metodologická část práce

Teoreticko-metodologická část práce je rozdělena do pěti subkapitol, které představí a přiblíží pojmy zabývající se danou problematikou. Tyto pojmy jsou nutné k plnému pochopení bakalářské práce, především její praktické části. Poslední subkapitola teoreticko - metodologické části popisuje metodiku použitou při zpracování bakalářské práce.

2.1 Trh práce a nezaměstnanost

Beckmann a kol. (2022, s. 17) popisují, že většina lidí v současných (postindustriálních) zemích předpokládá, že existence trhů práce je naprostou samozřejmostí. Lidé získávají vzdělání pro trh práce, přijímají pozice na tomto trhu jako zaměstnanci nebo je nabízejí jako zaměstnavatelé), dobrovolně či nedobrovolně z tohoto trhu odcházejí, mohou na něj znovu vstoupit, případně účast na něm ukončit, a odejít do důchodu. Vývoj trhu práce se pomalu vyvíjel již od 16. století až k dnešní tržní podobě.

Stejný autor tvrdí, že historický vývoj trhů práce probíhal postupně po staletí od vzniku raných kapitalistických systémů až po současnou tržně orientovanou ekonomiku. Vědci a historici tento vývoj rozsáhle zdokumentovali a zdůraznili klíčové milníky, jako je průmyslová revoluce, posuny ve výrobních metodách a změny v pracovních zákonech a předpisech. Tento vývoj přispěl k současné tržní struktuře trhů práce, která se vyznačuje dynamikou nabídky a poptávky, mechanismy určování mezd a institucemi trhu práce. Současné diskuse o trzích práce přesahují pouhý popis jejich existence a zahrnují širší debaty o modelech zaměstnanosti, demografii pracovní síly a úloze vládních politik. Technologický pokrok, globalizace a demografické změny ovlivnily vývoj trhů práce a změnilly pracovní příležitosti, požadavky na kvalifikaci a pracovní podmínky.

Beckmann a kol. (2022, s. 17) doplňují, že kromě toho hrají zásadní roli při utváření fungování a výsledků trhů práce politiky trhu práce. Vlády provádějí řadu intervencí, jako jsou regulace trhu práce, opatření sociální ochrany a iniciativy pro rozvoj dovedností, aby řešily problémy, jako je nezaměstnanost, nerovnost a segmentace trhu práce.

Jurečka a kol. (2017, s. 154) tvrdí, že nezaměstnanost lze považovat za složitý společenský problém, kdy ztráta zaměstnání způsobuje většině lidí pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu. Nezaměstnanost je komplexním problémem. V české kultuře sehrává práce a zaměstnání klíčovou roli. Jako jeden z životních mezníků se dá právě označit vstup do ekonomické aktivity, ale i odchod z něj

Soukup a kol. (2022, s. 36) uvádějí, že nezaměstnanost jako jedna z nejvýznamnějších makroekonomických problémů je pravidelně diskutována v analýzách trhu práce v dané ekonomice. Úplný obraz o situaci na trhu práce nelze získat pouze na základě nezaměstnanosti nebo míry nezaměstnanosti.

Autoři (2022, s. 44) vysvětlují, že celou populaci je z hlediska trhu práce nutné rozdělit na ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu) a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Lidé, které jsou ekonomicky neaktivní, jsou nezaměstnaní ať už ze subjektivních nebo objektivních důvodů. Pracovní sílu tvoří jak zaměstnaní (včetně osob samostatně výdělečně činných), tak nezaměstnaní. Za nezaměstnaného se považuje osoba starší 15 let, která aktivně hledá práci, není zaměstnaná ani samostatně výdělečně činná a může do 14 dnů nastoupit do práce..

Řehoř (2010, s. 13) popisuje, že trhem práce se rozumí místo, kde se střetává poptávka po práci s nabídkou práce. Lidé či firmy hledají zaměstnance, tudíž poptávají jejich práci. Oproti tomu na druhé straně trhu stojí jedinci (domácnosti), kteří firmám nabízejí svou práci. Nabídka práce je ovlivněna platy, mzdami a pracovními podmínkami. Pracovní trh je místo,

ve kterém se pracovníci ucházejí o práci a zaměstnavatelé se ucházejí o pracovníky. Jedná se o sociální instituci, jež zahrnuje podmínky a normy sociálního jednání ovlivňující koupi, prodej i cenu pracovních služeb a zároveň se jedná o instituci ekonomickou, tedy o systém ekonomických vztahů směny práce za mzdu založené na racionální volbě účastníků směny. Jde o veškeré procedury, neformální normy a zvyky regulující vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovní trhy jsou regulované státem a dalšími činiteli na základě různorodých zákonných a mimoprávních regulačních technik.

Soukup a kol. (2022, s. 255) uvádějí, že rozdělení obyvatelstva na část zaměstnanou, nezaměstnanou a ekonomicky neaktivní, vede k úvaze, že téměř málokdo je součástí jedné ze skupin po celý život v souvislosti se ztrátou zaměstnání, změnou zaměstnání, nalezením či přechodem do nového zaměstnání.

Stejný autor zdůrazňuje, že kategorizace obyvatelstva na zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky neaktivní vede k poznání, že jen málo jedinců zůstává po celý život trvale v jedné kategorii. K proměnlivosti statusů jednotlivců na trhu práce v průběhu času přispívají faktory, jako je ztráta zaměstnání, změna kariéry a přechod k novým pracovním příležitostem. Toto pozorování rezonuje s širšími diskusemi ve výzkumu trhu práce a sociologické literatuře o dynamické povaze zaměstnaneckých trajektorií. Vědci a výzkumníci často zkoumají různé faktory, které ovlivňují pohyb jednotlivců mezi různými statusy na trhu práce, a důsledky těchto přechodů pro jednotlivce, rodiny a společnost.

Soukup a kol. (2022, s. 256) uvádí, že představa, že statusy jednotlivců na trhu práce nejsou statické, ale podléhají změnám v čase, podtrhuje význam pochopení základních mechanismů, které tyto přechody řídí. Ekonomické výkyvy, technologický pokrok, změny v odvětvové struktuře a změny v politikách trhu práce hrají významnou roli při utváření zaměstnaneckých trajektorií jednotlivců. Koncept fluidity trhu práce má navíc důležité důsledky pro sociální politiku a hospodářské plánování. Tvůrci politik musí brát v úvahu různé potřeby a zkušenosti jednotlivců pohybujících se na trhu práce a navrhnout politiky, které podporují plynulé přechody mezi různými statusy zaměstnání a zmírňují nepříznivé dopady nezaměstnanosti nebo nedostatečné zaměstnanosti.

Struktura nezaměstnanosti

Podle Soukupa a kol. (2022, s. 255) lze na strukturu nezaměstnanosti nahlížet z různých hledisek a to:

- dle délky trvání na krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost (trvajících déle než 1 rok), která se považuje za závažný problém;
- regionálního rozložení;
- věkové struktury;
- etnické struktury.

Formy nezaměstnanosti

Jurečka a kol. (2017, s. 159) dělí nezaměstnanost na tři základní formy. Tyto formy následně více rozebírají jiní autoři a autorky.

Frikční nezaměstnanost vysvětluje Soukup a kol., (2022, s. 258). Podle stejného autora souvisí nezaměstnanost s pohybem obyvatelstva s prvním nástupem do zaměstnání s lepším pracovním uplatněním nebo změnou bydliště. Tato nezaměstnanost bývá krátkodobá,

ekonomice prospěšná, lidé se snažilo optimální využití své pracovní síly. Specifická součást této nezaměstnanosti, je i **sezonní nezaměstnanost**, která se projevuje v konkrétních odvětvích v závislosti na počasí.

Soukup a kol., (2022, s. 258) dále uvádí **strukturální nezaměstnanost**, která je z pohledu ekonomiky nejzávažnější a může být jen v některých regionech ve kterých dochází k závažným změnám, například útlum těžby průmyslu. Z tohoto důvodu dochází k nesouladu kvalifikační struktury nabízené a poptávané práce. Spadá sem i **technologická nezaměstnanost**, která znamená že pracovní síla je nahrazená prací strojů.

Cyklická nezaměstnanost je dle Soukupa a kol. (2022, s. 259), spojená s větší nabídkou práce, než je poptávka po práci na trhu. Václavíková a kol., (2009, str. 76) pokračuje tvrzením, že nedobrovolně nezaměstnaní nemohou práci najít v situaci, kdy počet nabízejících převyšuje velikost poptávky.

Jurečka a kol. (2017, s. 161) doplňují, že zvláštní místo zaujímá tzv. **skrytá nezaměstnanost**. Jde o nezaměstnanost, která se statistickým šetřením z řady důvodů vymyká. Spadají sem nezaměstnaní, kteří se rozhodli neucházet o práci, protože již nemají určité vlastnosti nebo nemají potřebu pracovat. Patří sem také nezaměstnanost, která je nejrozšířenější v rozvojových zemích s vysokým podílem zemědělství, kde se přebytek pracovních sil skrývá za schopností půdy uživit nadbytečné pracovníky.

Faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti

Jurečka a kol. (2017, s. 162) tvrdí, že přirozenou míru nezaměstnanosti nelze považovat za neměnnou. Na její míře se podílí řada faktorů, které ovlivňují její velikost. Lidé mohou přihlížet k finančnímu ohodnocení nebo například ke snaze uplatnit své vzdělání či kvalifikaci. Míra motivace hledat si nové zaměstnání určuje, zda bude přirozená míra nezaměstnanosti nízká nebo vysoká.

Doušová (2020, s. 48) uvádí, že přirozená míra nezaměstnanosti se snižuje, čím větší je schopnost úřadů práce vyhledávat a doporučovat nezaměstnaným volná pracovní místa. *“Zprostředkování zaměstnání je jedna ze služeb poskytovaných státem při zabezpečování práva na zaměstnání v rámci realizace státní politiky zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti garantuje realizaci ústavně zaručeného práva na práci pomocí zakotveného práva na zaměstnání. V § 10 ZamZ je vyjádřeno, že právem na zaměstnání je právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu pro osobu, která má zájem o práci a chce a může pracovat. Taková osoba se může obrátit na stát a požádat o zprostředkování zaměstnání a o pomoc státu i prostřednictvím dalších služeb (poradenství, pracovní rehabilitací, rekvalifikací apod.), které jsou poskytovány ex lege bezplatně. Podmínky stanovuje zákon. Česká republika je vázána ratifikovanými úmluvami Mezinárodní organizace práce. Z nich jsou zásadní dvě úmluvy, které dopadají na oblast zprostředkování tj. Úmluva o organizaci služeb při zprostředkování práce (č. 88) a Úmluva o soukromých agenturách práce (č. 181).“*

2.1.1 Nabídka na trhu práce

Jurečka (2018, s. 259) tvrdí, že čas je cenný. Očekvaná doba lidského života se díky ekonomickému a zdravotnickému pokroku prodloužila, ale čas stále běží a den stále trvá 24 hodin. Nejvýznamnějším omezením, kterým se řídí veškerá lidská činnost, včetně ekonomické, je čas.

Stejný autor pokračuje tvrzením, že poměrně zjednodušeně je volný čas definován jako čas strávený něčím jiným než prací, ale je třeba si uvědomit, že tento čas musí zahrnovat i důležité činnosti, jako je strava, spánek a další potřeby, které zkracují skutečný volný čas. Čím více času se tráví prací, tím méně času je na volný čas a další aktivity. V důsledku toho vznikají náklady obětované příležitosti, což je čas, který ztrácíme pro volný čas. Také rekreace s sebou nese náklady obětované příležitosti. Jejich příkladem jsou věci a služby, které bychom si mohli pořídit za peníze, které bychom jinak ztratili pro volný čas. Pro pochopení procesu rovnováhy je rozhodující odmítnout představu, že volný čas je bezplatná činnost.

Nabídka práce představuje, jak uvádí Jírová (1999, s. 8-9) volbu, kdy spotřebitel porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, které si může pořídit díky obětování volného času namísto nabídky více práce. Nabídka je závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času. Mezi hlavní činitele ovlivňující nabídku práce se řadí:

- reálné mzdy a jejich současná i očekávaná úroveň;
- jmění (majetek);
- mimopracovní příjmy;
- demografický vývoj (zejména počet a věková struktura obyvatelstva);
- míra ekonomické aktivity (poměr mezi pracujícím obyvatelstvem a obyvatelstvem celkem, poměr mezi pracujícím obyvatelstvem v produktivním věku a obyvatelstvem v produktivním věku – vyjádřeno v procentech);
- úroková míra;
- společenská tradice.

2.1.2 Poptávka po práci

Jurečka (2018, s. 265) uvádí, že firmy, jakožto zaměstnavatelé, vytvářejí na trhu práce poptávku po práci. Poptávka po práci je odvozena od poptávky po zboží a službách, které jsou touto prací nebo jinými výrobními faktory vyráběny, stejně jako poptávka po jiných výrobních faktorech. To znamená, že poptávka po práci jednoho sektoru je odvozena od poptávky po nových výrobcích daného sektoru. Množství pracovních sil potřebných k výrobě určitého výrobku a služeb roste lineárně s poptávkou po práci, naopak jestliže není poptávka po určitém výrobku, nebude ani poptávka po práci výrobců.

Stejný autor pokračuje tvrzením, že významný vliv na poptávku má produktivita, která je ovlivněna kvalifikací pracovníků, množstvím a kvalitou pomocných zdrojů, technologií a organizací práce. Zaměstnanost a reálné mzdy rostou, když roste poptávka po práci, a zaměstnanost a reálné mzdy klesají, když poptávka klesá

Jírová (1999, s. 9) navazuje, že společnosti se rozhodují o přijetí zaměstnanců na základě nákladů, kterým se správním vybráním pracovníků mohou vyhnout, a podle příjmu, který jim to přinese. Pokud se podnik nachází v rovnováze a zároveň maximalizuje zisk, zaměstnává pracovníky, dokud se jeho mezní produkt práce přesně nerovná mezním nákladům práce.

Hlavními činiteli podle Jírové (1999, s. 9) jsou tedy následující poptávky po práci:

- cena práce vyznačovaná mzdovou sazbou;
- poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce;
- produktivita práce, která závisí na kvalitě práce dané gramotností, odbornou; průpravou, vzděláním aj., množstvím a kvalitě kooperujících výrobních faktorů, úrovní a užitím technologických a technických znalostí;
- očekávané budoucí tržby;
- ceny ostatních vstupů.

2.2 Příčiny odchodu pracovníků na zahraniční trh práce

Motivem části ekonomicky aktivních obyvatel usilujících o migraci za prací do zahraničí jako možné životní strategie je dosažení vyššího reálného příjmového standardu, než existuje v domácích poměrech, doplňkovým motivem je pak získání odborných pracovních zkušeností a zdokonalení jazykových znalostí. Dalším důležitým faktorem je politické hledisko.

2.2.1 Faktory ovlivňující migraci

Evropský parlament (2020) uvádí, že při zkoumání příčin migrace je důležité rozlišovat mezi proměnnými typu push a pull. Lidé opouštějí zemi z různých důvodů. Tyto důvody se nazývají push faktory. Pojem "pull faktory" označuje přitažlivé faktory v přijímající zemi, které lákají k imigraci. Rozlišují se tři hlavní push a pull prvky.

Sociopolitické faktory

Evropský parlament (2020) uvádí, že lidé jsou nuceni opustit svůj národ v důsledku pronásledování z rasových, náboženských, politických nebo jiných rasových či etnických důvodů. Mezi hlavní důvody útěku patří válka a (hrozící) konflikty, stejně jako násilí a pronásledování ze strany vlády. Většina humanitárních uprchlíků jsou jednotlivci, kteří utíkají před válečnými konflikty, porušováním lidských práv nebo pronásledováním.

Stejný autor pokračuje tvrzením, že situace popsaná Evropským parlamentem odráží celosvětovou realitu, která je v literatuře i ve veřejném diskurzu široce uznávána. Lidé jsou nuceni opouštět své domovy kvůli pronásledování z různých důvodů, jako je rasa, náboženství, politika nebo etnický původ. Mezi hlavní příčiny vysídlení patří ozbrojené konflikty, bezprostřední hrozba násilí a pronásledování ze strany vlády. Většinu humanitárních uprchlíků tvoří jednotlivci, kteří hledají útočiště před válečným pustošením, porušováním lidských práv nebo cíleným pronásledováním. Tento masový exodus lidí prchajících ze svých zemí má významné důsledky nejen pro dotčené osoby, ale také pro země, které je přijímají.

Evropský parlament (2020) uvádí, že knihy a vědecké práce na toto téma zdůrazňují složitost a problémy, kterým čelí jak uprchlíci, tak hostitelské země. Zabývají se psychologickým traumatem, které uprchlíci zažívají, právními rámci, jimiž se řídí jejich ochrana, a socioekonomickými dopady na hostitelské komunity. Celkově se literatura i veřejné mínění shodují na tom, že řešení základních příčin vysídlení, poskytování odpovídající podpory uprchlíkům a podpora mezinárodní spolupráce jsou zásadními kroky k účinnému zvládnutí globální uprchlické krize.

Demografické a ekonomické faktory

Evropský parlament (2020) pokračuje, že demografické změny a migrace spolu úzce souvisejí. To, jestli společnost roste, stárne nebo se spíše omlazuje, má vliv na hospodářský růst a pracovní příležitosti v zemích původu i na migrační politiku v cílových zemích. Na ekonomickou migraci mají velký vliv stávající normy zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti a celkový ekonomický stav země. Vyšší mzda, stejně jako lepší pracovní příležitosti, životní podmínky a vyhlídky na vzdělání jsou tedy přitažlivými faktory. Lidé migrují do zemí s lepšími vyhlídkami častěji, když je ekonomická situace v jejich domovské zemi nepříznivá a existuje šance, že se zhorší.

Stejný autor tvrdí, že souvislost mezi demografickými změnami a migrací, na kterou upozornil Evropský parlament, je ve veřejném diskurzu i v odborné literatuře ustáleným pojmem. Růst, stárnutí nebo omlazování společnosti významně ovlivňuje nejen její ekonomickou trajektorii, ale utváří také dynamiku trhu práce a migrační politiky v zemích původu i v cílových zemích.

Evropský parlament (2020) uvádí, že odborné práce i veřejné mínění zdůrazňují hluboký vliv ekonomických faktorů na migrační vzorce. Stávající standardy zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti a celkové ekonomické zdraví země hrají klíčovou roli při řízení ekonomické migrace. Vyšší mzdy, lepší pracovní příležitosti, vyšší životní úroveň a přístup ke vzdělání jsou obecně považovány za klíčové faktory, které lákají jednotlivce k migraci do zemí s lepšími vyhlídkami. Tato tendence je výraznější, když jsou ekonomické podmínky v jejich domovských zemích nepříznivé a navíc hrozí jejich další zhoršení. V podstatě převažující konsenzus naznačuje, že ekonomické faktory jsou pro pochopení a předvídání migračních toků klíčové. Tvůrci politik proto musí při formulování účinné migrační politiky zohledňovat vedle demografických trendů také ekonomickou realitu.

Enviromentální faktory

Mezinárodní organizace pro migraci (IOM) tvrdí, že důvody související s životním prostředím jsou již dlouho hnací silou migrace: lidé utíkají před katastrofami, jako jsou zemětřesení, hurikány a záplavy. Nárůst migrace vyvolané životním prostředím se bude časově shodovat s očekávaným nárůstem výskytu extrémních povětrnostních jevů způsobených změnou klimatu.

Stejný autor definuje environmentální migranty jako osoby „*kteří jsou v důsledku náhlých nebo postupných změn prostředí, které nepříznivě ovlivňují jejich život nebo životní podmínky, nuceni dočasně nebo trvale opustit své obvyklé bydliště a buď se přestěhovat v rámci své země, nebo odejít do zahraničí.*“

V Úmluvě z roku 1951 a Protokolu z roku 1967 je uprchlík definován jako: „*Osoba, která se nachází mimo svou vlast a má oprávněné obavy před pronásledováním z důvodu rasových, náboženských nebo národnostních nebo z důvodu příslušnosti k určitým společenským vrstvám nebo i zastávání určitých politických názorů.*“

ICRMW definuje že „*pojmem „migrující pracovník“ odkazuje k osobě, která bude, je nebo byla zapojena do výkonu práce za odměnu ve státě, jehož není občanem*“.

2.2.2 Migrace ekonomicky aktivních osob v rámci EU

Dle Tomšeje (2020, s. 11), je postavení občanů z členských států EU, zbývajících zemí EHP a samotně stojícího Švýcarska, odpojené od většiny omezení pro cizince třetích států, a tím pádem více podobný postavení tuzemských občanů. Důvodem je aplikace zásady volného pohybu pracovníků.

Dle Daňka (2020, s. 45), právo na svobodné cestování a pobyt je zaručen všem občanům EU s platným cestovním dokladem, k výkonu práce nepotřebuje žádné povolení. Tyto podmínky se vztahují i na rodinné příslušníky občana EU.

Kunertová (2014, s. 13) uvádí, že základní právo na volný pohyb osob bylo zvažováno pouze v souvislosti s hospodářskou integrací, protože právě ta vedla k vytvoření Evropského společenství. Přijetí volného pohybu osob bylo nezbytným předpokladem pro dosažení cíle evropské integrace, protože se jednalo o jeden z prvků, bez nichž by vnitřní trh EU nemohl fungovat. Původně se pojem "volný pohyb osob" vztahoval jak na svobodu cestování pracovníků, tak na svobodu usazování, která zahrnovala nejen fyzické osoby, ale i svobodu usazování obchodních společností. Kofroňová a kol. (2003) dále uvádí, že právo volného pohybu pro občany EU obsahuje i některé limitující faktory, není např. aplikovatelné na zaměstnání ve státní správě, u policie, v armádě a u soudu.

Europa.eu (2023) na svých stránkách uvádějí, že každý členský stát EU má vlastní zákony o sociálním zabezpečení. Na domácí i zahraniční pracovníky, kteří v dané zemi pracují, se vztahují stejné povinnosti a ochrana podle těchto zákonů. Koordinace různých vnitrostátních systémů ze strany EU však zajišťuje, že lidé při přestěhování do kterékoli členské země EU neztratí svá práva na sociální zabezpečení (např. důchodové a zdravotní dávky) a že vždy vědí, které vnitrostátní právní předpisy se na ně vztahují. Příspěvky na sociální zabezpečení se platí pouze v jednom státě, protože podle předpisů EU se přispívá vždy pouze do jednoho systému sociálního zabezpečení. Většinou platí zákony země, kde osoba skutečně pracuje (jako zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná), a příspěvky se musí odvádět tam. Nezáleží na tom, kde osoba bydlí (nebo například dojíždí za prací přes hranice) nebo kde sídlí její zaměstnavatel. Pracovníci vyslaní do zahraničí na dobu kratší než dva roky jsou z tohoto pravidla vyňati a mohou být nadále pojištěni a odvádět příspěvky v zemi, odkud byli vysláni. Na osoby, které pracují současně ve více zemích, se vztahují různá pravidla. V této situaci je nezbytné určit, v kterém státě budou odvádět příspěvky.

Kofroňová a kol. (2003) na stránkách MPSV uvádějí, že nepříznivý demografický vývoj (úbytek domácího obyvatelstva včetně úbytku práceschopných osob, stárnutí, nízká porodnost) vede i z hlediska trhu práce k nutnosti rozšiřování zaměstnávání cizinců, jejich integraci do společnosti. Imigrace problém nepříznivého populačního vývoje a pracovních zdrojů nemůže plně vyřešit, ale může přispět k jeho řešení. Zaměstnávání cizinců je přínosné i z mnoha dalších důvodů. Pro mnohé je charakteristická větší pracovní mobilita, a to jak profesní, tak i územní. Jako sociální skupina pružně reagují na potřebu poptávky trhu práce.

Podle Kofroňové a kol. (2003), kteří na stránkách MPSV uvádějí charakter potenciálních migrantů a forem výkonu zaměstnání v zahraničí a rozlišují následující typy zahraniční pracovní migrace:

- pobídkovou migraci;
- poptávkovou migraci;
- pobytovou migraci (krátkodobou, dlouhodobou – celoživotní);
- dojížděkovou migraci (pendlerskou).

2.2.3 Migrace ekonomicky aktivních osob třetích států

Tomšej (2020, s. 23) konstatuje, že trh práce není pro občany třetích zemí rovný. Potenciální tuzemský uchazeč má obvykle přednost před uchazečem ze země mimo EU. Na stránce 31 autor dále upozorňuje, že přijímání pracovníků ze třetích zemí je omezeno systémem kvót.

Podle stejného autora tyto předpisy odrážejí složitou dynamiku pracovní migrace a snahu zemí účinně řídit a regulovat své pracovní trhy. Přestože je často cílem nalézt rovnováhu mezi potřebami ekonomiky a ochranou domácích pracovníků, může být pro migranty hledající pracovní příležitosti v cizích zemích orientace v těchto systémech náročná. Proces získávání pracovních povolení a pobytů pro státní příslušníky třetích zemí navíc přidává další vrstvu složitosti. Vyžaduje dodržování právních rámců a byrokratických postupů, které se mohou v jednotlivých zemích lišit. Tato složitost může migrantům vytvářet překážky a potenciálně je odrazovat od hledání pracovních příležitostí v zahraničí. Vzhledem k těmto výzvám je pro tvůrce politik nezbytné přezkoumat a zdokonalit své imigrační politiky, aby zajistili, že budou spravedlivé, transparentní a budou napomáhat hospodářskému růstu i sociální soudržnosti. Nalezení správné rovnováhy mezi ochranou zájmů domácích pracovníků a usnadněním příchodu kvalifikovaných migrantů má zásadní význam pro podporu dynamického a inkluzivního trhu práce.

Daněk (2020, s. 61) doplňuje, že pokud daného cizince tedy nelze podřadit mezi rodinného příslušníka občana EU neboli ČR zbývá jen ověření zda se v daném případě na něj nevztahuje alespoň jedna výjimka upravená právními předpisy. Pokud ne, bude muset před výkonem práce na území ČR, cizinec projít standartním postupem vedoucím k získání zaměstnanecké karty, která bude sloužit k povolení pobytu na území ČR za účelem zaměstnání.

Stejný autor navazuje tvrzením, že kromě toho je pro podporu úspěšné integrace migrantů do pracovní síly zásadní řešit otázky, jako jsou jazykové bariéry, uznávání kvalifikace a přístup k sociálním službám. Vytvořením cest pro migranty, aby mohli přispět svými dovednostmi a talentem k ekonomice, mohou země využít výhod rozmanitosti a mobility talentů a zároveň zmírnit potenciální sociální a ekonomické rozdíly. Řízení pracovní migrace vyžaduje komplexní a diferencovaný přístup, který zohledňuje různé potřeby a aspirace migrantů i hostitelských komunit. Přijetím inkluzivních politik a podporou dialogu mezi zúčastněnými stranami mohou země maximalizovat potenciál pracovní migrace jako hnací síly hospodářského rozvoje a inovací a zároveň zajistit sociální soudržnost a spravedlnost.

2.3 Významné události s dopadem na trh práce

Dopad na globální trh práce měly významné události zejména z počátku 21. století, které byly způsobeny nejen krizí hospodářskou, ale i krizí pandemickou a posléze vzniklým válečným konfliktem na Ukrajině.

2.3.1 Koronavirová krize

Rada Evropské unie (2022) uvádí, že epidemie koronaviru je veřejnou zdravotní krizí. Vlády všech postižených států přijaly mimořádná opatření, aby zmírnily dopady na trh práce. Většina těchto opatření zahrnovala úpravu sociálních vztahů a ekonomické činnosti. Jednalo se zejména o:

- odpuštění placení zdravotního a sociálního pojištění;

- pěťadvacíťka;
- program Antivirus;
- COVID nájemné.

Stejný autor pokračuje tvrzením, že v rámci **odpuštění placení zdravotního a sociálního pojištění** byli od března do srpna 2020 zrušeny minimální povinné příspěvky na důchodové pojištění. Živnostníci nemuseli o nic žádat, vše ohledně tohoto úkonu proběhlo automaticky. Pokud nebyli schopni zaplatit za měsíc březen, částka se jim převedla do měsíce září. Ministerstvo financí reagovalo na situaci a nabídlo přímou pomoc obchodníkům, zvanou "**Pěťadvacíťka**". Dne 9. dubna 2020 Parlament schválil zákon a žádosti o tuto pomoc přijímá Finanční správa ČR. Finanční správa ČR chtěla vyplácet příspěvky už v dubnu, ale s žádostmi se čekalo, protože jejich čerpání bylo stanoveno až do 29. června 2020. Vláda spustila na jaře 2019 **program Antivirus**. Bylo zjištěno, že se jednalo o jednu z nejuspěšnějších iniciativ, které vláda v souvislosti s epidemií koronaviru spustila. V rámci tohoto programu mohli být plně nebo částečně hrazeny mzdové náklady. Vláda tímto přístupem pomáhala podnikům při ochraně pracovních míst a s podporou Úřadu práce ČR pomohla podnikům efektivněji řešit vzniklé okolnosti. Program byl spuštěn pro podniky, jejichž mzdové náklady nejsou financovány státem. Pod vedením ministerstva průmyslu a obchodu byl vytvořen program **COVID nájemné**. Na pomoc majitelům podniků, kteří byli nuceni se přestěhovat v důsledku celosvětové epidemie koronaviru, při snižování počtu zaměstnanců nebo uzavření jejich provozů. Za období říjen, listopad a prosinec 2020 má firma nárok na padesát procent nájemného. Tyto dotace mají horní hranici 10 milionů korun a nesčítají se u jednoho majitele, který vlastní více provozů.

Wadsworth (2020) uvádí, že koronavirová krize v letech 2019-2021 byla způsobena celosvětovou pandemií viru a projevila se taktéž zvýšenou mírou nezaměstnanosti, a to z několika důvodů. Byl omezen volný pohyb osob a tudíž došlo sekundárně k uzavření většiny služeb (cestovní ruch, pohostinství, fitcentra, kadeřnictví). Firmy propouštěly z důvodu poklesu zakázek a zvýšených nákladů. Další zásadně postiženou skupinou byly osoby samostatně výdělečně činné. Množství zakázek, které jsou zdrojem jejich obživy, bývá v dobách krize znatelně nižší, jelikož rozpočty domácností i firem jsou menší a zdroje z nich mohou být využívány na uspokojení primárnějších potřeb.

Rada Evropské unie (2022) uvádí, že EU a její členské státy přijaly opatření ke zmírnění dopadů pandemie na hospodářství. S cílem pomoci EU při řešení krize spojené s pandemií zřídily nástroje, které umožní zotavení „Next generation EU“. S cílem pomoci lidem udržet si zaměstnání během krize byla poskytována dočasná podpora na snížení rizika nezaměstnanosti „SURE“. Evropská investiční banka (EIB) schválila celoevropský záruční fond na pomoc malým a středním podnikům při řešení jejich krátkodobých finančních potřeb a na pomoc zdravotnictví. Mezi první koordinační opatření EU patřilo zřízení "zelených pruhů" na hraničních přechodech pro usnadnění pohybu zboží přes Evropu, jakož i výjimky a zefektivnění kontrolních procesů pro dodávky a osoby.

Daněk et. al. (2020, s. 198) dále uvádí, že kromě obecných cestovních omezení, která v podstatě zakazovala přeshraniční pohyb českých občanů i cizinců na českém území, byly přijaty následující opatření:

- zákaz vstupu cizinců vstupovat na území ČR a vycestovat z území ČR;
- omezení provozu orgánů veřejné moci a správných orgánů;

- povinnost pravidelného testování na SARS-Cov-2 s negativním výsledkem.

2.3.2 Krize na Ukrajině

MPSV (2022) zdůrazňuje význam rychlého začlenění nově příchozích pracovníků do pracovního procesu, aby se co nejlépe využily jejich odborné schopnosti. To znamená usnadnit jejich zaměstnávání v odvětvích odpovídajících jejich předchozím zkušenostem nebo odborným znalostem, a tím využít jejich potenciální přínos pro český trh práce. Uprchlíci navíc vzhledem ke svému často značnému vzdělání disponují cennými dovednostmi a znalostmi, které mohou obohatit pracovní sílu a podpořit hospodářský růst.

Stejný autor dále uvádí, že zajištění bezproblémového přechodu na trh práce zahrnuje nejen poskytování pracovních příležitostí, ale také řešení potenciálních překážek, které mohou bránit jejich úspěšné integraci. Jedním z kritických aspektů, na který upozorňuje MPSV, je potřeba vytvořit příznivé podmínky pro sladění rodinného a pracovního života. Nabídkou podpůrných mechanismů, jako jsou služby péče o děti, flexibilní pracovní úvazky a přístup k odbornému vzdělávání, mohou tvůrci politik usnadnit účast uprchlíků na trhu práce a zároveň se přizpůsobit jejich rodinným povinnostem.

Navzdory zjevnému potenciálu uprchlíků přispívat na trhu práce však zjištění průzkumu MPSV odhalují znepokojivý trend. Značná část uprchlíků, kteří se sami identifikovali jako nezaměstnaní, se neevduje jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce. Tato nesrovnalost vyvolává obavy ohledně jejich přístupu k dávkám sociálního zabezpečení, včetně zdravotního pojištění, a může ohrozit jejich dlouhodobou ekonomickou prosperitu.

MPSV (2022) uvádí, že řešení tohoto problému vyžaduje proaktivní opatření, která by uprchlíky povzbudila k zapojení do příslušných služeb zaměstnanosti a podpůrných programů. Osvětové iniciativy, informační kampaně a cílená pomoc mohou pomoci zvýšit povědomí o dostupných zdrojích a možnostech zaměstnání a rozvoje dovedností. Podpora partnerství mezi vládními agenturami, nevládními organizacemi a zaměstnavateli může navíc zvýšit účinnost integračních snah a zajistit, že uprchlíci dostanou podporu, kterou potřebují, aby se jim v novém prostředí dařilo. Usnadnění integrace uprchlíků na trh práce je nejen humanitární nutností, ale také ekonomickou příležitostí. Využitím jejich dovedností, znalostí a potenciálu mohou tvůrci politik využít talent uprchlíků k podpoře inovací, produktivity a inkluzivního růstu. Dosažení tohoto cíle však vyžaduje soustředěné úsilí o odstranění překážek bránících zaměstnání a zajištění přístupu uprchlíků k podpoře, kterou potřebují k tomu, aby v novém domově uspěli..

Podle MPSV (2022) tato situace odráží složitost procesu integrace uprchlíků na trh práce. Uprchlíci jsou často nuceni hledat zaměstnání, které odpovídá jejich současným dovednostem a schopnostem, přičemž mnozí se uchylují k nekvalifikovaným pozicím. K této situaci přispívá několik faktorů. Zaprvé je to jazyková bariéra. I když je uprchlík ve svém oboru dobře kvalifikovaný, nedostatečná znalost českého jazyka mu může bránit v získání kvalifikované práce, která vyžaduje komunikaci v češtině. Za druhé je tu vnímání práce jako dočasného řešení. Uprchlíci často vnímají svůj pobyt v České republice jako dočasný a nemusí být motivováni investovat do dlouhodobých kariérních vyhlídek. Zatřetí je tu nedostatečné uznávání jejich kvalifikace. Mnoho uprchlíků může mít kvalifikaci a zkušenosti ze země původu, ale tato kvalifikace nemusí být v České republice automaticky uznávána, což může bránit jejich schopnosti najít zaměstnání odpovídající jejich dovednostem.

Dalším faktorem podle stejného autora může být nedostatečná motivace k vykonávání fyzicky nebo psychicky náročných pracovních pozic. Uprchlíci mohou preferovat méně stresující nebo fyzicky náročnou práci, což omezuje jejich možnosti na trhu práce. Uprchlíci sice přinášejí potenciál a dovednosti, které by mohly být přínosem pro český trh práce, ale v plném využití jejich potenciálu jim brání různé faktory. Zlepšení podmínek pro integraci uprchlíků na trh práce vyžaduje komplexní a koordinovaný přístup vlády, zaměstnavatelů a dalších zúčastněných stran.

2.4 Podmínky zaměstnávání cizinců

Před samotným nástupem do zaměstnání na území cílového státu musí občané EU, občané třetích států, ale i jejich samotný zaměstnavatelé splnit určité podmínky.

Daněk a kol. (2020, s. 23) uvádí, že tyto příslušné podmínky jsou, ať už pro samotného zaměstnance z ciziny ale také pro zaměstnavatele, který bude navazovat vztah s právnickou či fyzickou osobou na území členského státu EU z důvodu širokého spektra případů a situací, komplikované a velmi složité. EU se sice zabývá problematikou migrace a imigrace do členských států intenzivně, je to ale právě EU, kdo je v minulých letech hlavním iniciátorem, ovlivňujícím úpravy zákona o pobytu cizinců i zákona o zaměstnanosti.

2.4.1 Zaměstnávání cizinců z pohledu zaměstnavatele

Zaměstnávání cizinců z EU, EHP a Švýcarska na území ČR

Podle Daňka (2020, s. 49) má zaměstnavatel informační povinnost, která je spíše pro statistické účely než jako obrana českého pracovního trhu jako v případě zaměstnávání cizinců z třetích států. Tuto povinnost má vůči Krajské pobočce Úřadu práce ČR. Místo, kde občan EU nebo jeho rodinný příslušník pracuje, je v působnosti krajské pobočky Úřadu práce ČR. Krajská pobočka může pověřit nižší stupeň úřadu k příjímání těchto informací, zpravidla se jedná o kontaktní pracoviště okresu. Informační povinnost nastává dnem nástupu do zaměstnání.

Mimo toho má zaměstnavatel i evidenční povinnost, která obsahuje identifikační údaje cizince. Znamená to vedení evidence, kterou upravuje zákon o zaměstnanosti, dle Daňka (2020, s. 49) například:

- 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 vykonáno;
- pohlaví,; zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností;
- nejvyšší dosažené vzdělání;
- vzdělání požadované pro výkon povolání;
- den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem.

Kopii tohoto by zaměstnavatel měl založit taktéž do osobního zaměstnancova spisu. Při nesplnění této povinnosti, může být zaměstnavateli vyměřena pokuta až 100 000 Kč. Pokud

zaměstnavatel splnil svojí povinnost oznámit nástup občana EU do zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění na okresní správu sociálního zabezpečení, pokuta za neuchované doklady na pracovišti nemůže být udělena.

Tomšej (2020, s. 48) doplňuje, že závazky zdůrazňují složitý regulační rámec pro zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice. Tyto požadavky slouží nejen jako mechanismy pro sledování dynamiky trhu práce, ale také jako nástroje pro zajištění transparentnosti a odpovědnosti v oblasti zaměstnávání. Knihy a akademická literatura o imigraci a regulaci trhu práce se zabývají složitostí těchto právních rámců a zkoumají jejich účinnost při řízení migračních toků a zároveň vyvažují potřeby domácích i zahraničních pracovníků. Analyzují dopad těchto předpisů na různé zúčastněné strany, včetně zaměstnavatelů, zaměstnanců a státních orgánů, a osvětlují možné problémy a oblasti, které je třeba zlepšit.

Stejný autor pokračuje tvrzením, že diskuze o imigračních politikách se navíc často dotýkají širších témat, jako je hospodářský rozvoj, sociální integrace a lidská práva. Vědci i tvůrci politik se zabývají otázkami rovnosti a spravedlnosti v přístupu na trh práce a snaží se vytvářet prostředí, které podporuje inkluzivitu a příležitosti pro všechny jednotlivce bez ohledu na jejich národnost nebo původ. V tomto kontextu představují povinnosti uložené zaměstnavatelům v souvislosti se zaměstnáváním zahraničních pracovníků pouze jeden z aspektů mnohem širšího diskurzu týkajícího se migrace a dynamiky trhu práce.

Zaměstnávání cizinců z třetích států na území ČR

Daněk (2020, s. 63) dále uvádí, že státní příslušník třetí země musí být zaměstnán v souladu se zákonem o zaměstnanosti, aby mohl být zaměstnán, musí být držitelem:

- zaměstnanecké karty (v duálním režimu);
- karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance;
- modré karty;
- povolení k zaměstnání od příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR a platného oprávnění k pobytu;
- volného přístupu na trh práce a platného oprávnění k pobytu.

Daněk (2020, s. 27) dále uvádí, že k tomuto je podle zákoníku práce třeba písemná pracovní smlouva. Pokud cizinec třetího státu vlastní oprávnění k výkonu práce a je oprávněn na území ČR pobývat, jedná se o legální zaměstnání.

Stejný autor pokračuje tvrzením, že každé nesplnění pravidel se považuje za nelegální práci s příslušnými sankcemi. Výjimky a pravidla, které některým skupinám cizinců dávají možnost volného vstupu na trh práce v České republice nebo naopak vyžadují povolení k zaměstnání, upravuje zákon o zaměstnanosti. Ten slouží jako základní kámen při regulaci vstupu cizinců na trh práce. Vymezuje kritéria a postupy pro získání povolení k zaměstnání, jakož i případné výjimky nebo zvláštní ustanovení vztahující se na určité skupiny zahraničních pracovníků. Důležité je najít rovnováhu mezi usnadněním integrace zahraničních pracovníků, aby se vyhovělo požadavkům trhu práce, a zajištěním dodržování právních norem, aby se zabránilo vykořisťování a zajistila se práva všech pracovníků.

Zaměstnávání cizinců z EU, EHP a Švýcarska na území SRN

Bundesagentur für Arbeit (2021) uvádí, že občané ze zemí Evropského hospodářského prostoru (EHP) potřebují ke vstupu a pobytu v Německu povolení k pobytu. Přístup na

německý pracovní trh se řídí ustanoveními zákona o pobytu (s výjimkou přeshraničních pracovníků, dojíždějících za prací). Tento regulační rámec zdůrazňuje význam dodržování právních předpisů a imigračních postupů pro občany zemí EHP, kteří hledají pracovní příležitosti v Německu. Odráží závazek Německa účinně řídit pracovní migraci a zároveň zajistit práva zahraničních pracovníků i domácích uchazečů o zaměstnání.

Stejný autor dále pokračuje tvrzením, že požadavek na povolení k pobytu slouží jako mechanismus k regulaci přílivu zahraničních pracovníků do Německa a k zachování dohledu nad pracovním trhem. Získáním povolení k pobytu prokazují osoby ze zemí EHP svůj záměr legálně pobývat a pracovat v Německu a přispívat tak k rozvoji hospodářství a společnosti země. Celkově proces zaměstnávání občanů ze zemí EHP v Německu zahrnuje procházení právních postupů a plnění regulačních požadavků, aby bylo zajištěno dodržování imigračních zákonů a předpisů o trhu práce. Cílem tohoto přístupu je vyvážit potřeby trhu práce s ohledem na národní bezpečnost, hospodářskou stabilitu a sociální soudržnost.

Bundesagentur für Arbeit (2021) zdůrazňuje dvojí povahu imigračních politik, například v Německu. Na jedné straně jsou tyto předpisy považovány za klíčové pro řízení přílivu zahraničních pracovníků, zajištění stability trhu práce a ochranu národních bezpečnostních zájmů. Zavedením požadavků, jako je povolení k pobytu, si vlády udržují kontrolu nad tím, kdo přichází na jejich pracovní trh, a zmírňují potenciální zátěž pro sociální služby. Na druhou stranu kritici tvrdí, že přísná imigrační politika může neúmyslně vytvářet překážky pro kvalifikované migranty, což brzdí hospodářský růst a inovace. Naznačují, že příliš byrokratické postupy a dlouhá doba vyřizování mohou odradit kvalifikované odborníky od hledání příležitostí v zemích, jako je Německo. Kromě toho jsou vyjadřovány obavy z možného vykořisťování migrujících pracovníků v neformálních odvětvích, když jsou legální cesty k zaměstnání omezeny. Debaty o imigrační politice se často točí kolem hledání rovnováhy mezi zachováním suverenity a otevřeností. Státy mají sice právo regulovat své hranice a chránit domácí zájmy, ale zároveň čelí tlaku na zachování konkurenceschopnosti v globalizované ekonomice. Dosažení harmonické rovnováhy mezi těmito cíli je složitý úkol, který vyžaduje neustálé vyhodnocování a přizpůsobování imigračních rámců.

Zaměstnávání cizinců z třetích států na území SRN

Sievert a Legge (2016) naznačují, že v dlouhodobém horizontu lze pochybovat o tom, zda imigrace pracovníků z členských států EU bude stačit k řešení nedostatku na trhu práce. Německo proto potřebuje plán na přilákání pracovníků ze zemí mimo EU, který již do značné míry existuje. Od přijetí tzv. imigračního zákona v roce 2005 zavedlo Německo řadu kanálů, které umožňují osobám s různými profesemi a kvalifikací přistěhovat se do země za účelem práce. Většinou těchto cest je společný požadavek, aby imigrant před získáním povolení k pobytu získal pracovní závazek od německého zaměstnavatele. Tento proaktivní přístup Německa odráží uznání významu získávání kvalifikované pracovní síly ze zemí mimo EU pro doplnění domácí pracovní síly. Zaváděním politik, které usnadňují přistěhovalectví pracovníků s různými dovednostmi a odbornými znalostmi, se Německo snaží uspokojit poptávku na trhu práce a udržet hospodářský růst.

Stejní autoři dále uvádí, že kromě toho důraz na zajištění pracovní nabídky od německého zaměstnavatele před získáním povolení k pobytu podtrhuje závazek vlády zajistit, aby se imigrace řídila skutečnými potřebami trhu práce. Tato strategie pomáhá sladit imigrační politiku s hospodářskými prioritami země a zároveň chrání zájmy zahraničních pracovníků i domácích uchazečů o zaměstnání. Proaktivní přístup Německa odráží uznání významu

získávání kvalifikované pracovní síly ze zemí mimo EU pro doplnění domácí pracovní síly. Zaváděním politik, které usnadňují přistěhovalce pracovníků s různými dovednostmi a odbornými znalostmi, se Německo snaží uspokojit poptávku na trhu práce a udržet hospodářský růst.

Sievert a Legge (2016) však upozorňují, že spoléhání se Německa na imigraci při řešení nedostatku pracovních sil nemusí být dlouhodobě udržitelným řešením. Poukazují na možné problémy, jako je kulturní integrace, jazykové bariéry a problémy se sociální soudržností, které by mohly vzniknout v důsledku rozsáhlého přistěhovalce. Kromě toho existují obavy z dopadu na mzdy a pracovní podmínky, zejména v odvětvích, kde je pracovní síla přistěhovalců hojně využívána. Kromě toho důraz, který Německo klade na zajištění pracovních nabídek před udělením povolení k pobytu, sice může sladit přistěhovalce s potřebami trhu práce, ale může také vytvářet překážky pro kvalifikované pracovníky, kteří chtějí hledat pracovní příležitosti samostatně nebo založit vlastní podnik. Tento přístup může neúmyslně omezit okruh talentů, které má německá ekonomika k dispozici, a bránit inovacím a podnikání. Navzdory těmto problémům je nesporné, že aktivní přístup Německa k imigraci odráží uznání významu rozmanité a kvalifikované pracovní síly pro udržení konkurenceschopnosti ekonomiky. Tím, že Německo neustále vyhodnocuje a upravuje svou imigrační politiku v reakci na měnící se dynamiku trhu práce a společenské potřeby, prokazuje odhodlání využívat potenciál imigrace a zároveň zmírňovat související problémy.

2.4.2 Přístup k zaměstnání z pohledu cizince

Získání zaměstnání na území ČR z pohledu občanů z EU, EHP a Švýcarska

Daněk a kol. (2020, s. 45) popisuje, že proces pro občany EU, EHP a Švýcarska, kteří hledají zaměstnání v České republice, je poměrně jednoduchý. Jsou oprávněni pracovat v zemi bez nutnosti samostatného pracovního povolení nebo víza. Stále však musí dodržovat standardní postupy pro zaměstnávání, včetně předložení potřebné dokumentace a splnění všech požadavků specifických pro dané pracovní místo nebo odvětví. Možnost občanů EU, EHP a Švýcarska volně hledat zaměstnání v České republice přispívá k mobilitě pracovních sil v rámci Evropské unie a podporuje hospodářskou integraci mezi členskými státy. Usnadňuje se tak přeshraniční výměna dovedností, znalostí a zkušeností, což obohacuje pracovní sílu a podporuje spolupráci a inovace v různých odvětvích hospodářství. Celkově zjednodušený proces získání zaměstnání v České republice pro občany EU, EHP a Švýcarska odráží zásady volného pohybu a spolupráce mezi evropskými zeměmi. Zdůrazňuje výhody jednotného trhu práce a příležitosti, které mají jednotlivci hledající zaměstnání nebo kariéerní postup v rámci EU a přidružených regionů.

Stejní autoři dále tvrdí, že tyto politiky nejen usnadňují mobilitu pracovních sil, ale také podporují sociální integraci a soudržnost v rámci Evropské unie. Tím, že jednotlivci mohou volně hledat zaměstnání přes hranice, se snižují překážky ekonomické účasti, což podporuje pocit sounáležitosti a solidarity mezi členskými státy. Zdůrazňují ekonomické výhody jednotného trhu práce a uvádějí vyšší efektivitu alokace zdrojů a větší možnosti specializace a inovací. Tvrdí, že volný pohyb pracovníků podporuje konkurenci, což vede k vyšší úrovni produktivity a celkovému hospodářskému růstu. Význam vzájemných dohod a spolupráce mezi evropskými zeměmi pro zajištění úspěchu takové politiky. Naznačuje, že pokračující spolupráce je nezbytná pro řešení problémů souvisejících s výkyvy na trhu práce a zachování integrity zásad volného pohybu osob v EU. Autoři obecně považují zjednodušený proces získávání zaměstnání v České republice pro občany EU, EHP a Švýcarska za pozitivní vývoj,

který je v souladu s širšími cíli evropské integrace a spolupráce. Usnadněním mobility pracovních sil a podporou ekonomické výměny přispívají tyto politiky k odolnosti a dynamice evropského trhu práce.

Získání zaměstnání na území ČR z pohledu občanů z třetích zemí

Tomšej (2020, s. 23) tvrdí, že získání povolení k pobytu na území ČR a povolení k výkonu práce je pro cizince třetích zemí podmínka k výkonu práce.

Daněk et al. (2020, s. 26) doplňuje, že zákon o pobytu cizinců stanoví veškeré postupy a podmínky pro obdržení pobytu na území České republiky za účelem zaměstnání. Tato pravidla neboli podmínky stanoví celý postup od podání žádosti až po převzetí daného povolení k pobytu. Zaměstaneckou kartou zákon o pobytu cizinců upravuje základní typ pobytového povolení. Je navíc nutné zmínit, že z důvodu součásti České republiky v Schengenském prostoru, se zákon o pobytu cizinců vztahuje pouze na pobyty nad 90 dní. Veškerá pravidla pro kratší pobyty neboli zejména otázky vstupu do Schengenského prostoru jsou až na výjimky daná evropskou legislativou.

Tomšej (2020, s. 25) pokračuje tvrzením, že odborné práce a literatura o imigračních zákonech a politikách poskytují podrobný pohled na složitosti spojené s pobytem a pracovními povoleními pro cizince. Analyzují právní rámce upravující imigraci a zdůrazňují procesní složitosti a důsledky pro migranty i hostitelské společnosti. Kromě toho se diskuse často rozšiřují na širší témata, jako jsou lidská práva, dynamika trhu práce a sociální integrace, což odráží mnohostrannou povahu imigračních politik v současné společnosti.

Stejný autor doplňuje, že pochopení právních požadavků a postupů pro získání povolení k pobytu a pracovního povolení je zásadní jak pro migranty, tak pro tvůrce politik. Zajišťuje dodržování předpisů a zároveň usnadňuje integraci migrantů na trhu práce a do společnosti jako celku.

Získání zaměstnání na území SRN z pohledu občanů z EU, EHP a Švýcarska

Sievert a Legge (2016) uvádějí, že každý občan země, která je členem EU, okamžitě získává občanství EU. Na občany těchto členských států se díky stejnému právnímu postavení jako němečtí občané, německá integrační strategie nevztahuje. Nesmějí být vystaveni žádným dodatečným překážkám na trhu práce, jako je například přednostní kontrola nebo nucená účast na integračním kurzu.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021), se zabývá důsledky těchto právních rámců. Analyzují práva a výsady spojené s občanstvím EU a zkoumají, jak se prolínají s vnitrostátními zákony a integračními strategiemi. Diskuse se často zaměřují na zásady nediskriminace a rovného zacházení zakotvené v právu EU a zdůrazňují význam zajištění spravedlivého a rovného přístupu k pracovním příležitostem pro všechny občany EU. Kromě toho se debaty týkající se imigračních politik často dotýkají širších témat, jako je sociální soudržnost, kulturní rozmanitost a hospodářská integrace. Vědci i tvůrce politik se potýkají s otázkami identity a sounáležitosti a usilují o vytvoření inkluzivní společnosti, která by zahrnovala rozmanitost a zároveň podporovala sociální soudržnost.

Sieverta a Legge (2016) podtrhují složitost, která je spojena s navigací politik EU v oblasti občanství a integrace v širším kontextu řízení imigrace. Pochopení a řešení těchto složitostí je nezbytné pro vytváření inkluzivních a udržitelných společností ve stále více propojeném světě.

Získání zaměstnání na území SRN z pohledu občanů z třetích zemí

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020) uvádí, že cizinci třetích zemí mohou vykonávat všechny kvalifikované činnosti, pro které jsou v rámci kvalifikace způsobilí. Spolkový úřad práce provádí stejné porovnání podmínek zaměstnání s obdobnými domácími pracovníky jako dosud. Kromě toho se pobytem otevírají další možnosti pro získání odborného uznání a hledání zaměstnání. Zrychlený postup pro kvalifikované pracovníky přináší možnost rychlejšího a spolehlivějšího vízového procesu. Podmínkou je smlouva mezi zaměstnavatelem a příslušným cizineckým orgánem. Kvalifikovaný pracovník dostane schůzku na zahraniční misi do tří týdnů a vízum do dalších tří týdnů poté, co byly vyplněny všechny požadované dokumenty a cizinecký orgán udělil povolení ke vstupu.

Bundesagentur für Arbeit (2021) doplňují, že státní příslušníci zemí, které nejsou členy Evropské unie (EU) nebo Evropského hospodářského prostoru (EHP), potřebují ke vstupu a pobytu v Německu vízum. Přístup na německý trh práce se řídí ustanoveními zákona o pobytu (AufenthG) a souvisejícími nařízeními o zaměstnávání cizinců (BeschV). § 18 zákona o pobytu cizinců řídí pobyt za účelem výdělečné činnosti a vyžaduje souhlas Spolkového úřadu práce (BA). Povolení k nástupu do zaměstnání udělují imigrační úřady spolu s oprávněním k pobytu. Pokud je k nástupu do zaměstnání nutný souhlas BA, je tento souhlas získáván v interním řízení v rámci úřadu. V mnoha případech však může být pobytový titul za účelem zaměstnání vydán i bez souhlasu BA. Osoby, které chtějí poprvé vstoupit do Německa za účelem zaměstnání, musí v zásadě před vstupem do země požádat o vízum za účelem nástupu do zaměstnání na příslušném zastupitelském úřadě Německa v zemi původu (velvyslanectví, konzulát).

Bundesagentur für Arbeit (2021) uvádí, že souhlas v zásadě vyžaduje, aby:

- právní předpis umožňoval přístup na německý trh práce;
- existuje konkrétní nabídka práce a;
- pracovní podmínky jsou srovnatelné s pracovními podmínkami domácích zaměstnanců a v případě přednostní kontroly nejsou na konkrétní pracovní místo k dispozici žádní přednostní zaměstnanci, kteří jsou pro konkrétní zaměstnání k dispozici.

2.5 Metodika práce

Tato kapitola bakalářské práce se zabývá metodikou užitou ke zpracování jednotlivých částí práce, a to jak teoretické, tak zejména části praktické. Jedná se o metodický výklad postupu zpracování dat, který byl použit pro vytvoření textu, grafů a tabulkových výstupů.

Metodika zahrnuje autorem zvolené přístupy k jednotlivým zkoumaným zdrojům či tématům, jejichž cílem je objasnit je a dospět ke komplexnímu řešení. Použití vhodných metod nejenže zlepšuje pochopení zkoumaných témat, ale také usnadňuje ověření výsledků. K dispozici jsou různé vědecké metody, jejichž použití závisí na konkrétním aspektu práce.

Pro hledání sekundárních zdrojů byl použit vyhledávač google.cz, zatímco zdroje odborné literatury byly získány z knihovny nebo pořízeny elektronicky podle dostupnosti. Některé literární zdroje byly dostupné zdarma prostřednictvím vyhledávače books.google.cz. Všechny online zdroje byly vyhledány pomocí vyhledávače google.cz.

V teoretické části bakalářské práce jsou literární zdroje zkoumány prostřednictvím rozboru, stejně tak renomované webové stránky. Na základě shromážděných informací jsou uvedeny relevantní výňatky, které jsou uspořádány do podkapitol nezbytných pro důkladné pochopení tématu a souvisejících pojmů.

Dopady přeshraničních toků, pracovní síly na trh práce v ČR a SRN je hlavním tématem této bakalářské práce. Státní celky jsou zkoumány v rámci celého území a následně se práce soustředí na vybrané regiony. Bavorsko, Sasko a v ČR kraje, které jsou na hranicích se SRN. Při výběru konkrétních okresů hrálo roli mnoho faktorů, zejména umístění regionu a tudíž i relevance z hlediska pracovních míst pro sousední stát.

Při zkoumání teoretických rysů přeshraničního trhu práce byli mimo odborných publikací, které se tímto tématem zabývají, použity především legislativní dokumenty Evropské unie a také vybraných státních celků, tedy SRN a ČR. Regionální a národní statistiky sloužily, jako zdroj dat především v rámci praktické části práce, kde bude možné lépe porovnat souhrnné statistiky na úrovni jednotlivých zemí. ČSU, jako hlavní zdroj dat tvoří základ analýzy přeshraničního trhu práce.

Čím více je region zasažen hraničními vlivy a čím širší je pohraniční oblast, tím je hranice propustnější, což znamená, že například kontrola na hranicích je slabá nebo žádná. Z historického hlediska lze pohraniční oblasti identifikovat. Při diskusi o Protektorátu Čechy a Morava a jeho hranicích se za pohraničí považuje prostor mezi hranicemi Protektorátu a současnými hranicemi. Další historicko-současné dělení na základě rasy nebo kultury. Jedná se o region, který byl dříve jednotný, ale následně byl rozdělen politickou hranicí. Přesto jsou tato spojení platná dodnes. Nejpoužívanější je administrativní vymezení, které dělí hranice na větší a menší správní oblasti, z nichž většina leží v těsné blízkosti státní hranice. Toto vymezení využívá i tato práce. Pás okresů podél státní hranice je zkoumanou oblastí.

Výsledky průzkumu jednotlivých údajů byly v analytické části práce zpravidla shrnuty do tabulek, grafů a obrázků s využitím znázornění, které bylo z velké části využito pro přehlednost. Na základě těchto údajů pak byly jednotlivé regiony vzájemně porovnávány.

Využití vizualizačních nástrojů, jako jsou tabulky a grafy, hrálo zásadní roli při usnadnění porovnávání a interpretace dat získaných během výzkumného procesu. Tím, že tyto grafické reprezentace prezentovaly komplexní informace ve vizuálně přístupné podobě, zvýšily jasnost a srozumitelnost zjištění. Tabulky byly použity k poskytnutí strukturovaného přehledu číselných údajů, zatímco grafy nabízely vizuální vhled do trendů, vzorců a vztahů v rámci souboru dat.

Srovnání regionů na základě analyzovaných dat přineslo cenné poznatky o rozdílech a podobnostech v dynamice přeshraničního trhu práce mezi Českou republikou a Německem. Systematickým zkoumáním klíčových ukazatelů, jako je míra zaměstnanosti, úroveň mezd, rozložení odvětví a demografické trendy v příhraničních regionech, bylo možné identifikovat vzorce a rozeznat základní faktory, které formují výsledky trhu práce. Tato srovnávací analýza posloužila jako základ pro formulaci doporučení zaměřených na řešení problémů a maximalizaci příležitostí v rámci přeshraničních trhů práce.

Doporučení vyplývající ze srovnávací analýzy byla vypracována s cílem posílit přeshraniční integraci trhu práce, podpořit hospodářský rozvoj a sociální soudržnost v příhraničních regionech. Tato doporučení zahrnovala řadu politických intervencí, institucionálních reforem a strategických iniciativ zaměřených na řešení zjištěných nedostatků a využití synergií mezi sousedními ekonomikami. Důraz byl kladen na podporu přeshraniční spolupráce, zlepšení přístupu ke vzdělávání a odborné přípravě, zvýšení flexibility trhu práce a usnadnění přeshraničního uznávání kvalifikací a dovedností.

Metodika použitá v této bakalářské práci umožnila komplexní rozbor dynamiky trhu práce mezi příhraničními regiony České republiky a Německa. Kombinací teoretického zkoumání, empirického výzkumu a komparativní rozborů byly získány cenné poznatky o složitosti přeshraniční pracovní migrace, jejích dopadech na výsledky na trhu práce a základních faktorech, které tuto dynamiku formují.

Doporučení formulovaná na základě těchto zjištění poskytují plán pro tvůrce politik, zúčastněné strany a odborníky z praxe, kteří usilují o posílení přeshraniční integrace trhu práce a podporu udržitelného hospodářského rozvoje v příhraničních regionech.

Použité matematické vzorce v práci jsou: míra nezaměstnanosti (míra nezaměstnanosti = (počet nezaměstnaných/ ekonomicky aktivní obyvatelstvo) × 100), Rovnice migračních toků (Čistá migrace=Imigrace-Emigrace), Hrubý domácí produkt (HDP=Spotřeba+Investice+Vládní výdaje+Čistý vývoz), Rovnováha na trhu práce (Poptávka po pracovní síle=nabídka pracovní síly), Indexu nesouladu kvalifikací (Index nesouladu kvalifikací=Počet pracovníků s nesouladem kvalifikací/ Celková pracovní síla) × 100.

3 Analytická část práce

Analytická část se bude zabývat srovnáním situace na trhu práce České republiky se Spolkovou republikou Německo. Rozebrány budou především hlavní toky pracovní síly v krajích České republiky a spolkových zemích Německa v příhraničí.

3.1 Situace na trhu práce ČR pod vlivem přeshraničních přesunů pracovníků na sousední trh práce

Pro srovnání situace na trhu práce ČR byly vybrány jen ty kraje, které přímo sousedí se SRN. Jedná se o Liberecký, Ústecký, Karlovarský a Plzeňský kraj.

Plzeňský kraj

Eures (2023) uvádí, že Plzeňský kraj tvoří sedm okresů: Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň-jih, Plzeň-sever, Rokycany a Tachov. Plzeňský kraj má 501 obcí, jeho rozloha činí 7 649 km². V Plzeňském kraji žije 607 797 obyvatel (údaj k 9.8.2023). V krajském městě Plzni žije 154 490 (údaj k 31.12.2022) obyvatel, což je 27 % celkové populace v kraji. Podíl nezaměstnaných osob (PNO) dosáhl k 31.3.2023 v kraji 2,76 % (okresy Domažlice 2,7 %, Klatovy 3,0 %, Plzeň-jih 2,0 %, Plzeň-město 2,8 %, Plzeň-sever 3,0 %, Rokycany 3,6 %, Tachov 3,3 %). Plzeňský kraj se dlouhodobě řadí ke krajům s nejnižší nezaměstnaností v ČR (pro srovnání PNO v ČR k 31.3.2023 činil 3,7 %).

Průměrná hrubá mzda v Plzeňském kraji je 38 835 Kč.

Karlovarský kraj

Eures (2023) dále uvádí, že Karlovarský kraj se nachází na západě území České republiky. Svou rozlohou 3 314 km² zaujímá pouze 4,2 % území České republiky, a patří tak k nejmenším krajům republiky. Kraj tvoří 3 okresy – Cheb, Karlovy Vary a Sokolov – z nichž má každý svoje specifika.

V Karlovarském kraji žilo dle údajů ČSÚ ke dni 9.8.2023 celkem 294 546 osob, z toho 180 216 ekonomicky aktivních. Pracovní sílu v kraji lze charakterizovat jako relativně mladou populaci, s nižší průměrnou vzdělaností úrovní (zejména díky nižšímu podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva, než je celostátní průměr) a s vyšším podílem v kraji žijících a pracujících cizinců. Obyvatelé Karlovarského kraje dojíždí za prací také do sousedního Německa.

Podíl nezaměstnaných osob v kraji k 9.8.2023 činil 4,07 %. Na 1 volné místo připadá 1,4 uchazeče. Nejpočetnější skupinu nezaměstnaných tvoří především osoby se základním vzděláním a středním odborným vzděláním s výučním listem. Průměrná hrubá mzda činila 35 010 Kč.

Ústecký kraj

Eures (2023) uvádí, že Ústecký kraj se nachází při severozápadní hranici ČR, kde hraničí s Německem. Je zde mnoho nových investorů, ale Ústecký kraj se také potýká s některými negativními trendy. Kromě vysoké nezaměstnanosti je to například zdevastované prostředí. Nízká atraktivita regionu pro vzdělané lidi spojená s nedostatkem vysokých škol, velkým počtem lidí se základním vzděláním či bez vzdělání, lidí dlouhodobě nezaměstnaných nebo pokles přímých zahraničních investic, jsou jedním z růstových faktorů regionálních ekonomik v Česku. Kraj nabízí vysoký počet levné pracovní síly. K 28.2.2023 registrovaly úřady práce na území Ústeckého kraje celkem 31 894 uchazečů o zaměstnání, z toho 17 877 žen, volný pracovních míst bylo 11 818. Problémem je také relativně vysoká nezaměstnanost.

K 9.8.2023 dosáhl podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let v Ústeckém kraji hodnoty cca 5,41 %. Vzhledem ke koncentraci průmyslu i obyvatelstva, žije zde 796 710 obyvatel (k 31.12.2022), představuje Ústecký kraj z hlediska ČR poměrně významný trh, dobře dostupný z Prahy i ze sousedního Saska. Počet obyvatel zde byl k 9.8.2023 812 153 a průměrná hrubá mzda činila 37 940 Kč.

Obyvatelé Ústeckého kraje dojíždí za prací také do sousedního Německa.

V současnosti je v Ústeckém kraji poptávka hlavně po profesích ve stavebnictví, zdravotnictví, gastronomii, obchodě a službách, textilním průmyslu, dopravě, pomocných službách, kovo-řemeslech a po dobu letních měsíců také v zemědělství. Většinou se jedná o profese, u kterých je požadované vzdělání střední odborné nebo vyšší.

Liberecký kraj

Eures (2023) tvrdí, že Liberecký kraj má rozlohu 3 163 km² a nachází se na severu České republiky při hranici s Německem a Polskem. Kraj je tvořen okresy Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec a Semily. Liberecký kraj má převážně průmyslový charakter. V průběhu dvaceti let tradiční textilní průmysl ztratil své dominantní postavení, hospodářská recese v posledních letech se projevila i v průmyslu skla a bižuterie. Zpracovatelský průmysl je zaměřen na výrobu automobilů a výrobu pryžových a plastových výrobků. Nezanedbatelnou součástí ekonomiky Libereckého kraje je cestovní ruch. Zemědělství je pouze doplňkovým odvětvím.

Celkový počet obyvatel v Libereckém kraji byl k 9.8.2023 449 913 a míra nezaměstnanosti dosáhla výše 3,72 %. Průměrná hrubá mzda činila v Libereckém kraji 36 685 Kč.

Zaměstnavatelé žádají jak kvalifikované pracovní síly, zejména ve strojírenských oborech, tak i nekvalifikované pracovníky, kterým nabízejí zaučení a poté práci na výrobních a montážních linkách.

3.1.1 Cizinci v ČR

Následující podkapitola přibližuje konkrétní čísla, která souvisí s cizinci sídlící v ČR. Počet cizinců setrvávajících na území ČR, rozdělených podle typu pobytu zobrazuje tabulka 1.

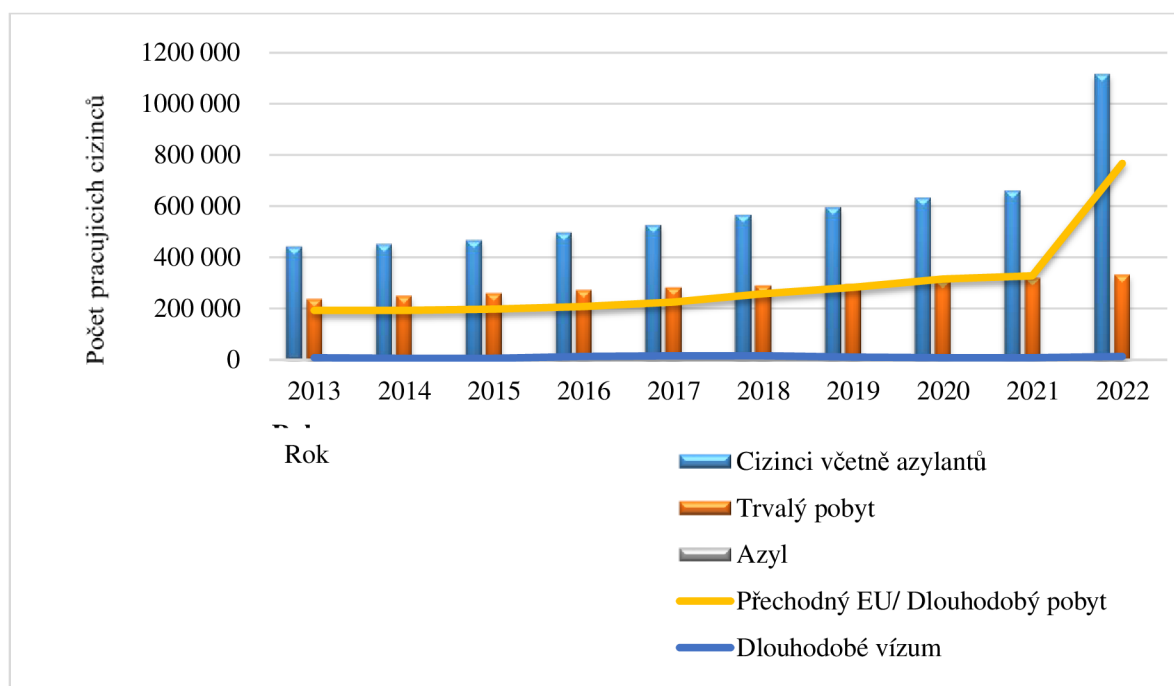
Tabulka 1 Počet cizinců v ČR 2013-2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Cizinci včetně azylantů	441 536	451 923	467 562	496 413	526 811	566 931	595 881	634 790	660 849	1 116 154
Trvalý pobyt	236 557	249 856	260 040	271 957	281 489	289 459	299 453	308 379	320 534	332 772
Azyl	2 347	2 556	2 892	2 972	2 669	2 586	2 515	2 220	2 285	2 456
Přechodný EU/ Dlouhodobý pobyt	194 443	193 115	198 622	208 337	226 840	258 970	282 883	316 124	328 860	767 505
Dlouhodobé vízum	8 189	6 396	6 008	13 147	15 813	15 916	11 030	8 067	9 170	13 421

Zdroj: ČSÚ (2023)

Tabulka 1 ukazuje počty cizinců v ČR od roku 2013 do roku 2022 podle typu pobytu. Komentáře, uvedené pod grafem 1 se vztahují i na tuto tabulku.

Graf 1 Počty cizinců pracujících v ČR v letech 2013-2022



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

Tabulka 1 i graf 1 ukazují počty cizinců v ČR od roku 2013 do roku 2022. Zatímco v roce 2021 bylo v ČR 660 849 cizinců, v roce 2022 už to bylo 1 116 154 cizinců. Vzhledem k válce na Ukrajině skokově přibýlo cizinců v roce 2022, a to zejména s přechodným či dlouhodobým pobytem. Cizinců s trvalým pobytem v ČR v letech 2013-2022 výrazně nepřibýlo a jejich počty jsou stabilní, stejně tak jako u cizinců s dlouhodobým vízem.

3.1.2 Cizinci na trhu práce v ČR ve vybraných krajích

Počet zahraničních pracovníků v jednotlivých krajích je podrobně uveden v následující podkapitole. Přehled počtu zahraničních pracovníků v České republice podle jednotlivých krajů, je uveden v tabulce 2.

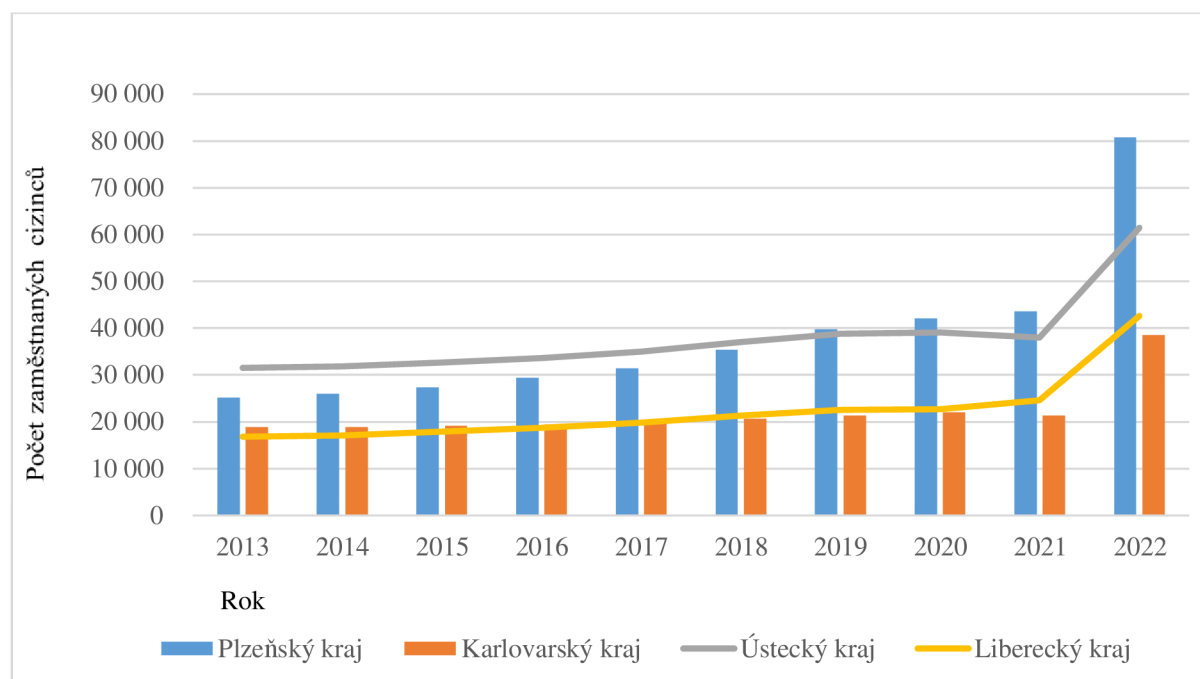
Tabulka 2 Počet zaměstnaných cizinců ve vybraných krajích za období 2013-2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	změna v % 2013 k 2022
Plzeňský kraj	25 166	25 958	27 304	29 331	31 479	35 381	39 779	42 070	43 600	80 814	221,13
Karlovarský kraj	18 854	18 873	19 073	19 395	19 958	20 663	21 278	22 032	21 304	38 533	104,38
Ústecký kraj	31 520	31 878	32 612	33 593	34 978	37 017	38 861	39 038	37 976	61 437	94,91
Liberecký kraj	16 819	17 048	17 894	18 705	19 790	21 364	22 601	22 716	24 554	42 622	153,42

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

Tabulka 2 ukazuje, že tendence přísunu zahraničních zaměstnanců jde nahoru. Procentuálně přibýlo za roky 2013-2022 nejvíce cizineckých zaměstnanců v Plzeňském kraji (221,13 %) dále pak v Libereckém kraji (153,42 %). V Karlovarském kraji jich přibýlo zhruba 104,38 %. Nejméně naopak přibýlo v Ústeckém kraji (94,91 %)

Graf 2 Počet zaměstnaných cizinců ve vybraných krajích za období 2013-2022



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

Graf 2 ukazuje, že od roku 2011 rostl počet zaměstnaných cizinců ve sledovaných krajích, nejvíce pak v Plzeňském kraji, kde vzrostli počet z 25 166 cizinců v roce 2013 na 80 814 cizinců v roce 2022. Ovšem i v dalších krajích rostl počet zaměstnaných cizinců, např. v Ústeckém kraji ze 31 520 pracujících cizinců v roce 2013 na 61 437 pracujících cizinců v roce 2022.

ČSÚ dále uvádí, že v roce 2022 bylo v ČR průměrně 100 022 volných pracovních míst. Graf 2 nám zvizrazňuje jak fatální by to mělo dopad na trh práce v ČR, pokud by zaměstnaní cizinci trh práce v ČR opustili. Nejvíce cizích státních příslušníků pracovalo v roce 2022 v okrese Plzeň – město (33 866), v Tachově (21 675), v Liberci (17 193), v Chebu (11 538), v Karlových Varech (9 911) a v Chomutově (8 029).

Stejný zdroj uvádí, že k 30.6.2006 z celkového počtu 229 931 cizinců, pracovalo v ČR v nejvíce cizinců ze Slovenska (39,91 %), Ukrajiny (27,19 %) a Vietnamu (10,7 %). Občanů z Německa pracovalo v ČR ke konci června 2006 3 178 (1,38%).

ČSÚ dále uvádí, že v roce 2022 bylo v ČR průměrně 100 022 volných pracovních míst.

Ministerstvo vnitra uvádí, že složení cizinců dle jejich státní příslušnosti v rámci deseti nejčastěji zastoupených zdrojových zemí je v rámci popisované kategorie podobné jako v roce 2021. Pořadí nejpočetnějších zdrojových zemí se téměř nemění: nejpočetněji jsou zastoupeni občané Ukrajiny (téměř 204 tisíc), Slovenska (přes 117 tisíc), Vietnamu (přes 66 tisíc), Ruska (přes 43 tisíc) a Rumunska (téměř 20 tisíc). Němců žije v Česku přes 14 tisíc, oproti roku 2021 byl v roce 2022 pokles o 760 německých občanů.

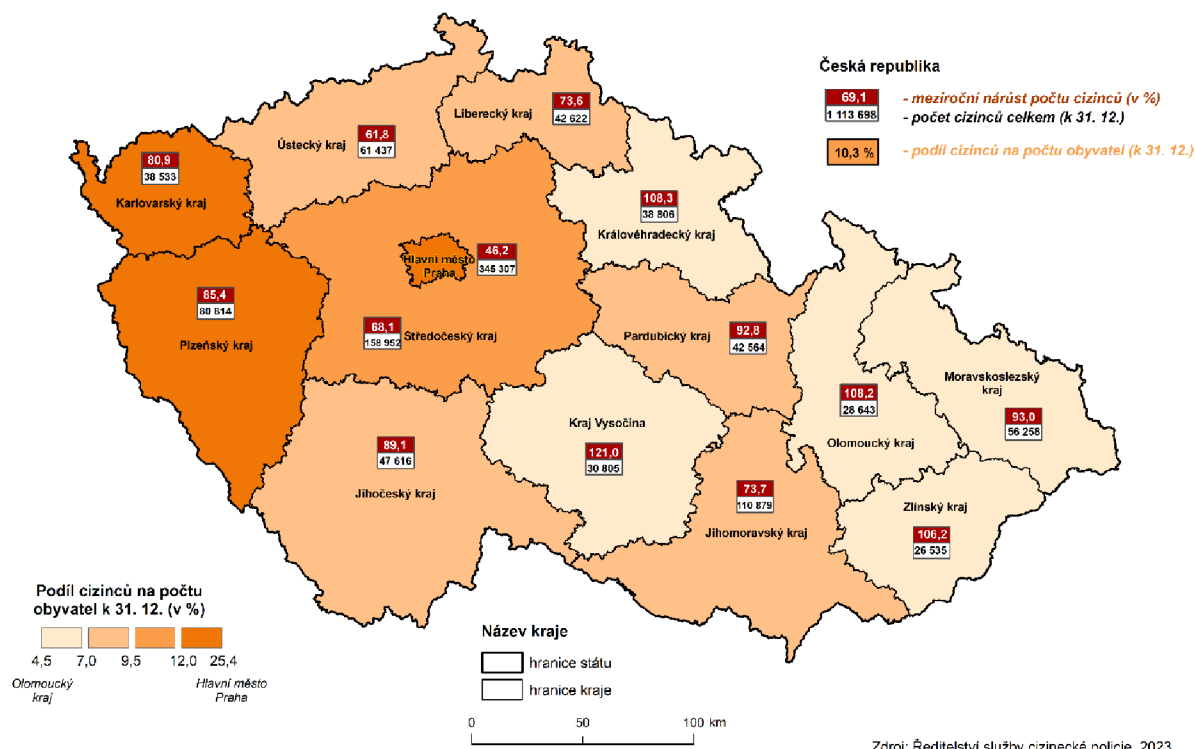
Tabulka 3 Počet Němců v krajích za období 2013-2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	změna v % 2013 k 2022
Hlavní město Praha	3 232	3 232	3 509	3 721	3 906	4 047	4 146	4 363	3 327	3 353	3,74
Středočeský kraj	1 037	1 037	1 147	1 180	1 193	1 234	1 245	1 284	1 076	1 090	5,11
Jihočeský kraj	749	749	797	804	809	821	827	734	572	551	-26,44
Plzeňský kraj	2 204	2 204	2 291	2 333	2 045	2 048	2 073	1 874	1 127	1 079	-51,04
Karlovarský kraj	2 389	2 389	2 596	2 662	2 733	2 596	2 641	2 830	1 768	1 761	-26,29
Ústecký kraj	6 137	6 137	7 252	7 598	7 620	7 549	7 572	6 943	4 652	4 004	-34,76
Liberecký kraj	494	494	552	563	568	573	573	432	425	411	-16,80
Královéhradecký kraj	357	357	370	375	379	368	366	384	259	263	-26,33
Pardubický kraj	173	173	165	166	170	172	168	170	135	125	-27,75
Kraj Vysočina	213	213	194	190	196	192	190	191	138	122	-42,72
Jihomoravský kraj	537	537	576	603	615	641	651	668	583	568	5,77
Olomoucký kraj	396	396	399	397	398	391	390	396	219	206	-47,98
Zlínský kraj	218	218	214	219	217	218	219	206	150	147	-32,57
Moravskoslezský kraj	353	353	383	384	393	394	396	368	352	343	-2,83

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

Tabulka 3 ukazuje, že v roce 2022 bylo nejvíce Němců v Ústeckém kraji (4 004), dále pak v Praze (3 353) a Karlovarském kraji (1 761). Zhruba 1000 Němců bylo v Plzeňském a Středočeském kraji. Přes 500 Němců pak bylo už jen v Jihočeském a Jihomoravském kraji. Ve zbylých krajích bylo v roce 2022 všude pod 500 německých občanů. Nejvýšší procentový nárůst německých občanů od roku 2013 až do roku 2022 byl zaznamenán v Jihomoravském kraji (zhruba 5,77 %). Nejvíc Němců naopak ve srovnání odešlo procentuálně z ČR v roce 2013-2022 z Plzeňského kraje (více než 50%).

Obrázek 1 Cizinci podle krajů k 31.12.2022



Zdroj: ČSÚ (2023)

ČSÚ (2023) uvádí, že v Praze je žilo k 31.12.2022 více jak třetina všech cizinců z celého Česka, tedy nejvíce ze všech krajů. Nejvíce bylo v Praze mezi cizinci občanů Ukrajiny (66,8 tisíc, 28,3 %), Slovenska (30,8 tisíc, 13,1 %) a Ruska (28,4 tisíc, 12,0 %).

V Plzeňském kraji bylo evidováno k 31.12.2022 celkem 80 814 cizinců, v Karlovarském 38 533 cizinců, v Ústeckém kraji 61 437 a v Libereckém 42 622.

Na území Plzeňského kraje žilo podle stejného zdroje k 31. 12. 2022 celkem 80 814 cizinců (bez osob s platným azylem). Z celkového počtu obyvatel v regionu to představuje 13,3 %. Dle pohlaví je více cizinek žen, jejich podíl dosáhl 52,3 %. Z celkového počtu cizinců na území České republiky představuje skupina cizinců žijící v Plzeňském kraji 7,3 % (čtvrtý nejvyšší podíl v mezikrajském srovnání). Nejvíce cizinců žije v krajích Hl. město Praha, Středočeském a Jihomoravském, celkem tvoří více než polovinu všech cizinců v celé ČR (55,2 %).

Z hlediska státní příslušnosti mají v Plzeňském kraji mezi cizinci nejvyšší zastoupení Ukrajinci, kteří tvořili téměř dvě třetiny všech cizinců (63,9 %), dále státní příslušníci Slovenska (9,6 %), Vietnamu (7,8 %), Bulharska (3,9 %), Rumunska (3,6 %) a Německa (1,3 %).

Více než polovina cizinců z celkového počtu v kraji žila na území okresu Plzeň-město (51,2 %). V celém kraji došlo ke zvýšení počtu cizinců dokonce o 85,4 % oproti roku 2021, nejvíce pak na Klatovsku (o 104,3 %) a Tachovsku (o 103,2 %). K nárůstu došlo ve všech sedmi okresech kraje, nejméně, ale stále výrazně, se počet cizinců meziročně zvýšil na Rokycansku (o 67,2 %). Ve všech okresech dominovali v roce 2022 Ukrajinci, Slováci a Vietnamci.

Největší skupinu cizinců v Karlovarském kraji tvořili Ukrajinci, kterých zde žilo podle údajů Ředitelství služby cizinecké policie k 31. 12. 2022 celkem 21 270. To je více než polovina (55,2 %) všech cizinců v daném regionu. Mezi další nejsilněji zastoupené skupiny cizinců patřily osoby z Vietnamu (17,0 %), dále pak osoby ze Slovenska (5,9 %), Ruska (5,4 %) a Německa (4,6 %).

3.2 Situace na trhu práce SRN pod vlivem příhraničních přesunů pracovníků na sousední trh práce

Česká republika sousedí se dvěma spolkovými zeměmi – se Saskem a největší spolkovou zemí, Bavorskem.

Německo je hospodářsky nejsilnější zemí Evropy. Dnes patří Německo mezi nejprůmyslovější země světa. Nejrozsáhlejším odvětvím je strojírenství vyrábějící stavební stroje (značka Liebherr) a hlavně dopravní prostředky (značky Volkswagen, Audi, BMW, Mercedes-Benz, Opel a Porsche). Na světové úrovni je i elektrotechnika (značky Siemens, Bosch) a chemický průmysl (Bayern). Světový význam má i textilní průmysl (Adidas, Puma) a potravinářský průmysl.

Sasko (německy Sachsen), plným názvem Svobodný stát Sasko, je jedna ze 16 spolkových zemí Německa. Rozkládá se na východě Německa a má přibližně 4,09 miliónu obyvatel. Na severu hraničí s Braniborskem a Saskem-Anhaltskem; na západě se Saskem-Anhaltskem a Durynskem, na jihozápadě s Bavorskem; na jihovýchodě s Českem, konkrétně s Karlovarským, Ústeckým a Libereckým krajem; na východě pak s polskou částí Lužice a Slezska (vojvodství Dolnoslezské a Lubušské). V současných hranicích existuje od roku 1993.

Rozloha Saska je 18 415,7 km² a má v současné době 4 086 218 obyvatel, hustota zalidnění je 221,9 obyv./km².

Obrázek 2 Mapa Saska a Bavorska



Zdroj: Novinky.cz (2015)

Bavorsko (německy Bayern), plným názvem Svobodný stát Bavorsko, je územně největší ze šestnácti spolkových zemí Spolkové republiky Německo, co do obyvatelstva pak druhá nejlidnatější spolková země. Hraničí na východě s rakouskými spolkovými zeměmi Salcburskem a Horními Rakousy, na jihu s rakouskými spolkovými zeměmi Tyrolskem,

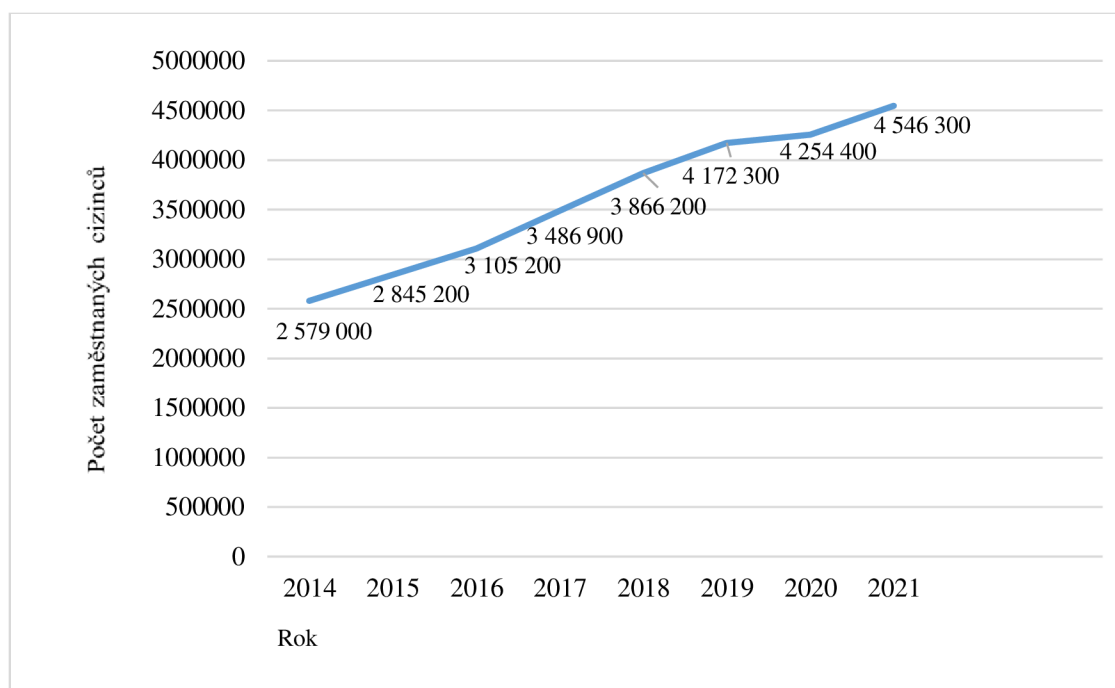
Vorarlberskem a Solnohradskem, na západě s německou spolkovou zemí Bádenskem-Württemberskem, na severu s německými spolkovými zeměmi Hesenskem, Svobodným státem Durynsko a Svobodným státem Sasko. Bavorsko patří mezi nejbohatší spolkové země Německa. Pochází odtud i bývalý emeritní papež Benedikt XVI. Hlavním městem je Mnichov (München).

Rozloha Bavorska je 70 549 km², 12 540 000 obyvatel, hustota je 177,7 obyv./km².

3.2.1 Cizinci v SRN

Tato podkapitola přibližuje počet pracujících cizinců na území Německa.

Graf 3 Počet zaměstnaných cizinců v Německu



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z statista.com

Na konci června 2021 bylo v Německu zaměstnáno přibližně 4,55 milionu cizinců, kteří podléhají odvodům na sociální zabezpečení. V té době bylo v Německu celkem asi 33,8 milionu zaměstnanců, kteří podléhali odvodům na sociální zabezpečení.

Podle Centrálního registru cizinců (AZR) žije v Německu kolem 11,82 milionu cizinců. Nejvíce cizinců pochází z Turecka (kolem 1,46 milionu), Polska (kolem 871 000) a Sýrie (kolem 868 000). Cizinci jsou podle zdroje osoby, které nejsou Němci ve smyslu čl. 116 odst. 1 základního zákona. Patří sem také osoby bez státní příslušnosti a osoby s nejasnou státní příslušností. Cizinci patří do skupiny lidí s migračním pozadím. Osoba má migrační původ, pokud sama nebo alespoň jeden z rodičů neměl od narození německé občanství. V roce 2022 byl podíl obyvatel s migračním původem v Německu 28,7 procenta. O něco více než polovinu z nich tvořili muži. Většina lidí byla ve věku 30 až 34 let.

Sasko

Podle EURES (2023) má Sasko jako obchodní místo dlouhou tradici. Brzy se zde rozvinul silný průmysl. Sasko patří k nejdynamičtější spolkové zemi a má nejvyšší hustotu pracovních

míst ve východním Německu (kromě Berlína). Od roku 2000 vzrostla ekonomika Saska o 30,3 procenta (k březnu 2022). Mezi nejvýznamnější průmyslová odvětví patří automobilový průmysl, následuje kovovýroba, elektrotechnika / mikroelektronika a strojírenství.

Míra nezaměstnanosti v Sasku byla v dubnu 2023 6,2 procenta a ve srovnání s předchozím rokem mírně vzrostla o 0,9 procentního bodu. Nezaměstnanost mužů vzrostla o 0,8 procenta a nezaměstnanost žen o 1,0 procenta.

Zaměstnanost podléhající odvodům na sociální zabezpečení ve spolkové zemi Sasko dosáhla 1 660 067 a oproti předchozímu roku (k září 2022) vzrostla.

Největší nárůst byl zaznamenán v sektoru informací a komunikací. Největší pokles zaměstnanosti byl ve vývoji stavebnictví. Počet registrovaných pracovních míst v dubnu 2023 byl 39 263.

Pět procent saské populace tvoří lidé, kteří nemají německé občanství. Většina žije v saských městech. Například 59 720 lidí z celkových 597 493 obyvatel v Lipsku jsou cizinci, což je desetina obyvatel Lipska.

V roce 2020 bylo v Sasku naturalizováno 1 775 lidí, o 316 méně než v předchozím roce. Téměř polovina naturalizovaných (760) pochází z evropských zemí. Nejsilněji zastoupeny byly Ukrajina (98) a Polsko (94), následované Ruskou federací s 92 naturalizovanými osobami, Rumunskem (76) a Spojeným královstvím (71). Naturalizováno bylo 755 lidí z Asie – se 187 naturalizacemi je Sýrie před Vietnamem (162), Irákem (59) a Íránem (59). 138 naturalizovaných osob pochází z afrických zemí. Například 26 pochází z Egypta, 22 z Tuniska a 20 z Maroka.

Zhruba tři čtvrtiny (72,7 %) pochází z jiných evropských zemí. Asi 16 % cizinců je zaměstnáno ve výrobním sektoru (14 260 lidí). Dalších 11,3 procenta pracuje v pohostinství. Zdravotní a sociální služby zaměstnávají dalších devět procent.

Ve zdravotnictví (např. v nemocnicích, lékařských a zubních ordinacích) pracuje celkem 4 404 cizinců, z toho 3 380 (76,7 procenta) v nemocnicích a 667 (15,1 procenta) v lékařských a zubních ordinacích.

2,3 % cizinců je zaměstnáno v domácím sektoru (bez ozdravoven a prázdninových domů). Domy s pečovatelskou službou zaměstnávají 1347 zahraničních zaměstnanců, 628 cizinců pracuje v domovech důchodců, v domovech pro seniory a zdravotně postižené v Sasku.

Ragnitz (2020, s. 26) uvádí, že zdaleka největší skupinu zahraničních zaměstnanců v Sasku tvoří lidé z Polska (23,6 % zaměstnanců s cizí státní příslušností) a České republiky (13,1 %). Do Saska však pouze dojíždějí ze svého původního bydliště, tzn., že zde pouze pracují, ale nežijí zde trvale. Dojíždějící zaměstnanci ze zahraničí tvoří zhruba dvě třetiny zaměstnanců s polskou nebo českou národností. Ve prospěch vysokého podílu dojíždějících hovoří i skutečnost, že se polští a čeští zaměstnanci v Sasku soustředí na okresy poblíž hranic.

Dosavadní zjištění naznačují, že saské firmy zatím dostatečně nevyužívají nábor zahraničních pracovníků jako možnost pokrytí nedostatku pracovních sil. Ze 118 000 nových pracovních míst, která byla nově vytvořena v letech 2014 až 2019, bylo 51 500 obsazeno pracovníky ze zahraničí. Jedná se o 44% podíl. Přibližně 40 % dalších zahraničních zaměstnanců v Sasku pocházelo ze sousedních zemí Polska a České republiky; podíl zemí EU jako celku je 64 %.

Tabulka 4 Počet českých zaměstnanců v Sasku za rok 2019

Celkem	11 129	
Muži	6 635	59,60%
Ženy	4 494	40,40%
do 25 let	821	7,40%
25 až 55 let	9 537	85,70%
55 až 65 let	728	6,50%
více jak 65 let	43	0,40%
malé podniky (1-9 zaměstnanců)	1 144	10,30%
střední podniky (10 - 249 zaměstnanců)	7 519	67,60%
velké podniky (více jak 250 zaměstnanců)	2 466	22,20%

Zdroj: vlastní zpracování na základě podkladů od Bernstorf (2020, s. 1)

Tabulka 4 nabízí podrobný přehled o zaměstnanosti českých občanů v Sasku v roce 2019 s důrazem na různé demografické a profesní charakteristiky. Podle údajů bylo v roce 2019 v Sasku zaměstnáno celkem 11 129 českých občanů. Tento údaj poskytuje přehled o přítomnosti české pracovní síly v regionu a naznačuje rozsah přeshraniční pracovní mobility a integrace mezi Českou republikou a Německem. Z tabulky vyplývá, že většinu českých zaměstnanců v Sasku tvořili muži, a to 6 635 osob (59,60 %), zatímco ženy tvořily 4 494 osob (40,40 %) pracovní síly. Tento rozdíl mezi pohlavími v pracovní síle odráží širší trendy na trhu práce a může odrážet rozdíly v profesních preferencích nebo příležitostech. Z hlediska věkového rozložení údaje ukazují, že největší podíl českých zaměstnanců spadá do věkové kategorie 25 až 55 let, v této demografické skupině je 9 537 osob (85,70 %). Tato kohorta v nejlepší produktivní věku tvoří páteř pracovní síly a je obvykle nejvíce zastoupenou věkovou skupinou ve statistikách zaměstnanosti. Kromě toho údaje upozorňují také na přítomnost českých zaměstnanců napříč dalšími věkovými skupinami, včetně osob mladších 25 let (7,40 %), ve věku 55 až 65 let (6,50 %) a starších 65 let (0,40 %). Tyto věkové skupiny jsou sice méně početné, ale přispívají k celkové rozmanitosti české pracovní síly v Sasku. Tabulka rozděluje české zaměstnance podle velikosti podniků, ve kterých pracují. Z ní vyplývá, že významná část českých zaměstnanců v Sasku je zaměstnána ve středně velkých podnicích - 7 519 osob (67,60 %) pracuje v podnicích s 10 až 249 zaměstnanci. Dále 2 466 českých zaměstnanců (22,20 %) pracuje ve velkých podnicích s více než 250 zaměstnanci a 1 144 osob (10,30 %) je zaměstnáno v malých podnicích s 1 až 9 zaměstnanci. Toto rozložení mezi podniky různých velikostí podtrhuje rozmanitost pracovních příležitostí, které mají čeští občané na saském trhu práce k dispozici. Celkově tabulka poskytuje cenné informace o demografickém složení a profesních charakteristikách českých zaměstnanců v Sasku, přičemž zdůrazňuje převahu mužů, význam obyvatel v produktivním věku a rozložení zaměstnanosti v různých velikostech podniků. Tato zjištění přispívají k hlubšímu pochopení přeshraniční dynamiky práce a integrace českých občanů do saského hospodářství.

Tabulka 5 Rozložení českých občanů v Sasku podle městských okresů

Sasko a města	
Sasko celkem	10 466
AA Annaberg-Buchholz	102
AA Bautzen	5 820
AA Chemnitz	417
AA Dresden	887
AA Leipzig	958
AA Oschatz	545
AA Pirna	219
AA Plauen	135
AA Riesa	383
AA Freiberg	267
AA Zwickau	733

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat od Bernstorf (2020, s. 3)

Tabulka 5 nabízí přehled o rozložení českých občanů v jednotlivých městských částech Saska (Sasko).

Z tabulky vyplývá, že v roce 2020 žilo v Sasku 10 466 českých občanů. Tento údaj poskytuje přehled o přítomnosti českého obyvatelstva v regionu a podtrhuje přeshraniční mobilitu a integraci mezi Českou republikou a Německem. Tabulka dále rozděluje rozložení českých občanů v jednotlivých městských částech Saska. Mezi těmito okresy se jako hlavní cílová destinace českých občanů ukazuje Bautzen, kde žije 5 820 osob. Tato výrazná koncentrace českých občanů v Budyšíně může být ovlivněna faktory, jako jsou ekonomické příležitosti, historické vazby nebo geografická blízkost k České republice. K dalším významným městským částem, kde jsou přítomni čeští občané, patří Lipsko (958), Drážďany (887) a Zwickau (733). Tato města slouží jako důležitá centra hospodářských, kulturních a vzdělávacích aktivit v Sasku a přitahují různorodé obyvatelstvo, včetně českých občanů, hledajících zaměstnání nebo vzdělávací příležitosti. V menších městských částech, jako jsou Oschatz, Pirna, Freiberg a Plauen, jsou čeští občané rovněž přítomni, i když v relativně nižším počtu. Jejich zařazení do tabulky nicméně poukazuje na rozptýlení českého obyvatelstva v různých regionech Saska, což přispívá ke kulturní rozmanitosti a sociální struktuře regionu. Celkově tabulka 5 poskytuje cenné informace o prostorovém rozložení českých občanů v rámci Saska a nabízí pohled na vzorce migrace, usazování a integrace v regionu. Zdůrazňuje mnohostrannou povahu přeshraniční mobility a vzájemnou provázanost sousedních zemí v rámci Evropské unie.

Bernstorf (2020) uvádí, že přeshraniční pracovníci jsou pracovníci, kteří pracují v jednom členském státě EU a v jiném státě žijí, kam se vracejí obvykle denně, nejméně však alespoň jednou týdně. Celkem 35 700 Čechů žije v Česku, ale pracuje v Německu. V Sasku dojíždí do Německa za prací 9 134 Čechů. Podíl přeshraničních Čechů, vyjíždějících za prací mezi všemi zaměstnanci z České republiky podléhajícími sociálnímu pojištění v Sasku je velmi vysoký, a to 82 %. V Sasku pracuje a žije pouze 18 % zaměstnanců z České republiky.

Stejný autor pokračuje, že procentuální rozložení zaměstnanců z České republiky napříč třemi sektory se mírně odchyľují od rozložení všech zaměstnanců v Sasku. V zemi pracuje celkem 1,2 % zaměstnanců podléhajících sociálnímu pojištění v lesnictví a rybářství, 28,4 % ve zpracovatelském průmyslu a 70,4 % v sektoru služeb. Je však třeba vzít v úvahu vysoké podíly dočasné práce, které se jasně liší od údajů za všechny zaměstnance. V zemědělství, lesnictví a rybářství zaměstnanců z Česka spíše nevyhledávají, v tomto odvětví jich pracuje pouhých 0,6 %. V zemědělství jsou zaměstnání zejména sezónní pracovníci, pro které nejsou k dispozici žádné aktuální údaje, a tak nelze doložit slova některých politiků, kteří tvrdí, že Češi jezdí do zemědělství pracovat do Německa.

Stejný autor doplňuje, že mezi zaměstnanci z České republiky vede v hledání zaměstnání v Německu zejména zpracovatelský průmysl s 2 685 zaměstnanci. Z toho 1 778 zaměstnanců v kovoprůmyslu a elektrotechnickém průmyslu. Vysoký je také počet dočasných zaměstnanců – 1 769 zaměstnanců. V pohostinství pracuje 1 398 českých zaměstnanců, v oblasti domovů a sociálních služeb pracuje asi 2,9 % Čechů.

Bavorsko

Bavorská ekonomika je jednou z nejsilnějších v Evropě. Deset ze třiceti společností DAX jako Siemens, Adidas nebo BMW má sídlo v Bavorsku. Své německé centrály či laboratoře zde mají globální korporace jako Microsoft, Intel nebo Google. Mnohé z malých a středních firem jsou ve svém oboru „skrytými šampióny“ a světovými lídry na trhu. Automobilový průmysl a strojírenství patří mezi nejsilnější průmyslová odvětví ve spolkové zemi. V Bavorsku jsou pevně zakořeněna také významná odvětví hospodářství, jako jsou biotechnologie, environmentální a energetické technologie a také letecký průmysl. (EURES, 2023)

Míra nezaměstnanosti v Bavorsku byla v dubnu 2023 3,3 procenta a ve srovnání s předchozím rokem mírně vzrostla o 0,4 procentního bodu. Nezaměstnanost mužů vzrostla o 0,4 procenta a nezaměstnanost žen o 0,6 procenta. (EURES, 2023)

Zaměstnanost podléhající odvodům sociálního zabezpečení ve spolkové zemi Bavorsko dosáhla 5 939 690 a oproti předchozímu roku (k září 2022) vzrostla.

Největší nárůst byl zaznamenán v sektoru informací a komunikací. Největší pokles zaměstnanosti byl v poskytování finančních a pojišťovacích služeb.

Počet registrovaných pracovních míst v dubnu 2023 byl 151 184, což je o 3 054 pracovních míst méně (–2 procenta) ve srovnání s dubnem 2022. Od začátku roku nahlásili zaměstnavatelé 107 416 nových pracovních míst a 104 873 jich bylo zrušeno.

Podle krajského ředitelství Spolkového úřadu práce bylo v Bavorsku registrováno v roce 2010 kolem 7 900 českých pracovníků, v roce 2016 už to bylo 25 387 českých pracovníků. Do Bavorska denně dojíždělo v roce 2017 za prací téměř 16 000 Čechů.

Ekonomická oblast Východní Bavorsko – Západní Čechy je evropským úspěšným koridorem. Mnoho východobavorských společností se silným umístěním na české straně je významným zaměstnavatelem. Přes hranice do Horní Falce dojíždí denně kolem 13 500 lidí z České republiky.

Podle nejnovější statistiky BA z konce června 2021 bylo v Německu pravidelně zaměstnáno 33 800 Čechů, z toho 22 000 pracovalo v Bavorsku, 8 900 v Sasku a 900 v Durynsku. Nejvíce bylo zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu (11 600) a dopravě a skladování (5 700), kam patří například řidiči kamionů a kurýrní služby. Mezi dalšími odvětvími, které zaměstnává české občany, patří sektor služeb (5 600), stavebnictví (3 000) a pohostinství (2 800), necelých 1 500 zaměstnanců pracovalo ve zdravotnictví a sociálních službách.

Mezi českými zaměstnanci je podíl mužů 68,3 procenta a podíl zaměstnanců na plný úvazek, 82,3 procenta, což je více, než mají ostatní zahraniční pracovníci v Bavorsku. Češi nejvíce pracují ve zpracovatelském sektoru a tomu odpovídajících profesích.

Podíl českých zaměstnanců ve věku 25 až 55 let je s 83,5 procenta je nejvyšším podílem v této věkové skupině mezi zahraničními pracovníky. Je to dáno tím, že poměrně velký počet Čechů přichází do Německa v dospělosti za účelem zaměstnání, zatímco ostatní zahraniční pracovníci, např. z Rumunska nebo Turecka, s největší pravděpodobností se v Německu už narodili. Pokud jde o zaměstnanost podle úrovně požadavků, klesá větší podíl českých zaměstnanců na úrovni kvalifikovaného dělníka oproti všem zahraničním zaměstnancům, a to 53,2 %. (Eigenhüller& Böhme, 2019, s. 30)

Relativně vysoký podíl českých zaměstnanců je zaměstnáno brigádně, a to 14,2 % v dopravě a ve skladování, 12,4 %. I v těchto dvou sektorech ekonomiky je vyšší podíl českých zaměstnanců než jiných zahraničních zaměstnanců. V souladu s rozložením českých zaměstnanců napříč ekonomickými sektory dominují mezi povoláními povolání v dopravě a logistice (21 %) a ve výrobě (20,9 %). Potravinářské a pohostinské profese zaměstnávají 12,8 % a stavebnictví 9,4 % českých občanů. Celkově lze pro české zaměstnance konstatovat, že ve srovnání s ostatními národy, zejména pak z východoevropských zemí, je podíl mužů a zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu a souvisejících profesích, jako jsou výrobní profese a výrobně-technická povolání, obzvláště vysoký. (Eigenhüller& Böhme, 2019, s. 30)

Téměř čtvrtina všech zahraničních zaměstnanců v Bavorsku pracuje v Mnichově (23,9 %). Mnichov je mezi zahraničními zaměstnanci oblíbenější než u samotných Němců. S velkým odstupem následuje Norimberk s podílem 6,5 % a okres Mnichov s 5,9 %. Zaměstnanci cizí státní příslušností jsou silně koncentrováni v regionu Mnichova. Všechny ostatní regiony tvoří méně než 3 procenta zahraničních zaměstnanců v Bavorsku, včetně dalších velkých bavorských měst, jako je Augsburgu nebo Erlangen. V 81 z 96 bavorských okresů je podíl zahraničních zaměstnanců maximálně 1 %. (Eigenhüller& Böhme, 2019, s. 32)

Češi nejvíce pracují nedaleko česko-bavorských hranic, zatímco ostatní národy, jako např. Rumuni, hledají práci v celém Německu. Je to dáno tím, že Češi, podobně jako v Sasku, do Bavorska jezdí jen za prací, ale trvalé bydliště mají v Česku, na rozdíl od Rumunů, kteří se zde narodili, nebo sem přijeli za prací a bydlí zde.

Tabulka 6 Zaměstnaní Češi v Bavorsku

Muži	68,30%
Ženy	31,70%
do 25 let	7,10%
25 až 55 let	83,50%
55 až 65 let	9,40%
vyučení	0,40%
bez odborné kvalifikace	14,50%
s odbornou kvalifikací	54,60%
akademická kvalifikace	7,40%
nespecifikováno	23,00%
pomocné práce	38,60%
kvalifikovaná síla	53,20%
odborná síla, specialista	3,60%
odborník, znalec	4,60%

Zdroj: vlastní zpracování podle Eigenhüller & Böhme (2019, s. 47)

Tabulka 6 nabízí komplexní rozdělení českých zaměstnanců pracujících v Bavorsku a osvětluje různé demografické a profesní charakteristiky.

Z tabulky vyplývá, že většinu českých zaměstnanců v Bavorsku tvoří muži, kteří tvoří 68,30 % pracovní síly, zatímco ženy tvoří 31,70 %. Tento genderový nepoměr může odrážet širší trendy ve struktuře zaměstnanosti nebo specifická odvětví, kde jsou tradičně více zastoupeni muži.

Z hlediska věkového rozložení údaje zdůrazňují, že největší podíl českých pracovníků spadá do věkové kategorie 25 až 55 let, což představuje 83,50 % pracovní síly. Toto demografické vychýlení směrem k populaci v nejlepším produktivním věku je na trzích práce typické a podtrhuje význam této kohorty pro řízení ekonomické aktivity. Tabulka poskytuje přehled o vzdělání českých pracovníků v Bavorsku. Zajímavé je, že pouze malá část (0,40 %) má odborné vzdělání, zatímco značná část (14,50 %) nemá formální odbornou kvalifikaci. To naznačuje možnou mezeru ve sladění kvalifikací nebo problémy v přístupu k možnostem odborného vzdělávání. Naopak většina českých pracovníků (54,60 %) má uznávanou odbornou kvalifikaci, což zdůrazňuje význam kvalifikované pracovní síly v bavorském hospodářství. Kromě toho má nezanedbatelné procento (7,40 %) akademickou kvalifikaci, což svědčí o přítomnosti vysoce vzdělaných osob, které přispívají k rozvoji pracovní síly.

Údaje také kategorizují české pracovníky na základě jejich profesních rolí na bavorském trhu práce. Značná část (38,60 %) je zaměstnána v manuálních nebo pomocných rolích, což poukazuje na převahu pracovních náročných nebo podpůrných funkcí. Naopak většina (53,20 %) je klasifikována jako kvalifikovaná pracovní síla, což ukazuje na zdatnost ve specializovaných úkolech nebo řemeslech, které vyžadují specifické vzdělání nebo odborné znalosti. Kromě toho menší procento (3,60 %) tvoří specialisté nebo odborníci, kteří potenciálně přispívají do specializovaných odvětví nebo sektorů vyžadujících pokročilé znalosti.

Celkově tabulka 6 poskytuje cenné informace o demografickém složení a profesních

charakteristikách českých pracovníků v Bavorsku. Zdůrazňuje význam kvalifikované pracovní síly a poukazuje na oblasti pro potenciální politické intervence, jako je řešení genderových rozdílů nebo zlepšení možností odborného vzdělávání s cílem uspokojit vyvíjející se potřeby trhu práce.

Tabulka 7 Vybraná bavorská města s nejvyšší populací pracujících Čechů

Freyung-Grafenau	1245	50,20%
Passau	1840	24,40%
Regen	1617	53,10%
Amberg	258	15,10%
Weiden	954	36,70%
Passau město	653	14,50%
Hof	748	27,90%
Cham	4192	57,60%
Neustadt	1224	42,60%
Schwandorf	1785	30,30%
Wunsiedel i. Fichtelgebirge	1572	54,90%

Zdroj: vlastní zpracování podle Eigenhüller& Böhme

Tabulka 7 nabízí fascinující pohled na rozmístění českých pracovníků v různých bavorských městech a osvětluje vzorce migrace, pracovní příležitosti a kulturní integraci. V následujících odstavcích se práce zaměřuje více do významu těchto čísel. Za prvé jsou v tabulce uvedena města ležící především v blízkosti českých hranic, jako jsou Freyung-Grafenau, Pasov a Regen, která přilákala značný počet českých pracovníků. Tato blízkost pravděpodobně hraje klíčovou roli při usnadňování přeshraničního pohybu za účelem zaměstnání. Taková geografická blízkost nejen usnadňuje logistiku dojíždění, ale také podporuje kulturní výměnu a hospodářské vazby mezi regiony. Mezi těmito městy se jako hlavní destinace českých pracovníků ukazuje Cham s významným počtem 4 192 osob. Tento údaj podtrhuje atraktivitu Chamu jako centra pracovních příležitostí, případně specifických odvětví, která přitahují českou pracovní sílu. Navíc více než polovina pracovní síly v Chamu tvoří Češi, což svědčí o silné přítomnosti a integraci v rámci místní ekonomiky. Pasov, který je s 1 840 českými pracovníky na druhém místě v žebříčku, posiluje trend, že města přiléhající k hranicím jsou magnety pro přeshraniční pracovní toky. Relativně vysoký podíl českých pracovníků v Pasově dále zdůrazňuje význam přeshraniční mobility pracovních sil v ekonomickém prostředí tohoto regionu. Regen a Wunsiedel i. Fichtelgebirge se rovněž vyznačují významným podílem českých pracovníků (53,10 % a 54,90 %). Tyto údaje naznačují značnou závislost na české pracovní síle v těchto oblastech, což může být způsobeno specifickými průmyslovými odvětvími nebo ekonomickými faktory, které přitahují české pracovníky.

Tabulka se nezaměřuje pouze na absolutní čísla, ale poskytuje také přehled o podílu českých pracovníků vzhledem k celkové pracovní síle v jednotlivých městech. To kontextualizuje význam české pracovní síly v rámci místní ekonomiky. Například v Ambergu je sice počet českých pracovníků relativně nižší - 258 osob, ale 15,10 % pracovní síly znamená jejich

výrazné zastoupení na trhu práce v tomto městě. Tyto údaje podtrhují složitou síť vzájemné hospodářské závislosti a kulturní výměny mezi Bavorskem a Českou republikou. Zdůrazňují dynamickou povahu přeshraniční mobility pracovních sil, která je ovlivněna faktory, jako je geografická blízkost, ekonomické příležitosti a historické vazby mezi regiony.

Navíc porovnání těchto údajů s informacemi o přítomnosti dalších zahraničních pracovníků v bavorských městech, jako jsou Turci, Chorvati a Italové převážně v Mnichově, Norimberku a Augsburgu, poskytuje širší pohled na rozmanitost bavorské pracovní síly. Ukazuje roli Bavorska jako místa prolínání kultur a magnetu pro mezinárodní talenty, který přispívá k jeho živé ekonomice a kulturní tapiserii. Tabulka 7 nabízí cenné poznatky o rozložení a významu českých pracovníků v Bavorsku a odráží širší trendy přeshraniční mobility pracovních sil a hospodářské integrace v rámci Evropské unie. Zdůrazňuje význam pochopení regionální dynamiky práce a kulturní výměny pro podporu hospodářského růstu a sociální soudržnosti v evropském kontextu.

3.3 Mzdové rozdíly v ČR a SRN

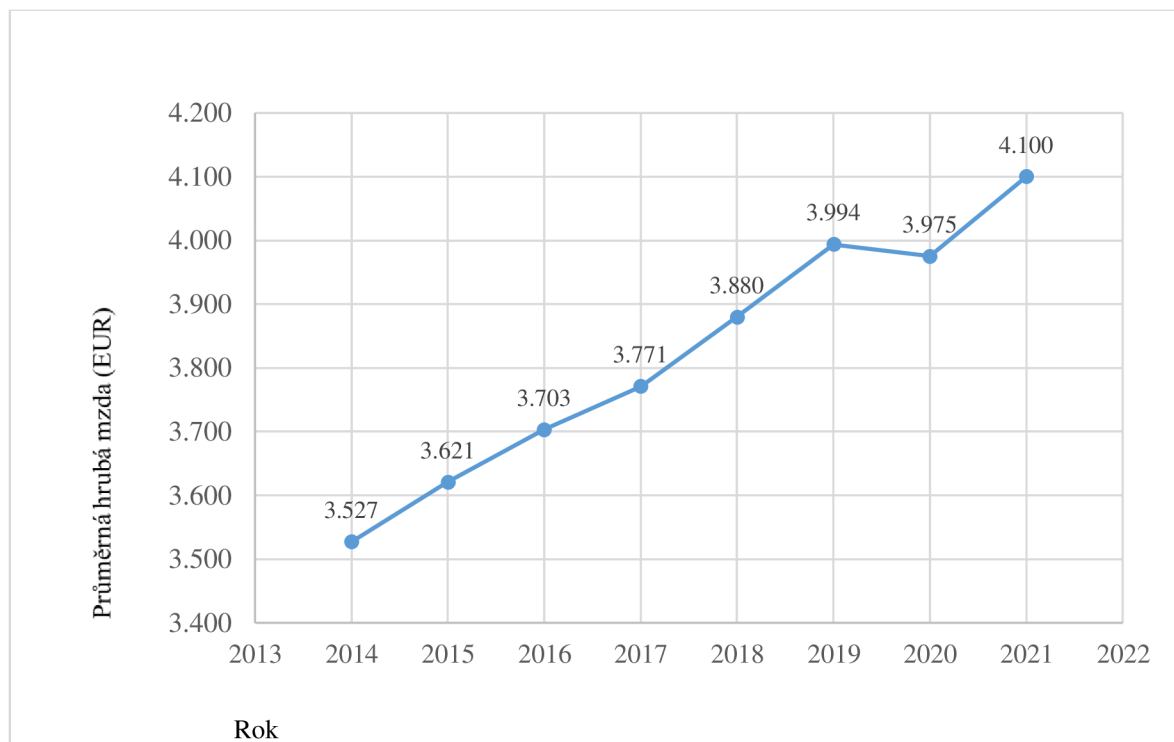
Minimální mzda je v Německu stanovena na 12 € za hodinu a nelze ji snížit ani pro zkrácené úvazky typu Minijob. Pokud je zaměstnanec z personální agentury, tedy pracuje na území Německa v rámci dočasného zaměstnávání (Zeitarbeit), má nárok na minimálně 12,43 € za hodinu.

Průměrná mzda v Německu v roce 2023 dosahuje výše 2.284 € čistého měsíčně. Jedná se však o mzdu průměrnou napříč profesemi, pracovními úvazky i spolkovými zeměmi. Rozdíly v příjmech jsou citelné mezi venkovskými oblastmi a velkými městy, stejně tak jako v Česku. Obecně také platí, že čím dále na západ, tím jsou příjmy v oboru vyšší. Ve východním Německu je průměrná mzda zhruba o 16 % nižší než průměrná mzda v západních spolkových zemích.

Podle studie o příjmech je Německo zemí s největšími rozdíly v platech v rámci celé Evropy. Rozdíly jsou i mezi příjmy mužů a žen na totožných pozicích, přičemž muži vydělávají až o 22 % více než ženy.

Nejen mzdy v ČR, ale i platy v Německu vykazují rozdíly mezi průměrnou mzdou na úrovni celého Německa a mediány mezd. Například medián mezd zaměstnanců s vysokoškolským diplomem v roce 2018 dosahoval výše 5.113 €, zatímco medián zaměstnanců bez výučního listu činil 2.461 €. Statistiky zároveň poukazují na další údaje průzkumu: více než 2/5 (cca dva miliony) zaměstnanců ve východním Německu vydělávalo v roce 2021 méně než 2.000 € hrubého, v západním Německu pak 1/3 zaměstnanců.

Graf 4 Průměrná hrubá mzda v Německu (EUR) za období 2014-2021



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat ze de.statista.com

V roce 2021 činila průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnance na plný úvazek v Německu 4 100 EUR. Hrubá mzda představuje celkovou mzdu před odečtením daní a podílem zaměstnance na odvodech na sociální zabezpečení. V roce 2022 činil průměrný měsíční hrubý výdělek na zaměstnance v Německu 3 352 eur.

Nejvyšší průměrná hodinovou mzdu mají spolkové země Hamburk (27,62 €), Bádensko-Württembersko (27,21 €), Hesensko (27,16 €), Bavorsko (26,48 €), Severní Porýní-Vestfálsko (25,94 €), Brémy (25,49 €), Porýní-Falc (24,97 €), Sársko (24,08 €), Berlín (23,65 €), Dolní Sasko (23,21 €), Šlesvicko-Holštýnsko (22,38 €).

Nejnižší průměrnou hodinovou mzdu při zohlednění plných i částečných úvazků a bonusů mají spolkové země Sasko (19,55 €), Braniborsko (19,26 €), Sasko-Anhaltsko (19,24 €), Durynsko (19,03 €), Meklenbursko-Přední Pomořansko (18,58 €).

Divinová (2020) uvádí, že čeští zaměstnanci patří k těm hůře placeným. V přepočtu na eura jsou sedmí od konce, při zohlednění kupní síly dokonce pátí od konce. Za posledních šest let sice stoupla minimální mzda v Česku o víc než pět tisíc korun na 16 200 Kč v roce 2022, lépe jsou na tom Poláci, Estonci, Litevci nebo Slovinci.

Tabulka 8 Průměrné měsíční mzdy u vybraných profesí v Německu (v EUR)

	Nástupní plat (minimální zkušenosti, slabé jazykové schopnosti) v EUR	Zpracovaný pracovník, zkušený, dobré až výborné znalosti jazyka v EUR
Skladník	1 700 - 2 000	2 300 - 2 500
Operátor výroby	2 000	3 000
Řidič kamionu		2 500
Primář v nemocnici		23 250
Vrchní lékař		9 500
Odborný lékař		7 000
Lékař bez atestace		5 700
Zdravotní sestra	2 100 až 2 400	3 200
Kuchař	2 000	3 000
Číšník, servírka	1 600	2 500
Učitel		3 500
Uklízečka	1 600	2 000
Prodavač		2 000
Policista	3 000	4 000

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z www.jakdonemecka.cz

Tabulka 8 poskytuje podrobný přehled o mzdách v různých profesích v Německu a umožňuje získat přehled o možnostech výděлку v různých oborech. Každá položka v tabulce nepředstavuje pouze číselný údaj, ale odráží komplexní souhru faktorů, jako jsou zkušenosti, úroveň dovedností, poptávka v odvětví a společenská hodnota přisuzovaná konkrétním rolím.

Na první pohled je zřejmé, že platy pokrývají široké rozpětí, které odráží rozmanitost a složitost německého trhu práce. Platy uvedené v tabulce zachycují spektrum výdělkových možností napříč různými kariérními cestami, od základních pozic vyžadujících minimální zkušenosti až po vysoce specializované role vyžadující pokročilé odborné znalosti. Například profese, jako jsou skladníci a operátoři ve výrobě, které nemusí vyžadovat rozsáhlou kvalifikaci, nabízejí nástupní platy v rozmezí od 1 700 do 2 000 eur měsíčně. Tyto platy jsou sice skromné, ale pro mnoho osob představují důležitý vstupní bod do pracovního procesu, který poskytuje příležitosti k výdělečné činnosti a kariérnímu postupu.

Na druhém konci spektra jsou vysoce specializované profese, jako jsou vedoucí lékaři nemocnic a vedoucí lékaři, kteří mají výrazně vyšší platy, což odráží rozsáhlé vzdělání, odborné znalosti a vedoucí povinnosti spojené s těmito funkcemi. S průměrnými měsíčními platy dosahujícími 23 250 EUR a 9 500 EUR představují tyto pozice vrchol úspěchů v oblasti zdravotnictví a odrážejí společenskou hodnotu, která je přikládána zdravotní péči a osobám pověřeným jejím poskytováním. Tabulka navíc zdůrazňuje význam zkušeností a úrovně dovedností pro určení výdělkových možností v rámci jednotlivých profesí. V různých

odvětvích, od zdravotnictví přes pohostinství až po vymáhání práva, vydělávají zkušení pracovníci obvykle vyšší platy než jejich začínající kolegové. To poukazuje na hodnotu pracovních zkušeností, odborných znalostí a neustálého profesního rozvoje pro kariérní postup a finanční ohodnocení.

Kromě toho údaje uvedené v tabulce osvětlují rozdíly v platech mezi jednotlivými profesemi, které odrážejí různou úroveň poptávky, složitosti a společenského uznání spojeného s jednotlivými rolemi. Zatímco některé profese, například zdravotní sestry a kuchaři, nabízejí konkurenceschopné platy odpovídající jejich dovednostem a odpovědnosti, jiné, například uklízeči a základní pozice ve službách, mohou nabízet skromnější odměny odrážející povahu práce a převládající dynamiku trhu.

Celkově tabulka slouží jako cenný zdroj informací pro pochopení složitostí německého trhu práce a poskytuje vhled do faktorů, které ovlivňují výši platů v různých profesích. Upozorňuje na rozmanitou škálu kariérních příležitostí, které jsou jednotlivcům k dispozici a z nichž každá má svůj vlastní soubor odměn, výzev a možností profesního růstu a finanční stability.

V roce 2023 uvedl server Fondik.cz srovnání platů v Německu a Česku, v přepočtu na Kč. Tabulka 8 ukazuje průměrné hrubé mzdy v Německu u vybraných pozic. Na některých pozicích je požadována praxe a je nutná velmi dobrá až perfektní znalost německého jazyka, což se týká hlavně zdravotnických profesí, policistů nebo učitelů. Jazykové znalosti jsou vyžadovány i u profesí, jako je číšník či servírka, skladník nebo prodavač, kde by uchazeč o zaměstnání měl mít alespoň základní znalosti a dokázal se domluvit. V následující tabulce je srovnání vybraných profesí v Německu a Česku s průměrným platem v českých korunách.

Tabulka 9 Srovnání průměrných měsíčních mezd u vybraných profesí (v Kč)

	SRN	ČR
Stavební dělník	79 000	25 000
Skladník	64 000	24 000
Řidič kamionu	71 000	29 000
Účetní	84 000	30 000
Zdravotní sestra	72 000	27 000
Kuchař	48 000	24 000
Učitel	77 000	35 000
Uklízečka	44 000	16 000
Prodavač	61 000	24 000
Popelář	61 000	25 000

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z www.fondik.cz

Tabulka 9 ukazuje průměrnou čistou mzdu u vybraných profesí v Německu a Česku. Německý daňový systém je jeden z nejsložitějších v Evropě – daň z příjmu fyzických osob tvoří 14 až 45 procent z platu a stoupá podle výše příjmu. Výrazný vliv na výši daní má také systém, který dělí zaměstnance do tříd podle jejich rodinného stavu, počtu dětí a tak dále.

Častým argumentem proti práci v Německu jsou vyšší náklady na život v této zemi. Z nejnovějších statistik však vyplývá, že ceny nájmu jsou srovnatelné a potraviny i drogerii je možné nakoupit za podobné částky, jako v České republice.

V Sasku je střední mzda zaměstnanců podléhajících sociálnímu pojištění 2 587 EUR, hluboko pod průměrem celého Německa. Medián mezd zaměstnanců z ČR v Sasku je však výrazně nižší, Češi berou v průměru kolem 1 823 EUR měsíčně. V nízkopříjmovém sektoru je tento rozdíl viditelnější, v Německu je takto zaměstnáno jen 19,3 %, kteří mají měsíčně méně než 2 203 EUR, v Sasku je to 35,1 %. Zaměstnanců z Česka vydělává méně než 2 203 EUR 51,8 %. V Sasku podíl zaměstnanců v nízkopříjmovém sektoru z Polska a České republiky bývá nazýván dramatickým. U zaměstnanců z Polska v Sasku je to 75,3 %, mezi zaměstnanci z ČR 76,6 %. (Bernstorf, 2020, s. 5)

Tabulka 10 Průměrné mzdy v Sasku ve vybraných městech (v EUR)

Oblasti / města	minimum	průměr	maximum
Sasko	2 378 €	2 905 €	3 642 €
Chemnitz	2 384 €	2 925 €	3 723 €
Drážďany	2 455 €	3 015 €	3 805 €
Lipsko	2 421 €	2 975 €	3 756 €

Zdroj: www.gehaltsvergleich.com

Tabulka 10 ukazuje, že nejvyšší průměrné mzdy v Sasku mají osoby zaměstnané v Drážďanech. Zhruba o 40 EUR méně vydělávají osoby pracující v Lipsku. Nejméně vydělávající osoby z měst popsaných v tabulce jsou pracovníci v Chemnitz, stále ale jsou nad průměrným výdělkem pro celý stát Sasko.

Tabulka 11 Průměrné mzdy u TOP 10 vybraných profesí v Sasku (v EUR)

Profese	minimum	průměr	maximum
Prodejní inženýr	3 603 €	4 319 €	5 346 €
Technický ředitel	3 015 €	3 811 €	5 216 €
Vedoucí pobočky	3 261 €	4 760 €	5 908 €
Vedení pečovatelského domu	2 598 €	3 700 €	4 548 €
Strojní inženýr	3 272 €	3 968 €	4 816 €
Elektroinženýr	3 255 €	3 718 €	4 839 €
Inženýr kvality	3 064 €	3 515 €	4 054 €
Stavební inženýr	3 011 €	3 406 €	4 013 €
Účetní	2 397 €	2 836 €	3 481 €
Příprava práce	2 375 €	2 760 €	3 159 €

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z: www.gehaltsvergleich.com

Tabulka 11 poskytuje přehled o průměrných platech deseti nejvýznamnějších profesí v Sasku, které jsou uvedeny v eurech (EUR). Údaje zahrnují minimální, průměrné a maximální platy pro jednotlivé profese a nabízejí tak ucelený přehled o výdělkových možnostech v různých oborech.

Začneme-li profesí obchodního inženýra, tabulka uvádí platové rozpětí od 3 603 EUR do 5 346 EUR měsíčně, což odráží význam odborných znalostí v oblasti prodeje a technických znalostí pro zvyšování příjmů a růstu podniku. Podobně pozice technického ředitele a ředitele pobočky dosahují průměrných platů v rozmezí od 3 015 do 5 216 EUR, resp. od 3 261 do 5 908 EUR měsíčně, což poukazuje na vedoucí odpovědnost a strategický význam těchto pozic v organizacích. Tabulka zahrnuje také profese ve zdravotnictví a strojírenství, jako jsou manažer pečovatelské služby, strojní inženýr a elektroinženýr, s průměrnými platy v rozmezí od 2 598 € do 4 548 €, od 3 272 € do 4 816 €, resp. od 3 255 € do 4 839 € měsíčně. Tyto platy odrážejí specializované dovednosti a odborné znalosti potřebné v těchto oborech a také poptávku po kvalifikovaných odbornících.

Dále se v tabulce objevují profese jako inženýr kvality, stavební inženýr, účetní a plánovač výroby s průměrnými platy v rozmezí od 3 064 do 4 054 eur, od 3 011 do 4 013 eur, od 2 397 do 3 481 eur a od 2 375 do 3 159 eur měsíčně. Tyto pozice představují různorodá odvětví a dovednosti, přičemž každá z nich přispívá k hospodářskému rozvoji a organizační efektivitě v Sasku. Celkově údaje uvedené v tabulce 11 nabízejí cenné informace o výdělkovém potenciálu odborníků v Sasku v různých odvětvích. Zdůrazňuje význam dovedností, kvalifikace a zkušeností při určování výše platů a také poptávku po specializovaných odborných znalostech při podpoře hospodářského růstu a inovací v regionu.

Tabulka 12 Průměrné mzdy v Bavorsku 2023 (v EUR)

Spolková země / město	minimum	průměr	maximum
Bavorsko	2 824 €	3 470 €	4 367 €
Ansbach	2 630 €	3 237 €	4 105 €
Aschaffenburg	2 727 €	3 358 €	4 245 €
Augsburg	2 779 €	3 420 €	4 324 €
Bamberg	2 653 €	3 279 €	4 172 €
Bayreuth	2 588 €	3 195 €	4 039 €
Erlangen / Fürth	2 889 €	3 569 €	4 625 €
Hof	2 567 €	3 165 €	4 022 €
Ingolstadt	2 874 €	3 547 €	4 554 €
Kempton	2 730 €	3 365 €	4 235 €
Landsberg	2 749 €	3 378 €	4 271 €
Landshut	2 875 €	3 554 €	4 581 €
München	3 054 €	3 780 €	4 782 €
Nürnberg	2 800 €	3 462 €	4 601 €
Regensburg	2 780 €	3 418 €	4 327 €
Rosenheim	2 761 €	3 404 €	4 339 €
Schweinfurt	2 689 €	3 317 €	4 225 €
Starnberg	2 899 €	3 588 €	4 568 €
Würzburg	2 676 €	3 300 €	4 190 €

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z: www.gehaltsvergleich.com

V tabulce 12 je uveden podrobný rozpis průměrných mezd v Bavorsku pro rok 2023 v eurech (EUR). Údaje zahrnují minimální, průměrné a maximální platy pro celou spolkovou zemi Bavorsko i několik měst v regionu.

Pro celé Bavorsko se průměrná mzda pohybuje v rozmezí od 2 824 EUR do 4 367 EUR měsíčně, což odráží celkové ekonomické podmínky a výdělkové možnosti v rámci spolkové země. Toto široké rozpětí zachycuje rozmanitost průmyslových odvětví a profesí, které se v Bavorsku vyskytují, od výroby a technologií až po služby a zdravotnictví. Mezi uvedenými městy vyniká Mnichov (München) s nejvyšším rozpětím průměrných platů od 3 054 do 4 782 eur měsíčně. Jako hlavní město a hospodářské centrum Bavorska se Mnichov může pochlubit živou ekonomikou, kterou pohánějí odvětví, jako je finančníctví, technologie a cestovní ruch, což přispívá k vyššímu výdělkovému potenciálu jeho obyvatel. Mezi další významná města patří Erlangen/Fürth, Ingolstadt a Landshut, která se rovněž vyznačují poměrně vysokým rozpětím průměrných platů ve srovnání s celostátním průměrem. Tato města jsou známá svou silnou průmyslovou základnou, výzkumnými institucemi a prosperujícím podnikatelským sektorem, což přispívá k celkové prosperitě regionu.

Naopak města jako Bayreuth, Hof a Würzburg mají o něco nižší průměrné platy, což odráží

rozdíly v hospodářském rozvoji a průmyslové specializaci v Bavorsku. Nicméně i v rámci těchto měst zůstávají průměrné platy konkurenceschopné a poskytují obyvatelům možnost stabilního zaměstnání a finančního zajištění.

Celkově údaje uvedené v tabulce 12 podtrhují ekonomickou rozmanitost a prosperitu Bavorska a ukazují rozdílný výdělečný potenciál jednotlivých měst v regionu. Ať už ve velkých městských centrech nebo v menších městech, Bavorsko nabízí celou řadu příležitostí k zaměstnání a ekonomickému rozvoji, což přispívá k jeho pověsti jedné z předních německých hospodářských velmocí.

Tabulka 13 Průměrné mzdy u TOP 10 vybraných profesí v Bavorsku (v EUR)

Profese	minimum	průměr	maximum
Patentový zástupce	5 859 €	7 859 €	9 477 €
Manažer obchodního rozvoje	4 355 €	5 600 €	7 434 €
Revizní pracovník	4 164 €	5 455 €	6 810 €
Konzultant managementu	3 986 €	4 882 €	6 416 €
Elektroinženýr	4 003 €	4 882 €	6 127 €
Produktový manager	3 662 €	4 638 €	5 887 €
Softwarový vývojář	3 613 €	4 247 €	5 119 €
Účetní	3 143 €	3 862 €	4 710 €
Asistent řízení	2 804 €	3 777 €	4 821 €
Průmyslový mechanik	2 642 €	3 124 €	3 743 €

Zdroj: vlastní zpracování na základě podkladů z: www.gehaltsvergleich.com

Tabulka 13 ukazuje průměrné mzdy u TOP 10 profesí v Bavorsku. Nejvíce si v průměru mohou vydělat patentový zástupce, manažer obchodního rozvoje nebo revizní pracovník. Nejnižší průměrný výdělek mají asistenti řízení nebo průmysloví mechanici.

3.3.1 Srovnání platů a měsíčních nákladů pokladní a vychovatelky v Česku a Německu

Pouhé srovnávání platů v Česku a Německu samotné nestačí. Je důležité porovnat i náklady na život, které mohou být odlišné. Vyšší náklady nebo nižší platy mají přímý vliv na průměrný zůstatek (co zůstane z platu po odečtení všech nákladů a nezbytných výdajů), který je pro porovnání rozhodující.

Tabulka 14 Srovnání platu a měsíčních nákladů profese pokladní v Česku a Německu

Položka	Pokladní v Česku	Pokladní v Německu
Plat	28 449	48 384
Nájem bydlení	18 000	28 911
Základní poplatky	7 184	7 618
Nákupní košík (1 osoba)	5 125	5 964
Měsíční dopravné (MHD)	550	1 180
Náklady celkem	30 859	43 673
Zůstatek	-2 410	4 711

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z www.refreshfer.cz

Tabulka 14 ukazuje plat a průměrné náklady na živobytí v Česku a Německu. Plat pokladní byl přepočítán v kurzu 24 Kč/1 EUR, plat pokladní v Německu je v průměru od 2 016 EUR. Do základních poplatků patří elektřina, topení, voda a odpad. Pro referenci rozdílu v cenách za základní potraviny autor uvádí seznam vybraných potravin, ve kterých ilustračně používá: chléb – 12 bochníků, 500 gramů jeden, rýže – 3 kilogramy, vejce – 24 kusů, sýr – 2 kilogramy, mléko – 12 litrů, maso (hovězí, kuřecí) – 10 kilogramů, ovoce (jablka, banány, pomeranče) – 9 kilogramů, zelenina (brambory, salát, rajčata) – 15 kilogramů a voda – 75 litrů. Jsou to průměrné náklady na nákup potravin na jednu osobu na měsíc. Jak ukazuje tabulka 13, nájemní bydlení bylo bráno v hlavním městě Praze, v příhraničních oblastech je samozřejmě nižší. Nic na tom nemění fakt, že pokladní v Česku zůstane méně peněz než pokladní v Německu, a to i přesto, že má pokladní vyšší náklady na bydlení. Základní poplatky jsou však v Česku jen o 500 Kč nižší a za potraviny utratí Čech v průměru o 800 méně než Němec, i když jsou toto pouze předběžná čísla. Podle portálu refreshfer.cz je průměrný zůstatek českého občana měsíčně 6 225 Kč, naproti tomu průměrný zůstatek v Německu je 22 576 Kč, což už je poměrně velký rozdíl.

Zaměstnanci, kteří dojíždí do zaměstnání z Česka do Německa, si mohou odečíst z celkových daní jednou ročně 0,28 EUR za 1 km, maximálně do výše 4 500 EUR ročně.

Tabulka 15 Srovnání platu a měsíčních nákladů profese vychovatelka v ČR a SRN (v Kč)

Položka	Vychovatelka v ČR	Vychovatelka v SRN
Plat	33 759	50 328
Nájem bydlení	18 000	28 911
Základní poplatky	7 184	7 618
Nákupní košík (1 osoba)	5 125	5 964
Měsíční dopravné (MHD)	550	1 180
Náklady celkem	30 859	43 673
Zůstatek	2 900	6 655

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z www.refreshfer.cz

Tabulka 15 ukazuje, že průměrný plat vychovatelky v Česku je 33 759 Kč, v Německu je to 50 328 Kč (2 097 EUR). S vyšším platem je tak vychovatelka schopna ušetřit měsíčně bez zbytečných výdajů 2 900 Kč, vychovatelka v průměru 6 655 Kč.

Některé statistiky uvádějí, že průměrný Čech potřebuje na pokrytí svých životních nákladů v průměru 500 až 750 EUR měsíčně, průměrný Němec potřebuje na pokrytí svých životních nákladů v průměru 600 až 750 EUR měsíčně, znamená to, že životní náklady jak v Česku, tak i v Německu jsou na stejné úrovni.

3.3.2 Výsledky a diskuze

Analýza zaměstnanců v Česku a Německu ukázala, že více českých zaměstnanců pracuje v Německu než německých zaměstnanců v Česku. Vzhledem k tomu, že cílem práce bylo porovnat české a německé zaměstnance a přeshraniční zaměstnanost, byla práce soustředěna v Česku na okresy, které mají s Německem společnou hranici – Plzeňský, Karlovarský, Ústecký a Liberecký kraj a v Německu na státy Sasko a Bavorsko, které sousedí s Českem.

Nejvíce Němců pracuje právě ve zmíněných okresech a v Praze. Jedná se převážně o zaměstnance německých firem, které mají v České republice sídlo nebo osoby samostatně výdělečně činné. V těchto okresech je zvýšená nezaměstnanost, proto jsou zahraniční pracovníci na českém pohraničním trhu vítáni. Nejvíce zahraničních pracovníků v České republice však pochází z jiných států, a to především z Ukrajiny, kdy se jejich počty vzhledem k probíhající válce na Ukrajině, zvýšily, dále jsou to pracovníci z Vietnamu, Slovenska, Polska a dalších národností.

Lze tedy konstatovat, že příhraniční příliv pracovníků z Německa nemá vliv na zaměstnanost v Česku a naopak.

Německé státy Sasko a Bavorsko, které mají s Českem společnou hranici, zaměstnávají podstatě více Čechů než v Česku německé občany. Konkrétně v Sasku je to 10 466 Čechů a v Bavorsku je to kolem 22 000 zaměstnaných českých občanů. Podle statistik nejvíce Čechů pracuje v blízkosti hranic, využívají tedy pracovní povolení v Německu a minimálně jednou týdně nebo každý den dojíždí domů, v Německu tedy nebydlí. Nejvíce se tento trend projevuje v Bavorsku, kdy v příhraničních okresech pracují převážně čeští občané, v centrálním Německu pak Turci, Chorvaté nebo Poláci.

Sasko patří mezi ekonomicky silné státy Německa a s Bavorskem mají Češi velmi dobré vztahy, lze tedy konstatovat, že čeští občané nemají v Německu zásadní vliv na zaměstnanost. Stejně jako v Česku je v Německu nedostatek pracovních sil převážně ve zdravotnictví – zdravotnický personál, méně kvalifikovaných pracovníků nebo pracovníků ve stavebnictví.

V obou zemích pracuje nejvíce Čechů v oborech zpracovatelského průmyslu, dopravě nebo skladování. Problémem větší zaměstnanosti v Německu je spíše v jazykových znalostech nebo uznání profesních znalostí či vysokoškolských titulů.

Mzdové rozdíly jsou mezi Německem a Českem vysoké. Němečtí zaměstnanci berou v průměru dvakrát tolik, co čeští zaměstnanci v Česku, i když cizinci mají v Německu nižší mzdy než němečtí zaměstnanci. V současné době, i díky vyšší inflaci v Česku než v Německu, už neplatí, že by byl život českých občanů v Německu horší než v Česku. I když má Německo vyšší zdanění příjmů než Česká republika, nájmy jsou v Německu stejné nebo

velmi podobné jako v Česku a některé potraviny jsou v Německu levnější než v Česku. I když má Německo velké problémy s uprchlickou krizí a velkým přílivem cizích státních příslušníků, zejména ze zemí třetího světa, o české zaměstnance je v příhraničních okresech i přesto zájem.

Jedním z aspektů, který si zaslouží pozornost, je transformační potenciál pracovní migrace při podpoře mezikulturní výměny a vzájemného obohacování. Kromě ekonomických transakcí usnadňuje interakce mezi českými a německými pracovníky výměnu myšlenek, znalostí a perspektiv, což přispívá k většímu propojení a globálnímu uvědomění společnosti. Přijetím rozmanitosti a bohatství kulturního pluralismu mohou obě země těžit z kreativity, inovací a dynamiky, které vznikají z mezikulturní spolupráce.

Kromě toho stojí za zmínku úloha technologického pokroku a digitalizace při přetváření krajiny pracovní migrace. Technologie umožnily nové způsoby zaměstnávání, které překračují tradiční hranice času a prostoru, od možností práce na dálku až po virtuální platformy pro spolupráci. Tato digitální revoluce nejenže rozšiřuje obzory možností zaměstnání, ale představuje také výzvu z hlediska digitální gramotnosti, přístupu k technologiím a digitální propasti mezi různými segmenty společnosti. Rozšíření analytického aspektu o komplexnější kritéria, jako jsou socioekonomické charakteristiky virtuálních způsobů práce a mezilidské komunikace, by mohlo být předmětem budoucí práce s podobným cílem.

Analýza dále podněcuje k zamyšlení nad širší otázkou globální mobility a jejími důsledky pro budoucnost práce. Ve stále více propojeném světě, kde zboží, služby a informace volně proudí přes hranice, se mobilita pracovní síly jeví jako přirozený důsledek ekonomické globalizace. Tento jev však také vyvolává otázky týkající se sociální spravedlnosti, rovnosti a rozdělování příležitostí v globalizované ekonomice. Je nezbytné upřednostňovat politiky, které podporují inkluzivní růst, snižují rozdíly a chrání práva a důstojnost všech pracovníků bez ohledu na jejich státní příslušnost nebo původ.

V osobní rovině je povzbudivá odolnost a přizpůsobivost komunit migrantů, kteří prokazují pozoruhodnou odvahu a vynalézavost při hledání lepších příležitostí pro sebe a své rodiny. Jejich příběhy jsou dojemnou připomínkou lidské schopnosti odolnosti, vytrvalosti a naděje tváří v tvář nepřízni osudu. Vzhledem k tomu, že společnosti usilují o budování inkluzivnějších a soucitnějších komunit, je nezbytné ctít přínos migrujících pracovníků a vytvářet prostředí, kde se může dařit všem a kde mohou naplnit svůj potenciál.

Závěrem lze říci, že analýza pracovní migrace mezi Českou republikou a Německem nabízí vhled do širších otázek identity, sounáležitosti a sociální soudržnosti ve stále více propojeném světě. Přijetí rozmanitosti, podpora mezikulturní výměny a dodržování zásad spravedlnosti a férovosti mohou využít transformační sílu pracovní migrace k budování spravedlivější, inkluzivnější a prosperující společnosti pro všechny.

4 Závěr

Česká republika se dlouhodobě potýká s nízkou nezaměstnaností, nepříznivým demografickým vývojem, nedostatečnou strukturou uchazečů o zaměstnání a také těžší situací ve vybraných mikroregionech. Firmy navíc vedle komplikací s hledáním kvalifikovaných i méně kvalifikovaných zaměstnanců, v posledních měsících řeší i zdražování energií a dalších surovin, problémy s dodávkami řady komponent a také dopady inflace a obecné nejistoty o dalším vývoji. Dlouhodobě nepříznivou situaci na trhu práce navíc nevyřešil ani očekávaný příliv válečných uprchlíků z Ukrajiny.

Obecným problémem je nekorespondující nabídka volných pracovních míst s kvalifikací a možnostmi uprchlíků. Většina z nich jsou ženy s dětmi. Dalším důvodem, proč se nedaří zaměstnávat více cizinců, i v pohraničí, je jazyková bariéra, neuznání kvalifikace nebo vysokoškolských diplomů. Němečtí občané nemají o práci v pohraničních okresech zájem i z důvodu nižších platů nebo nedostatečné nabídky kvalifikovaných míst. Pohraniční okresy tak budou i nadále více méně závislé na cizích státních příslušnících z jiných zemí, jako je např. Slovensko, Polsko nebo Ukrajina.

Skutečný počet českých občanů, dojíždějících přes hranice za prací do sousedního Německa je těžko zjištělný. Oficiální „pendler“, jak se těmito zaměstnancům říká, pracující v Německu musí sice disponovat pracovním povolením vydaným Spolkovým úřadem práce, problém však spočívá v tom, že úřad eviduje pouze roční počet vydaných pracovních povolení, nikoliv skutečné počty osob; jedna osoba může v průběhu roku získat povolení více. Tato skutečnost v podstatě znamená, že z německé strany udávané údaje o počtech pendlujících osob z ČR mohou být ve skutečnosti nižší. Získané údaje v praktické části se tak mohou lišit od skutečného počtu zaměstnaných Čechů v Německu.

Pro zaměstnávání německých občanů v České republice platí pravidla, která vyplývají z oficiálních dokumentů podepsaných na jaře roku 1991 mezi vládami obou států. Ujednání a dohody byly uzavřené v roce 1991, neztratily po zániku Československa platnost a platí v podstatě v nezměněné formě do současné doby. Některé podmínky těchto ujednání nejsou však pro občany obou států zcela souměrné. Např. pro německé občany zaměstnané v ČR neplatí, na rozdíl od podmínek pro naše občany v SRN (max. 18 měsíců), žádné časové omezení a povolení k zaměstnávání jim může být opakovaně prodlužováno.

Zásadní rozdíl mezi zaměstnáváním českých a německých občanů spočívá v charakteru výkonu pracovní činnosti v dané zemi. Zatímco čeští občané v SRN pracují v drtivé většině na nekvalifikovaných a málo kvalifikovaných pracovních místech, němečtí občané v souvislosti s přísunem německého kapitálu, zavádění nových technologií atd. jsou v ČR aktivní převážně v manažerských pozicích.

Dalším zjištěním je přetrvávající problém sladění pracovních příležitostí s kvalifikací a aspiracemi uprchlíků a migrujících pracovníků. Navzdory soustředěnému úsilí o integraci těchto osob na trh práce přetrvávají překážky, jako jsou požadavky na jazykovou vybavenost, uznávání kvalifikací a kulturní adaptace. Převaha žen s dětmi mezi uprchlíky přidává další vrstvu složitosti a vyžaduje přizpůsobené podpůrné mechanismy, které by řešily jejich jedinečné potřeby a okolnosti.

Neochota německých občanů hledat zaměstnání v příhraničních oblastech České republiky navíc podtrhuje širší rozdíly v ekonomických příležitostech a výši mezd mezi oběma zeměmi. Nižší mzdy a omezená dostupnost kvalifikovaných pracovních míst mohou německé občany

odrazovat od hledání zaměstnání za hranicemi, zároveň však zdůrazňují potřebu společného úsilí o podporu hospodářského rozvoje a vytváření pracovních míst v příhraničních regionech.

Problémy spojené s kvantifikací přeshraniční mobility pracovních sil navíc zdůrazňují potřebu zdokonalení mechanismů sběru dat a posílení spolupráce mezi vnitrostátními orgány. Přesné údaje o počtu a charakteristikách přeshraničně dojíždějících osob jsou nezbytné pro informovanou tvorbu politik a efektivní alokaci zdrojů, zejména v příhraničních regionech, kde je dynamika trhu práce složitě propojena.

V širším měřítku asymetrická povaha dynamiky trhu práce mezi Českou republikou a Německem podtrhuje složitou souhru historického dědictví, ekonomických faktorů a politických rámců. Řešení těchto rozdílů vyžaduje mnohostranný přístup, který zahrnuje nejen reformy trhu práce, ale také opatření na podporu sociálního začleňování, hospodářského rozvoje a regionální spolupráce.

Při řešení složitých problémů pracovní migrace ve stále více propojeném světě je nezbytné přijmout holistický pohled, který zohlední různé potřeby, aspirace a přínosy všech zúčastněných stran. Podporou dialogu, spolupráce a vzájemného porozumění můžeme využít transformační potenciál pracovní migrace k budování inkluzivnějších, odolnějších a prosperujících společností pro všechny.

Literatura

Odborné knihy a časopisy

BECKMANN, F. *Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik*. Stuttgart: UVK Verlag, 2022. ISBN 978-38-2525-690-6

DANĚK, M. et al. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2. vyd. Olomouc: Anag, 2020. ISBN 978-80-7554-269-4.

DOUŠOVÁ, J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-810-8.

HORÁKOVÁ, M. *Zahraniční pracovní migrace v České republice dva roky po vstupu ČR do EU*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-87007-34-4.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 978-80-7079-635-1.

JUREČKA, V. a kol. *Makroekonomie*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2017. ISBN 978-80-2719-265-6.

JUREČKA, V. a kol. *Mikroekonomie*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2018. ISBN 978-80-2712-125-0.

KUNERTOVÁ, T. *Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen" s právem EU*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-032-1.

MAZZA, J. *The Labour Market Consequences of COVID-19 for Migrant Workers*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. ISBN 978-92-76-53310-8.

ŘEHOŘ, V. *Základy podnikání: teoretické poznatky, příklady a zkušenosti českých podnikatelů*. Praha: Grada, 2010. ISBN 8024733390.

SOUKUP, J. a kol. *Makroekonomie*. Praha: Albatros Media a.s., 2022. ISBN 978-80-7261-598-8.

TOMŠEJ, J. et al. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-648-1.

Internetové zdroje

BERNSTORF, A.: *Beschäftigte aus Tschechien und Polen in Sachsen. Kurzinfor. DGB Bezirk Sachsen*. 2020. [cit. 2023-08-16] Dostupné z WWW.: https://www.elbelabe.eu/site/assets/files/22000/2020-04-28_kurzinfor_dgb_zu_beschaefigten_aus_tschechien_und_polen_in_sachsen.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales.: *Arbeitsmarkt Deutschland*. 2020. [cit. 2023-07-11] Dostupné z WWW.: [Startseite der Internet-Plattform des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales - BMAS](#)

Bundesagentur für Arbeit.: *Berufe auf einen Blick (Alle Berufe, MINT und Ingenieur Berufe)*. 2021. [cit. 2023-08-27] Dostupné z WWW.: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html;jsessionid=9ECDFEFA43510D9173F150C909E8B1F>

Český statistický úřad: *Cizinci v České republice [online]*. Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. Praha.: 2020. [cit. 2023-08-14]. 236 s. Dostupné z WWW:

<https://migrant-integration.ec.europa.eu/sites/default/files/2021-01/ForeignersintheCzechRepublic2020.pdf>

Český statistický úřad. : *Cizinci: Zaměstnanost – datové údaje*. 2023. [cit. 2023-09-05] Dostupné z WWW.: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_zamestnanost

Český statistický úřad.: *Vybraná státní občanství cizinců podle regionu soudržnosti, kraje a okresu v letech 2004 - 2022*. 2023. [cit. 2023-07-28] Dostupné z WWW.: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu

Český statistický úřad.: *Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích*. 2022. [cit. 2023-08-22] Dostupné z WWW.: https://www.czso.cz/csu/czso/obecna_mira_nezamestnanosti_v_cr_a_krajich

DIVINOVÁ, J.: *Česká minimální mzda dál patří k nejnižším v EU. Nové porovnání*. 2022. [cit. 2023-08-22] Dostupné z WWW.: <https://www.penize.cz/mzda-a-plat/405921-minimalni-mzda-v-eu-porovnani-podle-zemi-a-kupni-sily>

EIGENHÜLLER, L. & BÖHME, S.: *Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Bayern [online.]* 2019. [cit. 2023-08-16] Dostupné z WWW.: [IAB-Regional Bayern - IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](https://www.iab-bayern.de/).

EURES.: *Arbeitsmarktinformationen: Deutschland*. 2023. [cit. 2023-08-29] Dostupné z WWW.: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-germany_de#sachsen

EURES.: *Arbeitsmarktinformationen: Deutschland*. 2023. [cit. 2023-08-21] Dostupné z WWW.: https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-germany_de#bayern

EURES.: *Informace o pracovním trhu v České republice*. 2023. [cit. 2023-08-12] Dostupné z WWW.: https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-czechia_cs

Europa.eu.: *Internationale Arbeitskräfte einstellen*. 2023. [cit. 2023-08-25] Dostupné z WWW.: https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/internationale-arbeitskraefte-einstellen_de

Fondik.cz.: *Srovnání platů ČR vs. Německo (2023) - Průměrný plat v Německu*. 2022. [cit. 2023-09-11] Dostupné z WWW.: <https://www.fondik.cz/clanky/srovnani-platu-cr-vs-nemecko-kuchar-si-za-hranicemi-vydelal-2x-tolik-nektere-profese-i-trojnásobek>

Gehaltsvergleich.com.: *Bayern*. 2022. [cit. 2023-09-05] Dostupné z WWW.: <https://www.gehaltsvergleich.com/gehalt/Bayern>

Gehaltsvergleich.com.: *Sachsen*. 2022. [cit. 2023-05-15] Dostupné z WWW.: <https://www.gehaltsvergleich.com/gehalt/Sachsen>

ICRMW.: *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*. 2003. [cit. 2023-07-01] Dostupné z WWW.: [International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families | OHCHR](https://www.ohchr.org/en/instruments-treaties/instruments-treaties-main-conventions-and-treaties/instrument-10-international-convention-on-the-protection-of-the-rights-of-all-migrant-workers-and-members-of-their-families)

Jak do Německa.cz.: *Platy v Německu – srovnání dle profesí: O kolik berou Němci víc?* 2019. [cit. 2023-08-18] Dostupné z WWW.: <https://jakdonemecka.cz/prace/platy-v-nemecku/>

KOFROŇOVÁ, A.: *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 2003. [cit. 2023-05-11] Dostupné z WWW.: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/zprava.pdf/1d796cfb-d654-4d97-0226-d410d44723a5>

Mezinárodní organizace pro migraci (IOM).: *Cizinci v České republice*. 2021. [cit. 2023-07-04] Dostupné z WWW.: <https://www.cizinci.cz/mezinarodni-organizace-pro-migraci-iom->

Ministerstvo vnitra České republiky.: *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky*. 2022. [cit. 2023-07-06] Praha: Dostupné z WWW.: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/vyrocní-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace.aspx>

Novinky.cz.: *Horké linky mezi Českem a Saskem*. 2021. [cit. 2023-08-10] Dostupné z WWW.:<https://www.novinky.cz/clanek/domaci-horke-linky-mezi-ceskem-a-saskem-nemecko-resi-zda-kontrolovat-dalsi-hranici-325613>

Rada Evropské unie.: *Next Generation EU*. 2022. [cit. 2023-07-19] Dostupné z WWW.: https://next-generation-eu.europa.eu/index_deRagnitz, J.: *Zunehmend mehr ausländische Beschäftigte in Sachsen*. 2020. [cit. 2023-06-22] Dostupné z WWW.: <https://www.ifo.de/DocDL/ifo-dresden-berichtet-2020-01-auslaendische-beschaefigte-sachsen.pdf>

Refresher.cz.: *Náklady na život v Česku versus u sousedů: Komu z průměrné mzdy zbyde jen 177 korun?* 2023. [cit. 2023-08-26] Dostupné z WWW.: <https://refresher.cz/135631-Naklady-na-zivot-v-Cesku-versus-u-sousedu-Komu-z-prumerne-mzdy-zbyde-jen-177-korun>

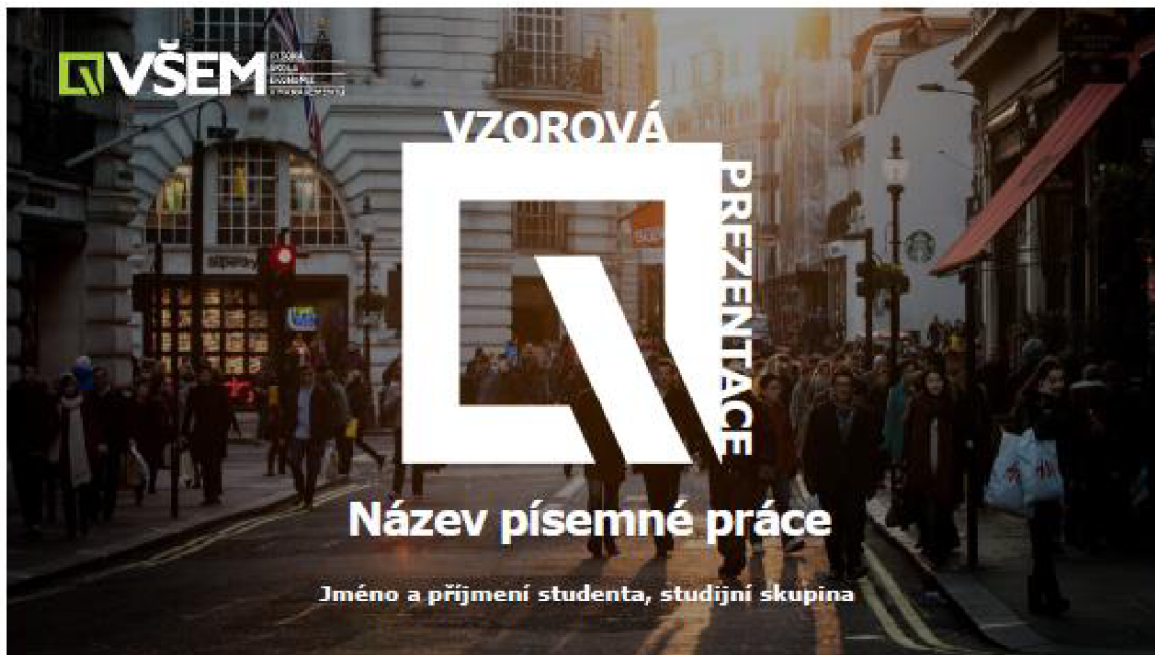
SIEVERT & LEGGE.: *Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten – Deutschland*. 2016. [cit. 2023-08-20] Dostupné z WWW.: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?n=25122&topic_f=beschaefigung-eu-heft-eu-heft

Starke Jobs.: *Platy v Německu: třetina pracujících v západním Německu bere pod dva tisíce hrubého*. 2021. [cit. 2023-08-05] Dostupné z WWW.: <https://prace.starke-jobs.com/platy-v-nemecku/>

Statista.com.: *Anzahl der sozialversicherungspflichtigbeschäftigtenAusländer/-innen in Deutschland von 2000 bis 2021*. 2022. [cit. 2023-08-15] Dostupné z WWW.: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1085164/umfrage/sozialversicherungspflichtig-beschaefigte-auslaender-in-deutschland/>

UNHCR.: *Úmluvě z roku 1951 a Protokolu z roku 1967*. 2016. [cit. 2023-06-04] Dostupné z WWW.: [„Uprchlíci“ a „migranti“ – UNHCR Czech Republic](https://www.unhcr.org/cz/1951-convention-and-1967-protocol)

WADSWORTH, J.: *Labour markets in the Time of Coronavirus*. 2020. [cit. 2023-09-02] Dostupné z WWW.: <https://www.iza.org/publications/dp/13529/labour-markets-in-the-time-of-coronavirus-measuring-excess>



Řešená problematika



úvod

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Proin mattis lacinia justo. Nemo enim ipsam voluptatem quia voluptas sit aspernatur aut odit,

problém

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Proin mattis lacinia justo. Nemo enim ipsam voluptatem quia voluptas sit aspernatur aut odit,

přístup

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Proin mattis lacinia justo. Nemo enim ipsam voluptatem quia voluptas sit aspernatur aut odit,

Postup řešení

zdroj

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Proin mattis lacinia justo. Nemo enim ipsam voluptatem quia voluptas sit aspernatur aut odit.

získávání

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Proin mattis lacinia justo. Nemo enim ipsam voluptatem quia voluptas sit aspernatur aut odit.

zpracování

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Proin mattis lacinia justo. Nemo enim ipsam voluptatem quia voluptas sit aspernatur aut odit.

Výsledky práce

Z výsledků práce vyplynulo, že.....

→Lze předpovědět vývoj a dopady

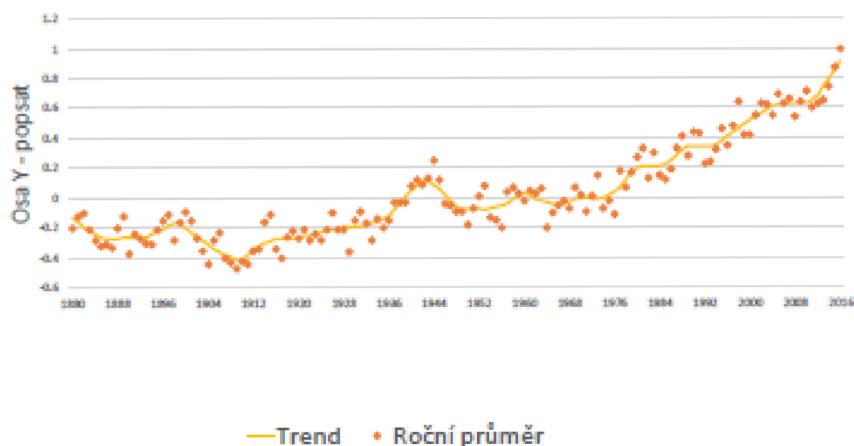
→Z dat lze vyčíst fakta:

→Za posledních X měsíců se.....

→Vývoj indikuje.....

→Do budoucna se.....

Výsledky práce – grafické znázornění



Zdroj: uvést

Vysoká škola ekonomie a managementu

Vzorová prezentace VŠEM 5

Doporučení

Na základě výsledků lze doporučit....



1. Firma bude profitovat z



2. Zaměření na XY přinese....






3. Z ekonomického hlediska znamená zvýšení o XY % dopad na produktivitu XX %....

Vysoká škola ekonomie a managementu

Vzorová prezentace VŠEM 6

Závěr

-  Práce přinesla.....
-  Novým řešením je....
-  Problematika byla posunuta díky....





PREZENTACE

Dopady přeshraničních toků pracovní síly na trh práce v České republice a Spolkové republice Německo

Sebastian Hon, DEMBC02

Řešená problematika

úvod

Přeshraniční toky pracovní síly mají vliv na trh práce jak v České Republice tak i ve Spolkové Republice Německo.

Zejména pak na regiony v blízkosti hranic zmíněných států.

problém

Zvýšená konkurence na trhu práce, míra nezaměstnanosti a významné změny v odměňování práce. Pozitivní i negativní dopad na místní ekonomiku a společnost.

přístup

Rozbor odborných zdrojů literatury a analýza ukazatelů dostupných v rámci statistických zdrojů jednotlivých států. Porovnání statistických ukazatelů následně sloužilo ke shrnutí doporučení.

Postup řešení

zdroj

Zdroje odborné literatury, renomované internetové zdroje a zejména statistické úřady jednotlivých státních celků (ČR a SRN).

získávání

Informace byly zjištěny pomocí zkoumání zdrojů literatury a použitím metody popisu. Analýza statistických údajů vybraných úřadů zaměřujících se na sběr dat.

zpracování

Na základě analýzy statistických ukazatelů v rámci zkoumaných regionů ČR a SRN byly vytvořeny přehledné tabulky a grafy a následně byla tato data porovnána mezi sebou a navržena doporučení.

Výsledky práce

Z dat lze vyčíst fakta:

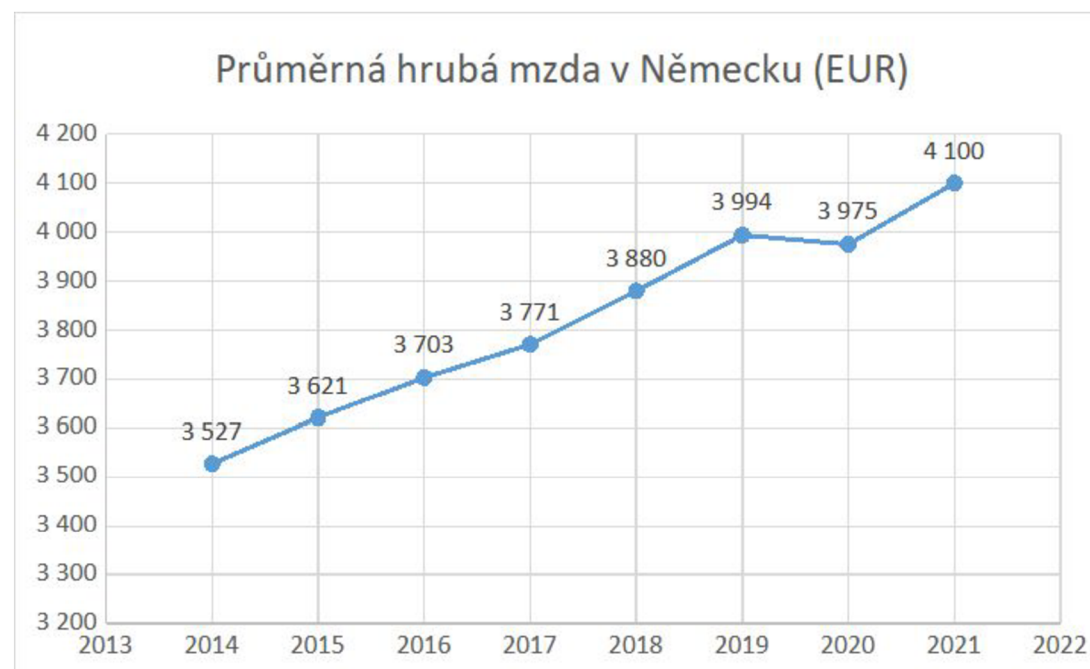
- Nejvíce Němců pracuje v okresech s hranicí se SRN a v Praze.
- Příhraniční příliv pracovníků z Německa nemá vliv na zaměstnanost v Česku a naopak
- Do budoucna se dá očekávat odliv kvalifikované pracovní síly z ČR do SRN zejména kvůli narůstajícímu rozdílu v mzdách

Výsledky práce – grafické znázornění

Srovnání průměrných měsíčních mezd u vybraných profesí (v Kč)

	Německo	Česko
Profese	Průměrná měsíční mzda v Kč	
Stavební dělník	79 000	25 000
Skladník	64 000	24 000
Řidič kamionu	71 000	29 000
Účetní	84 000	30 000
Zdravotní sestra	72 000	27 000
Kuchař	48 000	24 000
Učitel	77 000	35 000
Uklízečka	44 000	16 000
Prodavač	61 000	24 000
Popelář	61 000	25 000

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z www.fondik.cz



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z de.statista.com

Doporučení

Na základě výsledků lze doporučit.....



1. Zásadní rozdíl mezi zaměstnáváním českých a německých občanů spočívá v charakteru výkonu pracovní činnosti v dané zemi.



2. Zaměřit se na sjednocení parametrů pro uznání profesních znalostí či vysokoškolských titulů.



3. Snaha o snížení rozdílů v rámci průměrné výše mzdy ve stejné pozici.

Závěr



Práce přinesla zjištění, že příhraniční příliv pracovníků z Německa nemá vliv na zaměstnanost v Česku a naopak.



Novým řešením je Zaměřit se na sjednocení parametrů pro uznání profesních znalostí či vysokoškolských titulů a snaha o snížení rozdílů v rámci průměrné výše mzdy ve stejné pozici.



Problematika byla posunuta díky analýze a porovnání statistických údajů. Na základě těchto informací byla navržena doporučení

VŠEM VYSOKÁ
ŠKOLA
EKONOMIE
A MANAGEMENTU

**DĚKUJI ZA
POZORNOST**